

# Diversity policy

## Teil I: Leitbild Diversität



## Geleitwort

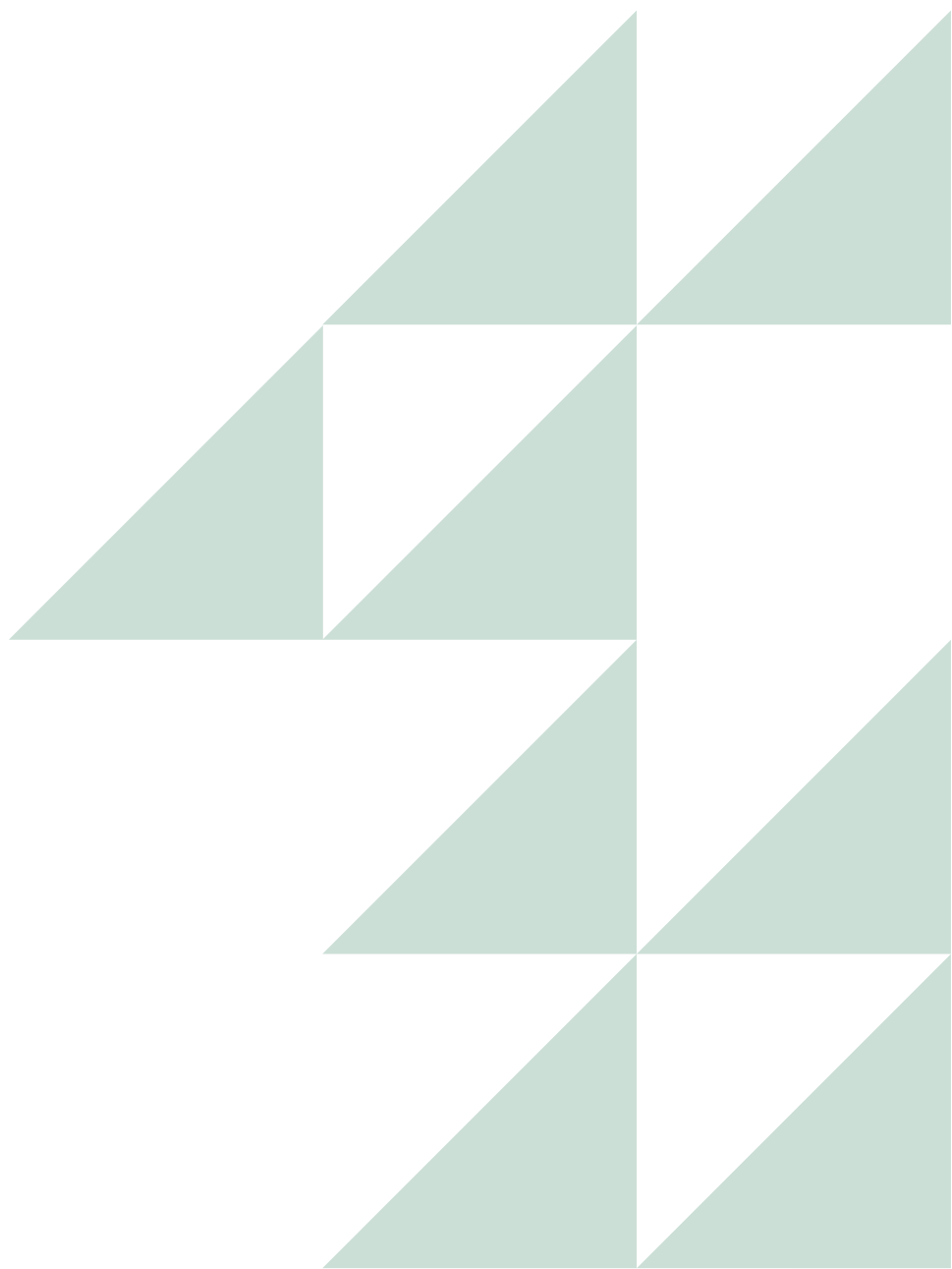
Mit dem Leitbild Diversität liegt der erste Teil der diversity policy der Universität Bielefeld vor. Dieses Leitbild drückt unsere positive Haltung gegenüber Diversität aus und formuliert unsere Ziele beim Umgang mit Vielfalt. Seit Mai 2018 haben zahlreiche Universitätsmitglieder aus Forschung, Lehre, Studium, Verwaltung und Technik an intensiven Diskussionen zum Entwurf des Textes mitgewirkt. Für dieses Engagement und ihre kritischen, aber auch ermutigenden Anregungen danken wir allen Beteiligten sehr. Das Leitbild, das am 7. Mai 2019 vom Rektorat der Universität Bielefeld beschlossen wurde, steht für das Ergebnis dieses universitätsweiten Verständigungs- und Abstimmungsprozesses. Das Leitbild Diversität wird ergänzt durch den zweiten Teil der diversity policy, den Diversitätsplan mit konkreten Maßnahmen in ausgewählten Bereichen.

28. Mai 2019



Prof. Dr. Angelika Epple  
Prorektorin für Internationales und Diversität

Dr. Phoebe Stella Holdgrün  
Projektleitung Diversität – diversity policy



## **Vorbemerkung: Aufgabe und Aufbau der diversity policy**

Die diversity policy der Universität Bielefeld hat zum Ziel, die positive Haltung der Institution gegenüber Diversität zu begründen und eine Handlungsgrundlage für den Umgang mit Vielfalt innerhalb der Organisation zu schaffen. Die Universität verständigt sich damit auf einen Rahmen bzw. Verfahrensweisen, um im Sinne dieser Haltung Organisationsstrukturen und -prozesse (selbst-)kritisch zu überprüfen und ggf. zu modifizieren. Ziel ist es, unsere Universität optimal auf die Chancen der Diversität vorzubereiten.

Die diversity policy setzt sich aus zwei aufeinander aufbauenden Teilen zusammen: dem hier vorliegenden langfristig angelegten Leitbild und dem Diversitätsplan.

### **Teil I: Leitbild Diversität**

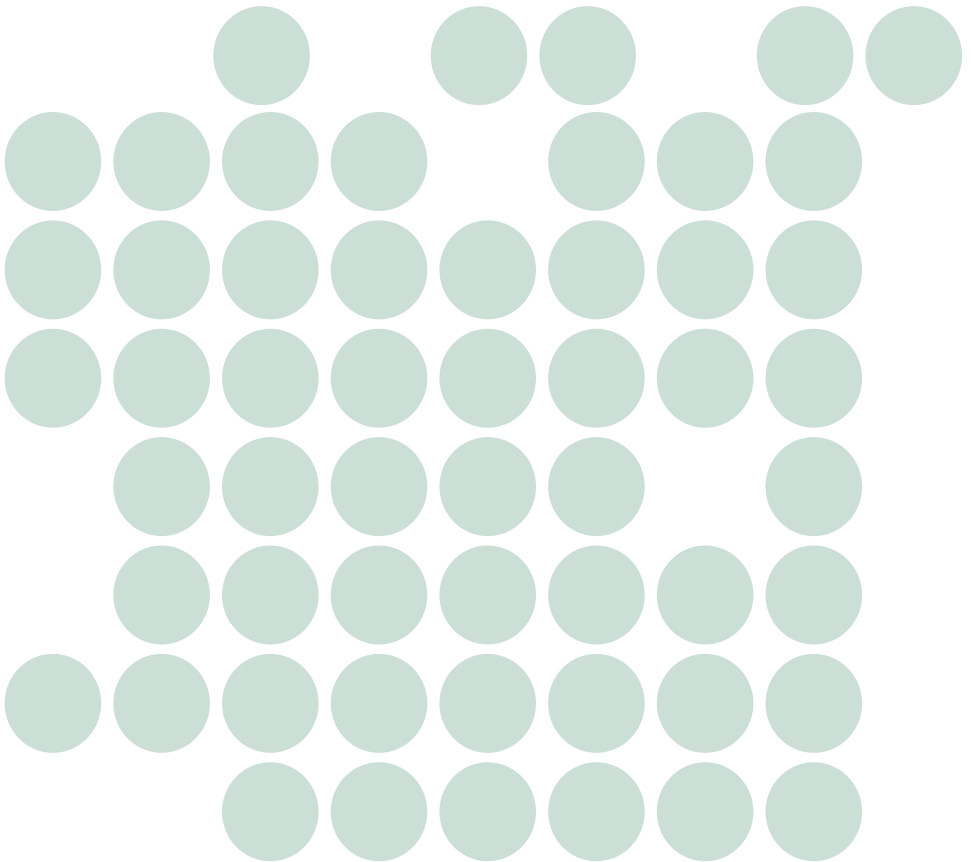
Das Leitbild Diversität gibt den Rahmen für den Umgang mit Diversität vor: es dient der strategischen Verständigung auf eine gemeinsame Haltung, auf damit verbundene gemeinsame Ziele und auf den gemeinsamen Handlungsanspruch. Es benennt Voraussetzungen zur Verwirklichung der Ziele, Adressat\*innen und Handlungsfelder. Das Leitbild basiert auf dem Strategiepapier „Diversität in der Gesellschaft und der Umgang mit Diversität an der Universität Bielefeld“ (2017/2018) und ersetzt dieses durch Beschluss des Rektorats.

### **Teil II: Diversitätsplan**

Der Diversitätsplan gewährleistet die Planung und Umsetzung der im Leitbild formulierten Grundsätze, Ziele und Strategien zu Diversität an der Universität Bielefeld. Für die nachhaltige Implementierung und kritische Evaluierung legt der Diversitätsplan Steuerungsinstrumente und geeignete Instrumente zum Monitoring und zur Qualitätssicherung fest. Er enthält einen Statusbericht über Erreichtes und konkretisiert ausstehende Handlungsbedarfe. In ausgewählten Bereichen gibt der Diversitätsplan Maßnahmen vor, die zuvor entwickelt und abgestimmt wurden. Bereits vorhandene Projekte und Maßnahmen, die Diversität an der Universität Bielefeld fördern, werden in die Gesamtplanung integriert und in besonderem Maße gefördert. Der Diversitätsplan hat, vergleichbar dem Gleichstellungsplan der Universität, das Potential, den Handlungsbedarf und die Handlungsabsichten der Universität in einem regelmäßigen Zyklus zu beschreiben. Er kann gemäß aktueller Anforderungen angepasst werden.

Leitbild Diversität

# Haltung



# Leitbild Diversität

## Begriffsklärungen

### Verständnis von Diversität

Der Begriff „Diversität“ bezeichnet die Vielfalt von Menschen hinsichtlich bestimmter Differenzkategorien, die sich häufig gegenseitig überlagern (Intersektionalität). Im Hochschulkontext sind besonders soziale und kulturelle Differenzkategorien von großer Bedeutung, dazu gehören Herkunft, Nationalität, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder (chronische) Erkrankung, Alter und Geschlecht (bezogen auch auf geschlechtliche Identität und körperliche oder chromosomatische Varianten der Geschlechtsentwicklung etc.), sexuelle Orientierung, Elternschaft bzw. Familie.

### Intersektionale Herangehensweise

Die Auswirkungen von Differenzkategorien zu betrachten und diagnostizierte Barrieren und Diskriminierungen abzubauen, ist die zentrale Aufgabe der diversity policy. Die intersektionale Herangehensweise hebt darauf ab, dass sich verschiedene Differenzkategorien meist überlagern und gegenseitig beeinflussen. Diese Überlagerungen können zu positiven oder negativen Verstärkungen führen. Es kann damit die Mehrfachprivilegierung oder die Problematik von Mehrfachdiskriminierungen einhergehen.

## 1. Haltung

Unsere Universität ist von der großen Diversität der Menschen geprägt, die hier arbeiten, studieren, lehren und forschen. Diversität beflügelt die Meinungsvielfalt, sie fördert den Streit um das beste Argument, sie macht Selbstreflexion notwendig und verbessert damit die Qualität von Forschung und Lehre. Diversität ist daher eine große Chance. Nur indem herkömmliche Sichtweisen und Grenzen überschritten werden, können innovative Prozesse und Lösungsansätze für neue Herausforderungen entstehen. Forschung und Lehre, Studiengänge, aber auch die universitären Arbeitsbereiche in Technik und Verwaltung profitieren von Vielfalt,



denn diese generiert Kreativität, Innovation und flexible Problemlösungen. Diversität ist in diesem Sinn ein wichtiger Faktor für den Erfolg der Organisation sowie ihrer Mitglieder.

Diversität birgt jedoch auch Risiken und erzeugt Konflikte. Verschiedene Weltanschauungen und Ansprüche können unvereinbar sein. In einer pluralistischen Kultur sind kritische Stimmen im Rahmen der demokratischen Gesetze willkommen, für die Universität sind sie notwendige Voraussetzung wissenschaftlichen Fortschritts. Zugleich ist diese Offenheit immer neuen Bedrohungen ausgesetzt. Der freie Meinungs austausch muss immer wieder neu gesichert werden. Der Schutz und die Verteidigung von Meinungsvielfalt und Wissenschaftsfreiheit stehen daher im Zentrum unserer Werte und Regeln.

Zentrales Anliegen der Universität Bielefeld ist es, Menschen darin zu unterstützen, ihr Potential in Studium, Forschung, Lehre und am universitären Arbeitsplatz zu entfalten. Dazu muss die Universität weiterhin und noch stärker als bislang daran arbeiten, das Umfeld so zu verbessern, dass es den unterschiedlichen Bedürfnissen vielfältiger aktueller und potentieller Universitätsmitglieder und Universitätsangehörigen entspricht, Chancen eröffnet, gleiche Rechte und Freiheiten ermöglicht, Nachteile ausgleicht und Barrieren abbaut.

Bei sozial verursachten Barrieren kann es sich um lang etablierte Muster von Interaktionsgewohnheiten handeln, die bestimmte Zielgruppen ausschließen oder nicht ausreichend beachten. Barrieren bedeuten beispielsweise Schwierigkeiten beim Eintritt in die Universität, Beschränkungen bei der Entwicklung von Personal und Studierenden oder infrastrukturelle Hindernisse. Barrieren stehen auch für Diskriminierungsformen, die sich z. B. rassistisch oder sexistisch äußern. Verschiedene Barrieren können in Überschneidung mehrfach behindern. Die Universitätsstrukturen und universitäre Verhaltensmuster selbst können als Barrieren und diskriminierend wirken. Dafür trägt die Universität Verantwortung. Um all diese Barrieren abzubauen, müssen herkömmliche Pfade und Muster durchbrochen oder erweitert werden.

Als Bestandteil ihres Profils begreift die Universität Bielefeld Diversität – wie auch Internationalisierung und Gleichstellung, Gesundheit und Familie – als universitätsweite Querschnittsaufgabe. Diese Querschnittsaufgabe lässt sich anhand der institutionellen, der individuellen, der gesellschaftlichen und der rechtlichen Dimensionen universitären Handelns konkretisieren.



**Leitbild Diversität**

# Ziele





# Leitbild Diversität

## 2. Ziele

### Talente entfalten

Talente zu erkennen, zu ermutigen, bei ihrer Entfaltung zu unterstützen und Partizipation zu ermöglichen, ist der Leitgedanke der diversity policy. Um systematisch benachteiligte Gruppen zu identifizieren und zu unterstützen, gilt es insbesondere, stereotype Fähigkeitszuschreibungen und andere Barrieren abzubauen und vielfältige Zugänge in die Universität zu eröffnen. Die Universität nimmt dabei alle universitären Handlungsfelder und Statusgruppen in den Blick und gibt dort, wo es notwendig ist, einen verbindlichen Rahmen vor.

### Kritisch reflektieren

Die Bedeutung von Diversität und den Umgang mit Diversität will die Universität organisationsweit thematisieren und diskutieren, insbesondere in Forschung und Lehre. Vielfalt will sie in vielfältigen Ansätzen denken. In der positiven Grundannahme der Universität Bielefeld, dass eine von vielen Auswirkungen von Diversität die Förderung wissenschaftlicher Exzellenz ist, verschließt sich die Institution nicht der kritischen Frage, ob Diversität wissenschaftlicher Exzellenz unter bestimmten Umständen widerspricht. Vielmehr sind die Rahmenbedingungen, unter denen Diversität Exzellenz fördert, zu erörtern. Bei der Annäherung an das Thema „Vielfalt“ von vielfältigen Ansätzen her gilt es deshalb, auch das Verständnis beispielsweise von „Exzellenz“ zu überprüfen, indem herkömmliche Blickwinkel erweitert werden. Kritische Reflektion von Diversität betrifft aber auch die Notwendigkeit, die Grenzen von unreflektierter Toleranz deutlich zu markieren, um eine Gesellschaft und Kultur der Offenheit zu unterstützen und zu schützen.

### Für Vielfalt einstehen

Die Universität Bielefeld steht entschieden für einen positiven Umgang mit Diversität. Diese Haltung will sie nach innen wie nach außen verdeutlichen. Auf unterschiedlichen Ebenen will sie darauf hinwirken, dass Vielfalt als Stärke, Diversität als Potential und Differenz als Gewinn für die gesamte Einrichtung verstanden werden können. Dazu gehört es auch, Nachteile aufzeigen, die entstehen, wenn Diversität nicht anerkannt und konstruktiv damit umgegangen wird.



Mit der Kampagne ‚Uni ohne Vorurteile‘ positioniert sich die Universität bewusst als eine offene, pluralistische Institution und unmissverständlich gegen gesellschaftliche Tendenzen in und außerhalb der Hochschule, die Pluralismus und Vielfalt ablehnen. Parteipolitisch bewahrt sie Neutralität. Diskursen und Verhaltensweisen jedoch, die die Wissenschafts- und Meinungsfreiheit, die Menschenwürde und Gleichwertigkeit von Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen in Frage stellen oder untergraben, erteilt die Universität eine klare Absage. Verfassungswidrige und menschenfeindliche Positionen werden nicht toleriert. Eine konstruktive Streitkultur mit unterschiedlichen Meinungen ist dagegen hoch willkommen und wird gefördert.

Die Universität Bielefeld ist Unterzeichnerin der Magna Charta Universitatum und engagiert sich u. a. im Rahmen des Scholars at Risk Netzwerkes für gefährdete Wissenschaftler\*innen.

### **Qualität sichern**

Die Inhalte der diversity policy, insbesondere kurz- und mittelfristig ausgerichtete Maßnahmen im Diversitätsplan, sowie der Fortschritt der Implementierung der gesamten diversity policy werden einem regelmäßigen Monitoring und einer Qualitätssicherung unterzogen. Dabei werden alle universitären Handlungsfelder und die verschiedenen Statusgruppen angemessen berücksichtigt. Zu diesem Zweck legt der Diversitätsplan geeignete Steuerungsinstrumente fest. Für die Implementierung, Evaluation und ggf. (Teil-)Neuformulierung der diversity policy und der Durchsetzung von Diversität als Querschnittsaufgabe stellt das Rektorat angemessene finanzielle und personelle Ressourcen zur Verfügung.



# Rückblick

2010	Hochschulentwicklungsplan: Notwendigkeit übergreifender Diversitätsstrategie hervorgehoben
2011/2012	Diskussionspapier Diversity an der Universität Bielefeld
2011–2014	Aktivitäten „Bunter Tisch“ und Arbeitsgruppe Diversity
2014	Diversity Statement des Rektorats, Einrichtung Portal Diversität
2015	Grundordnung weist auf Umgang mit Diversität hin
2015	Denomination Prorektorat für Internationales und Diversität
2015–2016	Arbeitskreis Diversität, Explorationsphase zu Diversität
8./9.7.2016	Veranstaltung der Tagung „Diversität als policy an der Hochschule. Herausforderungen und Perspektiven für ein Konzept“
09.05.2017	Rektoratsbeschluss zur Erarbeitung der diversity policy
2017	Verleihung Total E-Quality Award erstmals mit Diversity Add-On
01.11.2017	Projektleitung Diversität – diversity policy nimmt Arbeit auf
01.02.2018	1. Uniform Diversität
31.03.2018	1. Entwurf Leitbild Diversität liegt vor
07.05.2018	Steuerungsgruppe Diversität – diversity policy berät und stimmt Leitbild Diversität zu
05.06.2018	Veröffentlichung Strategiepapier „Diversität in der Gesellschaft und der Umgang mit Diversität an der Universität Bielefeld“
29.05.2018	Rektorat berät und nimmt Leitbilds Diversität zustimmend zur Kenntnis
08.06.2018	Hochschulkommission für Universitätsentwicklung berät und nimmt Leitbild Diversität zustimmend zur Kenntnis
08.06.2018	Bewerbung um Teilnahme am Auditierungsverfahren „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft e.V.
17.07.2018	Fakultätenrat berät Leitbild Diversität
23.07.2018	Eröffnung des Diversity-Audits „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft e.V. an der Universität Bielefeld
27.09.2018	Hochschulrat berät Leitbild Diversität
17.10.2018	Senat berät Leitbild Diversität
08.10.2018	Dezernatsleitungsrunde berät Leitbild Diversität
08.10.2018	Abteilungsleitungsrunde berät Leitbild Diversität
15.11.2018	Koordinierungsrunde Studium und Lehre berät Leitbild Diversität
15.11.2018	Runde der Verwaltungsleitungen der Fakultäten und Einrichtungen berät Leitbild Diversität
28.01.2019	2. Uniform Diversität: Vorstellen des Leitbilds Diversität
11.02.2019	Hochschulweiter Workshop zum Leitbild Diversität
25.02.2019	Lenkungskreis Diversity-Audit berät Leitbild Diversität
05.03.2019	Rektorat wird über Zwischenstand zum Leitbild Diversität informiert
29.03.2019	Hochschulrat wird über Zwischenstand zum Leitbild informiert
08.04.2019	Zentrale Gleichstellungskommission nimmt Leitbild Diversität zustimmend zur Kenntnis
10.04.2019	Senat nimmt Leitbild zustimmend zur Kenntnis und beschließt Empfehlung an das Rektorat
07.05.2019	Rektorat beschließt Leitbild Diversität
28.05.2019	Veröffentlichung Leitbild Diversität am 7. Deutschen Diversity Day



## **Kontakt**

Prorektorat für Internationales und Diversität  
Prof. Dr. Angelika Epple  
[prorektorat.internationales@uni-bielefeld.de](mailto:prorektorat.internationales@uni-bielefeld.de)

Projektleitung Diversität – diversity policy  
Dr. Phoebe Stella Holdgrün  
Telefon +49 521 106-3332  
[phoebe\\_stella.holdgruen@uni-bielefeld.de](mailto:phoebe_stella.holdgruen@uni-bielefeld.de)

[uni-bielefeld.de/diversity](http://uni-bielefeld.de/diversity)