

„Diversität“ und „Diversity-Policies“ an der Goethe-Universität – Begriffsbestimmung

Diversität – Diversity an der Goethe-Universität

„Diversität“ (Diversity) bezeichnet die Verschiedenheit von Menschen, die aus individuellen Voraussetzungen und Lebensverläufen sowie gesellschaftlichen Bedingungen resultiert. Damit verbunden sind unterschiedliche Zugänge zu Ressourcen, Bildung, Netzwerken und politischer Teilhabe in der Gesellschaft.

Für die Goethe-Universität als Bildungs- und Forschungseinrichtung stehen die folgenden Diversitätsdimensionen im Fokus, die auch durch die Antidiskriminierungsrichtlinie der Goethe-Universität geschützt sind:

- Geschlecht bzw. Geschlechtsidentität
- sexuelle Orientierung bzw. Identität
- Religionszugehörigkeit und Weltanschauung
- rassistische Zuschreibungen (anhand phänotypischer Merkmale, vermuteter Herkunft, Religion, Name usw.)
- eigene und familiäre Migrationserfahrung sowie internationale Bildungsbiografien
- soziale Herkunft und familiärer Bildungshintergrund sowie sozialer und finanzieller Status
- körperliche und psychische Beeinträchtigungen sowie chronische Erkrankungen
- Alter
- Familienstatus und Care-Aufgaben in Familie und Pflege

Menschen gehören hierbei nicht nur einer Diversitätsdimension an bzw. werden diesen zugeordnet. Je nach sozialem Kontext überlagern sich die verschiedenen Diversitätsdimensionen und wirken zusammen. Dadurch entstehen spezifische soziale Positionierungen, Erfahrungen und Diskriminierungserlebnisse. Dies wird auch mit dem Begriff der Intersektionalität beschrieben.

Die Diversitätsdimensionen wirken in Abhängigkeit vom sozialen Kontext auf individueller, institutioneller und struktureller Ebene. Daraus können Vorteile, aber auch Benachteiligungen entstehen, die nicht allein durch individuelle Anstrengung und Leistungsfähigkeit ausgleichbar sind.

Bezogen auf Hochschulen bedeutet dies: Es bestehen unterschiedliche Chancen für ein erfolgreiches Studium bzw. eine erfolgreiche Karriere innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft. Damit befassen sich die Diversity Policies der Goethe-Universität, die darauf zielen, Chancengleichheit und -gerechtigkeit herzustellen und Diskriminierungen entgegen zu wirken.

Diversitätspolitik – Diversity Policies an der Goethe-Universität

„Diversity Policies“ beschreibt den strategisch-praktischen Umgang mit Diversität in Institutionen. Diversity Policies verfolgen mehrere Ziele: Zum einen ungleiche soziale Positionierungen und Chancen und damit verbundene Benachteiligungen sichtbar zu machen. Zum anderen das alltägliche Miteinander und die sozialen Strukturen so zu gestalten, dass sie auf gegenseitiger Wertschätzung und Respekt basieren. Dabei sind Diversity Policies durch gesetzliche Grundlagen (z.B. dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), dem Hessischen Hochschulgesetz, bes. §3 Abs. 5) gerahmt.

Die Goethe-Universität als Bildungs- und Forschungseinrichtung sieht sich in der besonderen gesellschaftlichen Verantwortung, eine diversitätssensible und diskriminierungskritische Wissenschafts- und Gesellschaftskultur zu befördern, um eine breite Teilhabe zu ermöglichen. Durch den gleichwertigen Einbezug einer Vielzahl von Perspektiven können die Potentiale aller Hochschulmitglieder und -angehörigen zur Geltung gebracht, bisherige Erkenntnisse erweitert und in Frage gestellt sowie Kreativität und Problemlösungskompetenzen gestärkt werden.

Zentrale Bausteine der 2011 an der Goethe-Universität eingeführten Diversity Policies sind die Etablierung diversitätsgerechter Strukturen und Prozesse, die Förderung vielfältiger Talente in Studium und Wissenschaft, die Implementierung einer umfassenden Antidiskriminierungsarbeit, von Empowerment-Angeboten und Sensibilisierungsmaßnahmen. Diversity Policies leisten einen grundlegenden Beitrag zur Gestaltung der Organisations- und Wissenschaftskultur und sind somit Teil einer zukunftsfähigen Universität.