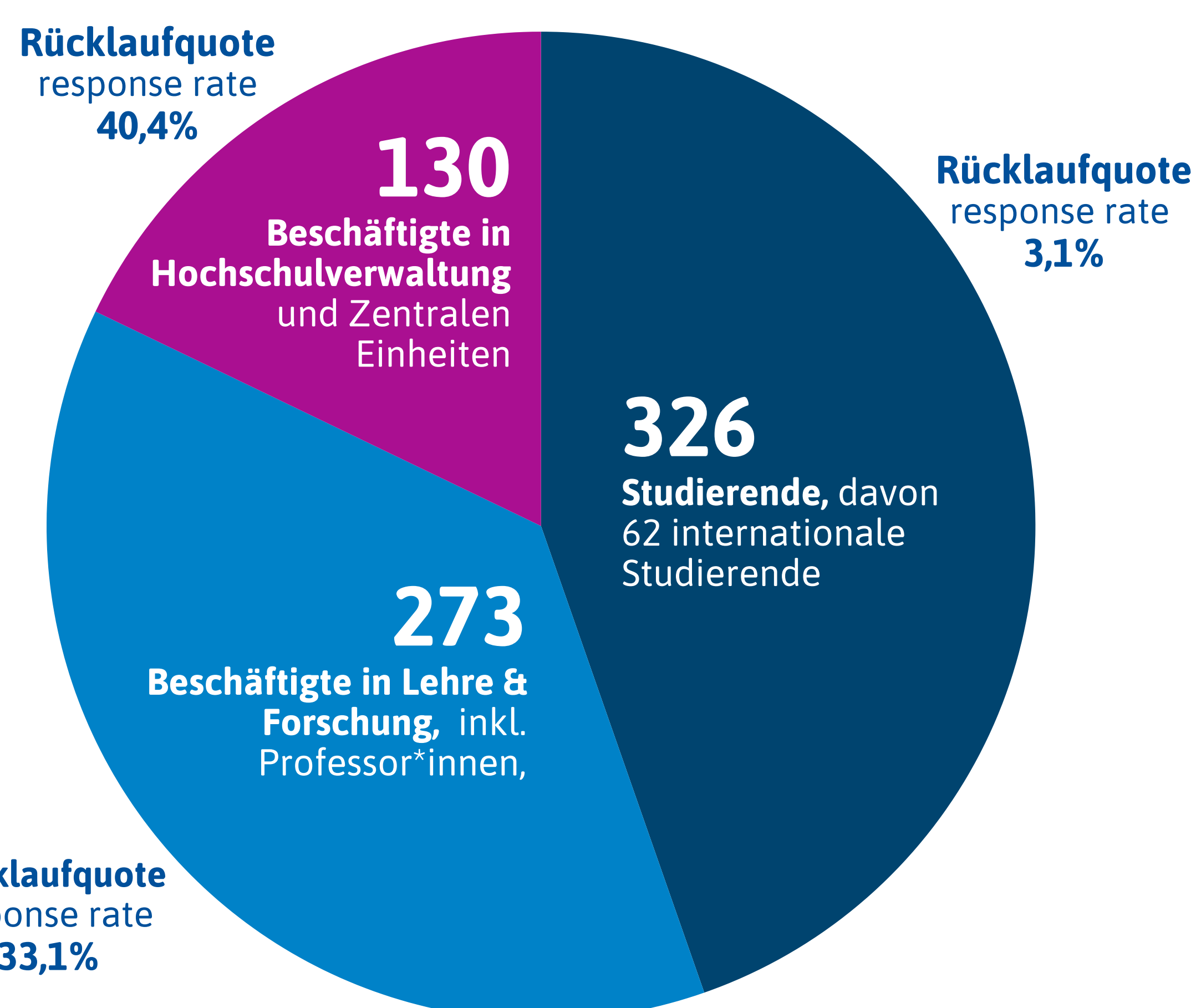


Ergebnisse Umfrage Diversity – So vielfältig sind die Teilnehmenden der Umfrage!

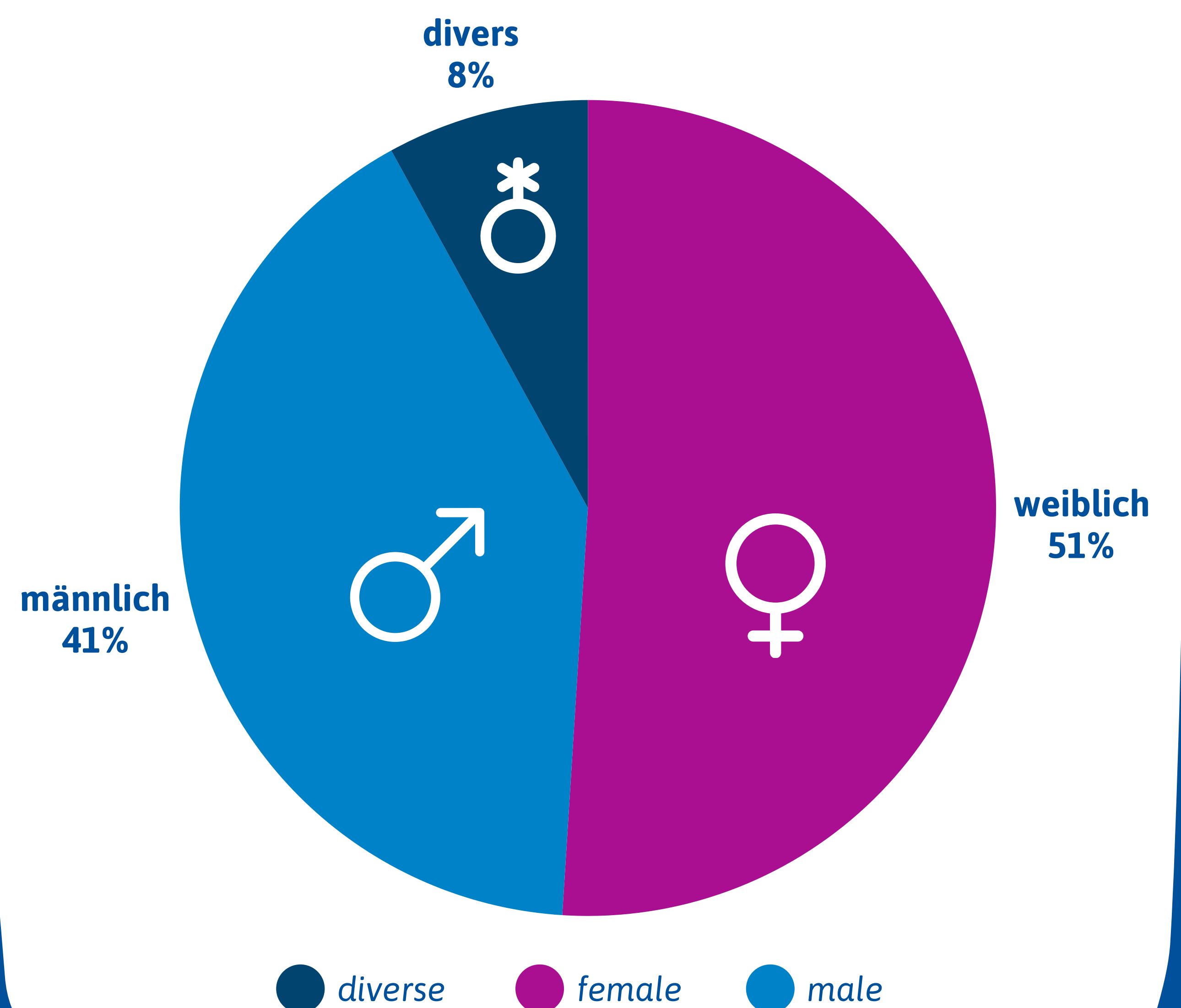
Results of the diversity survey – That's how diverse the participants in the survey are!

Teilnehmende nach Statusgruppe Participants according to status group



- employees in university administration and central units
- students, including 62 international students
- employees in teaching & research, incl. professors

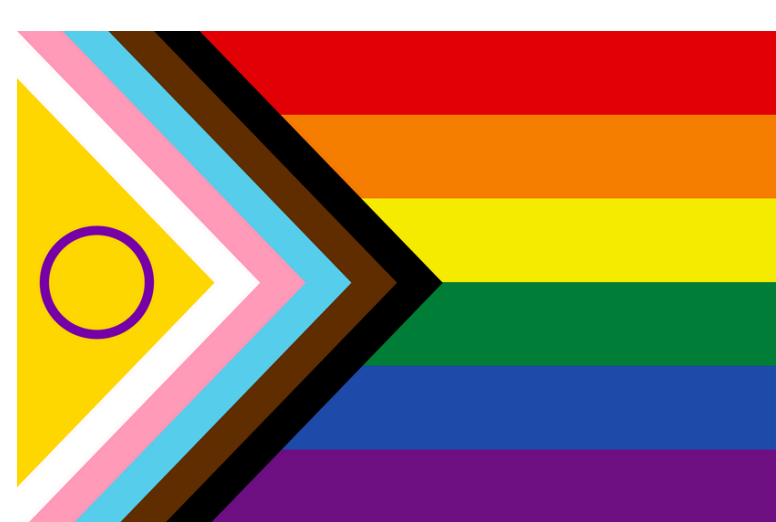
Diversität der Teilnehmenden Diversity of participants



- diverse
- female
- male

12%

ordnen sich der **LGBTQIA+ Community** zu.
classify themselves as part of the
LGBTQIA+ community.



Jede **4. Person** hat eine Behinderung/chronische Erkrankung, fast alle davon sind im Hochschulalltag von außen nicht erkennbar.



Every **fourth person** has a disability/chronic illness, almost all of which are not recognisable from the outside in everyday university life.

63%



kommen aus nicht-akademischen Familien. / come from non-academic families.

Ergebnisse Umfrage Diversity – Diskriminierungserfahrungen

Results of the diversity survey – Experiences of discrimination

170

Personen haben selbst
Diskriminierung erlebt.

people have experienced
discrimination
themselves.



Diskriminierungserfahrungen von Studierenden Students' experiences of discrimination

64%

Diskriminierung durch
Kommiliton*innen

57%

Diskriminierung durch
Professor*innen

24%

Diskriminierung durch
wissenschaftliche
Mitarbeiter*innen

- 24% discrimination by academic staff
- 64% discrimination by fellow students
- 57% discrimination by professors

Diskriminierungserfahrungen von Beschäftigten Employees' experiences of discrimination

30%

Diskriminierung durch
Beschäftigte in Lehre
und Forschung

48%

Diskriminierung durch
Kolleg*innen

42%

Diskriminierung durch
Vorgesetzte

- 30% discrimination by employees in teaching and research
- 48% discrimination by colleagues
- 42% discrimination by superiors



45%

55%

Die Teilnehmenden der Umfrage berichteten,
dass sie sowohl **eine** als auch **zwei oder mehr**
Diskriminierungsarten erlebt haben.

The participants of the survey reported that
they have experienced **one** as well as **two or**
more types of discrimination.

Personen, die verschiedene Formen von
Diskriminierung erleben, sind nicht nur quantitativ
von mehr Diskriminierung betroffen. Die
Verschränkung sorgt auch dafür, dass die
individuellen Erfahrungen sich stark voneinander
unterscheiden.

People who experience different forms of
discrimination are not only affected by more
discrimination in quantity. The entanglement also
ensures that **individual experiences differ greatly**
from one another.

Ergebnisse Umfrage Diversity – Warum wird Diskriminierung nicht gemeldet?

Results of the diversity survey – Why is discrimination not being reported?

87%

der Personen, die Diskriminierung erlebt und/oder beobachtet haben, haben dies NICHT gemeldet. Warum?

of people who have experienced and/or observed discrimination have NOT reported it. Why is that?

Die häufigsten Gründe /
The most frequent reasons

1

Ich hatte Sorgen, dass mir in meinem Studien-/Arbeitsleben Nachteile daraus entstehen.

I was worried that this would put me at a disadvantage in my study/work life.

2

Ich habe befürchtet, dass mein Anliegen nicht vertraulich behandelt wird.

I was afraid that my inquiry would not be treated confidentially.

3

Ich hatte nicht den Eindruck, dass die vorhandenen Anlauf- und Beratungsstellen mir helfen können.

I wasn't under the impression that the contact and counselling centres available could help me.

Zitate / Quotes:

„Personen, von denen diskriminierendes Verhalten ausgeht, erfahren augenscheinlich keine Konsequenzen. Eine angestellte Lehrkraft, die sich gegenüber einer Mitarbeiterin übergreifig verhalten hat, bleibt weiterhin im Amt. Trotz der zahlreichen Anlaufstellen entsteht der Eindruck von Machtlosigkeit und der Wahrnehmung, dass sich nichts für Täter*Innen ändert.“

"People who commit discriminatory behaviour seem to suffer no consequences. An employed teacher who has behaved in an abusive manner towards a member of staff remains in office. Despite the numerous contact points, the impression is one of powerlessness and the perception that nothing changes for perpetrators."

„Manchmal fragt man sich, ob man zum Beispiel gegen Respektlosigkeit vorgehen sollte. Schließlich weiß man nicht genau, ob man selber nicht einfach zu sensibel ist.“

"Sometimes you wonder whether you should take action against disrespect, for example. After all, you don't know for sure whether you're just too sensitive yourself."

„Form der Alltagsdiskriminierung. Umgang damit gewohnt.“

"Form of everyday discrimination. Used to dealing with it."

„Das letzte Mal, als ich mit meiner Meinung ehrlich war, hatte ich Konsequenzen zu tragen. Ich hoffe, dass meine Meinung dieses Mal nicht emotional, sondern als produktive Kritik aufgefasst wird.“

"The last time I was honest in my opinion, I suffered consequences. I hope that this time, my opinion will not be taken emotionally, but as productive criticism."

„Ich war mir nicht bewusst, dass die Erlebnisse unter Diskriminierung fallen und sie hätten gemeldet werden können.“

"I wasn't aware that the experiences fell under discrimination and that they could have been reported."

„Befürchtung, dass mein Anliegen als Bagatelle angesehen wird sowie Befürchtung als Querulantin zu gelten, zudem ich damals noch recht neu war.“

"Concern that my matter would be seen as a triviality and concern that I would be seen as a troublemaker, as I was still quite new at the time."

„Ich sehe - aufgrund der hierarchischen Struktur - keine Möglichkeit, dass sich das Verhalten ändern wird. Ich muss es aushalten und versuchen mein Selbstwertgefühl zu stärken, damit es mich psychisch.“

"Due to the hierarchical structure, I don't see any possibility of the behaviour changing. I have to put up with it and try to strengthen my self-esteem so that I can cope psychologically."



Ergebnisse Umfrage Diversity – Meinungen und Reaktionen!

Results of the diversity survey – Opinions and reactions!

Unsere Hochschule ist vielfältig. Genauso vielfältig sind auch die Meinungen und Reaktionen auf das Projekt und die Umfrage ausgefallen. Der Einblick zeigt, wie fest diskriminierende Denkmuster strukturell und individuell verankert sein können. Diskriminierung ist keine Meinung.

Our university is diverse. And the opinions and reactions to the project and the survey were just as diverse. This insight shows how firmly discriminatory thought patterns can be anchored both structurally and individually. Discrimination is not an opinion.

„Das Thema sexuelle Orientierung nimmt zu viel Platz ein.“

"The topic of sexual orientation takes up too much space."

„Ich bin sehr enttäuscht von dieser FH und würde sie so niemanden empfehlen. Es ist so oft das nichts gemacht wird seitens FH.“

"I am very disappointed with this FH and would not recommend it to anyone. It is frequently the case that nothing is done by the FH."

„Die Hochschule sollte sich Gedanken machen, dass sich Personen hier so sicher fühlen derartige Resentments vor hunderten (tausenden?) Leuten offen zu äußern - und das in einer akademischen Einrichtung. Ich denke eine Hochschule sollte immer versuchen eine Atmosphäre schaffen in der sich alle Geschlechteridentitäten und alle marginalisierten Gruppen willkommen, gesehen und gehört fühlen.“

"The university should be concerned that people here feel so safe to openly express such resentments in front of hundreds (thousands?) of people - and to do so in an academic institution. I think a university should always try to create an atmosphere where all gender identities and all marginalised groups feel welcome, seen and heard."

„Es ist wichtig, das "Normale" nicht gegen "Diversität" abzuwerten oder beides gegeneinander auszuspielen!“

"It is important not to devalue the "normal" against "diversity" or to play the two off against each other!"

„Mittlerweile fühle ich mich belästigt und diskriminiert, weil ich der absoluten Mehrheit entspreche. Ich bin männlich, weiss, verheiratet und Familienvater. Und genauso fühle ich mich. An unserer Hochschule muss ich mich hierfür schon fast entschuldigen und rechtfertigen.“

"At this point, I feel harassed and discriminated against because I'm part of the absolute majority. I'm male, white, married and a father. And that's exactly how I feel. At our university, I almost have to apologise and justify myself for this."

„In meinem Studiengang sind Kommilitonen und Lehrende sehr sensibel gegenüber Diskriminierung und das sollte so beibehalten werden.“

"In my degree programme, fellow students and lecturers are very sensitive to discrimination and this should be upheld."

„Scheinbar informiere ich mich zu wenig über unsere Events und das Engagement des Teams CampusDialoge. Gerade bzw. auch im Hinblick auf die politische Entwicklung im Land halte ich die Angebote für besonders wichtig.“

"Apparently I don't keep myself informed enough about our events and the commitment of the CampusDialoge team. I think the offerings are particularly important, especially in view of the political developments in the country."

„Übertreibt es nicht – es ist alles gut...“

"Don't overdo it – it's all good..."

„Geld für wichtigere Themen ausgeben.“

"Spend money on more important issues."



Ergebnisse Umfrage Diversity – Wünsche für die Zukunft

Results of the diversity survey – Wishes for the future

Im Rahmen der Umfrage wurden viele Wünsche für die Zukunft geäußert. Auf diesem Plakat ist eine Auswahl davon abgebildet. Was finden Sie wichtig? Mit grünen Punkten können Sie Maßnahmen markieren, die Sie besonders wichtig finden. In den freien Feldern können Sie weitere Ideen und Wünsche ergänzen.

Many wishes for the future were expressed in the survey. This poster shows a selection of them. What do you think is important? You can use the green dots to highlight measures that you find particularly important. You can add further ideas and wishes in the blank spaces.

„Auch durch eigene Erfahrungen, in denen lediglich Gespräche mit den Tätern geführt wurden (trotz wiederholter Belästigungen gegenüber mehreren Kommiliton/innen) die dies auch gemeldet haben, ist es von enormer Wichtigkeit, dass die Fachhochschule Südwestfalen klar Stellung bezieht. (...)“

"Also due to our own experiences, in which only conversations were held with the perpetrators (despite repeated harassment against several fellow students who also reported this), it is of enormous significance that the South Westphalia University of Applied Sciences takes a clear stance. [...]"

Beratungsangebote und -wege regelmäßig und transparent bekannt machen.

Regular and transparent publication of counselling services and channels.

„(...) Die FHSWF sollte endlich anfangen auch alles in Englisch zu kommunizieren, das beinhaltet auch jegliche Email, wie viele Hochschulen es als selbstverständlich ansehen.“

"[...] The FHSWF should finally start communicating everything in English as well, including any emails, as many universities consider it a must."

„Das Thema sollte ernstgenommen werden. Die Führungskräfte müssen es selbst vorleben und nicht selbst diskriminieren.“

"The issue should be taken seriously. Executives must set an example themselves and not discriminate against people themselves."

„Führungskräfte müssen viel besser ausgebildet werden, viele "emotionale" Themen überfordern. Es gibt fast keine regelmäßigen Feedback-Runden. Professoren müssen einfach funktionieren, für die Rolle "Führung" gibt es keine Unterstützung.“

"Executives need to be trained much better, many "emotional" topics are too challenging. There are almost no regular feedback sessions. Professors simply have to perform, there is no support for the role of "leadership."

Sensibilisierungsschulungen

Sensitisation training courses

Studentische Ansprechpersonen wie Fachschaft/AstA sollten mehr in den Fokus genommen werden, da diese oft erste Anlaufstellen für die Studierenden und ihre Belange sind. Im Gegensatz zu den offiziellen Beratungsstellen der Hochschule sind diese aber nicht entsprechend geschult/ausgebildet und sollten besser unterstützt werden (durch bspw. Schulungen, Supervision, kollegiale Beratung etc.).

"More focus should be given to student contact persons such as the Student Council/AstA, as they are often the first point of contact for students and their concerns. In contrast to the university's official counselling centres, however, they are not trained accordingly and should be better supported [e.g. through coaching, supervision, peer counselling, etc]."

„Professoren*innen sollten sensibilisiert werden, dass auch im studentischen Leben keine Chancengleichheit herrscht, weshalb mit Kommentaren ("wenn man kein Laptop hat, oder sich keinen leisten kann, sollte man nicht studieren", "Sie sind der dümmste Studiengang und alle Professoren*innen beschwerten sich über Sie") vorsichtig umgegangen werden sollte.“

"Professors should be made aware that there is no equality of opportunity in student life either, which is why comments ("if you don't have a laptop or can't afford one, you shouldn't study", "you're the stupidest degree programme and all the professors complain about you") should be handled with caution."

„Klare Verantwortungsnahme und Haltung der Hochschulleitung zu Vielfalt und gegen Diskriminierung“

"Clear understanding of responsibility and attitude of the university management towards diversity and against discrimination"

„There is a lot of misperceptions about study backgrounds. Hypothetically speaking, not every student from Africa is lazy and or not smart as well as not every student from other European/ Asian countries is hardworking and intelligent.“

"Es gibt viele falsche Vorstellungen über Studienhintergründe. Hypothetisch gesprochen, ist nicht jeder Studierende aus Afrika faul und/oder nicht intelligent, und auch nicht jeder Studierende aus anderen europäischen/asiatischen Ländern ist fleißig und intelligent."

Fortbildungsangebote über Rechte und Pflichten Vorgesetzter (inkl. Beamtenrecht).

Training programmes on the rights and duties of supervisors [including civil service law].

„An wen kann ich mich umgehend wenden, wenn ich der Meinung bin, ich wurde unangemessen behandelt? Welche Hierarchien greifen?“

"Who can I approach if I think I have been treated inappropriately? What hierarchies apply?"

Barrierefreiheit bei Anträgen und Formularen.

Accessibility for applications and forms.

„Ein Leitfaden, was man machen kann, wenn man sich ungerecht behandelt fühlt, wäre sicherlich hilfreich. Und man muss wirklich das Gefühl haben, dass das Thema vertraulich behandelt wird. Vielleicht wäre ein Angebot hilfreich, wo man sich erstmal ganz anonym eine erste Einschätzung holen kann. Auch wenn das mit der Wahrung der Anonymität da sicherlich schwierig ist. Vielleicht kann man das über Phantasie-Mailadressen lösen.“

"A guide on what to do if you feel you have been treated unfairly would certainly be helpful. And you really need to be given the feeling that the issue will be treated confidentially. Perhaps it would be useful to have a service where you can get an initial assessment anonymously. Even though it is certainly difficult to maintain anonymity. Maybe you can solve this by using fantasy e-mail addresses."

„In context for students, please make use of just matriculation number instead of name and matriculation number so that the students cannot be identified by name and can be given fair marks.“

"Bitte verwenden Sie im Zusammenhang mit den Studierenden nur die Matrikelnummer anstelle von Name und Matrikelnummer, damit die Studierenden nicht namentlich identifiziert werden können und eine faire Benotung möglich ist."