



# Diversity-Kodex der Universität Konstanz

## **Präambel**

Die Universität Konstanz bekennt sich zur Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen. Sie fördert eine diskriminierungsfreie Organisations- und Wissenschaftskultur, in der alle Mitglieder und Angehörigen ihre Ziele bestmöglich erreichen können. Als Reformuniversität führt sie ihre Gründungsvision, Bildungs- und Chancengerechtigkeit zu realisieren, konsequent weiter. Die Universität übernimmt eine gesellschaftspolitische Verantwortung. Ihre Selbstverpflichtung manifestiert sich bereits in der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ (2014) sowie der „Richtlinie gegen Diskriminierungen und sexualisierte Gewalt“ (2015) und zeigt sich in der Zertifizierung durch das Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft (2018).

## **1. Diversity-Verständnis der Universität Konstanz**

Im Umgang mit Vielfalt verfolgt die Universität drei zentrale Ansätze: ihre Anerkennung, die Förderung gleichberechtigter Teilhabe aller Mitglieder und Angehörigen und die Stärkung von Antidiskriminierung. Wir verwenden den aus dem US-Amerikanischen entlehnten Begriff **Diversity**, der diese Ansätze umfasst.

**Vielfalt anerkennen** bedeutet, sie als gesellschaftliche Realität und eigenständigen Wert zu schätzen. Alle Mitglieder und Angehörigen können ihre Potentiale gleichermaßen entfalten. Vielfalt umfasst persönliche und soziale Merkmale wie Alter, Geschlecht, Hautfarbe, körperlicher oder gesundheitlicher Zustand, Lebens- und Familienmodelle, ethnische, nationale, soziale oder ökonomische Hintergründe, geschlechtliche Identitäten und sexuelle Orientierungen.

**Gleichberechtigte Teilhabe** ermöglichen heißt, Chancengerechtigkeit im Studium und beim Zugang zu allen Qualifikationsmöglichkeiten und -stufen, zu Stellen, Gremien und Netzwerken zu fördern.

**Antidiskriminierung stärken** bedeutet, direkte und indirekte Diskriminierung aktiv zu vermeiden. Die Universität berücksichtigt individuelle Lebensumstände, um Nachteile auszugleichen. Dies geschieht insbesondere bei der Abfassung formaler Regelungen, bei der Ausübung informeller Praktiken, bei der Ausbildung von Qualifikationswegen, bei der Gestaltung von Auswahlprozessen und Beratungsstandards und beim Einsatz von Mitteln. Hier gilt es, sachlich nicht begründete Barrieren abzubauen und institutionelle Öffnungsprozesse zu stärken.

## **2. Positives Diversity-Klima – ein gesamtuniversitäres Ziel**

Diversity-Klima beschreibt, in welchem Maße die Mitglieder und Angehörigen der Universität eine Offenheit für und Wertschätzung von Vielfalt wahrnehmen und Raum für Entfaltungsmöglichkeiten in Studium und Beruf finden. Um ein positives Diversity-Klima zu ermöglichen, ist es wichtig, dass alle Mitglieder und Angehörigen in ihrer Kompetenz gestärkt werden, vorurteilsfrei zu bewerten und zu begutachten. Daher bemühen sich insbesondere die Führungskräfte, Urteile über Leistungen

und Potentiale im Studien- und Arbeitskontext kritisch zu reflektieren, Stereotypisierungen zu vermeiden und auf eine diskriminierungsfreie Kommunikation zu achten.

### **3. Diversity in Studium, Lehre und Forschung**

Die Universität strebt Heterogenität unter Studierenden, Lehrenden und Forschenden an und fördert die kritische Reflexion gesellschaftsrelevanter Diversity-Themen. Forschungsbedingungen sind chancengerecht gestaltet und Begutachtungen werden diskriminierungsfrei und nach transparenten Kriterien durchgeführt. Studiengänge und ihre Lehr- und Lernformen berücksichtigen die Vielfalt der Studierenden.

### **4. Diversity in Personalentwicklung und Nachwuchsförderung**

Bei der Gewinnung von Personal für alle Leistungsbereiche legt die Universität Wert auf transparente und faire Prozesse, von der Ausschreibung bis zur Personalentwicklung. Rechte, Pflichten, interne Verfahrenswege und Angebote bei Schwierigkeiten und Konflikten werden klar kommuniziert und dienen auch der Antidiskriminierung sowie der Förderung eines positiven Diversity-Klimas. Führungskräfte fördern eine Diversity-gerechte Organisations- und Wissenschaftskultur und unterstützen die Teilhabe und das *Empowerment* unterrepräsentierter Gruppen.

### **5. Diversity in Organisationsentwicklung und Qualitätsmanagement**

Als Lernende Organisation überprüft die Universität ihre Strukturen und Prozesse auf Mechanismen der Diskriminierung. Im Struktur- und Entwicklungsplan werden Ziele, Maßnahmen, Ressourcen und Zuständigkeiten festgehalten. Ein dafür zuständiges Gremium schlägt dem Rektorat geeignete Maßnahmen vor.

Der Diversity-Kodex wurde am 13. Februar 2019 im Senat der Universität Konstanz verabschiedet.