



Projektskizze:  
Diversity-Sensibilisierung

Grundlagen:

- ★ **WARUM** sensibilisieren?
- ★ **WEN** sensibilisieren?

Inhalte:

- ★ **WAS** soll gemacht werden?

Organisation:

- ★ **WER** soll Konzept und Inhalte erarbeiten?
- ★ **WER** soll **WIE** beteiligt werden?

Finanzierung:

- ★ **WOHER** kommen die notwendigen Mittel?

- ★ Projektbezogene **Diversity-Dimensionen**
  - Gender
  - Behinderung/chronische Erkrankung
  - sexuelle Orientierung/Identität
  - Interkulturalität
  
- ★ **Politische und organisatorische Verantwortung**
  - LHG, Grundordnung
  - Struktur/Aufgabenverteilung Rektorat
  - Unterzeichnung der Charta der Vielfalt

## ★ Gender-Referat

- **Aspekte der unsichtbaren (Un-)Gleichheit**  
Gleichberechtigung zwischen Frauen\* und Männern\*, aber de facto keine Gleichbehandlung, doch dies ist meist unsichtbar.  
(Stichwort: gläserne Decke)
- alltäglicher und auch unsichtbarer **Sexismus**, auch in der akademischen Welt, u.a. auch von Frauen gegen Frauen

## ★ Regenbogen-Referat

- Erhebungen aus Schweden legen nahe, dass die Abbruchquote unter queeren Studierenden höher ist
- Homophobie und Transphobie sind noch immer Alltag
  - in Lehre und Forschung unsichtbar
  - als Krankheiten kategorisiert (-> Psychologie)
  - diskriminierende Kommentare gegenüber bspw. gleichgeschlechtlichen Paaren
- (bisher?) keine Anti-Diskriminierungsstelle an der Universität vorhanden

- ★ **Studieren ohne Hürden-Referat**
  - UN-Behindertenrechtskonvention, Art. 24
  - der Anteil der Menschen mit Behinderung an Hochschulen steigt
  - unsichtbare Behinderungen
- ★ **Referat für Internationale Studierende**
  - Internationalisierungsziele der Bundesregierung
- ★ **Studierendenvertretung insgesamt**
  - Auseinandersetzung, Sensibilisierung und kritisches Hinterfragen gehört zum intellektuellen **Anspruch einer Universität**

Grundsätzlich ist es sinnvoll, möglichst

**alle Gruppen an der Universität** zu sensibilisieren:

- ★ Studierende
- ★ Professor\*innen
- ★ Mittelbau (Forschende, Lehrende)
- ★ Mitarbeiter\*innen

und

- ★ über die Universität hinaus...

Im Rahmen des Projektes sollen folgende **drei Elemente** erarbeitet werden:

- ★ **zielgruppen-spezifische Sensibilisierungsmaßnahmen**
- ★ **Werkzeugkasten für die Lehre**
- ★ **Thematischer Kurs im Bereich Berufsfeldorientierte Kompetenzen (BOK)**

Allen Mitgliedern der Universität ist gemeinsam, dass sie in ihrer Funktion irgendwann an der Universität **beginnen**. Dies sollte der ideale Zeitpunkt für ein **zielgruppen-spezifisch** ausgearbeitetes Modul zur Sensibilisierung sein:

- ★ Studierende  
(Ersti-)Tutorate, Einführungsveranstaltungen, ...
- ★ Professor\*innen  
??? (Willkommensveranstaltung?)
- ★ Mittelbau (Forschende, Lehrende)  
Einführung für neue Beschäftigte (IWB), ...
- ★ Mitarbeiter/innen  
Einführung für neue Beschäftigte (IWB), ...

## Inhalt:

- ★ Grundlagen, mit Diversity-Dimensionen umzugehen
- ★ verschiedenste Formen und Möglichkeiten, das Thema und/oder auch Sensibilisierung einzubauen

## Form:

- ★ möglichst **kurz und prägnant** erläutert
- ★ angereichert mit konkreten **Beispielen**
- ★ nach verschiedenen Schlüsseln **sortiert und durchsuchbar**, z.B.
  - Gruppengröße
  - Veranstaltungsform (Vorlesung, Seminar, Tutorat, ...)
  - Didaktische Methode (Gruppenarbeit, Vortrag, Selbstlernphase, ...)
  - Diversity-Dimensionen

## Publikation:

- ★ **online und print**

Beispiele Gender:

- ★ **Redeanteil** in Seminaren od. bei Fragen in Vorlesungen;
- ★ **Aufgabenaufteilung** (wer schreibt Protokolle etc.)  
Studierende anregen zu beobachten, wie viele Männer\*, wie viele Frauen\* anwesend sind und wer wie viel spricht. (In Kleingruppenarbeit z.B. beteiligen sich Männer\* und Frauen\* ausgeglichener)
- ★ **Sprache:**  
Verwendung des generischen Maskulins,  
Welche Praxisbeispiele werden gewählt, wenn es denn solche gibt (Ärzten und Krankenschwestern / Professoren und Studentinnen / Erzieherinnen vs. Manager)? Welche gesellschaftliche Struktur liegt dem zu Grunde und wird sie dadurch nicht auch reproduziert?

Beispiele Behinderung/chronische Krankheit:

- ★ Die **Information zu Beginn einer Veranstaltung**, dass frühzeitig mit evtl. Problemen im geschützten Raum der Sprechstunde auf Dozierende zugegangen werden kann, um Bewusstsein zu haben und ggf. Lösungen zu finden, hilft bereits ungemein;
- ★ Beachtung der Regeln der **Barrierefreiheit**, u.a. auch in Bezug auf E-Learning („lesbare“ .pdfs)

Beispiele sexuelle Orientierung/Identität:

- ★ **Privilegiencheckliste** zu den Themen Sexismus / Homophobie / ...
- ★ Menschen stellen sich in eine Reihe; wenn ein privilegiertes Merkmal auf sie zutrifft (männlich / weiß / ablebodied / ...) ist, darf je einen Schritt nach vorne gehen. Am Ende sieht man, wer gesellschaftliche Privilegien besitzt.
- ★ **Rollenspiele** zu Diskriminierungssituationen



Wünschenswert wäre, dass jede\*r Student\*in innerhalb des Studiums an einer Sensibilisierungsmaßnahme teilnimmt. Dies scheint unter den jetzigen Umständen jedoch organisatorisch und finanziell (noch) nicht realisierbar.

Wünschenswert ist jedoch **die Konzeption/das Angebot eines BOK-Kurses**, den zumindest alle Bachelor-Studierenden im Rahmen ihres Ergänzungsbereiches belegen können:

★ Umfang:

- 3 - 4 ECTS-Punkte (90 – 120 h)

★ Inhalte

- Diversity-Management
- Diversity-Sensibilisierung

selbst sensibilisiert werden,  
aber auch Sensibilisierungen durchführen zu können

Dauer:

- ★ zwölf Monate

Stelle:

- ★ TV-L E13, 100 % (ggf. auch teilbar)

Organisatorische Angliederung:

- ★ Stabsstelle Gender and Diversity

weitere Mittel:

- ★ Hilfskraftmittel (2 x 20h/Monat)
- ★ Verbrauchsmaterial

# Diversity-Sensibilisierung

StuRa  
uni freiburg

Prorektorin für  
Gleichstellung und Vielfalt

Gleichstellungs-  
kommission

Stabsstelle G+D

Stabsstelle Inter-  
national Office

Autonome  
AStA-Referate

- Gender
- Regenbogen
- SoH
- internat. Studierende

Projekt-  
stelle

Stabsstelle  
FRAUW

- Abt. Weiterbildung
- Abt. ZfS

Beauftragte

- Gleichstellung
- Chancengleichheit
- Stud. m. Behinderung/  
chron. Erkrankung

Stabsstelle

Lehrentwicklung

- Abt. Lehrentwicklung
- Abt. HDZ

Organisation: Beteiligung I

- 1) Treffen **zu Beginn** der Arbeit am Projekt:
  - ★ thematische/beteiligte Stellen an der Universität kennenlernen, erste Kontakte knüpfen
  - ★ Erwartungen abklären
- 2,3) zwei Treffen **an geeigneten Momenten** innerhalb der Projektlaufzeit
- 4) Treffen **zum Ende** der Projektlaufzeit
  - ★ Evaluation
  - ★ wie weiter mit Ergebnissen umgehen, Nachhaltigkeit sichern

Dauer:

- ★ zwölf Monate

Stelle:

- ★ TV-L E13, 100 % (ggf. auch teilbar)

≈ 65.000 €

weitere Mittel:

- ★ Hilfskraftmittel (2x 20h/Monat)

≈ 6.000 €

- ★ Verbrauchsmaterial

≈ 2.000 €

Schätzung:

**Gesamtkosten/Antragsvolumen**

---

≈ 73.000 €

Finanzierung per Antrag:

## **Projektwettbewerb: Innovatives Studium – Ausschreibung der Mittel aus dem Innovationsfonds**

Gesamthöhe der zu vergebenden Gelder:  
200.000 €

Antragsfrist:  
Dezember 2014



**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

Wir freuen uns über Fragen,  
konstruktive Kritik und Diskussion...

**Gender-Referat**

[gender@stura.org](mailto:gender@stura.org)

**Referat für internationale Studierende**

[Internationale-studierende@stura.org](mailto:Internationale-studierende@stura.org)

**Regenbogen-Referat**

[referat-regenbogen@stura.org](mailto:referat-regenbogen@stura.org)

**Studieren ohne Hürden (SoH)-Referat**

[referat-soh@stura.org](mailto:referat-soh@stura.org)

**Autonome Referate der Studierendenvertretung**