

Hintergrund

2013 Mission Statement Diversity www.fu-berlin.de/universitaet/profil/diversity/mission-statement-diversity

12.02.2018 Einrichtung Diversitynetzwerk-Leitungsteam

Anfang 2019 Beginn Begleitforschung Arbeitsbereich Gender & Diversity am Otto-Suhr-Institut

Vorliegende Ergebnisse: wichtig für den Erfolg von Diversity-Arbeit an HS

- Bedarfserfassung & breite, dezentrale Beteiligung (partizipativer Bottom-Up-Ansatz)
- Zentrale Bündelung und strategische Steuerung (Top-Down-Ansatz)

30.09.2019 FU Workshop zu Diversity (mit Prof. Hildyard, University of Toronto)

29.01.2020 7. Bundestreffen der Vize-Präsident*innen für Diversity

24.02.2020 Diskussion über Diversity Governance im Diversity Leitungsteam

01.03.2020 Neubesetzung der Arbeitsstelle Diversity & Gender-Controlling (SPB 3)

21.04.2020 Präsidiumsbeschluss: angepasste Diversity Governance Struktur, für 2 Jahre, danach Prüfung

Das Diversity Netzwerk umfasst

- Diversity Leitungsteam
- Diversity Plenum
- + ab Mai 2021: Dezentrale Diversity-Ansprechpersonen
- Zentrale Arbeitsgruppen
- Dezentrale Arbeitsgruppen

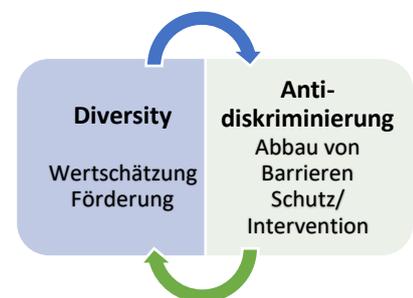
In allen Gremien werden bei Bedarf weitere einschlägige Akteur*innen zu einzelnen Themen und Aufgaben einbezogen.

2020-2023 Teilnahme der FU am Organisationsentwicklungsprozess „Vielfalt Gestalten“, Diversity Audit des Stifterverbands.

16.02.2021 Präsidiumsbeschluss: [Diversity-Konzept 2021-2023](#).¹ Die Umsetzung des Diversity Konzepts, inkl. Erarbeitung eines Modells für Arbeitsstrukturen Diversity und Antidiskriminierung und Evaluation der Governance Struktur, wird im Rahmen des Audit-Verfahrens erfolgen.

Diversitätsverständnis der FU

- Ausgangspunkt: Mission Statement Diversity
- Beschreibend + programmatisch: gleichberechtigte Teilhabe aller Universitätsmitglieder
- Mehrdimensionale Unterschiede zwischen Menschen entlang sozialer Kategorien, z.B. Geschlecht, inkl. geschlechtliche Identität; sexuelle Orientierung; Lebensalter; ethnische Herkunft und/oder rassistische und antisemitische Zuschreibung (hierunter wird auch Migrationsgeschichte betrachtet); Nationalität; Sprache; Religion und/oder Weltanschauung; sozialer Status (inkl. First Generation); Behinderung, chronische Erkrankung und/oder gesundheitliche Beeinträchtigung; Sozial-familiäre Lage (vgl. Landesantidiskriminierungsgesetz 2020)
- Verknüpft mit ineinandergreifenden Benachteiligungsstrukturen und -praxen (Intersektionalität)
- Ziel einer barriere- und diskriminierungsfreien Lehr-, Lern- und Arbeitsumgebung sowie einer wertschätzenden Zusammenarbeit aller Statusgruppen
- Bedarf selbstkritischer Erkennung und Abbau von Ausgrenzungsmechanismen + Wertschätzung und Förderung von Diversity
- Horizontaler Ansatz – Zielgruppenübergreifend, Praxen im Mittelpunkt bei gleichzeitigem zielgruppenorientierten Engagement nach Bedarf



Prinzipien der Zusammenarbeit im Diversity Netzwerk

- Partizipation: (pro)aktive Teilnahme der relevante Akteur*innen
- Verbindliche Übernahme von Verantwortung
- Transparenz: Dokumentation, proaktive Kommunikation, Mandate einhalten
- Auf Augenhöhe, statusgruppenübergreifend, wertschätzend
- Offenheit und konstruktive Auseinandersetzung (Critical Friends)
- Lösungsorientierung

¹ Die Ausgangssituation der Universität, Grundsätze der Diversity-Strategie, Ziele und Maßnahmen wurden im Audit-Selbstreport dokumentiert (1. Oktober 2020) und dienten als Grundlage des Diversity-Konzepts 2021-2023.

Diversity Leitungsteam

Rolle

Strategische Steuerung des Diversity Netzwerks

- Empfehlungen und Berichterstattung an das Präsidium
- Festlegung der Ziele und des Outputs
- Empfehlungen / Beratung des Diversity Plenums
- Kommunikation der Arbeit des Diversity Netzwerks in den jeweiligen Arbeitsbereich hinein

Dabei Berücksichtigung der vom Plenum formulierten Themen, Bedürfnisse, Probleme und Empfehlungen sowie der Datenlage (evidenzbasiert)

Priorität 2020-2023: Organisationsentwicklungsprozess Diversity Audit/Umsetzung Diversity Konzept.

Treffen

voraussichtlich 2x pro Semester

Mitglieder

2 Jahre Amtszeit

Qua Amt: (11 Mitglieder) (Benennung vom Präsidium 28.05.2020)

- Das für Diversity zuständige Präsidiumsmitglied: Prof. Dr. Verena Blechinger-Talcott (*Vorsitz*)
- Diversity und Gender-Controlling: Gabi Rosenstreich (*Geschäftsführung*)
- Vertreter*in Abteilung I Personal: Regina Adolphs
- Vertreter*in Abteilung V Lehr- und Studienangelegenheiten: Beate Hammers
- Vertreter*in Stabsstelle Strategische Planung und Berichtswesen: Nicole Eschner
- Zentrale Frauenbeauftragte: Dr. Mechthild Koreuber
- Gesamtschwerbehindertenvertretung: André Lefeber
- AGG Beschwerdestelle für Mitarbeiter*innen: *Vakant*
- Leitung Arbeitsbereich Gender and Diversity: Prof. Dr. Gülay Çağlar
- Expert*in für Diversity an der FU Berlin: Prof. Dr. Martin Lücke
- Expert*in für Diversity an der FU Berlin: Prof. Dr. Doris Kolesch

Stellvertretungen werden vom jeweiligen Arbeitsbereich bzw. ggf. Mitglied benannt, um die Beteiligung des Bereichs sowie den bereichsinternen Kommunikationsfluss sicherzustellen.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, anlass- bzw. themenbezogen weitere Personen zu Sitzungen einzuladen.

Diversity Plenum

Rolle

Beratung und ggf. Initiierung von Diversity Maßnahmen

- Beratung von AG bei der Operationalisierung und Umsetzung von Maßnahmen
- Entwicklung von Maßnahmen zur Erreichung der vom Leitungsteam formulierten Ziele und Outputs (Metaebene)
- Einrichtung bzw. Beauftragung von AG mit der Operationalisierung und Umsetzung der Maßnahmen
- Empfehlungen und Berichterstattung an das Leitungsteam
- Kommunikation der Arbeit des Diversity Netzwerks in die jeweilige Statusgruppe bzw. in den Arbeitsbereich hinein sowie Schnittstelle zur Arbeitsstelle Diversity.

Dabei Berücksichtigung der von AG und vom Leitungsteam formulierten Themen, Bedürfnisse, Probleme und Empfehlungen sowie der Datenlage (evidenzbasiert)

Priorität 2021-2023: Organisationsentwicklungsprozess Diversity Audit (insbes. Teilnahme an Workshops)

Treffen

voraussichtlich 1-2x pro Semester (mehr während Diversity Audit)

Mitglieder

Jeweils 2 Vertreter*innen der Statusgruppen mit jeweils 2 Stellvertreter*innen + 17 qua Amt.

Amtszeit 2 Jahre

Qua Amt: (17 Mitglieder) (Benennung vom Präsidium 17.11.2020)

- Diversity & Gender-Controlling: Gabriele Rosenstreich (*Geschäftsführung und Vorsitz*)
- Schwerbehindertenvertretung: André Lefeber
- Berater*in für Studierende mit Behinderungen & mit chronischen Erkrankungen: Anja Ahrens
- Beauftragte*r für Studierende mit Behinderungen & mit chronischen Erkrankungen:
Prof. Dr. Olaf Muthorst
- AGG Beschwerdestelle für Mitarbeiter*innen: Daniela Beitz
- Vertreter*in der ZE Margherita-von-Brentano-Zentrum: Dr. Heike Pantelmann
- Vertreter*in der zentralen Frauenbeauftragten: Nina Lawrenz
- Sprecherin des Plenums der Frauenbeauftragten: Ellinor Trenczek
- Vertreter*in der ZE Studienberatung & Psychologische Beratung: Brigitte Reysen-Kostudis
- Vertreter*in des Arbeitsbereichs Gender & Diversity OSI: Friederike Beier
- Vertreter*in des Gesamtpersonalrats: Vorstand
- Vertreter*in der Stabsstelle Presse & Kommunikation: Kerrin Zielke
- Vertreter*in des Dual Career & Family Service: Daniel Hippich
- Vertreter*in Abteilung I Personal: Lilith Wanner-Mack
- Vertreter*in Abteilung IV Internationales: Sophie Bahrs
- Vertreter*in Abteilung V Lehr- & Studienangelegenheiten: Katrin Fischer
- Vertreter*in der dezentralen Verwaltungsleitungen: Gisela Rossa-Dubray

Stellvertretungen werden vom jeweiligen Arbeitsbereich bzw. ggf. Mitglied benannt, um die Beteiligung des Bereichs sowie den bereichsinternen Kommunikationsfluss sicherzustellen.

*Vertreter*innen der Statusgruppen:* (8 Mitglieder) (Benennung durch den Akademischen Senat)

- Studierende: Maris Trettin, Melanie Geuter (AS 08.07.20)
Stellvertreter*innen: Paula Ranft (AS 08.07.20), Luca Wagner (AS 09.12.20)
- Akademische Mitarbeiter*innen: Dr. Martha Zapata Galindo, Katharina Schmidt (AS 08.07.20)
Stellvertreter*innen: Astrid Petzold (AS 20.01.21), *Vakant*
- Nicht-wiss. Beschäftigte: Alette Winter, Madeleine-Marie Gilles (AS 28.10.20)
Stellvertreter*innen: Stefanie Bahe, Sera Renée Zentiks (AS 28.10.20)
- Professor*innen: Prof. Dr. Schirin Amir-Moazami, Prof. Dr. Robin Celikates (AS 08.07.20)
Stellvertreter*innen: Prof. Dr. Britta Schütt, Prof. Dr. Sascha Hein (AS 08.07.20)

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, anlass- bzw. themenbezogen weitere Personen zu Sitzungen einzuladen.

Zentrale Arbeitsgruppen

Einrichtung vom Plenum und/oder vom federführenden Arbeitsbereich in Abstimmung mit der Arbeitsstelle Diversity (schriftlicher Auftragsbeschreibung, inkl. Ziele, Ergebnisse, Mitglieder)

Rolle

Erarbeitung & Umsetzung von Diversity Maßnahmen auf zentraler Ebene in festgelegten Themen- oder Handlungsfeldern (ggf. Kombination von Felder)

- Operationalisierung und Umsetzung der formulierten Aufträge (Maßnahmen)
- Empfehlungen und Berichterstattung an das Plenum
- Ggf. Beratung von dezentralen AGs im relevanten Themen-/Handlungsfeld
- Benennung von Verbindungsmitgliedern für die Fachbereiche bzw. Zentralinstitute

Dabei Berücksichtigung der vom Plenum und ggf. von dezentralen AGs formulierten Themen, Probleme und Empfehlungen sowie der Datenlage (evidenzbasiert)

Priorität bis Ende 2022: im Diversity Audit vereinbarte Maßnahmen

Treffen

Selbstbestimmt nach Bedarf

Mitglieder

Funktionen (statusgruppenübergreifend) von der Federführung oder vom Diversity Plenum entsprechend der Themen und Zielsetzungen bestimmt und nach Bedarf von der AG selber angepasst.

Bei Bedarf werde weitere einschlägige Akteur*innen zu einzelnen Themen und Aufgaben einbezogen

Verbindungsmitglieder: In zentralen AGs können Mitglieder zu Verbindungsmitgliedern des Themenfelds für dezentrale Akteur*innen bestimmt werden. Rolle: Sicherstellung Informationsfluss (⇔), und somit die Verzahnung von Maßnahmen und Weitergabe von Empfehlungen.

Dezentrale Arbeitsgruppen

Selbstbestimmte Einrichtung auf dezentraler Ebene bei Bedarf, nach (Kombination von) Themen- oder Handlungsfeldern (ggf. Nutzung vorhandener Strukturen)

Rolle

Erarbeitung & Umsetzung von Diversity Maßnahmen auf dezentraler Ebene

- Operationalisierung und Umsetzung der vom Plenum und Leitungsteam formulierten Zielen (Maßnahmen), siehe Diversity-Konzept
- Empfehlungen und Berichterstattung über das Verbindungsmitglied und/oder dezentralen Diversity-Ansprechperson
- Beratung der zentralen AG im relevanten Themen-/Handlungsfeld

Dabei Berücksichtigung der vom Plenum und ggf. von dezentralen AGs formulierten Themen, Probleme und Empfehlungen sowie der Datenlage (evidenzbasiert)

Priorität bis Ende 2022: im Diversity Audit vereinbarte Maßnahmen

Treffen

Selbstbestimmt nach Bedarf

Mitglieder

Statusgruppenübergreifend auf dezentraler Ebene bestimmt.

Bei Bedarf werde weitere einschlägige Akteur*innen zu einzelnen Themen und Aufgaben einbezogen

Verzahnung

Dezentrale Diversity-Ansprechpersonen und ggf. Verbindungsmitglieder der Zentralen AG: Dienen als Ansprechpersonen für dezentrale Akteur*innen. Rolle: Sicherstellung Informationsfluss (⇔), und somit die Verzahnung von Maßnahmen und die Weitergabe von Erfahrungen und Empfehlungen.

Dezentrale Diversity-Ansprechpersonen

Mai 2021 eingeführt.

Jene Fachbereiche, Zentralinstitute, Zentraleinrichtungen und Abteilungen der zentralen Verwaltung, die keine Vertretung qua Amt im Diversity Plenum haben, ernennen eine Diversity-Ansprechperson.

Ziel: Förderung der Verzahnung der dezentralen und zentralen Diversity-Aktivitäten durch die transparente Informationsvermittlung

Rolle

- Schnittstelle des Arbeitsbereichs zur Arbeitsstelle Diversity (und dadurch zur Governance Struktur), um den Informationsfluss zu gewährleisten (insbesondere: in beide Richtungen über Aktivitäten und Bedarfe informieren, proaktiv auf potentielle Schnittstellen hinweisen, Kontakte vermitteln).
- Informationsfluss innerhalb des Arbeitsbereichs zwischen Diversity-Arbeitsstrukturen und -aktivitäten und der Leitung/Verwaltung sicherstellen.
- Erstkontakt für Fragen des zuständigen Präsidiumsmitglieds und der Arbeitsstelle Diversity im Themenfeld Diversity

Benennung

Die Ansprechpersonen werden von den Dekanaten der Fachbereiche, Leitungen der Zentralinstitute, Zentraleinrichtungen und Abteilungen der ZUV ernannt und der Arbeitsstelle Diversity mitgeteilt.

Erwünscht: Personen, die langfristig an der Freien Universität Berlin beschäftigt und innerhalb des Arbeitsbereichs gut vernetzt sind. Von Vorteil wäre, wenn die Person zeitgleich in eine andere Rolle in die Diversity-Governance-Struktur eingebunden ist (z.B. als Mitglied im Plenum).

Handlungsfelder

Orientierung am Diversity Audit des Stifterverbands

- Strategie und Struktur
- Studium und Lehre
- Personal
- IT und Liegenschaften (inkl. Digitalisierung)
- Interne Kommunikation und Partizipation
- Externe Kommunikation
- Service und Beratung

Prioritäten 2020-2023

Ineinandergreifend.

Kontakt

Gabriele Rosenstreich, Diversity & Gender-Controlling (SPB3)

diversity@fu-berlin.de

www.fu-berlin.de/diversity

Mailingliste: <https://lists.fu-berlin.de/listinfo/diversity>