

STABSSTELLE GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT

NEWSLETTER 03/2024 (01.07.2024)

Uni Mainz

- „Anti-Bias-Sensibilisierung Selbstlerntool“
- „Neue Folgen: Podcastreihe Hinschauen! – Unterstützung von Personen, die von sexueller Belästigung betroffen sind“
- „Wir suchen Assistenzen im Professorinnenprogramm III und im Sekretariat (m/w/d)“

Veranstaltungen

Zusammenstellung von Veranstaltungen des Themenspektrums Gleichstellung und Diversität im Kontext Hochschule und Gesellschaft

Förderungen

- „Call: efas-Nachwuchsförderpreis 2024“

(Neu-)Veröffentlichungen

- Bücher und Sammelbände
- Zeitschriften, Broschüren & Handreichungen
- Sonstiges

Sonstiges

- „Deutscher Frauenring e.V.: Schwangerschaftsabbruch muss verfassungskonform werden!“

- „Webseite zum Förderprogramm respekt*land online“
- „Bundesrat kritisiert geplante Bafög-Reform“
- „Schutz vor Konversionsmaßnahmen“
- „HRK verabschiedet Empfehlung zu Maßnahmen gegen Machtmissbrauch“
- „Warnung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vor Genderverboten“
- „Diversity Management zieht Nachwuchskräfte an“
- „Fachkonferenz des Bündnisses Gemeinsam gegen Sexismus“

Redaktion und Haftungsausschluss

Uni Mainz

Anti-Bias-Sensibilisierung Selbstlerntool

(Unbewusste) Vorannahmen und Stereotype beeinflussen unser aller Wahrnehmung, Entscheidungsfindung und Handeln – in positiver oder negativer Weise. So können sie auch Quelle von Beurteilungsfehlern und Benachteiligungen sein. Ein Bewusstsein für die eigenen (unbewussten) Vorannahmen kann helfen, ihre negativen Auswirkungen zu minimieren. Es gibt eine ganze Reihe von Handlungsfeldern, in denen Bias-Sensibilität an der JGU eine wichtige Rolle spielt, u. a.:

- Rekrutierung und Personalauswahl
- Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit
- Lehre, Betreuung und Förderung von Wissenschaftler*innen in der frühen Karrierephase
- Planung von Veranstaltungen, Sitzungen, Tagungen ...
- Interaktion in/von Teams, Arbeitsgruppen ...
- Internationale Zusammenarbeit

Die JGU hat die Weiterentwicklung und den Ausbau ihrer Sensibilisierungsangebote bezüglich unbewusster Vorannahmen als eine wichtige Maßnahme im Rahmen ihrer Diversitätsstrategie benannt.

Einen ersten Einstieg in die Thematik bietet das Selbstlerntool, das auf der [Homepage der Stabstelle](#) allen Mitgliedern der JGU zur Verfügung steht.

[Hier geht es zum Tool.](#)

Neue Folgen: Podcastreihe Hinschauen! – Unterstützung von Personen, die von sexueller Belästigung betroffen sind

Die Podcastreihe richtet sich an alle Mitglieder unserer Universität, die in ihrem Führungs- oder Betreuungshandeln mit der Frage konfrontiert sind, wie sie von sexualisierter Belästigung und Gewalt betroffene Personen bestmöglich unterstützen können. Es kann vorkommen, dass Führungskräfte wenig Erfahrung und Routine im Umgang mit solchen Situationen haben, deshalb möchten wir Sie mit dieser Reihe unterstützen und erste Impulse geben. Die Podcastreihe versteht sich dabei als ein reines Sensibilisierungsangebot, das zu einer - in jedem Fall - auf die individuelle Situation angepassten Vorgehensweise entlang der geltenden Richtlinien anregen möchte.

Gerne stehen wir Ihnen bei Fragen als Ansprechpartner:innen zur Verfügung. Vor allen Dingen freuen wir uns, wenn Sie uns Ihre Fragestellungen oder Herausforderung nennen, so dass wir diese ggf. in einer der späteren Folgen anonymisiert aufgreifen können. In unserer Podcastreihe sprechen wir mit Anette Diehl und Sabine Wollstädter vom Frauennotruf Mainz e.V.

Ab sofort sind die Folgen 4 und 5 auf der [Homepage der Stabstelle](#) verfügbar.

[Hier geht es zu allen verfügbaren Folgen.](#)

Wir suchen Assistenzen im Professorinnenprogramm III und im Sekretariat (m/w/d)

in Teilzeit (10-12 Wochenstunden)

Zu den Aufgaben der Stabsstelle Gleichstellung und Diversität gehört die Konzeption, Entwicklung und Umsetzung von Strategien und Maßnahmen, die zur Erreichung von Chancengleichheit sowie zur Entwicklung einer diversitätsorientierten Universitätskultur beitragen sollen. Das Team der Stabsstelle berät auf institutioneller und individueller Ebene und sucht Unterstützung für die Arbeit im Professorinnenprogramm.

Wir sind ein Ort der Vielfalt und begrüßen qualifizierte Bewerbungen von Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen. Bewerbungen von Personen mit Migrationserfahrungen und BIPOC sowie von queeren, trans- und nicht-binären Personen sind ausdrücklich erwünscht.

Bewerbungen Älterer sind erwünscht.

Menschen mit Schwerbehinderung werden bei entsprechender Eignung bevorzugt berücksichtigt. Sie haben Interesse die Arbeit der Stabsstelle Gleichstellung und Diversität zu unterstützen? Dann bewerben Sie sich bis zum **07.07.2024** mit Ihren vollständigen Bewerbungsunterlagen (Anschreiben, Lebenslauf, Zeugnisse).

[Hier geht es zur ausführlichen Stellenbeschreibung.](#)

Wir suchen ebenfalls eine Assistenz für unser Sekretariat. Eine ausführliche Stellenbeschreibung wird in den nächsten Tagen [hier](#) veröffentlicht.

Veranstaltungen

Zusammenstellung von Veranstaltungen im Themenspektrum Gleichstellung und Diversität im Kontext Hochschule und Gesellschaft.

Datum	Veranstaltungstitel	Veranstalter:innen
15.04-02.10.2024	Online Vortragsreihe: „DIE SELBSTGE-RECHTEN UNTER DEN VÖLKERN - REAKTIONEN AUF DEN 7. OKTOBER“	IIA, Universität Trier
02.07.2024	Tagung Antimuslimischer Rassismus und politische Bildung	Berliner Landeszentrale für politische Bildung
02.07.2024	IFiF-Impulse: Online-Vortrag zum Thema innovative Frauen und ihre Vorbildfunktion: Laura Korock, Europa-Universität Flensburg, und Vivien Duntze, Hochschule Flensburg	Meta iFiF
10.07.2024	Verleihung des Berliner Frauenpreises	Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung, Berlin
13.07.2024	Lila bunt wird 5 Jahre alt- Geburtstagsfeier	Lila bunt
30.07- 03.08.2024	informatica femminile (Technische Fakultät der Uni Freiburg)	informatica femminile, Uni Freiburg
02.08.2024	Europäischer Holocaust Gedenktag für Sinti und Roma	Europäischer Holocaust Gedenktag für Sinti und Roma
14.08.-29.08.2024	Ingenieurinnen Sommerstudium vom 14. bis 29. August 2024 in der Universität Bremen	Uni Bremen
14.08-29.08.2024	informatica femminile (Technische Fakultät der Uni Bremen)	informatica femminile, Uni Bremen
25.09. - 27.09.2024	Bukof Jahrestagung-2024 Antifeminismus entgegentreten – Wissenschaft und Demokratie stärken	Bukof

30.09.-02.10.2024

[Bundesweite feministische Fachtagung der Bundesarbeitsgemeinschaft Mädchen*politik "Gender und Künstliche Intelligenz. Die Bedeutung für Mädchen*welten und Mädchen*arbeit"](#)BAG Mädchenpolitik e.V, Niedersachsen

Förderungen

Call: efas-Nachwuchsförderpreis 2024

Auch in diesem Jahr wird herzlich dazu aufgefordert, herausragende wissenschaftliche Abschlussarbeiten (Diplomarbeiten, Bachelor- und Masterarbeiten oder Dissertationen) von Studentinnen und Absolventinnen für den efas-Nachwuchsförderpreis (in memoriam Angela Fiedler) für das Jahr 2024 einzureichen. Vorschläge von herausragenden Arbeiten durch die Gutachter:in sind dabei ebenso willkommen wie Selbstbewerbungen. Er wird für Abschlussarbeiten mit der thematischen Ausrichtung auf Frauen- und Geschlechterforschung im wirtschaftswissenschaftlichen Kontext verliehen, die im Zeitraum vom 1. Juli 2023 bis 31. Juli 2024 abgeschlossen wurden/werden.

Die Preisvergabe inklusive einer Kurzvorstellung der Arbeit erfolgt im Rahmen der 22. efas-Fachtagung, die voraussichtlich am 6. Dezember 2024 an der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) Berlin stattfinden wird. Der Preisträgerin wird zusätzlich die Option eröffnet, für den nachfolgenden efas-Newsletter einen Beitrag zu verfassen. Der Preis ist in Höhe von 500 € für eine Bachelor- oder Masterarbeit und 750 € für eine Dissertation dotiert.

Die Bewerbungsunterlagen sind bis zum 31. Juli 2024 ausschließlich in elektronischer Form (als zusammenhängende PDF) bei der efas-Geschäftsstelle (efas-netzwerk@htw-berlin.de) einzureichen. Wenn Sie Fragen haben, dann wenden Sie sich bitte ebenso dorthin.

Allgemeine Informationen zum Nachwuchsförderpreis finden sich [hier](#). Die Bewerbungsformulare können [hier](#) heruntergeladen werden.

(Neu-)Veröffentlichungen

Bücher und Sammelbände

- Amojó, I., Borcak, M., Boussaoud, Y. (2024). [UNLEARN PATRIARCHY 2](#). Ullstein HC.
- Behjat, S. (2024). [Söhne großziehen als Feministin - Ein Streitgespräch mit mir selbst](#). Hanser Verlag.
- Carl, C., Ditrich, I., Koentges, C., Matthies, S. (2022). [Die Welt der Frauen und Mädchen mit AD\(H\)S](#). Beltz Verlag.
- Clemm, C. (09/2023). [Gegen Frauenhass](#). Hanser Berlin in Carl Hanser Verlag GmbH & Co. KG.
- Fallwickl, M. (2024). [UND ALLE SO STILL. Ein großer feministischer Gesellschaftsroman über Widerspruchsgeist und Solidarität](#). Rowohlt TB.
- Fritz, S. (2024). [Toxische Weiblichkeit](#). Hanser Berlin.

- Kaneza, Dr. Elisabeth (2024). [Rassistische Diskriminierung in Deutschland](#). Nomos Verlag.
- Kluge, J., Monroe, J. (03/2024). [Einfach selbst bestimmt. Texte zur Lebensrealität jenseits der Geschlechternormen](#). KiWi Verlag.
- Loehr, Kirsty (2024). [Eine kurze Geschichte queerer Frauen](#). Aufbau-Verlag.
- Lohaus, S. (10/2023). [Stärker als Wut. Wie wir feministisch wurden und warum es nicht reicht](#). Suhrkamp Verlag.
- Mosconi, Lisa (2024). [Das weibliche Gehirn. Länger leben, besser schlafen, Demenz vorbeugen - wie Frauen gesund bleiben](#). Rowohlt Verlag.
- Sahebi, Gilda (2024). [Wie wir uns Rassismus beibringen](#). S. Fischer Verlag.
- Seifert, N. (2024). [FRAUEN LITERATUR. Abgewertet, vergessen, wiederentdeckt](#). Kiepenheuer & Witsch.
- Schwachenwalde, Sabina (2024). [Ungleich behandelt](#). Goldmann.

Zeitschriften, Broschüren & Handreichungen

- [Zivilgesellschaftliches Lagebild Antifeminismus 2023. Dokumentation und Analysen der Meldestelle](#). Antifeminismus Amadeu Antonio Stiftung, des Gunda Werner Instituts in der Heinrich-Böll-Stiftung und Dissens – Institut für Bildung und Forschung e.V.
- Kemper, A. (03/2024). [E-Paper]. [Antifeministische Narrative](#). Heinrich-Böll-Stiftung.

Sonstiges

- Bosetti Late Night (21.04.2024) [Aufzeichnung], 3sat Mediathek ZDF. [Genderpflicht für Markus Söder - ZDFmediathek](#).
- Heinrich Böll Stiftung. (12/2023). [Dossier]. [Feminist Voices Connected. Antifeminismus weltweit bekämpfen](#).
- HerCareer. (03/2024) [Video]. [Pay Gaps: Ursachen für Gehaltsdiskriminierung verstehen und Handlungsoptionen nutzen](#).
- HerCareer. (04/2024) [Podcast]. [Gendermedizin – warum Frauenherzen anders schlagen](#).
- HerCareer. (04/2024) [Podcast]. [Warum ist Gendermedizin so wichtig für Frauen?](#)
- Jellinek, Rosa (Keshet Deutschland e.V.) (2024) [Video]: [„Jüdisch und Queer“ Vortrag und Diskussion als Live-Mitschnitt aus Merseburg](#), <https://youtu.be/S-IWp2w72p8?si=L2JYZoMFymY91rbg>
- Voss, Eva (2024) [Podcast]. [Aktuelle Interviews · Warum Diversity in Unternehmen so wichtig ist](#) - Charta der Vielfalt · Podcast in der ARD Audiothek.

Sonstiges

Deutscher Frauenring e.V.: Schwangerschaftsabbruch muss verfassungskonform werden!

Der Deutsche Frauenring e.V. begrüßt ausdrücklich den Appell der Expert:innenkommission vom 15. April 2024 an die Bundesregierung, den Schwangerschaftsabbruch neu zu regeln und damit in den Einklang mit der Verfassung zu bringen.

Die durch die Bundesregierung eingesetzte Expert:innenkommission mit 18 Expert:innen aus den Be-

reichen Medizin, Psychologie, Ethik und Rechtswissenschaften stellt klar, dass die derzeitige grundsätzliche Rechtswidrigkeit eines Schwangerschaftsabbruches bis zur 12. Schwangerschaftswoche verfassungs-, europa- und völkerrechtlich nicht haltbar ist. Für die mittlere Schwangerschaftsphase bis etwa zur 22. Woche sieht die Kommission Spielraum für die Neuregelung. In der Spätphase der Schwangerschaft stehe dann das Leben des Fötus grundsätzlich im Vordergrund. Die Neuregelung könne, müsse aber nicht außerhalb des Strafgesetzbuches geregelt werden. An einer Beratungspflicht könne der Gesetzgeber festhalten. Wichtig sei aber die Sicherstellung, dass für Frauen* die Möglichkeit eines Abbruchs zeitnah, barrierefrei und gut erreichbar gegeben ist.

Der Deutsche Frauenring e.V. fordert die Bundesregierung auf, den Schwangerschaftsabbruch in Gänze aus dem Strafgesetzbuch zu entfernen und auf eine verpflichtende Beratung für die betroffenen Frauen* zu verzichten. Eine Stigmatisierung und Bevormundung von Frauen*, die einen Schwangerschaftsabbruch in Erwägung ziehen oder durchführen lassen, muss vermieden werden. Gleichzeitig muss die Beratungsstruktur und vor allem die medizinische Versorgung beim Schwangerschaftsabbruch in Deutschland deutlich verbessert werden.

Die SPD-Bundestagsfraktion hat aktuell beschlossen, sich ebenfalls für die Streichung des Abtreibungsparagrafen 218 im Strafgesetzbuch einzusetzen.

Quellen: <https://deutscher-frauenring.de/>

<https://www.tagesschau.de/inland/gesellschaft/spd-abtreibung-legalisierung-100.html>

Webseite zum Förderprogramm respekt*land online

Seit Februar 2024 ist die Webseite zum Förderprogramm der Antidiskriminierungsstelle des Bundes „respekt*land – Antidiskriminierungsberatung für ganz Deutschland“ online.

Immer mehr Menschen in Deutschland suchen Beratung, weil sie aus rassistischen oder antisemitischen Gründen, wegen des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität im Job und im Alltag diskriminiert wurden. Oftmals verläuft die Suche jedoch erfolglos, denn die Beratungslandschaft bei Diskriminierung ist lückenhaft. Bislang ist eine Vollzeitkraft im Bundesdurchschnitt für die Beratung von mehr als 900.000 Einwohner*innen zuständig. Hinzu kommt, dass sich viele der Antidiskriminierungsberatungsstellen in den Städten befinden und der ländliche Raum unterversorgt ist.

Mit einem Förderprogramm baut die Antidiskriminierungsstelle deshalb bundesweit das zivilgesellschaftliche Beratungsnetz zu Antidiskriminierung aus. Gemeinsam mit den Bundesländern entstehen so flächendeckende Strukturen, mit denen das Beratungsangebot bei Diskriminierung verbessert wird. Ziele des Förderprogramms sind es Lücken in der Antidiskriminierungsberatung zu schließen, die Voranbringung des Beratungsaufbau und -ausbaus gemeinsam mit den Bundesländern, sowie der Aufbau einer Antidiskriminierungsberatung für alle im AGG genannten Merkmalsgruppen, also für Alter, Behinderung, Geschlecht, Rassismus und Antisemitismus, Religion/Weltanschauung, sexuelle Identität sowie die Stärkung der Qualitätsentwicklung und Fachlichkeit von Beratungsangeboten.

Quellen: [Antidiskriminierungsstelle - Homepage - Webseite zum Förderprogramm respekt*land online](#) [Antidiskriminierungsstelle - Startseite](#)

Bundesrat kritisiert geplante Bafög-Reform

Die Bundesregierung will die BAföG-Förderung für Studierende verbessern, unter anderem soll eine Studienstarthilfe von 1.000 Euro eingeführt werden.

Den Ländern geht diese Reform nicht weit genug, weil das Bafög nach wie vor deutlich unter dem Grundbedarf liege. Daher fordern sie eine „dringend nötige Anpassung der Bedarfssätze“ um zwölf Prozent, um diese auf Bürgergeld-Niveau anzuheben. Zudem habe die Bundesregierung die Wohnpauschale zu niedrig angesetzt. Diese solle an das örtliche Mietniveau entsprechend der bereits vorhandenen Mietstufen im Wohngeldgesetz angepasst werden.

Die Länder befürchten auch eine Steigerung des Verwaltungsaufwands durch die Reform – besonders durch das geplante Flexibilitätssemester. Sie empfehlen stattdessen, die Verlängerung der Förderhöchstdauer pauschal um zwei Semester. Vorgegangen war ein [Empfehlungsschreiben](#) des Kultur- und des Arbeitsausschusses, dem der Bundesrat mehrheitlich zustimmte.

Quelle: [Bafög-Reform: Länder kritisieren Gesetzentwurf • Table.Briefings](#)

Schutz vor Konversionsmaßnahmen

Eine Gruppe unabhängiger Expert:innen aus unterschiedlichen Fachorganisationen hat Ende März einen Forderungskatalog zur Novellierung des Gesetzes zum Schutz vor Konversionsbehandlungen veröffentlicht. Die Forderungen wurden zuvor an die Bundesregierung übersandt.

Die Expert:innen setzen sich dabei insbesondere für die Abschaffung der Verbotseinschränkungen bei Erwachsenen und der Strafbarkeitsausnahmen für Eltern und Fürsorgeberechtigte ein. Neben dem effektiven rechtlichen Schutz vor Konversionsmaßnahmen hat die Gruppe auch erarbeitet, was es für eine umfassende und rechtlich abgesicherte Unterstützung von Betroffenen bedarf. Nicht zuletzt enthält das Papier Forderungen für die Bereiche Bildung, Forschung und Aufklärung zu Konversionsmaßnahmen.

Unter den Erstunterzeichnenden sind neben anderen der LSVD Deutschland, Bundesverband Queere Bildung, Bundesverband Trans*, DGTI und Mosaik Deutschland e.V.

[Das Papier ist hier in voller Länge zu lesen.](#)

Quelle: [Forderungen zur Novellierung des KonvBehSchG \(befragung-unheilbar-queer.de\)](#)

HRK verabschiedet Empfehlung zu Maßnahmen gegen Machtmissbrauch

Fälle von Machtmissbrauch an Hochschulen, in den vergangenen Jahren verdeutlichen, dass eine kontinuierliche Überprüfung und nötigenfalls Erweiterung bestehender Schutzvorkehrungen geboten sind. Die Mitgliederversammlung der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) hat deshalb eine Empfehlung zu Maßnahmen verabschiedet, die Machtmissbrauch sichtbar machen, sanktionieren und verhindern sowie Betroffene bestmöglich unterstützen sollen.

Das HRK-Papier „Macht und Verantwortung“ benennt als Risikofaktoren, die Machtmissbrauch im hochschulischen Kontext begünstigen können, Hierarchien, formale und informelle Weisungsbefugnisse sowie andere Abhängigkeiten. Als wissenschaftsspezifische Formen des Machtmissbrauchs werden die unberechtigte Aneignung geistigen Eigentums abhängiger Personen oder problematische Forschungspraktiken angeführt.

Im November 2023 hatte die Mitgliederversammlung der HRK in ihrer Sitzung in Berlin die besondere Verantwortung der Rektorate und Präsidien bekräftigt, entschieden gegen Machtmissbrauch an Hochschulen vorzugehen. Dabei wurde die „Ständige Kommission Organisation und Governance“ beauftragt, Vorschläge zur Weiterentwicklung und Verbesserung bestehender Verfahrensweisen zu erarbeiten. Diese wurden nun verabschiedet.

Quelle: [Pressemitteilung - Hochschulrektorenkonferenz \(hrk.de\)](#)

Warnung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vor Genderverboten

Wird ein inklusiver und geschlechtergerechter Umgang mit Sprache durch den Staat verboten, ist das verfassungsrechtlich problematisch. Zu dieser Einschätzung kommt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes in einem Kurzgutachten im Rahmen der Schriftenreihe „Standpunkte“. Mehrere Bundesländer haben in den vergangenen Monaten Verbote zum Gebrauch geschlechtergerechter Sprache an Schulen, Hochschulen, in der Verwaltung und teilweise auch für den öffentlich-rechtlichen Rundfunk verordnet oder angekündigt.

Nach Ansicht der Jurist:innen der Antidiskriminierungsstelle bestehe „insbesondere die Gefahr, dass staatliche Einrichtungen verpflichtet werden, das Geschlechtsdiskriminierungsverbot (Artikel 3 GG) sowie allgemeine Persönlichkeitsrechte (Artikel 2 I in Verbindung mit Artikel 1 I GG) von Frauen, intergeschlechtlichen sowie nicht-binären Menschen zu verletzen“. Je nach Bereich könnten zudem weitere Grundrechte betroffen sein.

Dem Gutachten zufolge greifen Verbote von geschlechtergerechten Schreibweisen an Hochschulen in die Wissenschaftsfreiheit (Artikel 5 GG) ein. Hochschulen dürfen ihre Angelegenheiten selbst regeln. Laut dem Rat für deutsche Rechtschreibung haben „Hochschulen und Lehrende [...] die Freiheit des Studiums nicht nur bei der Wahl von Lehrveranstaltungen, sondern auch bei der Erarbeitung und Äußerung wissenschaftlicher Meinungen der Studierenden zu beachten und zu schützen.“

An Schulen könnten Verbote einer geschlechtergerechten Schreibweise die betroffenen Lehrkräfte und Schüler:innen in ihrer Meinungsfreiheit des Artikel 5 I 1 GG sowie in ihrer allgemeinen Handlungsfreiheit des Artikel 2 I GG verletzen und sie gegebenenfalls selbst diskriminieren.

Wenn der Staat dem öffentlich-rechtlichen Rundfunk geschlechtergerechte Schreibweisen oder Sprechweisen verbieten würde, wäre das ein Eingriff in die verfassungsrechtlich gesicherte Programmautonomie und verletze damit die Rundfunkfreiheit aus Artikel 5 Absatz 1 S. 2 GG. Der Gesetzgeber könne zwar teilweise die Organisationsstruktur des Rundfunks regeln, doch die Entscheidung über die Inhalte und Formen des Programms steht den Rundfunkanstalten zu. Einwirkungen auf die Rundfunkfreiheit müssen grundsätzlich besonders gerechtfertigt werden.

[Das Kurzgutachten „Rechtliche Einschätzung staatlicher ‚Genderverbote‘“ ist im Rahmen der Schriftenreihe „Standpunkte“ der Antidiskriminierungsstelle erschienen und hier abrufbar.](#)

Quelle: [Antidiskriminierungsstelle - Aktuelle Meldungen - Antidiskriminierungsstelle des Bundes warnt vor „Genderverboten“](#)

Diversity Management zieht Nachwuchskräfte an

Wer als Unternehmen neue Talente gewinnen will, sollte Vielfalt anerkennen und Inklusion ermöglichen. Eine aktuelle Studie (2024) der IU Internationalen Hochschule zeigt, dass Unternehmen, die Diversity und Inclusion leben, attraktiver sind für Talente. 75,1 Prozent der zukünftigen Fachkräfte legen demnach Wert auf Maßnahmen zur Förderung von Diversity und Inclusion. 57,9 Prozent wünschen sich Chancengleichheit und faire Aufstiegsmöglichkeiten.

Unternehmen, die Diversity und Inklusion nicht nur kommunizieren, sondern auch leben, steigern ihre Anziehungskraft. Professionelle und respektvolle Kommunikation liegen bei den Antwortmöglichkeiten mit 51,2 Prozent auf Platz eins der angegebenen Wünsche der Befragten.

Den zukünftigen Fachkräften ist wichtig die Chancengleichheit (38,2 Prozent), unabhängig von Geschlecht, Familienstand, sexueller Orientierung und Herkunft, bei der Job-Wahl zu unterstützen. Barrierefreiheit wird mit 7,4 Prozent am seltensten genannt. Prof. Dr. Katharina-Maria Rehfeld, Professorin

für Personalwesen an der IU Internationalen Hochschule, meint dazu: „Barrierefreiheit wird immer noch als etwas gesehen, was nur für wenige Menschen relevant ist. Der demografische Wandel und die alternde Gesellschaft zeigen uns aber etwas anderes: Barrierefreiheit wird für uns alle in Zukunft relevant sein. Eine Entwicklung, die wir im Moment noch ignorieren.“

„Inklusion ist die Aufgabe aller im Unternehmen – nicht die einer einzelnen Person oder einer Abteilung für Diversity Management. Vielen ist allerdings nicht klar, was im Hintergrund von diesen Stellen geleistet wird, um Prozesse zu schaffen, die Chancengleichheit und Aufstiegsmöglichkeiten für alle erst ermöglichen. Klar muss auch sein: Die Benennung von Gleichstellungsbeauftragten oder Diversity Manager:innen darf keine Feigenblatt-Aktion sein. Solche Positionen müssen mit konkreter Einflussnahme und Verantwortung verbunden sein, um echten Wandel herbeizuführen“, betont Prof. Dr. Sonja Würtemberger, Professorin für Human Resource Management an der IU Internationalen Hochschule. Die vollständige Studie und weitere Informationen sind hier zu finden.

Quellen: [Diversity und Inklusion in Unternehmen | IU Studie](#) [IU-Studie zu Diversity und Inklusion: Das erwarten Fachkräfte von zukünftigen Arbeitgebenden \(idw-online.de\)](#)

Fachkonferenz des Bündnisses Gemeinsam gegen Sexismus

Wie können Maßnahmen gegen Sexismus intersektional umgesetzt werden? Welche vielversprechenden Praktiken gibt es in Deutschland und anderen europäischen Ländern? Darum ging es bei der Fachkonferenz des Bündnisses „[Gemeinsam gegen Sexismus](#)“ am 28. Mai. Eines der Ergebnisse: Jeder:in kann etwas tun, aber es braucht Sensibilisierung, Finanzierung und konkrete Maßnahmen.

Sexismus bedeutet, Menschen aufgrund ihres Geschlechts herabzuwürdigen. Diese Definition nimmt eine riesige Bandbreite im Alltag ein.

„Intersektionalität“ beschreibt die Verwobenheit verschiedener Diskriminierungen, z.B. auch Mehrfachdiskriminierungen von Frauen* mit Behinderung oder aus Gründen ihrer Religion, Weltanschauung oder ihres Alters. Feminismus kann nur gelingen, wenn verschiedene Diskriminierungsformen und Perspektiven einbezogen werden. Es ist wichtig, sich für mehr Gleichberechtigung für alle Menschen einzusetzen und voneinander zu lernen. Das betonte Mithu M. Sanyal, Kulturwissenschaftlerin, Journalistin und Schriftstellerin, in ihrer Keynote. Ausführliche Informationen über die Arbeitsergebnisse sind hier zu finden.

Die eintägige Fachkonferenz fand am 28. Mai 2024 mit rund 150 Teilnehmenden aus den verschiedenen im Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“ vertretenen Branchen und Schwerpunktbereichen sowie weiteren Interessierten im Umweltforum Berlin statt.

Quelle: [Gemeinsam gegen Sexismus – europaweit und intersektional \(eaf-berlin.de\)](#)

Redaktion und Haftungsausschluss

Redaktion: Daniela Fahrnbach, Franziska Fiedler und Lena Wagner

Bei Anregungen, Terminankündigungen u.ä. schreiben Sie gerne eine E-Mail an:

gleichstellungsbuero@uni-mainz.de

Haftungsausschluss: Die Stabsstelle Gleichstellung und Diversität der Universität Mainz erklärt hiermit ausdrücklich, dass zum Zeitpunkt der Linksetzung keine illegalen Inhalte auf verlinkten Seiten erkennbar waren. Wir haben jedoch keinen Einfluss auf deren Gestaltung und Inhalt und übernehmen trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreibende verantwortlich. Die Stabsstelle Gleichstellung und Diversität übernimmt keinerlei Gewähr für die Aktualität, Korrektheit, Vollständigkeit oder Qualität der bereitgestellten Informationen. Jede Verwendung der Inhalte dieser Webseiten ist an das Urheberrecht gebunden.