

Handout für Gremien/Kommissionen, Fakultäten/Dekanate

AG Diversitätsorientierung für geschlechtliche Vielfalt

Die AG engagiert sich für die Umsetzung jüngster Änderungen im Personenstandsrecht an der Universität Duisburg-Essen. Ziel ist es alle Geschlechtsidentitäten (weiblich, männlich, divers, X) zu berücksichtigen. Dafür arbeiten Mitglieder aus dem Gleichstellungsbüro, der DIM-Kommission, dem Berufungsmanagement, zentraler Einrichtungen und den Fakultäten zusammen.

Damit die Sichtbarkeit erhöht und ein besseres Verständnis geschlechtlicher Vielfalt erreicht wird, müssen bestehende Barrieren und Handlungsfelder in unterschiedlichen Bereichen der Universität identifiziert und Maßnahmen mit allen Beteiligten ergriffen werden. Um die Prozesse diversitätsorientiert auszurichten und strukturelle Diskriminierung zu reduzieren, sollen bestehende formale Vorgänge (z. B. Dokumente, Webseiten etc.) im Rahmen der rechtlichen Anforderungen aktualisiert werden.

Was ist das Ziel?

Die UDE beschreibt sich als offen für Vielfalt. Sie möchte alle Mitglieder wertschätzen und Diskriminierungen reduzieren. Eine gendersensible und diskriminierungskritische Haltung soll etabliert werden. Dafür sind eine informierte, wertschätzende und reflektierte Kommunikation und Verfahrenspraxis von großer Bedeutung. Zur schnellen Umsetzung von Veränderungsprozessen bedarf es einer zielgerichteten Zusammenarbeit aller Beteiligten.

Was kann dafür getan werden?

Die rechtlichen Grundlagen¹ müssen umgesetzt werden. Wir setzen uns für die Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt ein. Dies kann nur erreicht werden, wenn den UDE Mitarbeitenden und Studierenden Werkzeuge und Formate für ein diskriminierungssensibles Handeln zur Verfügung gestellt und Prozesse überarbeitet werden.

Wer ist angesprochen?

Zur Umsetzung dieser Ziele ist die Zusammenarbeit aller Angehörigen der Hochschule notwendig. Dies umfasst u.a. folgende zentrale Gremien: Hochschulrat, Senat, Rektorat, Fakultäten, Verwaltung, zentrale Einrichtungen (ZIM, ZLB, BIB etc.) und Studierendenvertreter*innen.

Was muss sich ändern?

- Aktualisierung formaler Vorgänge, Webseiten
- Überarbeitung binär verfasster Vordrucke, Formulare und Dokumente (Dokumentenerstellungssysteme/Serienbriefe/Bescheinigungen/Zeugnisse)
- Einbezug von TIN*² Personen in statistischen Aufbereitungen
- Umsetzungsmöglichkeiten aller Geschlechtsidentitäten in IT-Systemen (SAP, HISinONE, LSF, Moodle etc.)
- Umgang mit TIN* Personen (Umgang mit Wahlnamen, Personen in Transitionen), sprachliche Hilfestellungen, Ausschreibungen
- Schulungen zu diskriminierungssensibler Sprache für Mitarbeitende (v.a. Lehrende, die im Umgang mit Studierenden ihre Multiplikator*innenwirkung nutzen)

AG-Kontakt: Sally Gerhardt, sally.gerhardt@uni-due.de

¹ BVerfG, Beschluss des Ersten Senats vom 10. Oktober 2017 - 1 BvR 2019/16 -, Rn. 1-69, http://www.bverfg.de/e/rs20171010_1bvr201916.html

² TIN*: trans*, inter*, nicht-binär