

Diversity Policies der Universität Siegen

– Strategiepapier –

Prorektorat für Bildung



Inhalt

1. Ausgangslage	1
2. Vision, Mission Statement und Begriffsverständnis	4
3. Zielsetzungen und handlungsleitende Grundsätze.....	7
4. Organisation und strukturelle Verankerung.....	8
5. Handlungsfelder (2020-2023).....	9
6. Ausblick: Qualitätsentwicklung und Ressourcenabsicherung.....	13

1. Ausgangslage

Das vorliegende Strategiepapier *Diversity Policies der Universität Siegen* basiert auf den im Hochschulentwicklungsplan 2015 formulierten Kernaufgaben und -zielen. *Diversity Policies* umfassen Strategien für demokratisch verfasste Organisationen sowie die Entwicklung von Beteiligungsformaten, die alle Statusgruppen und alle Bereiche der Institution einbeziehen. Der Ansatz verbindet Bottom-up- und Top-down-Elemente, um nachhaltige strukturelle Veränderungen zu bewirken. Ziel ist die Stärkung unterrepräsentierter Gruppen und die Entwicklung einer diskriminierungsfreien Hochschule. Ein Ausgleich von Nachteilen oder Erschwernissen zur Herstellung von Chancengerechtigkeit bedeutet dabei keinesfalls einen Qualitäts- oder Niveauverlust und stellt ebenso wenig eine Bevorzugung bestimmter marginalisierter Personengruppen dar.

Im Rahmen des Diversity-Audits „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft¹ wurden Mitglieder aus allen Statusgruppen der Universität in die Strategieentwicklung einbezogen. So ist das vorliegende Papier partizipativ in enger Zusammenarbeit zwischen dem ehemaligen Prorektorat für Bildungswege und Diversity mit der Projektsteuerungsgruppe des Diversity-Audits, dem Prorektorat für Bildung, dem Gleichstellungsbüro, der Senatskommission für Bildungswege und Diversity, dem Lenkungskreis des Audits, der Hochschulleitung, den Fakultäten und der Studierendenvertretung entstanden. Mit diesem Papier trägt die Universität Siegen im Sinne einer Selbstverpflichtung der Diversität ihrer Angehörigen Rechnung. Gleichwohl dient es der weiteren Profilbildung der Universität Siegen und unterstützt ihre erfolgreiche Positionierung im hochschulischen Wettbewerb.

Während die Begriffe *Diversität* und *Vielfalt* in diesem Strategiepapier synonym verwendet werden und sich auf Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Gruppen und Individuen anhand ausgewählter Dimensionen beziehen, wird unter dem Begriff *Diversity* ein Konzept des wertschätzenden Umgangs mit eben jener Vielfalt verstanden. Ist von *Diversity Policies* die Rede, geht es um das gesamtstrategische Handeln der Universität Siegen in Bezug auf Diversität und Diversity.

Ein gesellschaftlicher Wandel durch Globalisierung, Internationalisierung, Mobilität, Digitalisierung, die Alterung der Gesellschaft sowie eine Diversifikation von Bildungswegen und Schulformen verändert die Hochschullandschaft und stellt die Universität Siegen vor neue Herausforderungen. Mehr und mehr öffnet sich die Universität für bislang unterrepräsentierte Gruppen und ermöglicht vielfältiger werdende Zugänge zum Studium. Vor diesem Hintergrund gewinnt ein proaktiver, strategischer Umgang der Universität Siegen mit Diversität an Bedeutung.

Eine veränderte Gesetzeslage (AGG und UN-BRK) fordert mit hoher Verbindlichkeit chancengerechte Teilhabe an Bildung unabhängig von *Geschlecht, Alter, Ethnizität, Religion* und *Weltanschauung, Behinderung / chronischer Erkrankung* und *sexueller Orientierung*. Darüber hinaus ist für Hochschulen die Diversitätsdimension der *sozio-ökonomischen (Bildungs-)Herkunft* von hoher Relevanz. Um unseren vielfältiger werdenden Studierenden und Mitarbeiter*innen sowie der Vielfalt der Fächerkulturen gerecht zu werden und diese Vielfalt als kreativ-innovatives Potenzial für die gesamte Hochschule geltend zu machen und zu nutzen, bedarf es einer noch stärker diversitätssensiblen Profilierung der Universität Siegen als moderne und weltoffene öffentliche Institution.

Die Universität Siegen ist sich ihrer persönlichen Verpflichtung, gesamtgesellschaftlichen Verantwortung und Vorbildfunktion bewusst. Sie strebt daher Chancen- und Bildungsgerechtigkeit sowie eine barriere- und diskriminierungsfreie Forschungs-, Lehr-, Lern- und Arbeitsumgebung und damit eine Kultur der Wertschätzung an. Zugleich zeigt sie besondere Sensibilität für bestehende Schwachstellen und nach wie vor existierende Ungleichbehandlungen.

Die Organisationskultur und -struktur an der Universität Siegen zeichnet sich durch flache Hierarchien, offene Türen und – trotz separater Campus – kurze Kommunikationswege aus. Das Bekenntnis zu Diversität und Chancengleichheit sowie zu Partizipation und Mitverantwortung, ferner die damit verbundene Selbstverpflichtung zur Entwicklung von *Diversity Policies*, sind bereits im Leitbild der Universität verankert.

¹ Im Februar 2020 wurde die Universität Siegen nach Abschluss des zweijährigen Auditierungsprozesses mit dem Diversity-Zertifikat *Vielfalt gestalten* des Stifterverbandes ausgezeichnet. Das Zertifikat ist drei Jahre lang gültig.

Zur Bündelung, Vernetzung und besseren Sichtbarmachung der vielfältigen Maßnahmen zu Geschlechtergerechtigkeit und Diversität wurde

- » im Jahr 2016 das Prorektorat für „Bildungswege und Diversity“ eingerichtet,
- » im Jahr 2017 die Charta der Vielfalt unterzeichnet und
- » der Auditierungsprozess „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft zur vergleichenden und externen Begutachtung gestartet.
- » Seit dem Jahr 2019 ist das Thema „Diversity“ direkt beim Rektor angesiedelt, der zur Wahrnehmung der Aufgaben eine Person aus dem Kreis der Prorektor*innen benennt. Für die laufende Rektoratsperiode übernimmt das Ressort „Bildung“ die Verantwortung für Diversity.

Die Arbeit in den Bereichen Geschlechtergerechtigkeit sowie Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie ist bereits sehr weit fortgeschritten. Auf der Basis einer fest etablierten Gleichstellungsstrategie/eines Gleichstellungskonzepts konnten bereits vielfältige Maßnahmen zur Chancengleichheit der Geschlechter an der Universität Siegen beitragen:

- » Seit 2006 ist die Universität Siegen als familiengerechte Hochschule zertifiziert.
- » Seit 2009 erhielt sie in jeder Vergaberunde turnusmäßig alle drei Jahre das Prädikat TOTAL E-QUALITY für eine vorbildlich an Chancengleichheit orientierte Personalpolitik.

Seit April 2017 verfügt die Universität Siegen über ein Servicebüro für Inklusion, welches seitdem intensiv am Auf- und Ausbau des Serviceangebots für behinderte und chronisch kranke Studierende und Beschäftigte arbeitet und ein Inklusionskonzept für die Universität entwickelt.

Nach dem erfolgreichen Abschluss des HRK-Audits „Internationalisierung der Hochschulen“ wurde im Mai 2019 die Internationalisierungsstrategie der Universität Siegen verabschiedet. Zudem hat die Universität Siegen im Jahr 2016 das Transfer-Audit durchlaufen, welches die Hochschulen im Entwicklungsprozess und in der Zielerreichung eines nachhaltig implementierten und gelebten Transferprozesses berät und unterstützt.

Die Universität Siegen versteht sich zudem als ein Ort des lebenslangen Lernens (LLL), wobei explizit auch die Diversitätsdimension des Alters adressiert wird. Die Angebote der Universität reichen dabei von der Kinderuni für Kinder bis hin zum Seniorenstudium in der Mittwochsakademie. Mit dem in Planung befindlichen Weiterbildungszentrum baut die Universität das Angebot zur wissenschaftlichen Weiterbildung von Berufstätigen aus. Koordiniert werden die bestehenden und geplanten Programme in diesem Bereich vom Prorektorat für Internationales und Lebenslanges Lernen und dem Prorektorat für Regionales und Digitales.

Bislang fokussierten sich hiesige *Diversity Policies* vor allem auf die Diversitätsdimensionen *Geschlecht*, *Familie* und *Behinderung*. Zukünftig soll darüber hinaus „die ganze Vielfalt an gesellschaftlichen Differenzen in den Fokus der Universität Siegen gerückt, entsprechend institutionalisiert und sachadäquat reflektiert werden“ (Hochschulentwicklungsplan 2015, S. 12). Hierzu bedarf es neben personeller und finanzieller Ressourcen auch strategischer Zielsetzungen, die in Abstimmung mit relevanten Akteur*innen aller Statusgruppen auf zentraler und dezentraler Ebene entwickelt und in allen zentralen Handlungsfeldern der Universität nachhaltig und professionell umgesetzt werden. Die Umsetzung der *Strategie* und die Etablierung von *Diversity Policies* ist somit Querschnittsaufgabe und wichtiger Teil der Organisations- und Qualitätsentwicklung der Universität Siegen.

2. Vision, Mission Statement und Begriffsverständnis

Vision

Diversity ist an der Universität Siegen gelebte Kultur und selbstverständliche Praxis des Umgangs miteinander sowie in allen Handlungsfeldern des Hochschulmanagements. Die Universität Siegen verfügt bezogen auf Diversity über dauerhafte Strukturen und klare Zuständigkeiten auf Hochschulleitungs- und operativer Ebene, bietet fortwährend Informations-, Unterstützungs- und Weiterbildungsangebote an und bekennt sich auch öffentlichkeitswirksam zur Vielfalt ihrer Angehörigen.

Mission Statement Diversity: Zukunft menschlich gestalten – Vielfalt erhalten

Die Universität Siegen begreift die Diversität ihrer Angehörigen als Basis, Potenzial und Chance wissenschaftlichen Fortschritts. Sie fördert eine Hochschulkultur der Wertschätzung, Offenheit und Toleranz, in der alle ihre Mitglieder ihre individuellen Fähigkeiten entfalten und einbringen können. Die Universität sieht es als ihre Aufgabe, zu Arbeits-, Studien- und Lebensbedingungen unter Einhaltung der Sozialstandards beizutragen, die es allen Studierenden, Beschäftigten und Wissenschaftler*innen erlauben, sich bestmöglich zu entwickeln und ihre Verantwortung in Arbeitswelt, Familie und Gesellschaft wahrzunehmen. Alle Mitglieder der Universität sollen darin unterstützt werden, aktiv zu einer barriere- und diskriminierungsfreien Hochschule und damit zur Erfüllung struktureller Chancengerechtigkeit beizutragen.

Durch die Erweiterung der im Leitbild der Universität Siegen verankerten *Maxime Zukunft menschlich gestalten* durch den Zusatz *Vielfalt erhalten* als Leitsatz für unsere *Diversity Policies* kommt zweierlei zum Ausdruck: Einerseits meint *erhalten*, dass wir die Vielfalt unserer Studierenden und Mitarbeiter*innen bewahren, wertschätzen und fördern. Andererseits kommt mit diesem Leitsatz zum Ausdruck, dass sich die Universität auch nach außen hin öffnet, um noch diverser zu werden, auch bisher unterrepräsentierte Gruppen aktiv zu rekrutieren und dadurch vielfältigere Studierende und Beschäftigte zu erhalten. Dies bezieht sich zum einen auf alle talentierten Studierenden, für die der Zugang zur Universität aufgrund individueller oder struktureller Voraussetzungen bislang erschwert war. Zum anderen impliziert es die Gewinnung von exzellenten Wissenschaftler*innen sowie hervorragenden Beschäftigten, die die Universität Siegen mit ihren vielfältigen Potenzialen und Talenten noch stärker als zuvor unterstützen sollen.

Verständnis von Diversität und Diversity

Das Diversity-Verständnis der Universität Siegen basiert auf den demokratischen Werten *Chancengerechtigkeit, Inklusion, Partizipation* und *Antidiskriminierung*. Es spezifiziert sich durch die explizite Verbindung von Bildung(swegen) und Diversity. Ziel ist der Abbau noch bestehender Barrieren und Zugangshemmnissen zu Bildung, Weiterbildung und Qualifikation sowie die Ermöglichung unterschiedlicher Zugänge sowie differenter Bildungswege. Ob mit oder ohne Abitur, auf dem zweiten oder dritten Bildungsweg sowie durch das Ausloten von Möglichkeiten der Erweiterung von Dual- oder Teilzeitstudiengängen: Die Universität Siegen fördert zukünftig noch dezidiert die Vielfalt der Bildungsherkunft und Zukunft und birgt aus der Vielfalt ihrer Mitglieder das Potenzial für Kreativität, Innovation und Exzellenz.

Diversity wird vielfältig übersetzt, so etwa als *Vielfalt*, *Diversität*, *Verschiedenheit*, *Heterogenität* oder auch *Individualität*. Während wir die Begriffe *Vielfalt* und *Diversität* synonym und zur Beschreibung einer wahrnehmbaren Gegebenheit verwenden, verstehen wir unter *Diversity* ein Konzept für den bewussten (hochschul-)politischen, strategischen Umgang mit dieser Vielfalt und deren wertschätzende Anerkennung in ihren Unterschieden sowie Gemeinsamkeiten. *Diversity* orientiert sich nicht an Defiziten des Individuums oder versucht Lösungen für deren vermeintliche Probleme aufzuzeigen. Vielmehr geht es bei *Diversity* darum, die vielfältigen Leistungen und Erfahrungen von Menschen zu erkennen und sie als Potenzial zu begreifen, zu fördern und Synergien entstehen zu lassen. Dabei wird eine *intersektionale Perspektive*² eingenommen, die die gegenseitige Verschränkung und das Zusammenwirken verschiedener Diversitätsdimensionen im Kontext gesellschaftlicher und institutioneller Machtverhältnisse berücksichtigt.

Die unterschiedlichen persönlichen, formalen und strukturellen Voraussetzungen, mit denen Studierende, Wissenschaftler*innen und Mitarbeitende in Technik und Verwaltung an die Universität Siegen kommen, bilden eben diese Vielfalt der Potenziale, die wir erhalten und fördern wollen. Diversität verstehen wir ausdrücklich als Chance und als Vorteil für diversitätsorientierte Lehre und individuelle Lernprozesse, für innovative Forschung in heterogenen Teams und für eine in die Region wirkende Third Mission (Kooperationen, Wissenstransfer in die Gesellschaft, Weiterbildungsmöglichkeiten und regionales Engagement).

Innerhalb der Hochschule ist uns wichtig, Diversität auf allen Ebenen (Studium, Lehre, Forschung, Governance und Leitung, Service und Hochschuladministration) zentral und dezentral in den Blick zu nehmen und im Austausch miteinander, gemeinsam und über Hierarchieebenen hinweg Maßnahmen zum chancengerechten Umgang mit Diversität zu implementieren und umzusetzen. Nur so können nach unserem Verständnis nachhaltige, strukturelle und für alle Angehörigen der Universität Siegen gewinnbringende Veränderungen erwirkt werden. Zentrale Ziele der Diversity Policies sind dabei der Abbau von (struktureller) Diskriminierung und Benachteiligung (gemäß AGG), die Förderung und Realisierung von Chancengerechtigkeit sowie die systematische Förderung der Potenziale und Talente aller Hochschul- und Organisationsmitglieder.

In einem ganzheitlich-systemisch verstandenen Umgang mit Diversität ist es grundlegende Voraussetzung, multidimensional und intersektional zu arbeiten. Die *Four Layers of Diversity* nach Gardenswartz und Rowe (2003) bieten aufgrund ihrer Anschaulichkeit eine gute, wenn auch eher statisch ausgerichtete Möglichkeit, Diversitätsdimensionen darzustellen. Wie auch an anderen Hochschulen wurde die Übertragung des Modells auf den Hochschulkontext von Leicht-Scholten (2012) als Grundlage genommen, um die Diversitätsdimensionen der Universität Siegen abzubilden.

² Intersektionalität bezeichnet die Überschneidung von Diskriminierungsmerkmalen in einer Person. Das Konzept basiert auf der Erkenntnis, dass soziale Kategorien wie Gender, Ethnizität oder Klasse nicht isoliert voneinander betrachtet werden können, sondern in ihren „Verwobenheiten“ oder „Überkreuzungen“ (engl. intersections) analysiert werden müssen. Beispielsweise kann eine Studentin sowohl aufgrund ihres Geschlechts als auch gleichzeitig durch eine psychische oder physische Behinderung im Studium beeinträchtigt bzw. benachteiligt werden. Sie kann dadurch andere Erfahrungen machen als ein männlicher Student mit Behinderung oder eine weibliche Studentin ohne Behinderung.

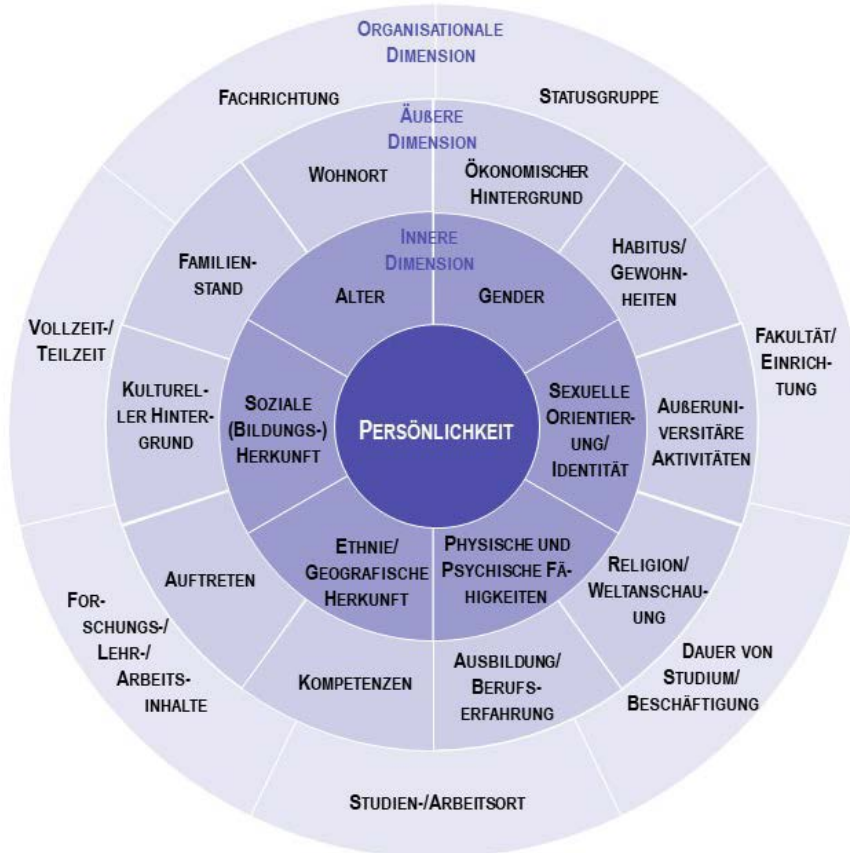


Abbildung 1: Diversitätsdimensionen an der Universität Siegen

Im Zuge der Strategieentwicklung wurden zu Beginn des Audits alle abgebildeten Diversitätsdimensionen vor dem Hintergrund bestehender Gegebenheiten an der Universität Siegen beleuchtet und in einem strukturierten Prozess Schwerpunkte gesetzt, denen nun in einer ersten Phase bis zum Jahr 2023 besondere Bedeutung zukommen soll, ohne dabei andere Dimensionen gänzlich aus dem Blick zu verlieren. Hierbei wurden vier Bereiche identifiziert, denen die Universität Siegen bereits eine besondere Bedeutung beimisst, die sie gerne weiter ausbauen möchte oder die aufgrund der bestehenden Studierendenstruktur einen besonderen Fokus benötigen.

Aktuell fokussieren sich die *Diversity Policies* der Universität Siegen insbesondere auf folgende vier, eher personenbezogene und vom Individuum unveränderbare Bereiche:

- » Sozio-ökonomische (Bildungs-)Herkunft / first generation students
- » Geschlecht, Familie und sexuelle Orientierung
- » Behinderung und chronische Erkrankung
- » Ethnie/Nationalität und Migrationshintergrund

³ Die Abbildung zeigt für Hochschulen relevante Diversitätsdimensionen. Dunkelblau wurde die innere Dimension markiert, die die relativ unveränderbaren Merkmale von Individuen beinhaltet, während die daran anschließende äußere Dimension als relativ veränderbar gilt. Eingebettet ist dies schließlich in eine organisationale Dimension (angepasst an den universitären Kontext), die die vom Individuum veränderbaren Merkmale enthält.

Selbstverständlich müssen *Diversity Policies* neben personenbezogenen Aspekten auch verhaltensbezogene Aspekte wie Denkhaltungen, Kommunikations- und Arbeitsstile sowie Lernverhalten und -strategien als Diversity-Kompetenz berücksichtigen. Auch diese verhaltensbezogenen Aspekte sind divers, individuell verschieden und leiten sich nicht quasi automatisch aus bestimmten personenbezogenen Merkmalen ab (vgl. De Ridder 2012: Vielfalt gestalten, S. 18). Auch verhaltensbezogene Aspekte werden dort, wo es bereits möglich ist, im Rahmen der strategischen Ziele aufgegriffen und mitgedacht, spätestens jedoch in einer zukünftigen Weiterentwicklung der Strategie verstärkt fokussiert. Der aktuelle Schwerpunkt bis 2023 liegt jedoch eher auf den personenbezogenen Aspekten, wie sich nachfolgend zeigt.

3. Zielsetzungen und handlungsleitende Grundsätze

Strategische Ziele

Die Diversity-Strategie der Universität Siegen zielt mit ihrer holistischen Ausrichtung auf die Veränderung der gesamten Organisationskultur ab. Mit der strategischen Ausrichtung und nachhaltigen Verankerung von *Diversity Policies* an der Universität Siegen fördern wir gemäß den von uns fokussierten Diversitätsdimensionen (sozio-ökonomische (Bildungs-)Herkunft, Geschlecht, Familie und sexuelle Orientierung, Behinderung und chronische Erkrankung, Ethnie/Nationalität und Migrationshintergrund) vor allem Strukturentwicklung und Maßnahmen bezogen auf:

- » Bildungs- und Chancengerechtigkeit
- » Geschlechtergerechtigkeit, Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit
- » Inklusion und Barrierefreiheit
- » Internationalität und Interkulturalität

Handlungsleitende Grundsätze

Das im vorliegenden Strategiepapier verankerte Verständnis von Vielfalt basiert auf folgenden anvisierten handlungsleitenden Grundsätzen. Sie alle sollen zukünftig der Förderung einer Organisationskultur dienen, in der individuelle, soziale und kulturelle Vielfalt als Bereicherung, innovativ-kreatives Potenzial und Qualitätsmerkmal verstanden und gelebt werden.

- » Wir sensibilisieren für **Chancengerechtigkeit** und fördern vielfältige und chancengerechte Bildungswege für Studierende, Weiterbildungswege für Beschäftigte und qualifizierende Bildungswege für Nachwuchswissenschaftler*innen.
- » Wir stärken **Flexibilität** durch entsprechende Arbeits- und Studienbedingungen, um chancengerechte Teilhabe zu gewährleisten.
- » Wir ermöglichen umfangreiche, hierarchieübergreifende **Partizipation** aller Akteur*innen der Universität Siegen an Diversity Policies.
- » Wir treten für **Antidiskriminierung** ein und stellen die Gesamtheit der Studierenden und Beschäftigten in ihren Unterschieden und Gemeinsamkeiten in den Mittelpunkt.

- » Wir berücksichtigen **Intersektionalität** und betrachten Diversitätsdimensionen in ihren jeweiligen komplexen Wechselwirkungen und Folgen.
- » Wir schaffen **Nachhaltigkeit** durch strukturelle Rahmenbedingungen und überprüfen Maßnahmen regelmäßig auf ihre Wirksamkeit für einen effizienten Ressourceneinsatz.
- » Wir fördern die **Professionalität** aller Hochschulmitglieder im Umgang mit Diversität.

4. Organisation und strukturelle Verankerung

Das Thema Diversity ist an der Universität Siegen unmittelbar beim Rektor angesiedelt, der zur Wahrnehmung der Aufgaben eine Person aus dem Kreis der Prorektor*innen benennt. Für die laufende Rektoratsperiode übernimmt das Ressort „Bildung“ die Verantwortung für Diversity.

Die Verankerung von Diversity auf der Ebene der Hochschulleitung sowie im Leitbild der Hochschule drückt die Ernsthaftigkeit der Absichtserklärung unserer Hochschule aus. Hierdurch rückt das Thema Diversität in die stetige reflexive Selbstvergewisserung der Hochschule über ihren Auftrag und über die Bedingungen ihres Handelns. Mit dem Leitbild signalisiert die Hochschulleitung ihre Verantwortung für die Realisierung der *Diversity Policies* und für die Bereitstellung der benötigten (infra-)strukturellen, personellen und finanziellen Ressourcen. Es reicht jedoch nicht aus, das Thema ausschließlich auf die Ebene der Hochschulleitung zu konzentrieren. Die Hochschulleitung kann top-down allein förderliche Strukturen schaffen. Diversity nimmt allerdings erst in der gelebten Praxis Gestalt an und ist abhängig von einer lebendigen Bottom-up-Kultur.

Um eine Bottom-up-Kultur weiterzuentwickeln und zu fördern, die jeweiligen Akteur*innen zu vernetzen und ihre Tätigkeiten sichtbarer zu machen sowie durch das Audit bereits laufende Prozesse weiterzuführen, bedarf es nachhaltiger struktureller Rahmenbedingungen mit entsprechenden personellen und finanziellen Ressourcen auf operativer Ebene in enger Verzahnung mit bereits bestehenden Strukturen wie der Gleichstellungsarbeit sowie dem Servicebüro Inklusive Universität Siegen. Eine derartige Struktur mit klaren Zuständigkeiten verantwortet in enger Abstimmung mit dem zuständigen Prorektorat die Umsetzung der *Diversity Policies* sowie die wissenschaftlich fundierte Koordination, Evaluation und Weiterentwicklung von Strategien und diversitätsbezogenen Angeboten und Maßnahmen an der Universität Siegen auf zentraler und dezentraler Ebene. Hierdurch werden gleiche Bildungschancen und eine diskriminierungsfreie Hochschulkultur angestrebt. Zur Wahrnehmung dieser Aufgaben wurde im März 2020 die Stelle einer Referent*in für Diversity Policies auf Dauer eingerichtet, um das Thema nachhaltig zu adressieren. Die Referent*in für Diversity Policies bildet die *notwendige Schnittstelle zwischen Hochschulleitung und operativer Ebene* und arbeitet dabei eng strategisch/konzeptionell mit dem zuständigen Prorektorat, den Institutionen und Einrichtungen in Lehre, Wissenschaft und Verwaltung mit Diversity-Bezug und insbesondere dem Gleichstellungsbüro und dem Servicebüro Inklusive Universität Siegen zusammen. Zu den zentralen Aufgaben zählen: Konzept- und Strategieentwicklung, Geschäftsführung und Leitung des (regionalen) Gesamt-Gremiums Diversity, Sensibilisierungsarbeit, Diversity Consulting, Qualitätsentwicklung und -sicherung, Öffentlichkeitsarbeit für die Bereiche Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Antidiskriminierung, hochschulinterne und externe Kooperations- und Netzwerkarbeit sowie Wissenstransfer und Gremienarbeit.

Zentrales Instrument bei der Planung, (Weiter-)Entwicklung und Umsetzung von Diversitymaßnahmen ist die Diversity-Kommission, die die ehemalige Senatskommission für Bildungswege und Diversity und den Lenkungskreis des Diversity Audits sinnvoll zusammenführen wird und sich aus relevanten Akteur*innen aller Status- und Betroffenengruppen und Einrichtungen im Bereich Diversity sowie projektbezogen aus regionalen Playern zusammensetzt. Dieses Gremium dient der Beratung des Rektorats, des Hochschulrats und der Fakultäten insbesondere in Bezug auf alle Angelegenheiten, welche die Bildungsgerechtigkeit und Chancengleichheit aller Mitglieder der Universität und die Anerkennung ihrer Vielfalt betreffen.

5. Handlungsfelder (2020-2023)

Im Rahmen des Diversity-Audits ist es durch die Zusammensetzung des Lenkungskreises und der themenspezifischen Arbeitsgruppen, die sich aus allen Statusgruppen der Hochschule zusammensetzen, bereits gelungen, Beteiligte zentraler Handlungsfelder des Hochschulmanagements für Diversity zu sensibilisieren. Innerhalb der Handlungsfelder wurden erste Ziele entwickelt und umgesetzt sowie weitere Herausforderungen identifiziert, die es zukünftig zu bearbeiten gilt. Die operative Umsetzung der im Strategiepapier formulierten Ziele erfolgt durch Maßnahmen in den Handlungsfeldern *Strategie und Struktur, Studium, Lehre und Forschung, Inklusion und Barrierefreiheit, Kommunikation und Partizipation* sowie *Personal- und Organisationsentwicklung*. Im Laufe der Zeit werden weitere Handlungsfelder mit entsprechenden Maßnahmen hinzutreten. Ein ausführlicher Maßnahmenkatalog sowie zentrale Akteur*innen finden sich zukünftig in der Broschüre „Diversität und Chancengerechtigkeit an der Universität Siegen“.

Die nun folgende Übersicht soll nicht den Eindruck erwecken, dass sich durch die jeweilige Zielerreichung der angestrebte Kulturwandel quasi automatisch einstellt. Die formulierten Ziele dienen lediglich der Operationalisierung einzelner Schritte und notwendiger Voraussetzungen auf dem Weg hin zu einer gelebten Diversity-Kultur in unserer Universität, sie sind jedoch nicht mit dieser gleichzusetzen.

Strategie und Struktur

Operatives Ziel	Verantwortung	Stand
Verankerung des Bekenntnisses zu Diversität und Chancengleichheit im Leitbild der Hochschule	Hochschulleitung	erfolgt
Verhinderung struktureller Diskriminierungsmechanismen in allen Bereichen der Hochschule	Hochschulleitung, Personal- und Rechtsdezernat, Fakultäten, Zentrale Einrichtungen	fortwährend
Verankerung von Diversity auf Ebene der Hochschulleitung	Hochschulleitung, zuständiges Prorektorat Bildung	erfolgt
Strukturelle Verankerung von Diversity Policies auf operativer Ebene	Hochschulleitung, zuständiges Prorektorat Bildung	erfolgt

Überführung der Senatskommission Bildungswege und Diversity sowie des Lenkungskreises in ein konstantes Gremium <i>Diversity</i> unter Einbindung regionaler Player	Hochschulleitung, zuständiges Prorektorat Bildung, Referentin für Diversity Policies	geplant
Entwicklung einer Antidiskriminierungsrichtlinie inklusive eines Beschwerdemanagements	Gleichstellungsbeauftragte, Rechts- & Personaldezernat, Referentin für Diversity Policies, Gleichstellungs- und Diversity-Kommission	in Bearbeitung
Strategieentwicklung zur Einbeziehung der Fakultäten in die <i>Diversity Policies</i> z.B. durch Zielvereinbarungen / Action Plans / Anreizsysteme o.ä.	Zuständiges Prorektorat „Bildung“, Referentin für Diversity Policies in Kooperation mit den Fakultäten	geplant

Studium, Lehre und Forschung

Operatives Ziel	Verantwortung	Stand
Entwicklung einer gender- und diversitätssensiblen Forschungs-, Lehr- und Lernkultur	Fakultäten	in Bearbeitung (sukzessive)
Erhöhung der Studierendenzahlen, Studieren in Regelstudienzeit, Verringerung von Abbruchquoten durch Diversity Policies	Prorektorat Bildung in Kooperation mit einschlägigen Support-Stellen, Referentin für Diversity Policies	fortwährend
Einbeziehung von Inhalten der Gender- und Diversity-Studies in die Studiengangsentwicklung	Fakultäten, QZS, Prorektorat Bildung, Gender- und Diversity-Consulting	geplant
Gender- und diversitätssensible Gestaltung der Strukturen von Studienangeboten	Fakultäten, Gestu_S	fortwährend
Befähigung von Studierenden zum verantwortungsbewussten Transfer von Diversity-Aspekten in das spätere berufliche Umfeld	Fakultäten, ZLB, Career Service	fortwährend
Gender- und diversitätssensible Beratungs- und Serviceangebote (z.B. ZSB, Fachstudienberatung, Academic Advisor) sowie zentral gesteuerte Vernetzung der Beratenden	Fakultäten, Prorektorat Bildung, Serviceeinrichtungen, Referentin für Diversity Policies	geplant
Kontinuierliche Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in die Forschung (z.B. inhaltlich oder durch diverse Zusammensetzung von Forscher*innen-Teams)	Fakultäten, Gender- und Diversity-Consulting durch Referentin für geschlechtergerechte Karriereentwicklung & Referentin für Diversity Policies	fortwährend
Systematische Sichtbarmachung von Forschung zu Diversität, Chancengerechtigkeit und Diversity auf der Diversity Homepage und kontinuierliche Überprüfung und Weiterentwicklung der Konzepte	Referentin für Diversity Policies in Kooperation mit den Fakultäten / Forschenden	geplant
Gewährleistung einer gender- und diversitätsgerechten Unterstützung und Förderung von Talenten in Wissenschaft und Forschung	Fakultäten, HYT, Gleichstellungsbüro (WCS / FraMeS)	fortwährend

Inklusion und Barrierefreiheit

Operatives Ziel	Verantwortung	Stand
Entwicklung eines Inklusionskonzepts	Servicebüro Inklusive Universität Siegen, zuständiges Prorektorat Bildung	in Bearbeitung
Umfangreiche Sensibilisierungs- sowie Aufklärungsarbeit in allen Bereichen der Hochschule	Servicebüro Inklusive Universität Siegen	fortwährend
Sicherstellung von Chancengerechtigkeit in den Strukturen von Lehre und Prüfungswesen	Servicebüro Inklusive Universität Siegen, Gleichstellungsbeauftragte, Prüfungsämter, Rechtsdezernat	in Bearbeitung
Empowerment und umfassende Partizipation von behinderten und chronisch kranken Studierenden und Beschäftigten	Servicebüro Inklusive Universität Siegen, Zuständiges Prorektorat Bildung & Referentin für Diversity Policies	in Bearbeitung
Vernetzung von behinderten und chronisch kranken Studierenden und Beschäftigten	Servicebüro Inklusive Universität Siegen, Vertrauensperson für behinderte Beschäftigte, AStA	geplant
Unterstützung bei verschiedenen individuellen Voraussetzungen und Entwicklungsmöglichkeiten	Servicebüro Inklusive Universität Siegen	in Bearbeitung
Umfassende Beratung und Begleitung bei der Gewährung von Nachteilsausgleichen und Härtefallanträgen	Beauftragte für behinderte und chronisch kranke Studierende	in Bearbeitung
Beratung und Unterstützung von Lehrenden beim Umgang mit Behinderung und chronischer Erkrankung in Lehre und Qualifikation	Servicebüro Inklusive Universität Siegen, Zentrum zur Förderung der Hochschullehre	in Bearbeitung
Abbau baulicher und infrastruktureller Barrieren sowie Integration in städtebauliches Konzept	Baudezernat, Servicebüro Inklusive Universität Siegen, Interessenvertretungen, Kooperation mit Stadt und Kreis	in Bearbeitung
Abbau von Barrieren im Web	Pressestelle, ZIMT, Servicebüro Inklusion, Referentin für Diversity Policies	geplant
Ausbau des Serviceangebots für schwerbehinderte und chronisch kranke Beschäftigte und Promovierende	Servicebüro Inklusive Universität Siegen, Vertrauensperson für schwerbehinderte Beschäftigte, HYT, zuständiges Prorektorat	In Bearbeitung (in Bezug auf Promovierende) geplant (für Beschäftigte)

Kommunikation und Partizipation

Operatives Ziel	Verantwortung	Stand
Größtmögliche Transparenz und Ermöglichung von Partizipation aller Statusgruppen an Entscheidungsprozessen in Bezug auf Diversity	Hochschulleitung	fortwährend
Schaffung neuer Verständigungslinien und Kooperationsformen	Hochschulleitung, Prorektorat Governance, Prorektorat Bildung	in Bearbeitung
Etablierung einer diversitätssensiblen Dialog- und Feedbackkultur	Hochschulleitung, Personalentwicklung, PE-Kollegium, Referentin für Diversity Policies, Fakultäten, Zentrale Einrichtungen, QZS	fortwährend
Entwicklung von Hinweisen zur geschlechtergerechten Sprache	Gleichstellungsbüro, Pressestelle, AG	erfolgt
Weiterentwicklung (hochschul-)öffentlichkeitswirksamer Aktionen	Referentin für Diversity Policies, Pressestelle, alle interessierten Hochschulangehörigen	In Bearbeitung
In- und externe Presse- und Medienarbeit	Referentin für Diversity Policies, Pressestelle	fortwährend
Ausbau externer Netzwerke und Kooperationen im Bereich Diversity & Antidiskriminierung	Zuständiges Prorektorat „Bildung“ & Referentin für Diversity Policies	in Bearbeitung

Personal- und Organisationsentwicklung

Operatives Ziel	Verantwortung	Stand
Professionalisierung aller Beschäftigten im Umgang mit Vielfalt durch Weiterbildung	Personalentwicklung, Gleichstellungsbeauftragte, Zuständiges Prorektorat & Referentin für Diversity Policies, Gestu_S, Zentrum zur Förderung der Hochschullehre, PE-Kollegium	geplant
Sensibilisierung von Lehrenden für gender- und diversitätssensible (Online) Lehre	Referentin für Diversity Policies, ZFH, Servicebüro für Inklusion, Gleichstellungs- und Familienservicebüro, International Office	geplant
Überprüfung aller Personal- und Organisationsprozesse zur Sicherstellung gender- und diversitätssensibler Strukturen	Personaldezernat, Gleichstellungsbeauftragte, Zuständiges Prorektorat & Referentin für Diversity Policies, COQ	fortwährend
Gewährleistung persönlicher und beruflicher Weiterentwicklung aller Beschäftigten auf allen Qualifikationsstufen	Personaldezernat, Führungskräfte	fortwährend
Gender- und diversitätssensible Führungskultur	Personaldezernat, PE-Kollegium, Gleichstellungsbeauftragte, Zuständiges Prorektorat & Referentin für Diversity Policies	fortwährend

6. Ausblick: Qualitätsentwicklung und Ressourcenabsicherung

Durch die dargestellte Strategie soll an der Universität Siegen eine Kultur der Wertschätzung etabliert und Antidiskriminierung, Chancengerechtigkeit und Vielfalt gelebt werden. Neben der Schaffung struktureller, personeller und finanzieller Voraussetzungen durch die Hochschulleitung bringen die Fakultäten und zentralen Einrichtungen ihre ganz spezifischen strukturellen und fachlichen Kompetenzen ein, um den Leitsatz der *Diversity Policies* „Zukunft menschlich gestalten – Vielfalt erhalten“ umzusetzen. Auf diesem Weg wird ein diversitätssensibler Umgang in der gesamten Universität entwickelt, der auch nach außen wirkt.

Die Universität Siegen stellt sich verbindlich der Herausforderung einer konstanten und strukturierten Überprüfung der gesetzten Ziele und entwickelten Maßnahmen. Zur kontinuierlichen Verbesserung, konsequenten Weiterentwicklung, Lösung von Problemen und Identifikation bestehender Herausforderungen der *Diversity Policies* werden nach eingehender Prüfung von Effektivität und Effizienz folgende in- und externe Instrumente der Qualitätsentwicklung und -sicherung eingesetzt:

- » European Quality Audit
- » Sachadäquate Evaluation von Einzelmaßnahmen
- » Gender und Diversity als Aspekte im Datenmonitoring der Hochschule
- » Re-Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes 2023
- » Total E-Quality (inklusive Aktionsfeld 9 *Diversity*)
- » Audit Familiengerechte Hochschule

Die Strategie zu *Diversity Policies der Universität Siegen* zeichnet sich durch Flexibilität und Offenheit aus. Sie wird in regelmäßigen Abständen überarbeitet und somit an sich verändernde Gegebenheiten und Bedarfe angepasst. Zudem wird sie zukünftig mit den vielfältigen anderen (Teil-)Strategien der Universität Siegen (Gleichstellung, Internationalisierung, Transfer etc.) so verzahnt werden, dass sie ineinandergreifen und eine Gesamtstrategie hervortreten lassen. Auf diese Weise nimmt die Universität Siegen ihre gesellschaftliche Verantwortung wahr, Teilhabe an Wissenschaft, Bildung und Gesellschaft zu stärken und Vielfalt zu bewahren und zu nutzen, um Innovationsfähigkeit zu bewirken.