

# Auswertung der Umfrage zur Gleichstellung am IfP

## Soziodemografische Daten

125 Personen haben an der Befragung teilgenommen.

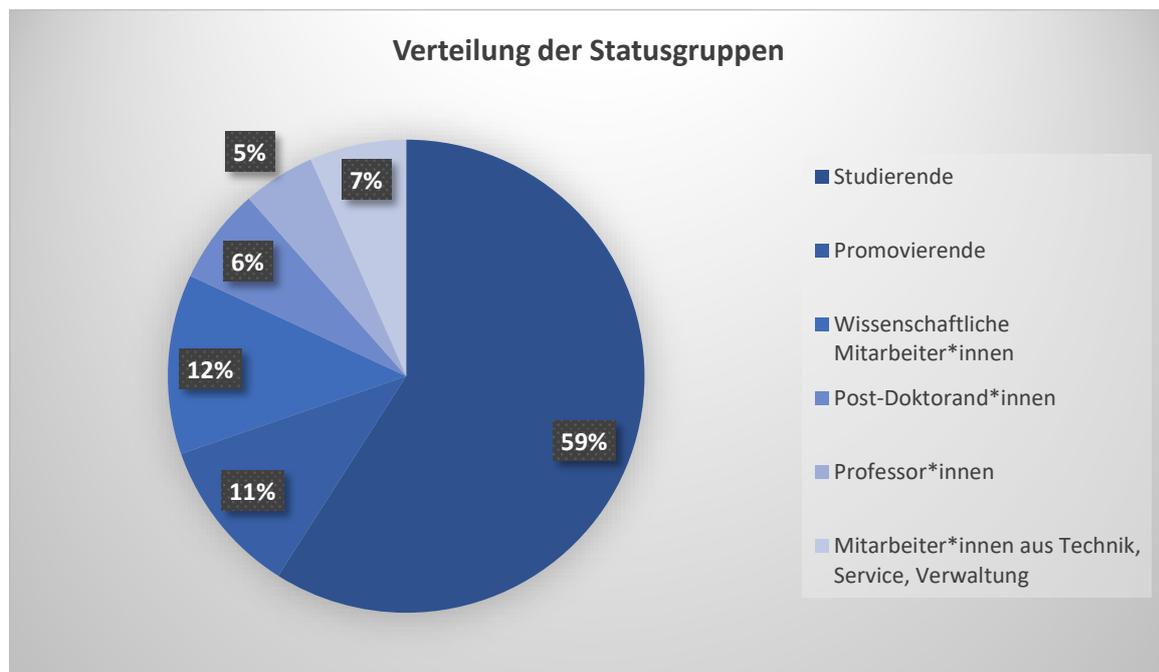
### Geschlechtsidentität:

71% der Befragten ordnen sich einer weiblichen, 24% einer männlichen und 2,5% keiner binären Geschlechtsidentität zu. 2,5% möchten keine Angabe zu ihrer Geschlechtsidentität machen (n = 121).

### Verteilung der Altersgruppen:

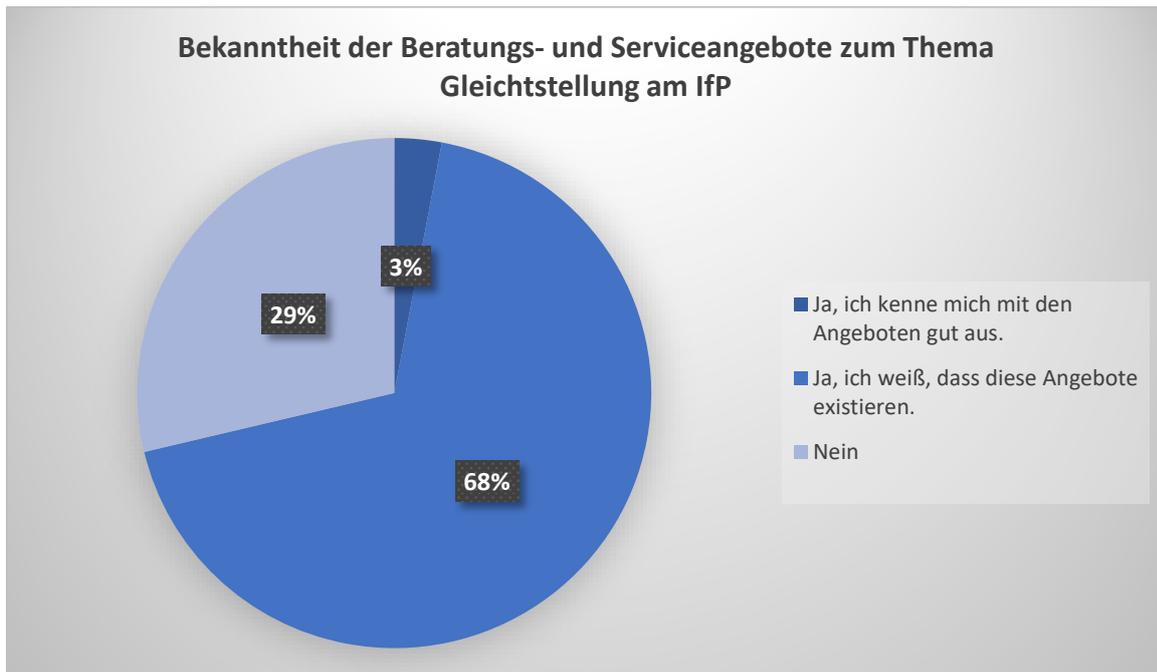
	Häufigkeit	Anteil
< 25 Jahre	40	33,6%
25-30 Jahre	30	25,2%
31-40 Jahre	31	26,1%
41-50 Jahre	12	10,1%
> 50 Jahre	7	5,0%

n = 119



n = 121

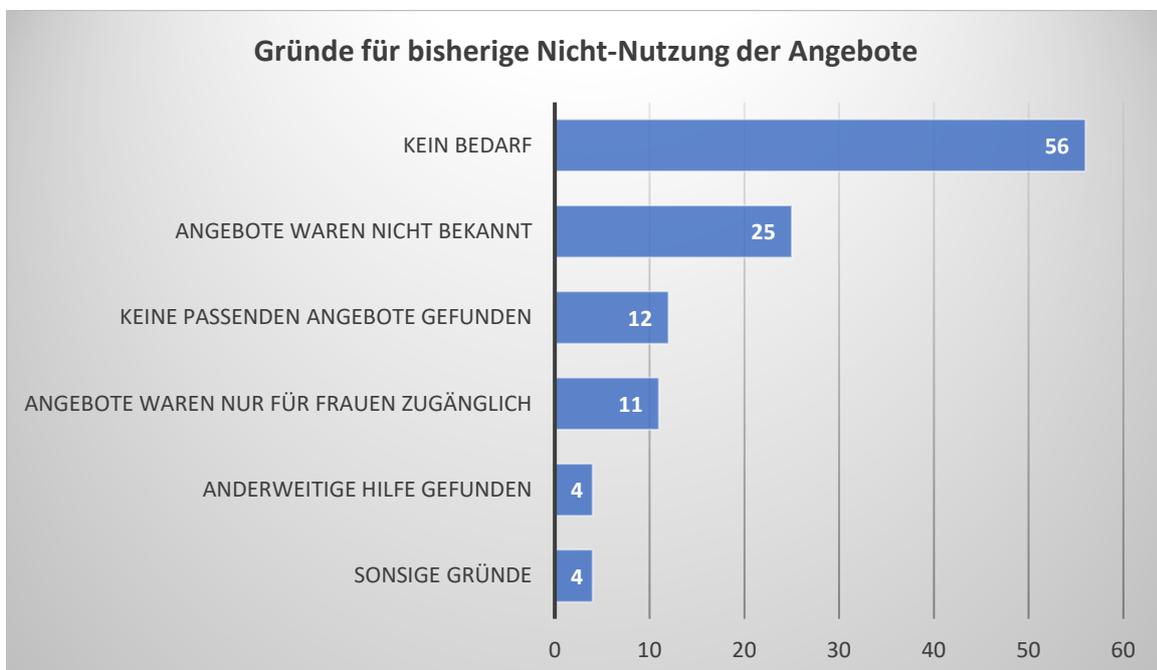
## Zufriedenheit & Fairness



n = 101

### Nutzung der Gleichstellungsangebote:

10% der Befragten haben die Gleichstellungsangebote des IfP bereits genutzt (n = 101).



### Sonstiger Grund:

- Kein Bedarf bzw. wenig Aussicht darauf, dass sich um das (nicht eigene) Kind des Partners im Rahmen der universitären Angebote gekümmert wird

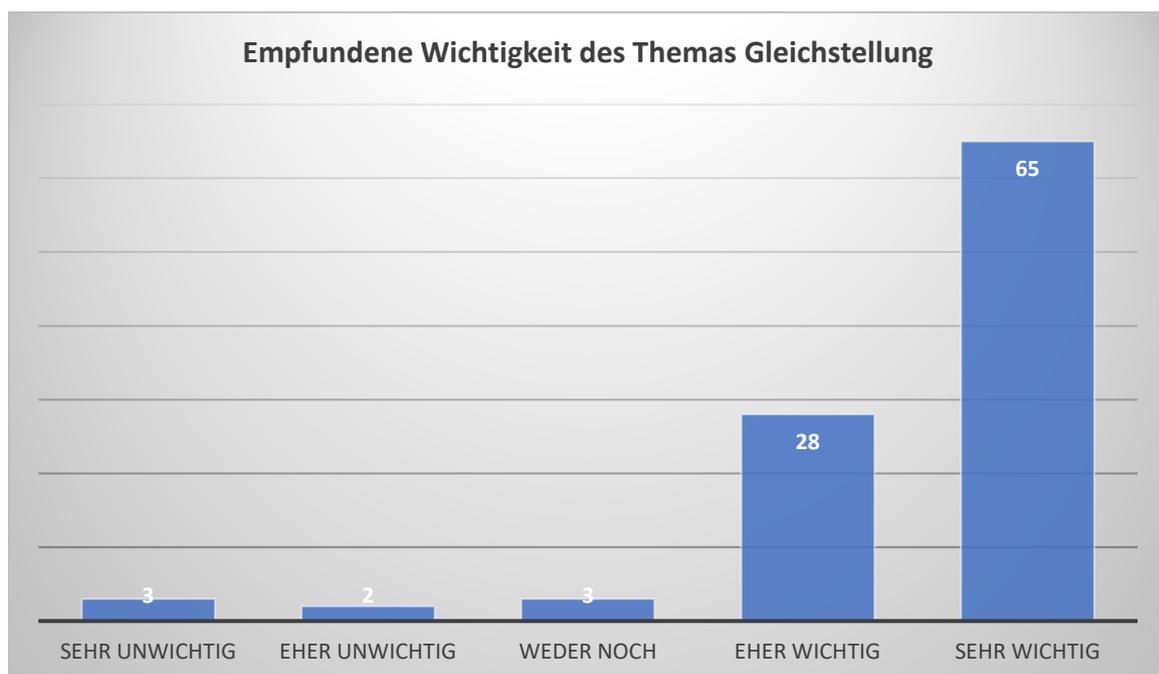
### Zufriedenheit mit den Gleichstellungsangeboten:

Von den 10 Personen, die die Angebote bereits genutzt haben, waren fünf Personen sehr zufrieden damit, vier Personen zufrieden und eine Person etwas zufrieden.

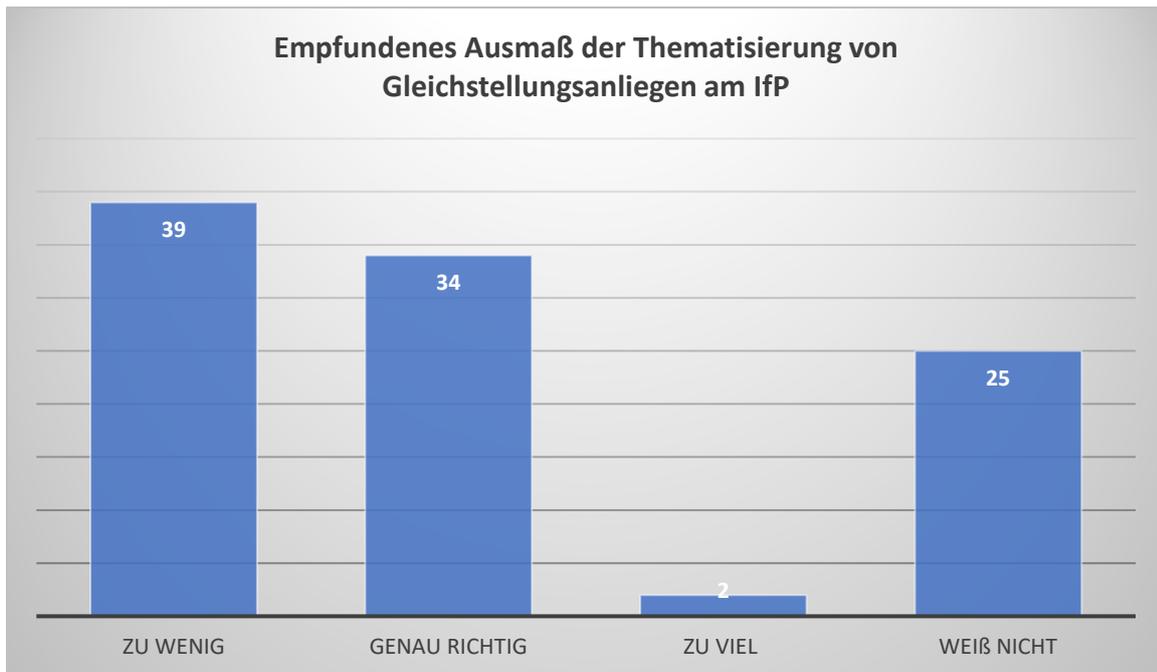
### Die Verantwortung für die Gleichstellung an der HU sehe ich bei...

	... bei mir selbst.	... bei gewählten Gleichstellungsakteur*innen.	... bei den Gremien des Institutsrats.	... bei den Gremien der Gesamtuniversität.
Stimme überhaupt nicht zu	4	1	0	1
Stimme eher nicht zu	36	10	3	2
Stimme eher zu	42	36	38	32
Stimme voll und ganz zu	19	54	60	66

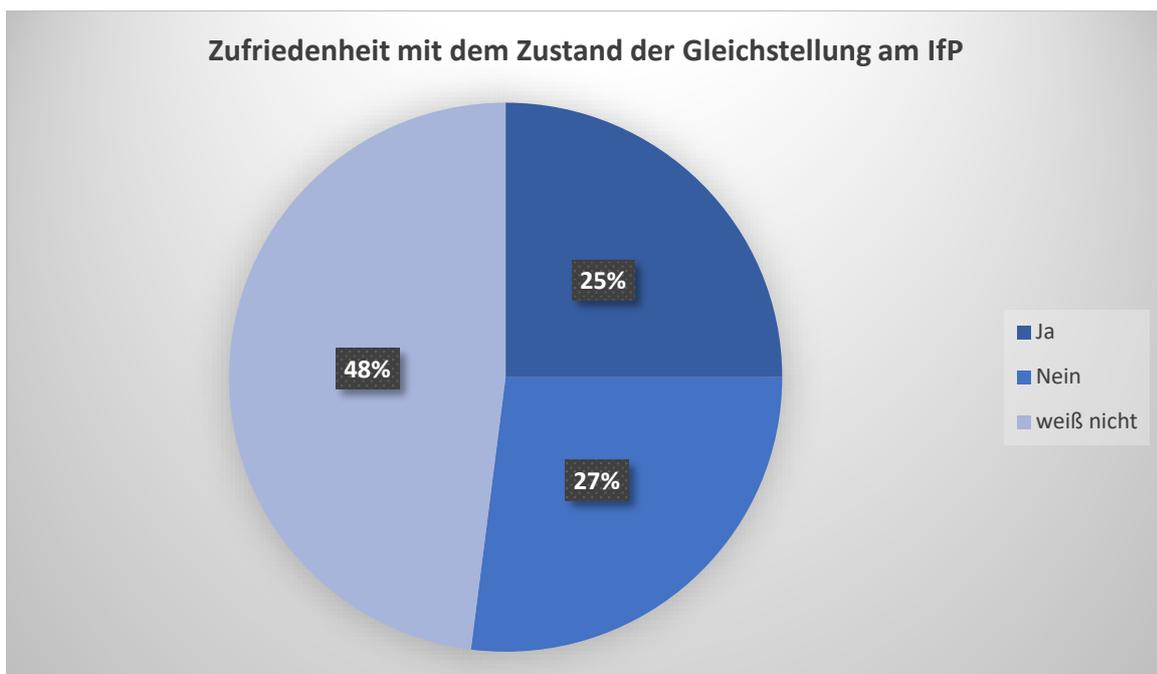
n = 101



n = 101



n = 100



n = 100

#### Wünsche für die Gleichstellungsarbeit am IfP:

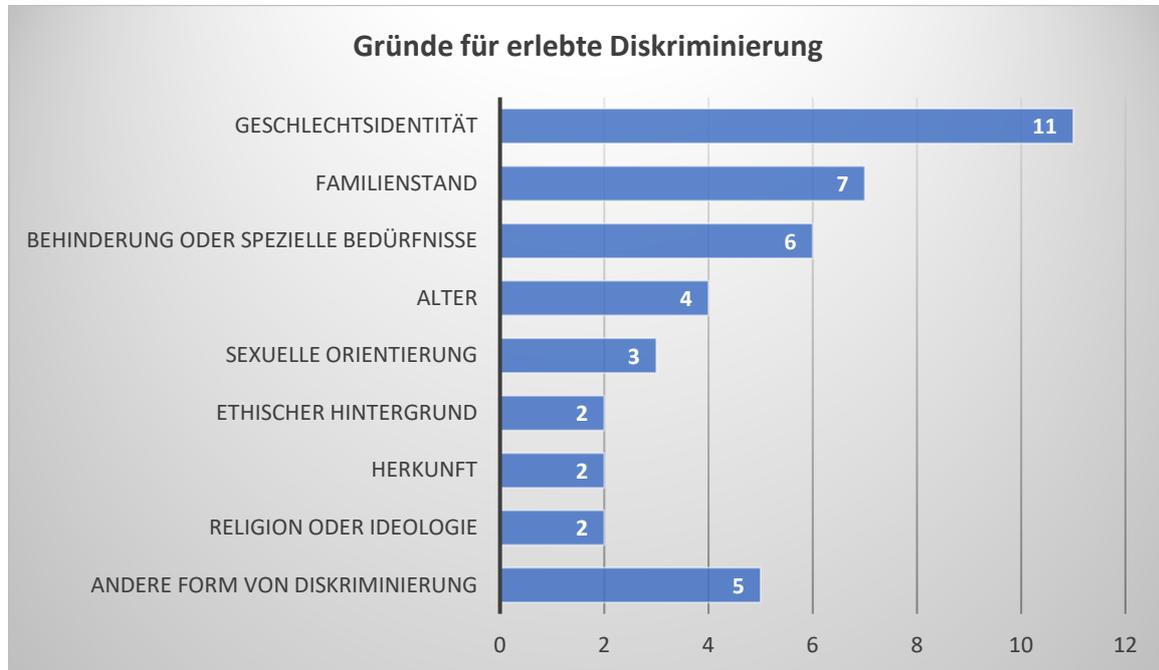
- Gendern auf Folien
- Wissenschaftliches Arbeitsfeld für Frauen und Studentinnen attraktiver machen (fast alle Professuren sind von Männern besetzt, obwohl deutlich mehr Frauen Psychologie studieren)
- Kita des Instituts
- Frauenanteil der Promovierenden sollte dem Frauenanteil der Professor\*innen entsprechen
- Über Diskriminierung und Rassismus sprechen und Informationsmaterial/ Möglichkeit zur Teilnahme an Workshops für Lehrpersonen

- Kritischere Lehre in Bezug auf androzentrische Forschung und Menschenbilder sowie Heteronormativität
- Gleichstellung als alltagsrelevantes Thema
- Anonyme Beschwerdestelle/ Kummerkasten im Haus
- Wickelmöglichkeit auf Herrentoilette oder ein Raum zur Nutzung für Eltern mit Säuglingen
- Bessere Sichtbarkeit, engere Kooperation mit Vertreter\*innen aller Stufen der akademischen Laufbahn und Studierenden
- Gültigkeit der Gleichstellung auch für Personen mit Behinderung
- Konkrete Datenerhebung zur Gleichstellungssituation
- Bereich des Genderns erweitern mit stärkerem Fokus auf Diversität
- Gleichstellungsmaßnahmen sind wichtiger als reine Thematisierung von Gleichstellung
- Einbindung von Studierenden
- Erweiterung des Fokus von der potenziellen Benachteiligung des Frau-Seins auf bspw. den sozioökonomischen Status/ familiären Hintergrund
- Elternfreundliche Gestaltung, z.B. Eltern-Kind-Zimmer, Wickelmöglichkeit, Abstellmöglichkeit für Kinderwagen, Kita-verträglicher Stundenplan
- MTSV-Bereich im Zusammenhang mit Gleichstellung und Frauenförderung mehr beachten
- Überblick über Gleichstellungsarbeit an der HU als Teil des Onboardings für neue Mitarbeiter\*innen
- Inhalte in der Lehre sollten frei von geschlechtsspezifischen Stereotypen sein
- Informationen zum aktuellen Stand und nicht nur diffus in einzelnen Mails
- Gendern in der Lehre und Überarbeitung der Inhalte von Lehrveranstaltungen
- Thematisierung weiterer „Problembereiche“ der HU, z.B. Gleichstellung bzgl. Entscheidungsmöglichkeiten (Verantwortung) und monetärer Honorierung, Abschaffung von Hierarchieebenen
- Klare Vision/ Ziel des IfP bzgl. Gleichstellung: Wo wollen wir in 10 Jahren sein?
- Mehr bzw. bessere Angebote für Studierende mit Kindern
- Mehr Familienfreundlichkeit
- Angebote mehr bewerben
- Auch nach der Pandemie sind mehr digitale Lehrveranstaltungen wünschenswert, z.B. für Eltern, Personen im Schichtdienst, Menschen mit chronischen Erkrankungen und Behinderung
- Unterstützung für bspw. Promovierende innerhalb der Fachbereiche

## Diskriminierung

### Diskriminierungserfahrungen:

24 Personen haben am Institut für Psychologie schon Diskriminierung erlebt (n = 96).



### Andere Form von Diskriminierung:

- Hierarchiedenken und Probleme mit dem weiblichen Geschlecht
- Diskriminierung bei Vergabe von Referatsthemen und SHK-Stellen („Wer am lautesten schreit, wird bedient.“)
- Heteronormative Meinung und feindliche Aussagen bzgl. Asexualität, Transsexualität etc. im Seminar
- Klassismus

### Hilfe bei Diskriminierungserfahrung durch das IfP:

Von 22 Personen hat das IfP drei Personen geholfen, mit ihrer Diskriminierungserfahrung umzugehen, den anderen 19 Personen wurde nicht durch das IfP geholfen.

### Bekämpfung von Diskriminierung durch das IfP:

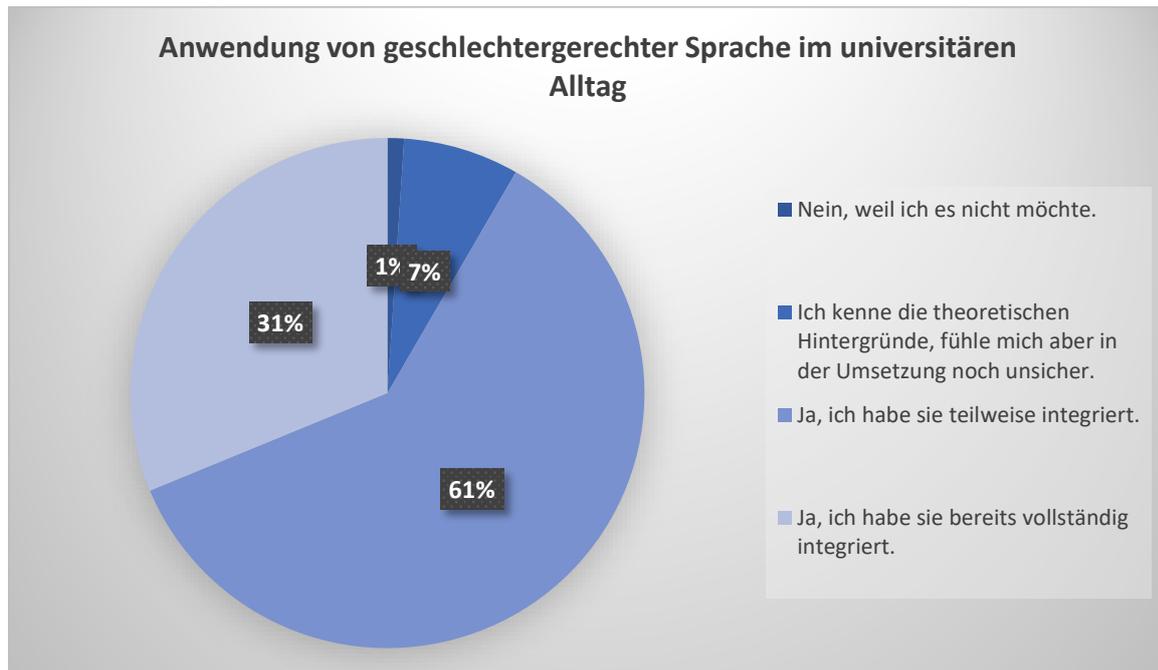
31,3% der Befragten sind der Meinung, dass das IfP Diskriminierung bekämpft, 16,7% verneinen diese Aussagen und 52,1% wissen es nicht (n = 96).

### Vorschläge für einen besseren Umgang mit Diskriminierung durch das Institut:

- Code für die Lehre schreiben
- Hilfsangebote besser sichtbar machen
- Diskriminierungsthema offensiv bearbeiten und darüber aufklären
- Verpflichtende Workshops/ Seminare zu Ethik, Diversität, Diskriminierung usw. als Teil des Onboardings für neue Mitarbeiter\*innen und fortlaufende Schulungen

- Doppeljobs mit Rollenkonflikten vermeiden
- Lehrende sollten sich ihrer Verantwortung in Bezug auf Diskriminierung bewusst sein
- Zentrale Entscheidungsgremien
- Bessere Informationen über Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten in Lehrveranstaltungen statt nur Weitergabe und Reproduktion normativer Inhalte
- „Leben und leben lassen“, z.B. Familiengründung, wenn man es möchte, ohne berufliche Nachteile dadurch zu haben
- Mehr Transparenz bei der Bewerbung, z.B. versprochene Rückmeldefristen einhalten
- Einrichtung unabhängiger Beschwerdestellen für Studierende
- Vorgesetzte sollten Probleme der Mitarbeiter\*innen ernst nehmen

## Geschlechtergerechte Sprache



n = 96

### **Kenntnis des Leitfadens für geschlechtergerechte Sprache:**

36,5% der Befragten kennen den Leitfaden für geschlechtergerechte Sprache der HU (n = 96).

### **Wunsch nach mehr Aufklärung/ Informationsmaterial:**

60,4% wünschen sich mehr Aufklärung und Informationsmaterial über geschlechtergerechte Sprache am IfP (n = 97), z.B. in Form von Leitfäden/ Informationsbroschüren/ Texten auf der Website (34,4%) und Seminaren/ Fortbildungen (27,2%). Außerdem besteht der Wunsch, dass es genauere Erklärungen bzgl. der gendergerechten Sprache in Vorlesungen gibt.

### **Angemessenheit der sprachlichen Adressierung am IfP:**

91,7% der befragten Personen fühlen sich am IfP sprachlich angemessen adressiert.

### **Verbesserungsvorschläge für eine angemessenere sprachliche Adressierung:**

- Anwendung gendergerechter Sprache durch die Dozierenden
- Kontinuierlicheres Gendern
- Gendern auf Vorlesungsfolien in der Lehre
- Sprache auf den Websites der HU anpassen

## Diversität

### Repräsentation in der Statusgruppe:

70,2% der Befragten fühlen sich in ihrer Statusgruppe in Bezug auf ihre Geschlechtsidentität am IfP ausreichend repräsentiert, 13,8% fühlen sich unterrepräsentiert, 16% überrepräsentiert (n = 94).

### Bevor- und Benachteiligung aufgrund des Geschlechts:

19,6% hatten schon mal das Gefühl, aufgrund ihres Geschlechts am IfP bevorteiligt zu werden, 13,7% benachteiligt zu werden. 66,7% hatten weder das Gefühl, jemals bevor- noch benachteiligt worden zu sein (n = 102).

### Spezifikation der Bevor- und Benachteiligungen:

- Geschwindigkeit bei Projekteinwerbung als Frau mit Kleinkindern geringer
- Bevorzugung männlicher Bewerber bei Einstellung
- Stellen von Doktorand\*innen und Wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen in Psychologie (mehr Frauen als Männer) werden häufig nur mit 65% TV bezahlt im Gegensatz zu bspw. Stellen in der Physik oder den Ingenieurwissenschaften mit 75% bis 100% TV
- Antrag auf Übernahme von Reisekosten für Tagungsbesuche aus Gleichstellungsmitteln steht ausschließlich Frauen zu
- Einige Professor\*innen sind sichtlich offener und sympathischer zu einigen Geschlechtergruppen
- Hervorhebung von männlichen Studierenden
- Besserung Benotung von Cis-Männern bspw. in Präsentation (für weniger Aufwand/ Leistung) und Benachteiligung anderer Personengruppen
- Männer werden eher auf Post-Doc-Positionen gesetzt, Frauen müssen mehr dafür leisten, um auf diesen Positionen zu bleiben
- Bevorzugung männlicher Studenten von einigen männlichen Professoren
- Stereotype gegen „fleißige“ Studentinnen, die aber eigentlich nicht so intelligent/ genial wie die männlichen Studenten sind
- Unangemessenes Redeverhalten von männlichen Studierenden wird von Lehrpersonal toleriert
- Äußerungen von männlichen Studierenden bekommen in Veranstaltungen mehr Zeit und Raum, Aussagen werden mehr Wichtigkeit attribuiert
- Wiederholte Benachteiligung einer Wissenschaftlerin gegenüber einem Wissenschaftler (Konkurrenzdenken oder Frauendiskriminierung)

### Wahl der Toilettenräume:

97,9% der Befragten können am IfP die Toiletten ihrer Wahl aufsuchen, ohne sich unwohl zu fühlen, 2,1% können das nicht (n = 94).

## Familienfreundlichkeit

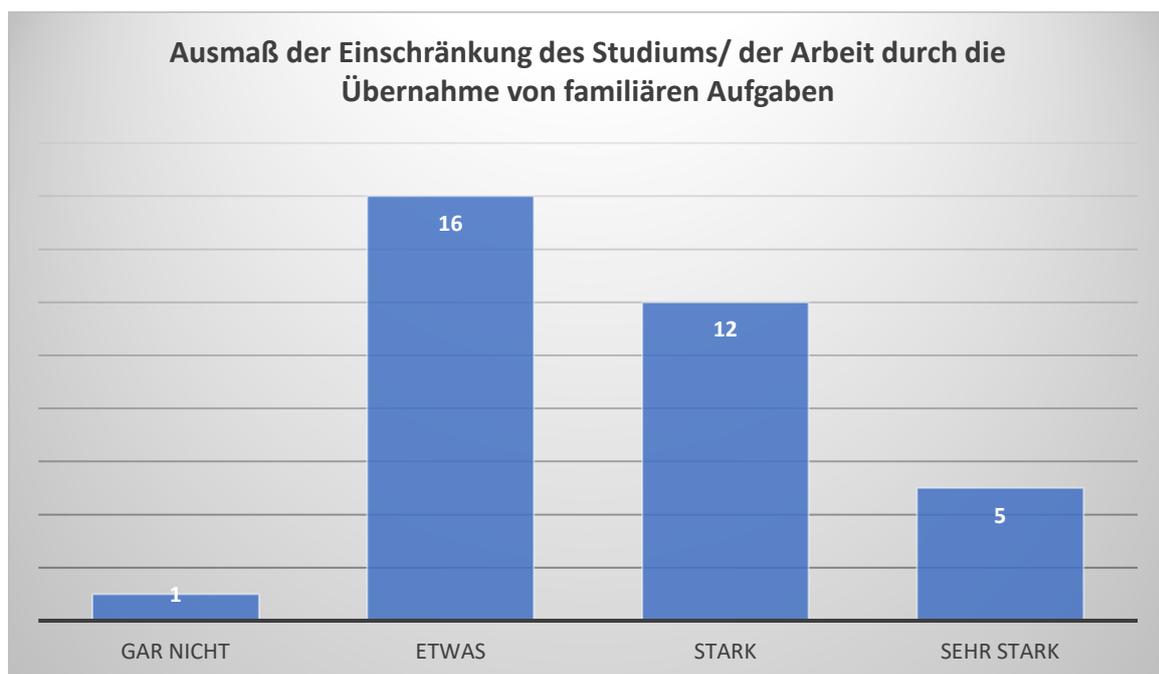
### Erziehungsberechtigter Elternteil:

	Häufigkeit	Anteil
Ja, davon	24	25,3%
- alleinerziehend	(7)	(7,4%)
- nicht alleinerziehend	(17)	(17,9%)
Nein	65	68,4%
Nein, aber andere familiäre Pflegeverpflichtungen	6	6,3%

n = 95

### Familiäre Aufgaben:

	Häufigkeit
Betreuung eines oder mehrerer Kinder	26
Pflege von Angehörigen	7
Sonstige	6
Keine	57



n = 34

### Wünsche für Unterstützungsmöglichkeiten bei der Vereinbarung von Pflegeaufgaben und Studium/ Arbeit seitens des IfP:

- Engeres Betreuungsverhältnis bei der Promotion
- Mehr Flexibilität bei Klausurterminen, um Nachschreiben im selben Semester zu ermöglichen
- Schreibzeitverlängerung bei Klausuren

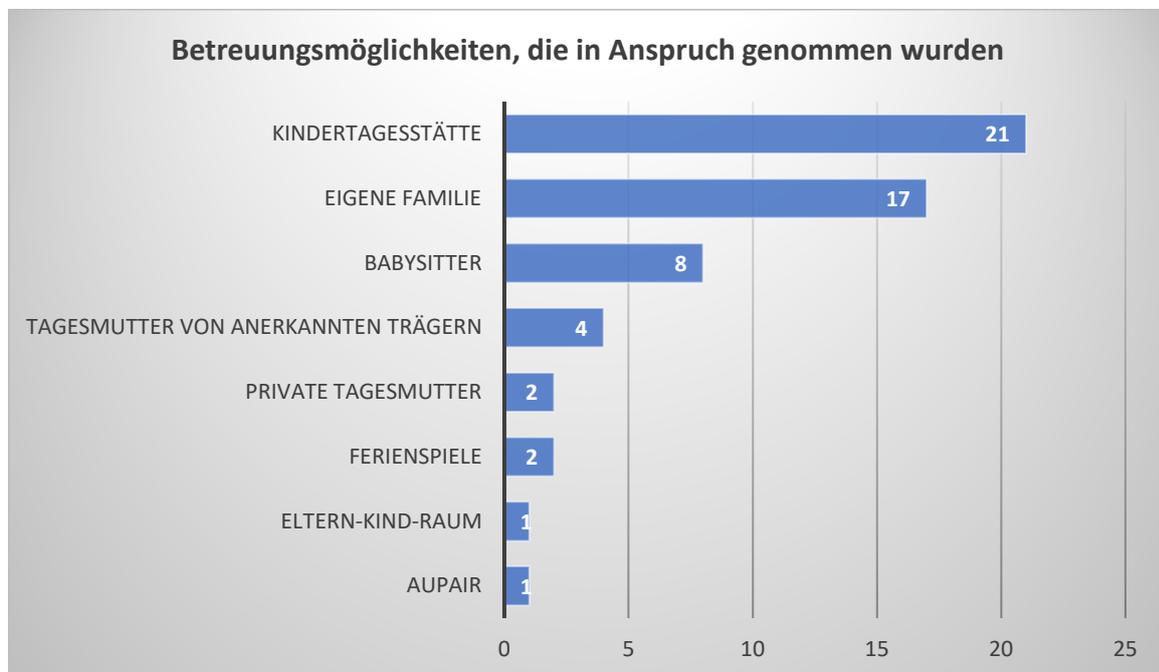
### Anzahl der Kinder:

Von den 24 erziehungsberechtigten Personen haben 10 Personen ein Kind, 13 zwei Kinder und eine Person hat drei Kinder.

### Alter des jüngsten Kindes:

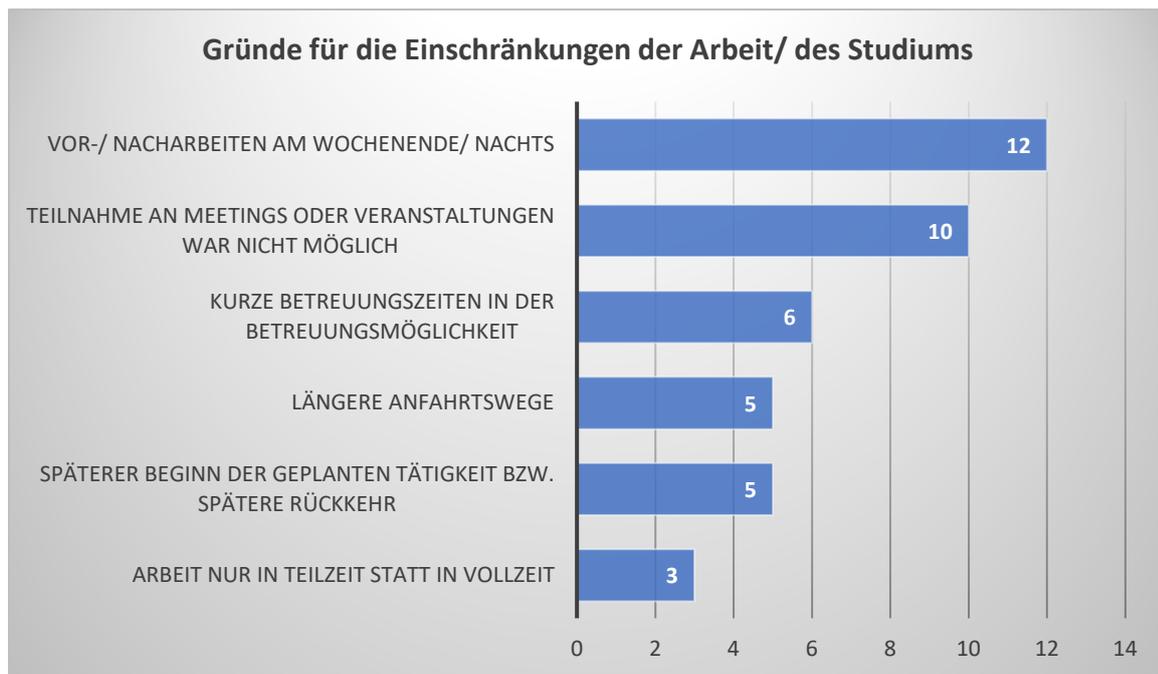
	Häufigkeit	Anteil
< 6 Monate	2	8,3%
12-20 Monate	3	12,5%
20 Monate - 3 Jahre	2	8,3%
3-5/ 6 Jahre	9	37,5%
Grundschulkind	5	20,8%
Älter	3	12,5%

n = 24



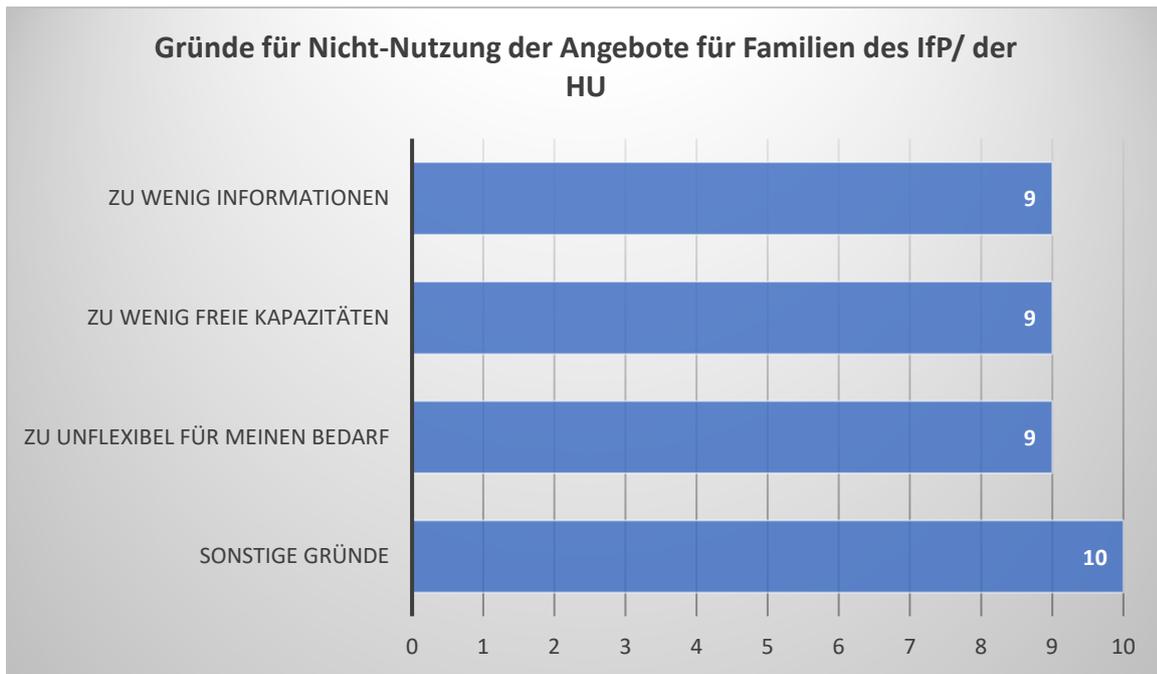
### Einschränkung der Arbeit/ des Studiums bzw. der Arbeits-/ Studienzeiten aufgrund von Betreuungsplatzmangel:

72% hatten Einschränkungen in ihrer Arbeit/ ihrem Studium bzw. ihren Arbeits-/ Studienzeiten aufgrund eines Betreuungsplatzmangels (n = 25).



#### Kenntnis und Nutzung von Angeboten für Familien des IfP/ der HU:

	Kenne ich nicht	Kenne ich, aber nutze ich nicht	Kenne und nutze ich	n
Beratung durch das Familienbüro	4	19	3	26
Eltern-Kind-Zimmer	13	12	1	26
Wickelräume	8	13	4	25
Spieltaschenverleih	18	7	0	25
Kostenloses Kinderessen	20	4	2	26
Ferienangebote der HU	18	8	0	26
Jährlich stattfindendes Kinderfest	9	15	2	26
HU-Kita	5	20	1	26



**Sonstige Gründe:**

- Angebote gab es 2008 (als das Kind klein war) noch nicht
- HU-Kita: keine freien Plätze und zu weit entfernt vom Wohnort
- Kein Bedarf an manchen Angeboten
- Angebote richten sich nur an Eltern, aber nicht bspw. an Personen, die ihre kleinen Geschwister pflegen
- Kind war noch zu klein
- Kind war vom Partner, weshalb andere Angebote genutzt wurden

**Bedarf an Wickeltischen und Räumlichkeiten zum Stillen am IfP:**

Bei 34,6% Personen besteht ein Bedarf an Wickeltischen im IfP und bei 38,5% ein Bedarf an Räumlichkeiten zum Stillen (n = 26). Die meisten Personen halten zwei Wickeltische im IfP für sinnvoll. Zugang sollte für Personen jeder Geschlechtsidentität möglich sein.

**Mitnahme der Kinder ins IfP:**

	Häufigkeit	Anteil
Mehrmals pro Woche	1	4,2%
Ungefähr 1x pro Woche	2	8,3%
Seltener als x pro Monat	6	25,0%
Nie	15	62,5%

n = 24

**Einschätzung der Möglichkeit zur Mitnahme von Kindern am IfP:**

	Häufigkeit	Anteil
Mangelhaft	8	34,8%
Ausreichend	3	13,0%
Weiß nicht	12	52,2%

n = 23

**Bewertung der Angebote für Familien am IfP:**

	Einschätzung der Möglichkeit am IfP						Wichtigkeit einer Verbesserung des Angebots			
	1	2	3	4	5	Weiß nicht	Nicht	Ein wenig	sehr	Weiß nicht
Familienbüro	8	3	0	0	0	12	3	9	5	6
Wickel- und Stillgelegenheiten/ Abpumpraum	9	1	0	0	0	12	6	2	6	8
Betreuungsraum	11	1	1	0	0	10	3	7	6	6
Spielzeugausleihe	7	1	0	1	0	13	5	5	3	9
Notfallbetreuung	9	2	2	1	0	8	2	4	8	7
Kinderbetreuung in der Nähe des Instituts	9	2	0	0	0	11	4	2	9	7
Möglichkeiten für Homeoffice/ flexiblere Arbeitszeiten	3	1	0	8	8	4	1	3	14	5
Mitnahmen von Kindern in Lehrveranstaltungen	3	5	3	3	1	8	2	7	5	9
Mitnahme von Kindern in Bibliotheken	6	2	1	2	0	12	4	6	2	10
Mitnahme von Kindern in das Institut	4	3	6	3	2	6	2	9	4	8

n = 21-24; 1 = mangelhaft, 2 = ausreichend, 3 = befriedigend, 4 = gut, 5 = sehr gut

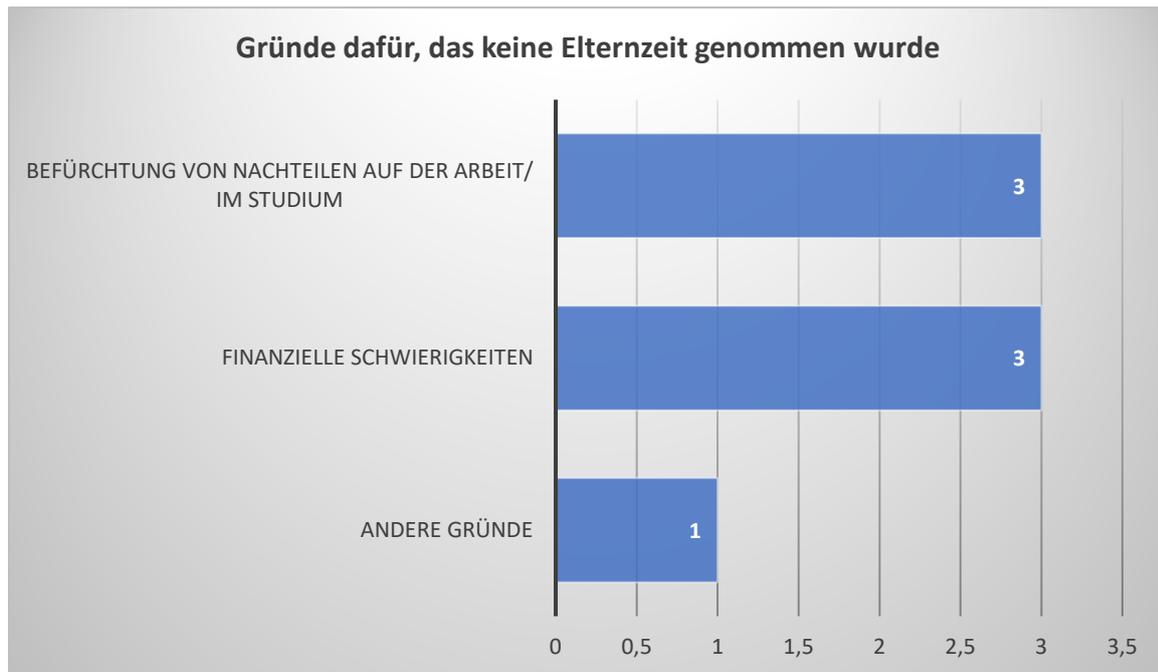
**Gefahrenstellen, wegen derer das Mitbringen von Kindern bisher vermieden wurde:**

Eine Person gibt an, dass es Gefahrenstellen gibt, aufgrund derer das Mitbringen von Kindern bisher vermieden wurde (n = 25). Als Beispiel wurde genannt, dass überall viele Steckdosen und Kabel sind.

**Genommene Elternzeit (zusätzlich zum Mutterschutz):**

	Häufigkeit	Anteil
6 Monate	2	16,7%
7 Monate	1	8,3%
8 Monate	1	8,3%
10 Monate	2	16,7%
12 Monate	3	25,0%
18 Monate	1	8,3%
24 Monate	1	8,3%
30 Monate	1	8,3%

n = 12



Andere Gründe:

- Wunsch, auch trotz Baby etwas zu arbeiten und nicht für eine längere Zeit nur Mutter zu sein

#### **Nachteile bei der Arbeit/ dem Studium aufgrund von Elternzeit:**

Bei 30% der Befragten haben sich Nachteile bei der Arbeit/ beim Studium aufgrund ihrer Elternzeit ergeben (n = 20).

Nachteile:

- Geringere Produktivität im Vergleich zu kinderlosen Personen
- Späterer Anfang mit dem Masterstudium
- Längere Promotionsdauer
- Lücken in der Publikationsliste
- Verlängerung der Studiendauer, insbesondere in Kombination mit der Corona-Pandemie

#### **Nachteile bei der Arbeit/ dem Studium oder für die akademische Karriere aufgrund von Elternschaft:**

Bei 61,9% der Befragten haben sich Nachteile bei der Arbeit/ dem Studium oder für ihre akademische Karriere aufgrund ihrer Elternschaft ergeben (n = 21).

Nachteile:

- Verlängerung des Studiums aufgrund von weniger zeitlicher Flexibilität, die zur Folge hat, dass einige Kurse nicht belegt werden konnten
- Kaum Rücksicht bei Lehrplanung und Gremien
- Verlängerung des Studiums mit Folgen für berufliche Karriere, z.B. zu alt für Promotion
- Allgemein wird mehr Zeit für Kinder aufgebracht
- Verspätetes Publizieren
- Verlängerung der Studiendauer und schlechtere Möglichkeiten zur Prüfungsvorbereitung, insbesondere in Kombination mit Kita-Schließungen während der Corona-Pandemie

## Forschung & Lehre

### Gleichstellung und Diversity in der Forschung

Bei 19,4% der Befragten spielen Gleichstellung und/ oder Diversity eine Rolle in ihrer aktuellen Forschung, bei 80,6% spielen diese Themen keine Rolle (n = 31).

### Beispiele für Forschung in den Bereichen Gleichstellung und Diversity:

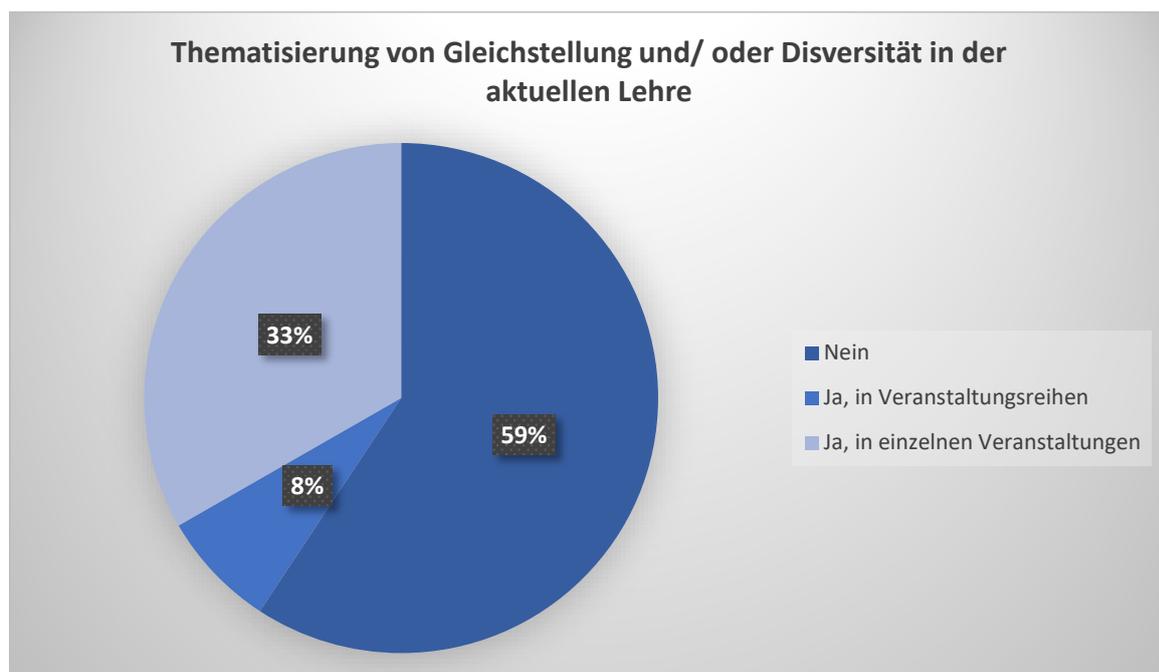
- Forschung im Autismusbereich: Herstellung autismusfreundlicher Studienbedingungen und diskriminierungsfreie Darstellung der Untersuchungsgruppe in Publikationen
- Forschung zu minderjährigen unbegleiteten Flüchtlingen
- Auseinandersetzung mit Geschichte der Psychologie und Statistik mit heutigem Blickwinkel auf Studienteilnehmende und Forschende
- Migrationshintergrund, Alter, Geschlecht bei Diagnostik
- Vorurteile und Diskriminierung und ihr Abbau im Bereich sexueller und geschlechtlicher Vielfalt im schulischen Kontext

### Kooperationen:

2 Personen haben Kooperationen in diesem Zusammenhang mit anderen Forschenden auf dem Gebiet, 2 Personen sind in der Planung (n = 26). Beispielweise ist eine Arbeitsgruppe im Austausch mit der Autismus-Forschungs-Kooperation, die sich u.a. für autismusfreundliche Forschung einsetzt.

### Publikationen:

Die Frage, ob es auf diesem Gebiet Publikationen gibt, die besonders wahrgenommen werden sollen, haben 17,4% mit „Ja“ beantwortet, 69,6% mit „Nein“ und 13% sehen in einer Verbreitung von Publikationen über die klassischen Wege hinaus keine Notwendigkeit (n = 23). Als Beispiel für eine Publikation, die Studierende der Psychologie kennen und diskutieren sollten, wurde folgendes Paper genannt: Henrich et al. (2010). The weirdest people in the world.



n = 27

**Beispiele für die Thematisierung von Gleichstellung und/ oder Diversität in der aktuellen Lehre:**

- Herkunft und Kultur: Sensibilisierung über den WEIRD-Fokus vieler psychologischer Studien
- Lohn, Lohnerwartung und Arbeitszufriedenheit im Zusammenhang mit Geschlecht, ethnischer Herkunft und Familienstatus
- Integration von Forschung diverser Forschender in der Lehre
- Seminar „Diversität in Organisationen“, Übung „Sozialpsychologie“

## Weitere Anmerkungen

- Unsere gendergerechte Sprache erschwert m. E. deutlich die Kommunikation und macht sie lang und zäh. In der Sprache liegt aus meiner Sicht auch nicht das Problem: Es liegt im Handeln, im Umgang. Wenn ich mit einem Mann einen Kaffee trinken will, dann will ich einen Kaffee trinken. Der Mann denkt, ich wolle Sex. Das muss sich ändern.
- Unsere Meinung würde eh nicht ins Gewicht fallen, aber ich möchte es trotzdem erwähnen und spreche für etliche aus meiner Statusgruppe: Zum Glück ist das Thema der Gender-Toiletten am Institut für Psychologie (erst einmal) vom Tisch, aber wir finden es eine schreckliche Vorstellung, unsere Toilettengänge in Anwesenheit von jungen, männlichen Studierenden absolvieren zu müssen.
- Viele Profs nutzen keine gendergerechte Sprache und bei vielen Umfragen gibt es weiterhin nur m/w als Auswahl.
- Vielen Dank für eure Arbeit!
- Wenn man eine Gleichstellungs-Kultur etablieren will, sollten Inhalte dazu fester Bestandteil des Onboardings sein für alle akademischen Karrierestufen (Professor\*innen) und nicht-akademisches Personal, Studierende und Praktikant\*innen.
- Bitte stärker auch psychische und körperliche Beeinträchtigungen im Rahmen von Diversity einbeziehen. Wieso soll Inklusion/Gleichstellung für diese Personengruppen getrennt adressiert werden?
- Die Situation von Menschen mit Behinderung am Institut scheint meinen Einblicken nach sehr schlecht. Bei kommenden Umfragen gerne Möglichkeiten anbieten, beobachtete Diskriminierung anzugeben. Habe Vorfälle miterlebt, deren Angabe hier nicht erfragt wurde, da ich nicht unmittelbar betroffen war.
- Einige Fragen, z.B. nach Home-Office, Mitnahme von Kindern ans Institut ließen sich nur hypothetisch beantworten. Seit mein Kind auf der Welt ist, gab es keine Präsenzveranstaltungen mehr. Weitere Aspekte: Einige Räume sind nicht barrierefrei oder nur mit einigem Aufwand für Rollstuhlfahrende zu erreichen.
- Grad nicht. Danke für Ihre Mühen!
- Ich würde mir auch mehr wünschen, dass ein Austausch zwischen dem Institut für Psychologie mit den Studierenden mit Behinderung möglich ist, damit wir Studierende uns auch gesehen fühlen und man auch gemeinsam eine gute Lösung erarbeiten könnte, wie das Studium ohne Hürden gemeistert werden könnte (oft ist es schwierig, weil viele Dozierende die entsprechenden Regelungen der Nachteilsausgleiche nicht kennen und wir immer darum kämpfen müssten, damit uns das auch zugesagt wird bei der Klausur oder bei der mündlichen Prüfung).
- In einer Stadt mit weiten Pendelwegen ist m.E. eine Kinderbetreuung in Arbeitsortnähe nicht so hilfreich wie eine Kinderbetreuung in Wohnortnähe - da kann der Arbeitgeber jedoch nicht so zielgerichtet unterstützen. Viele Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zielen auf Betreuung ab. Es ist jedoch weder familien- noch kinderfreundlich, dies dann bspw. über "Notbetreuungen", Babysitter, betreute Zeit im Spielzimmer der Universität etc. abzudecken. Welches Kind möchte gern von wechselnden Bezugspartnern betreut werden, damit die Eltern arbeiten können?

- In manchen Bereichen erlebe ich eher eine Benachteiligung von männlichen Studierenden (u. a. bei Besetzung von SHK-Stellen). Das ist aber kein gravierendes Problem, eher eine Beobachtung.
- In vielerlei Hinsicht sind Personen mit geringerem sozioökonomischem Status und chronischen Erkrankungen an der HU gefährdet. Ich finde, auf die Personen wird kaum bis gar nicht eingegangen und da sehe ich einen großen Mangel.
- Insgesamt bin ich davon überzeugt, dass das Thema ernst genommen wird und die Umsetzung von allen Seiten angestrebt wird. Ich würde mir wünschen, dass dies nun auch bspw. in der inhaltlichen Auseinandersetzung mit dem Psychologiestudium berücksichtigt und eingearbeitet werden kann.
- Ja, das Tragen religiöser Symbole führt eindeutig zu Diskriminierung und Benachteiligung. Sowohl seitens Profs als auch Studis... Das äußert sich an der Sprache, Ton, Überheblichkeit, Ausgrenzung aus Gruppen -> fatal bei Gruppenarbeiten :-(