



# Plenum Diversität

## 17.12.2015

Projektteam Diversität



**Plenum Diversität 2015**

**Positionspapier des Arbeitskreises Diversität  
Blitzlicht Diversität  
AG Beratung im Team Diversität  
Ziele für die Lehre  
Impulse für die Strategiediskussion**



**Wertschätzung von Vielfalt und Heterogenität!**

# Positionspapier des Arbeitskreises Diversität

## Definition

- *Diversität* bezeichnet Merkmale von Menschen, die unterscheidend zu anderen Menschen stehen
- bezieht sich sowohl auf sichtbare Merkmale, als auch auf nicht bzw. nicht unmittelbar wahrnehmbare Erscheinungsformen
- umfasst individuelle und gruppenbezogene Merkmale, die teilweise angeboren sind, teilweise erworben wurden oder durch Gesetze und Institutionen entstehen
- Beispiele für Diversitätsmerkmale sind: Alter, Geschlecht, Religion, kultureller und bildungsbiographischer Hintergrund, Behinderung, Arbeits-, Lehr- und Lernstile

## Ziele

Wir sehen die Hochschule Hannover als einen Studien- und Arbeitsort, an dem Diversität wertgeschätzt und Diversitätskompetenz entwickelt wird. Wir sind überzeugt, dass dies die Zufriedenheit der Studierenden, Beschäftigten und Lehrenden erhöht, und die Attraktivität der Hochschule Hannover als Studien- und Arbeitsort steigert.



# Positionspapier des Arbeitskreises Diversität

## Aufgaben

Die Hochschule Hannover

- schafft Voraussetzungen für soziales und gesellschaftliches Miteinander ihrer Mitglieder
- berücksichtigt besondere Lebenslagen und Anliegen von Studierenden, Beschäftigten und Lehrenden mit Behinderungen oder Beeinträchtigungen und ergreift Maßnahmen zum Ausgleich von Nachteilen
- berücksichtigt Lebenssituationen von Erziehenden sowie Pflegenden, bietet aktive Unterstützung an
- fördert Diversitätsstudien
- fördert Weiterbildung der Studierenden, Beschäftigten und Lehrenden zu den Themen Diversität, Bildungsgerechtigkeit und Barrierefreiheit
- fördert die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern und die Gleichbehandlung aller Menschen im Sinne von Art. 3 GG und AGG.

## Maßnahmen

Zur Umsetzung der oben beschriebenen Aufgaben schlagen wir vor

- Verankerung der Themen Diversität, Bildungsgerechtigkeit und Barrierefreiheit als Ziele in der Grundordnung der Hochschule
- Schaffung einer dem Präsidium zugeordneten Stelle für Diversität
- Weiterbildungsangebote für Studierende, Beschäftigte und Lehrende zu den Themen Diversität, Bildungsgerechtigkeit und Barrierefreiheit
- Diversität als Querschnittsthema für Lehre, Forschung und Personalentwicklung
- Lehrveranstaltungen zur Förderung und Entwicklung von Diversitätskompetenz



# Blitzlicht Diversität Dezember 2015

	Fort- und Weiterbildung	Vereinbarungen	Fakultäten	Forschung	Strukturen und Gremien
Kultur / Ethnie	●	●	●	?	●
Alter	●	●	●	?	●
Religion, Weltanschauung	●	●	●	?	●
sexuelle Orientierung	●	●	●	?	●
Gender	●	●	●	●	●
gesundheitliche Beeinträchtigung	●	●	●	?	●
soziale Lage	●	●	●	●	●

● es gibt schon Aktivität

● Ansätze, Planungen, Ideen in Arbeit

● keine Aktivität bekannt

? unbekannt bzw. es weiß niemand davon



Wertschätzung von Vielfalt und Heterogenität!

# AG Beratung im Team Diversität Dezember 2015

	Bestand	Hilfe oder Idee	Stolpersteine	Wo stehen wir heute?
Kultur / Ethnie		ZSW – IO ZSW – W	<p><b>Ignoranz und Vorurteile</b></p> 	<p>das Präsidium unterstützt in allen Bereichen und bringt die Themen auch Top Down voran</p> 
Alter	?	eher Thema der MA, nicht der Studierenden		
Religion, Weltanschauung	?	Raum der Stille		
sexuelle Orientierung	?	Gleichstellungsbüro		
Gender		MINT, übergreifende Professur Götschel		
psych. und gesundheitliche Beeinträchtigung	in Arbeit	VPÖ		
soziale Lage		MyStudy, Sozialberatung des Stud.Werkes		

 starkes und kritisches Bewusstsein für diesen Bereich

 ein noch weitestgehend unbearbeitetes Thema

? keine Idee und/oder Erfahrung



Wertschätzung von Vielfalt und Heterogenität!

# Ziele für die Lehre Dezember 2015

Auf zentraler Ebene



Auf Ebene der Fakultäten

- 1 Einrichtung eines Zentrums für fakultätsübergreifende Lehre (Arbeitstitel ZEFÜL)
  - > Lehrangebote zu Diversität und Gender (D+G) sammeln und zentral präsentieren
  - > Lehrangebote zu D+G curricular verankern
- 2 D+G Zertifikat für Studierende
- 3 D+G Kompetenz als Kriterium in der Richtlinie zur Vergabe von Leistungsbezügen
- 4 Klare Strukturen und Inhalte, gesicherte Finanzierung und Ressourcen
- 5 Koordinierungsstellen zu D+G an jeder Fakultät
- 6 HS-Didaktische Weiterbildung zu D+G
- 7 Pflichtmodul zu D+G im Grundstudium (additiv)
  - +
  - integrative Einbindung in die fachspezifischen Inhalte und Arbeitsformen
- 8 Curriculare Verankerung der Module
- 9 D+G Berücksichtigung in der Abfrage zur Lehrevaluation



Wertschätzung von Vielfalt und Heterogenität!

# Ziele für die Lehre Dezember 2015

## Aktueller Stand

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Gender-Professur Fak. I, II, IV (MGM)		Dez.				Dez.	
D+G-Koordinierungsstelle Fak. III (Fak. III)		Jan.				Dez.	
Gender-Koordinierungsstelle Fak. V (PP II)			Sep.			Jul.	
Gender in der Forschung (PP II)			Jan.			Dez.	

MGM = Maria-Goeppert Meyer Programm

PP II = Professorinnenprogramm



Wertschätzung von Vielfalt und Heterogenität!



# Impulse für die Strategiediskussion

## Beratung

- > Weiterbildungen für alle beratenden Einrichtungen
- > Ausbau der Weiterbildungsangebote im Themenbereich Diversität

## Lehre

- > Zentrum für fakultätsübergreifende Lehre
- > Koordinierungsstellen zu Diversität und Gender an jeder Fakultät

## zentral

- > Hochschulweite Diversitätsoffensive
- > Bewusstsein für alle Dimensionen in allen Ebenen der Hochschule
- > personelle Ressourcen z. B. Diversitätsmanager\*in

