

Erfolgreicher Aufbau des Forschungs- und Kompetenznetzwerks DiGENet – „Chancengerechtigkeit und Diversität gehören zusammen an einen Tisch“



„Colourful People“ via Canva

Das *Diversity & Gender Equality Network* (DiGENet) ist inzwischen auf über 220 Expertinnen und Experten innerhalb der Berlin University Alliance angewachsen. Bei der nächsten virtuellen Veranstaltung am Donnerstag, den 25. März 2021 von 12 bis 17 Uhr können weitere Interessierte sich informieren und ihre Ideen einbringen. Informationen zur Anmeldung finden Sie auf der Website Gender in Medicine: https://gender.charite.de/aktuelles/expertise_netzwerk_diversitaet/

In der letzten Veranstaltung am 19. Januar 2021 stand im Zentrum, wie innovative Forschung am Exzellenzstandort Berlin vorangetrieben werden kann. Das zweite Treffen machte klar: Dies kann nur geschehen, wenn Vielfalt und Diversität auf der Ebene der Forschenden, der Forschungsfragen und der Institutionen berücksichtigt werden. Divers zusammengesetzte Teams können Probleme leichter lösen. Kognitive Diversität ist essenziell, um Lösungen für die *Grand Challenges* zu finden, die sich die BUA auf die Fahne geschrieben hat. In Übereinstimmung mit den nachhaltigen Entwicklungszielen der Vereinten Nationen werden hier Schwerpunkte auf die Themen gesellschaftlicher Zusammenhalt und globale Gesundheit gelegt. Dies gewinnt in der aktuellen Krise natürlich noch mehr an Bedeutung.

Das zweite Treffen des DiGENet, das einem erfolgreichen Auftakt im Herbst 2020 folgte, setzte sich zum Ziel, Arbeitsgruppen zu bilden und die transdisziplinäre Zusammenarbeit effektiv zu planen. Dies sei einer der offenkundigsten Vorteile des DiGENet, sagt die Soziologin Prof. Dr. Sabine Hark von der Technischen Universität Berlin (BUA Steering Committee Diversity and Gender Equality). Die Mitglieder des Netzwerkes trafen sich wieder im virtuellen Raum und wurden durch den Input der Ministerialrätin Christina Hadulla-Kuhlmann (Bundesministerium für Bildung und Forschung) inspiriert. Sie erinnerte daran, dass Forschung und Innovation am Nutzen aller Menschen orientiert

werden sollte, unabhängig von Geschlecht, Alter und weiteren Vielfältigkeitsaspekten. Trotz aller Fortschrittlichkeit wäre immer noch zu beobachten, dass Frauen auf dem Weg zur Professur häufiger verloren gingen als Männer. Mehr Perspektivenvielfalt, betonte Christina Hadulla-Kuhlmann, würde sich positiv auf die Qualität der Forschung auswirken und einen klaren Mehrwert für Wissenschaft und Gesellschaft erbringen.

Als Beispiel für vielversprechende Initiativen nannte sie das Professorinnenprogramm, das Projekt „Innovative Frauen im Fokus“ und eine Studie des Hildegardis-Vereins. Sie stellten Verbesserungsmöglichkeiten für die Situation von Akademikerinnen, die mit einer Behinderung leben, dar. Jedoch merkte Christina Hadulla-Kuhlmann an, dass noch viel Handlungsbedarf bestehe, besonders was Diversity Management jenseits von Gender Equality betreffe. Hier zitierte sie Liz Fosslien und Molly West Duffy: „Vielfalt ist, einen Platz am Tisch zu haben. Inklusion ist, eine Stimme zu haben. Und Zugehörigkeit wäre, wenn diese Stimme gehört würde.“ Christina Hadulla-Kuhlmann fügte hinzu: „Chancengerechtigkeit und Diversität gehören zusammen an einen Tisch.“

Prof. Dr. Angela Ittel (Vizepräsidentin für Strategische Entwicklung, Nachwuchs und Lehrkräftebildung der Technischen Universität Berlin) beschrieb die Entstehung der Berlin University Alliance in ihrem Impulsvortrag zu Beginn der Veranstaltung und zeigte sich begeistert, dass sich bereits so viele Akteurinnen und Akteure im DiGENet zusammengefunden haben. „Es wird viel Diskussion und Beharrlichkeit nötig sein, um in unterschiedlichen Disziplinen sicher zu stellen, nicht nur zum Beispiel Frauen oder People of Color zu integrieren. Das ist nicht genug. Auch die Forschungsfragen müssen Vielfalt konsequent mitdenken“, merkte sie an. Und schließlich wäre es wichtig, „den gesamten Berliner Forschungsraum beim Thema Diversität und Gender Equality anzusprechen, nicht nur die vier Verbundpartnerinnen der Berlin University Alliance, sondern auch die außeruniversitären Einrichtungen.“

Diese Reflektionen waren auch in den Kerngruppenthemen evident. Die Teilnehmenden planten konkrete Maßnahmen, leisteten Begriffsarbeit, diskutierten die Sichtbarmachung von Diversitätsdimensionen mittels besserer Forschungsmethodik und Studiendesigns, besprachen geschlechter- und diversitätssensible Unterrichtsgestaltung und zeigten Transferpunkte zwischen Gender und Diversity und kritische Perspektiven auf. Die Auftaktveranstaltungen des Netzwerks wurden gemeinschaftlich vom Arbeitsbereich Geschlechterforschung in der Medizin an der Charité – Universitätsmedizin Berlin, den Partnerinstitutionen und den außeruniversitären Partnerinnen und -partnern geplant.

Gertraud Stadler und Anna Henschel

Kontakt

Prof. Dr. Gertraud (Turu) Stadler
Charité Campus Virchow-Klinikum
<https://gender.charite.de/>
gender@charite.de



Outcomes der Arbeitsgruppe „Diversität sichtbar machen“

Weiterführende Links

- Impressionen der Auftaktveranstaltung <https://www.berlin-university-alliance.de/impressions/20201125-digenet/index.html>
- Talking Science feat. Berlin University Alliance „Der kleine Unterschied“ <https://www.rbb-online.de/talkingscience/podcast/der-kleine-unterschied.html>
- Diversity Glossar – Wörter der Vielfalt im Historischen Kontext: <http://diversity-glossar.de/>