



Friedrich-Alexander-Universität  
Erlangen-Nürnberg

# Büro für Gender und Diversity

**GENDER**

**DIVERSITY**

fau.de

## Liebe Studierende, liebe Mitglieder der FAU,

das Büro für Gender und Diversity ist die zentrale Stelle der FAU rund um das Thema Chancengleichheit. Wir unterstützen die Frauenbeauftragten der FAU bei der Erfüllung ihrer Aufgaben mit Blick auf die Gleichstellung der Geschlechter und setzen vielfältige Projekte, Angebote und Maßnahmen um, die im Rahmen des Gender Mainstreaming etabliert sind. Darüber hinaus beraten wir u.a. zu Gleichstellungsfragen, zu finanziellen Fördermöglichkeiten, bieten Unterstützung durch ARIADNE Mentoring-Programme und informieren zum Schutz vor sexueller Belästigung.

Im Rahmen des Diversity Management unterstützen wir mit unterschiedlichen Angeboten und Projekten aktiv den konstruktiven Umgang mit Diversität. Dabei verstehen wir die wachsende Diversität der Studierenden und Beschäftigten als Chance und Ressource und setzen uns für einen proaktiven Diskriminierungsschutz ein.

Mit all diesen Aktivitäten ist es unser übergreifendes Ziel, im Sinne der Chancengleichheit sämtliche Hürden auf dem Bildungs- und Karriereweg für unterschiedliche Zielgruppen zu reduzieren und eine geschlechts- und diversitätssensible Hochschulkultur zu fördern. Grundlage unserer Arbeit ist das Gleichstellungskonzept der FAU für den wissenschaftlichen Bereich 2018–2022.

Eine Übersicht und nähere Informationen zu den Arbeitsbereichen sowie eine Auswahl der Angebote und Projekte des Büros für Gender und Diversity finden Sie in dieser Broschüre.

Haben Sie Fragen oder ein Anliegen?  
Wir beraten und unterstützen Sie gerne.

Ihr Team des Büros für Gender und Diversity

## INHALT

Vorwort	2
Übersicht	4
<b>GENDER</b>	<b>6</b>
Proaktive Berufungspolitik	7
Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft (2018-2022)	8
ARIADNE Mentoring-Programme	9
MINT-Angebote für Schülerinnen	9
Finanzielle Fördermöglichkeiten und Preise	10
Gendersensibilisierung	12
Gender- und Diversity-Monitoring	14
Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung	14
<b>DIVERSITY</b>	<b>15</b>
Zertifikat „Vielfalt gestalten“	16
<b>DIVERSITÄTSFELDER</b>	<b>16</b>
Antidiskriminierung	16
Inklusion mit Fokus auf Barrierefreiheit	17
Sexuelle Orientierung & Geschlechtliche Identität (SOGI)	18
Bildungsgerechtigkeit	18
Kontakt	19



## GENDER

## DIVERSITY MANAGEMENT

### Instrumente & Maßnahmen

- Proaktive Berufungspolitik
- Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft 2018-2022, u.a.
  - ARIADNE Mentoring-Programme
  - Finanzielle Förderungen (Tagungsförderung, Visiting Scholarship, Preise)
  - Gastprofessur
- Stipendienprogramm
- Renate-Wittern-Sterzel Preis
- Gendersensibilisierung
- Gender-Monitoring
- Information zum Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung

- Zertifikat „Vielfalt gestalten“
- Antidiskriminierung
- Inklusion an der FAU
- Bildungsgerechtigkeit
- Sexuelle Orientierung & Geschlechtliche Identität (SOGI)
- Diversity-Monitoring
- Interne und externe Vernetzung
- Information und Beratung

### Veranstaltungen

- Emmy-Noether-Vorlesung
- Ringvorlesungen
- Gastvorträge
- Gender Lectures
- Girls' Day
- Mädchen-und-Technik Praktikum
- Forscherinnen-Camp

- Ringvorlesungen
- Tagungen
- Angebote zur Kompetenzförderung für unterschiedliche Zielgruppen
- Informations-und Sensibilisierungsveranstaltungen

Abbildung © pict rider – Fotolia.de



### GENDER MAINSTREAMING

Die FAU verfolgt seit mittlerweile über zwei Jahrzehnten einen proaktiven und nachhaltigen Ansatz zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Um umfassende Geschlechtergerechtigkeit zu erzielen, wurde die Frauenförderung an der FAU sukzessive um die Strategie des Gender Mainstreaming ergänzt. Bei allen Entscheidungen, Maßnahmen und Vorhaben der FAU sollen deren Auswirkungen auf die unterschiedlichen Ausgangslagen, Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von Anbeginn berücksichtigt werden. Das Ziel dieser Maßnahmen ist es, Frauen und Männern unabhängig vom Geschlecht die gesamte Bandbreite von Studien-, Karriere- und Berufsmöglichkeiten zu öffnen, indem u. a. einer geschlechtsspezifischen Fächerwahl durch den Abbau von Geschlechterstereotypen entgegengesteuert wird.

### PROAKTIVE BERUFUNGSPOLITIK

Die FAU legt besonderes Augenmerk auf die Umsetzung von Gender Mainstreaming bei Berufungsprozessen. Folgendes wurde dabei auf den Weg gebracht:

#### Berufungsleitfaden

Der Leitfaden „Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter besonderer Berücksichtigung der Gender- und Diversity-Aspekte“ kommt bei jedem Berufungsverfahren zum Einsatz und wird kontinuierlich weiterentwickelt. Dieser wird zur Qualitätssicherung in und zum Controlling von Berufungsverfahren eingesetzt. Durch die konsequente, systematische und transparente Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in den Berufungsprozess trägt er zur Verbesserung von Chancengleichheit bei.

#### Headhunting

Zentraler Ansatzpunkt der Berufungspolitik der FAU ist zudem das proaktive Headhunting zur Rekrutierung von Professorinnen. Ergänzend zum Berufungsleitfaden wurden „Richtlinien zum Headhunting zur Gewinnung von Professorinnen“ verbindlich formuliert. Darin wird u. a. die Rolle der Frauenbeauftragten gestärkt. Demnach hat die\*der Frauenbeauftragte das Recht, qualifizierte Kandidatinnen aus den eingegangenen Bewerbungen vorzuschlagen, die zum Vortrag eingeladen werden. Zur Unterstützung bei der Suche nach passenden Kandidatinnen steht auf der Homepage des Büros für Gender und Diversity eine Liste von Datenbanken mit Wissenschaftlerinnen zur Verfügung

#### Frauenbeauftragte in Berufungsverfahren

Als stimmberechtigte Mitglieder der Berufungsausschüsse kommt Frauenbeauftragten eine wichtige Position zu. Um auf diese Aufgabe gut vorbereitet zu sein, werden regelmäßig Schulungen für alle Frauenbeauftragte zu gendergerechten Berufungsverfahren angeboten. Das Büro für Gender und Diversity hat zudem eine Handreichung für Frauenbeauftragte in Berufungsausschüssen erstellt.

#### Weitere Informationen und Materialien:

[www.gender-und-diversity.fau.de/gender/proaktive-berufungspolitik](http://www.gender-und-diversity.fau.de/gender/proaktive-berufungspolitik)

## ZIELVEREINBARUNGEN ZUR ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS IN DER WISSENSCHAFT (2018 - 2022)

Um den Anteil von Wissenschaftlerinnen auf allen Qualifikationsstufen signifikant zu erhöhen, leistet die FAU mit dem Instrument der Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft zwischen der Universitätsleitung und den Fakultäten seit 2005 einen aktiven Beitrag. Diese Zielvereinbarungen basieren auf den strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), fakultäts- bzw. departmentspezifischen Statistikkenzahlen sowie dem Kaskadenmodell. Mit innovativen Maßnahmen werden exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur gefördert.

Die aktuellen Zielvereinbarungen laufen von 2018 bis 2022 mit einem auf die Fakultäten spezifisch abgestimmten Maßnahmenkatalog. Die einzelnen Maßnahmen umfassen u. a. die Karriereförderung von exzellenten Nachwuchswissenschaftlerinnen im Rahmen der ARIADNE Mentoring-Programme (siehe rechte Seite), die finanzielle Unterstützung von Tagungsreisen sowie die Vergabe von Preisen und Visiting Scholarships (vgl. S. 10). Die Vergabe einer Gastprofessur oder die Präsentation von positiven Rollenvorbildern durch Vorträge hochkarätiger Wissenschaftlerinnen runden das Profil der Zielvereinbarungen ab.

### Weitere Informationen:

[www.gender-und-diversity.fau.de/gender/universitaetsinterne-zielvereinbarungen](http://www.gender-und-diversity.fau.de/gender/universitaetsinterne-zielvereinbarungen)

## ARIADNE MENTORING-PROGRAMME



Die ARIADNE Mentoring-Programme der FAU sind eine der zentralen Maßnahmen im Rahmen der Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft.

Die Programme fördern Nachwuchswissenschaftlerinnen aller fünf Fakultäten bei der Verwirklichung einer akademischen Karriere. Die Programme tragen wirksam dazu bei, die Übergänge in nächsthöhere Qualifikationsstufen abzusichern und dem vorzeitigen Ausstieg von Wissenschaftlerinnen aus dem System entgegenzuwirken.

Sie bieten ihren Teilnehmerinnen

- ▷ eine individuelle Mentoring-Beratung durch eine\*n Mentor\*in,
- ▷ ein hochkarätiges Seminarprogramm zur persönlichen und überfachlichen Kompetenzentwicklung sowie
- ▷ Gelegenheiten, das eigene Netzwerk zu erweitern und zu pflegen.

### Weitere Informationen zu den ARIADNE Mentoring-Programmen:

[www.mentoring.fau.de/](http://www.mentoring.fau.de/)

## MINT-PROGRAMME FÜR SCHÜLERINNEN

### Girls' Day

Am Girls' Day, der bundesweit am 4. Donnerstag im April stattfindet, öffnen Unternehmen und Organisationen ihre Türen für Mädchen ab der 5. Klasse. An der Technischen und Naturwissenschaftlichen Fakultät werden interessante Stationen angeboten, die einen Einblick in die wissenschaftliche Arbeit an den Fakultäten geben. Lehrstühle, die Versuche anbieten, können eine finanzielle Unterstützung beantragen (z.B. für Probenmaterial, Studentische Hilfskräfte zur Versuchsbetreuung, o.ä.).

### Weitere Informationen:

[www.gender-und-diversity.fau.de/gender/veranstaltungen/girls-day/](http://www.gender-und-diversity.fau.de/gender/veranstaltungen/girls-day/)  
[www.girls-day.de/](http://www.girls-day.de/)

## Mädchen-und-Technik Praktikum

Das Praktikum verfolgt das Ziel, durch Angebote von interessanten Versuchen verschiedener Fachgebiete bei den Schülerinnen der 8.-12. Klasse das Interesse für naturwissenschaftliche und technische Fächer zu wecken und das Berufswahlspektrum in Richtung technischer Berufe zu erweitern. Termin ist immer die letzte Woche der Sommerferien.

### Weitere Informationen:

[www.gender-und-diversity.fau.de/gender/veranstaltungen/maedchen-technik-praktikum/](http://www.gender-und-diversity.fau.de/gender/veranstaltungen/maedchen-technik-praktikum/)  
[www.maedchen-technik.de/](http://www.maedchen-technik.de/)

## Forscherinnen-Camp

Das Forscherinnen-Camp richtet sich an Gymnasiastinnen zwischen 14 und 18 Jahren. Die Veranstaltung will den selbstbewussten Umgang mit Technologie, Digitalisierung und Technik bei Mädchen stärken. Die Schülerinnen erhalten einen intensiven Einblick in die Arbeitswelt des Ingenieurbereiches indem sie fünf Tage lang eine reale Aufgabenstellung im Zusammenspiel mit Universität und einem Wirtschaftsunternehmen bearbeiten.

### Weitere Informationen:

[www.tezba.de/projekte/forscherinnen-camp/](http://www.tezba.de/projekte/forscherinnen-camp/)  
[www.gender-und-diversity.fau.de/gender/veranstaltungen/forscherinnen-camp/](http://www.gender-und-diversity.fau.de/gender/veranstaltungen/forscherinnen-camp/)

## FINANZIELLE FÖRDERMÖGLICHKEITEN UND PREISE

### Stipendienprogramm zur „Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ (FFL)

Die Stipendien werden an Wissenschaftlerinnen mit überdurchschnittlichen Leistungen vergeben, die eine wissenschaftliche Laufbahn an einer deutschen Hochschule anstreben und an einer der fünf Fakultäten der FAU

- ▷ ihre Promotion abschließen,
- ▷ sich in der Postdoc- oder Habilitationsphase befinden bzw.
- ▷ ihre Habilitationsschrift bereits eingereicht, das Verfahren jedoch noch nicht abgeschlossen haben („exzellenter Nachwuchs“).

Die Laufzeit der Stipendien beträgt maximal zwölf Monate, im Fall der Stipendien für exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchs sechs Monate. Außerdem können Nachwuchswissenschaftlerinnen jeder Qualifikationsstufe, die aufgrund von Elternzeit ihr wissenschaftliches Vorhaben unterbrochen haben, mit einem Wiedereinstiegsstipendium gefördert werden.

## Tagungsförderung

Besonders begabte Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen können finanzielle Zuschüsse zur Förderung einer aktiven Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen beantragen. Eine Konferenzteilnahme im In- und Ausland kann bezuschusst werden, wenn die Nachwuchswissenschaftlerinnen dort ihre Forschung in Form eines Vortrags oder Posters präsentieren.

## Visiting Scholarship

Mit dem Visiting Scholarship werden an der Technischen Fakultät Forschungsaufenthalte ins Ausland und an die FAU gefördert. Auch an der Naturwissenschaftlichen Fakultät werden Auslandsaufenthalte bezuschusst.

### Weitere Informationen:

[www.gender-und-diversity.fau.de/gender/finanzielle-foerderungsmoeglichkeiten](http://www.gender-und-diversity.fau.de/gender/finanzielle-foerderungsmoeglichkeiten)

## Renate-Wittern-Sterzel Preis (Gleichstellungspreis)

Seit 2005 vergibt die Universitätsleitung einmal jährlich den Renate-Wittern-Sterzel Preis (Gleichstellungspreis) an Mitglieder und/oder Einrichtungen der FAU. Der mit 10.000 Euro dotierte Preis wird jeweils im Rahmen der Feierlichkeiten des „Dies academicus“ verliehen. Mit der Auszeichnung ehrt die Universität

- ▷ innovative Projekte zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern,
- ▷ vorbildliche Maßnahmen zum konstruktiven Umgang mit und zur Förderung von Vielfalt in der Organisationskultur der FAU mit Bezug auf Diversitäten wie z.B. Ethnie, soziale Herkunft, Bildungsabschluss, Religion, Alter, gesundheitliche Beeinträchtigung und Behinderung sowie sexuelle Identität,

- ▷ Einrichtungen bzw. Vorgesetzte, die sich in vorbildlicher Weise für die Familienfreundlichkeit der Universität einsetzen,
- ▷ herausragende quantitative Gleichstellungserfolge, z.B. hinsichtlich des Frauenanteils an Professuren oder der Erreichung der Zielvorgaben im Rahmen der Zielvereinbarungen der Universitätsleitung mit den Fakultäten zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft,
- ▷ hervorragende wissenschaftliche Leistungen in der Gender- und Diversity-Forschung.

### Weitere Preise

Um die Qualifikationspotenziale von Wissenschaftlerinnen zu stärken, verleihen die Naturwissenschaftliche und die Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät der FAU jährlich Fakultätsfrauenpreise an herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen für besonders förderwürdige Promotions- und Habilitationsvorhaben bzw. gleichwertige Forschung. Herausragende Promotionen werden durch die Vergabe eines Promotionspreises an der Technischen Fakultät gewürdigt.

### Weitere Informationen:

[www.gender-und-diversity.fau.de/gender/preise-und-wettbewerbe](http://www.gender-und-diversity.fau.de/gender/preise-und-wettbewerbe)

## GENDERSENSIBILISIERUNG

### Empfehlungen zum geschlechtersensiblen Sprachgebrauch

Als weltoffene Universität fördert die FAU Vielfalt, Wertschätzung und Chancengleichheit in Studium, Lehre, Forschung und Verwaltung. Dazu gehört auch ein geschlechtersensibler, inklusiver Sprachgebrauch, um alle Menschen gleichermaßen zu berücksichtigen und zu adressieren. Auf diese Weise soll zu einem reflektierten Umgang mit Sprache sowie einem fairen Miteinander beigetragen werden. Daher hat das Büro für Gender und Diversity der FAU 2019 im Auftrag der Universitätsleitung Empfehlungen für einen geschlechtersensiblen Sprachgebrauch erarbeitet.

### Weitere Informationen:

[www.gender-und-diversity.fau.de/gender/](http://www.gender-und-diversity.fau.de/gender/)

### gendersensibilisierung/geschlechtersensible-sprache/ Online-Tutorial „Gendersensible Berufungsverfahren und Personalauswahl an der FAU“

Das Online-Tutorial „Gendersensible Berufungsverfahren und Personalauswahl an der FAU“ ist ein ca. einstündiger StudOn-basierter Online-Kurs, der für (unbewusste) Gender Biases und deren Einfluss auf Personalentscheidungen sensibilisieren soll. Das Tutorial soll darin bestärken, Berufungs- bzw. Personalauswahlverfahren an der FAU weiter zu professionalisieren sowie transparenter und gendersensibler zu gestalten. Der Kurs richtet sich in erster Linie an Mitglieder von Berufungskommissionen und Führungskräfte der FAU. Er kann aber genauso von allen FAU-internen und -externen Interessierten genutzt werden.

### Weitere Informationen:

[www.gender-und-diversity.fau.de/gender/gendersensibilisierung/gender-bias-online-tutorial/](http://www.gender-und-diversity.fau.de/gender/gendersensibilisierung/gender-bias-online-tutorial/)

## GENDER- UND DIVERSITY-MONITORING

Eine der zentralen Aufgaben des Büros ist das Gender- und Diversity-Monitoring. Um die Entwicklungs- und Teilhabechancen unter Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Aspekten einschätzen und verbessern zu können, bereiten wir Daten zu den Geschlechterverhältnissen sowie weiteren Diversitätsdimensionen auf den unterschiedlichen Qualifikationsstufen auf und dokumentieren diese. Die statistischen Kennzahlen zu Gender ermöglichen, den Erfolg der universitären Genderpolitik im Verlauf quantitativ zu messen und neue genderspezifische Maßnahmen gezielt einzusetzen. Die verfügbaren Daten zu Diversity beziehen sich gegenwärtig auf die Dimensionen Internationalität bzw. Staatsangehörigkeit, Elternschaft und Care, Alter und Beeinträchtigung.

### Weitere Informationen:

[www.gender-und-diversity.fau.de/chancengleichheit/monitoring](http://www.gender-und-diversity.fau.de/chancengleichheit/monitoring)

## SCHUTZ VOR SEXUELLER BELÄSTIGUNG

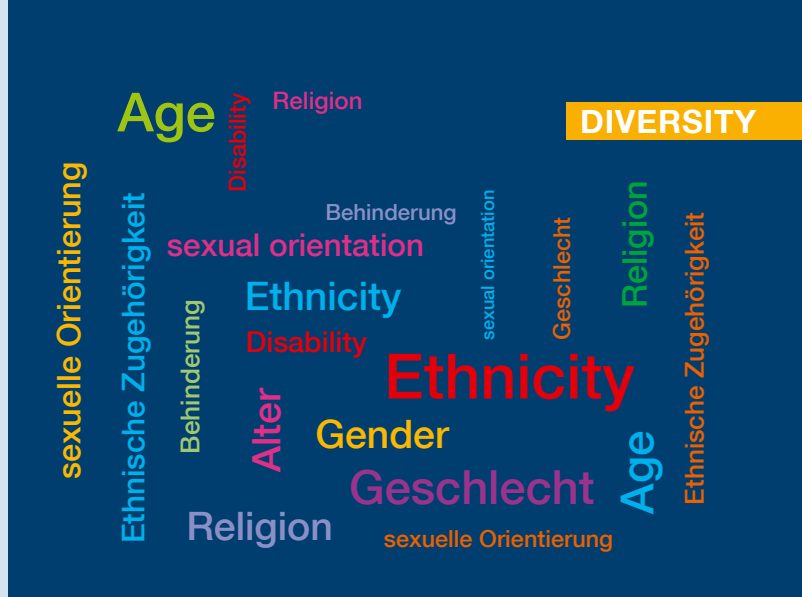
An der FAU wird Diskriminierung, Belästigung und sexuelle Belästigung nicht toleriert. Mit der „Richtlinie zur Prävention und zum Umgang mit Fällen von Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung an der FAU und dem UKER“ fördert die FAU eine Kultur des Hinsehens, die auf einem respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander sowie der Achtung der Würde jeder Person basiert.

Die Richtlinie schafft Transparenz im Umgang mit Fällen von Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung an der FAU und dem UKER, informiert über Rechte und Pflichten, benennt Anlauf- und Beratungsstellen für die Betroffenen und regelt ein strukturiertes Verfahren zur Einreichung einer offiziellen Beschwerde. Zudem legt sie einen Katalog an Präventions- und Sanktionsmaßnahmen vor.

Das Büro für Gender und Diversity ist eine der FAU Anlauf- und Beratungsstellen und bietet eine vertrauliche Erst- und Verweisberatung für in erster Linie von sexueller Belästigung und Diskriminierung betroffene Studentinnen und Wissenschaftlerinnen an.

### Weitere Informationen und Materialien:

[www.gender-und-diversity.fau.de/chancengleichheit/sexuelle-belaestigung](http://www.gender-und-diversity.fau.de/chancengleichheit/sexuelle-belaestigung)



## DIVERSITY MANAGEMENT

Diversity Management an Hochschulen bedeutet, die Wahrnehmung und Wertschätzung von Unterschieden und Gemeinsamkeiten von Studierenden und Mitarbeitenden der Universität zu fördern. Die wachsende Vielfalt der Studierenden und Beschäftigten nimmt die FAU als Chance und Potenzial wahr und versteht die Gestaltung dieser Vielfalt als Querschnittsaufgabe.

Die Zielsetzung des Diversity Management ist es, über ein diskriminierungsärmeres Studien- und Arbeitsumfeld eine insgesamt diversitätsfreundliche Hochschulkultur zu erreichen, die Lehre, Forschung und das Campusleben bereichert. Hierbei wird eine intersektionale Perspektive zugrunde gelegt, die die gegenseitige Verschränkung und das Zusammenwirken verschiedener Ungleichheitsdimensionen im Kontext gesellschaftlicher Machtverhältnisse im Blick behält.

### Weitere Informationen:

[www.gender-und-diversity.fau.de/diversity/](http://www.gender-und-diversity.fau.de/diversity/)



## ZERTIFIKAT „VIELFALT GESTALTEN“

Die FAU hat von 2016 bis 2018 am Diversity Audit des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft erfolgreich teilgenommen und wurde im Februar 2019 als erste Universität in Bayern mit dem Zertifikat „Vielfalt gestalten“ für die erfolgreiche Implementierung des Diversity Management zur Förderung der Vielfalt an der FAU ausgezeichnet.

Eine langfristige und fortdauernde Aufgabe ist die Durchdringung der FAU als Organisation, d.h. Diversität als Querschnittsaufgabe in die Universität auf Fakultäts-, Department- und Lehrstuhlebene in Richtung einer diversitätssensiblen Wissenschafts- und Hochschulkultur zu implementieren, um Vielfalt an der FAU sicht- und erlebbar zu machen.

### Weitere Informationen:

[www.gender-und-diversity.fau.de/diversity/audit](http://www.gender-und-diversity.fau.de/diversity/audit)

## DIVERSITÄTSFELDER

Im Rahmen des Diversitätskonzepts der FAU stehen folgende Diversitätsfelder im Fokus: Antidiskriminierung, Inklusion mit Fokus auf Barrierefreiheit, sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität (SOGI) sowie Bildungsgerechtigkeit.

### Antidiskriminierung

Antidiskriminierung ist ein strategisches Handlungsfeld zur Förderung von Chancengleichheit und Vielfalt. Eine aktive Förderung von Vielfalt sowie die freie Entfaltung individueller Potenziale kann nur in Verbindung mit einem wirksamen Diskriminierungsschutz realisiert werden. Das Büro fungiert als Anlauf- und Informationsstelle zu Diskriminierung und vermittelt an interne und externe Beratungsstellen. Im Weiteren setzt es Angebote zur Sensibilisierung und Prävention um und bietet durch das Austauschforum Antidiskriminierung eine Plattform zum Austausch und zur Vernetzung von zentralen und dezentralen Beratungsstellen und Ansprechpartner\*innen der FAU an.

### Weitere Informationen:

[www.gender-und-diversity.fau.de/diversity/antidiskriminierung/](http://www.gender-und-diversity.fau.de/diversity/antidiskriminierung/)

## Inklusion mit Fokus auf Barrierefreiheit

Zielsetzung ist es, ein diskriminierungsarmes und gleichberechtigtes Studieren und Arbeiten für Menschen mit Beeinträchtigungen und chronischen Krankheiten zu sichern. Das Büro versteht sich als Anlauf- und Kontaktstelle, die die vorhandenen Informationen und Ressourcen bündelt und die beteiligten Akteur\*innen vernetzt (zum Beispiel Abteilung Lehre & Studium, Schwerbehindertenbeauftragte\*r im IBZ und dem Studentenwerk, Schwerbehindertenvertretung der Mitarbeiter\*innen, Beauftragte\*r des Arbeitgebers für Behinderte nach SGB IX). Um die Belange von Beschäftigten und weiteren Zielgruppen mit Behinderung und Einschränkungen proaktiv zu berücksichtigen, führt das Büro im Rahmen des Innovationsbündnis Hochschule 4.0 das Projekt „Inklusion an der FAU“ (2019-2022) mit folgenden Schwerpunkten durch:

### ▷ Räumliche Barrierefreiheit

Im Rahmen eines Inklusionskonzepts für die FAU, werden Daten zu Barrierefreiheit erhoben und die digitale Abrufbarkeit dieser Informationen zu zentralen Gebäuden der FAU vorbereitet.

### ▷ Digitale Barrierefreiheit

Zur Verbesserung der digitalen Barrierefreiheit wurde u.a. in Kooperation mit dem Rechenzentrum und der Schwerbehindertenvertretung eine Handreichung erstellt, welche online abrufbar ist.

### ▷ Sensibilisierung und Empowerment

Zusätzlich werden regelmäßige Veranstaltungen zur Sensibilisierung und Vernetzung für Studierende sowie Seminare für Lehrende zur Gestaltung einer barriereärmeren Lernumgebung angeboten. Im Rahmen eines 14-tägigen Zoom-Plausch „Behinderung“ können sich Studierende austauschen und vernetzen (Termine unter: [gender-und-diversity.fau.de](http://gender-und-diversity.fau.de)).

### Weitere Informationen:

[www.gender-und-diversity.fau.de/diversity/inklusion-an-der-fau/](http://www.gender-und-diversity.fau.de/diversity/inklusion-an-der-fau/)

## **Sexuelle Orientierung & Geschlechtliche Identität (SOGI):**

Das Büro engagiert sich für die Sichtbarkeit und Anerkennung der geschlechtlichen und sexuellen Vielfalt und möchte durch vielfältige Aktionen zur Aufklärung der gesellschaftlichen und individuellen Bedeutsamkeit des Themas beitragen. Das Büro bietet Informationen und Vernetzungsmöglichkeiten und vermittelt bei Bedarf an professionelle Beratung. An der FAU werden seit 2018 zentrale Gebäude der Universität mit der Regenbogenfahne zum jährlich stattfindenden IDAHOBIT-Tag am 17. Mai (Internationaler Tag gegen Homo-, Bi-, Inter- und Trans\*feindlichkeit) beflaggt und eine offizielle Teilnahme der FAU wird über die Studierendenvertretung am Christopher-Street-Day (CSD) in Nürnberg umgesetzt. Initiativen zur Einrichtung von All-Gender-Toiletten und interne Prozesse zur Namensänderung bei Geschlechtsangleichung werden vom Büro beratend begleitet.

### **Weitere Informationen:**

[www.gender-und-diversity.fau.de/diversity/diversitaetsdimensionen/sogi/](http://www.gender-und-diversity.fau.de/diversity/diversitaetsdimensionen/sogi/)

### **Bildungsgerechtigkeit:**

Das Büro möchte einen Beitrag zur Erhöhung der Bildungsteilnahme und Chancengleichheit insbesondere für unterrepräsentierte Studierendengruppen an der FAU leisten. Für Studierende, die als erste aus ihrer Herkunftsfamilie an einer Universität studieren, werden Informations-, Sensibilisierungs- und Vernetzungsangebote gemacht. Darüber hinaus ist das Büro mit externen Organisationen wie z.B. Arbeiterkind.de vernetzt und vermittelt adressatengerechte lokale Angebote.

### **Weitere Informationen:**

[www.gender-und-diversity.fau.de/diversity/diversitaetsdimensionen/soziale-herkunft-und-bildung/](http://www.gender-und-diversity.fau.de/diversity/diversitaetsdimensionen/soziale-herkunft-und-bildung/)

## **KONTAKT**

### **Büro für Gender und Diversity**

#### **Leitung: Dr. Imke Leicht**

Stellvertretende Leitung: Dr. Magda Luthay

Sekretariat: Sabine Link

Bismarckstraße 6

91054 Erlangen

Telefon: 09131/85-24730

[gender-und-diversity@fau.de](mailto:gender-und-diversity@fau.de)

#### **Team:**

[www.gender-und-diversity.fau.de/ueberuns/team](http://www.gender-und-diversity.fau.de/ueberuns/team)

### **Universitätsfrauenbeauftragte**

#### **Prof. Dr. Kerstin Amann**

Pathologisches Institut

Leitung Teilbereich Nephropathologie

Krankenhausstraße 8 -10

91054 Erlangen

Telefon: 09131/85-22291

[kerstin.amann@uk-erlangen.de](mailto:kerstin.amann@uk-erlangen.de)

### **Stellvertretende Universitätsfrauenbeauftragte / Fakultäts- und Departmentfrauenbeauftragte:**

[www.gender-und-diversity.fau.de/ueberuns/gewaehlte-frauenbeauftragte](http://www.gender-und-diversity.fau.de/ueberuns/gewaehlte-frauenbeauftragte)

