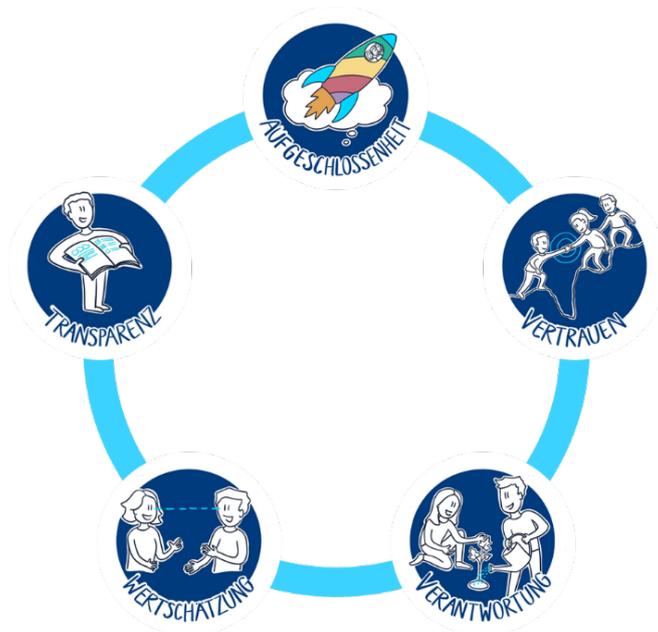


NORDAKADEMIE gAG

Gleichstellungs- und Diversitäts-Konzept

2023-2027



Inhalt

Einleitung.....	3
Ziele des Gleichstellungs- und Diversitäts-Konzepts	3
Strukturelle Verankerung	4
Handlungsfelder.....	5
Handlungsfeld: Strukturelle Verankerung	5
Handlungsfeld: Gendersensibilisierung und Geschlechterkompetenz.....	5
Handlungsfeld: Inklusiv Kommunikationskultur	6
Handlungsfeld: Geschlechtergerechte Berufungsverfahren	7
Handlungsfeld: Genderperspektiven in Forschung und Lehre.....	8
Handlungsfeld: Diversitäts-Management.....	9
Handlungsfeld: Sexualisierte Diskriminierung, Gewalt, Machtmissbrauch	9
Handlungsfeld: Nachwuchsförderung.....	10
Ausblick.....	11

Einleitung

Die NORDAKADEMIE versteht sich als ein Ort der Offenheit, Vielfalt und Chancengleichheit und sieht es als ihre Aufgabe an, ein inklusives Umfeld zu schaffen, in dem alle Hochschulmitglieder und -angehörige unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter, Religion, sexueller Orientierung, körperlichen Fähigkeiten oder sozialem Hintergrund respektiert, gefördert und gleichberechtigt behandelt werden.

Das vorliegende Gleichstellungs- und Diversitäts-Konzept formuliert Ziele, Handlungsfelder und Maßnahmen, um strukturelle Benachteiligungen zu minimieren, Diversität als Chance für Innovation und wissenschaftliche Exzellenz zu verstehen und eine diskriminierungsfreie Hochschulkultur zu stärken. Es bildet die Grundlage für eine nachhaltige Entwicklung hin zu mehr Gerechtigkeit und Teilhabe im Studium, Lehre, Forschung und Verwaltung und leistet einen Beitrag zur Qualitätsverbesserung, Barrierefreiheit und Bildungsgerechtigkeit.

Die Gleichstellung aller Geschlechter und der Schutz vor Diskriminierung sind nicht nur grundgesetzliche Pflicht, sondern tragen dazu bei, Talente, Fähigkeiten und Potenziale zu fördern und stellen eine Querschnittsaufgabe in Forschung, Lehre, Studium sowie Verwaltung dar.

Ergänzend bieten die [Antidiskriminierungsrichtlinie](#), der Code of Conduct und der [Verhaltenskodex](#) für Studierende einen Orientierungsrahmen für ein faires Miteinander aller Hochschulmitglieder und -angehörigen.

Ziele des Gleichstellungs- und Diversitäts-Konzepts

Die Förderung von Gleichstellung und Diversität ist ein zentraler Bestandteil der strategischen Hochschulentwicklung. Um ein inklusives, chancengerechtes und diskriminierungsfreies Umfeld für alle Hochschulmitglieder und -angehörige zu schaffen, definiert das vorliegende Konzept folgende Ziele:

1. Förderung von Chancengleichheit durch gleiche Zugangsmöglichkeiten zu Bildung, Forschung und Karriere für alle Hochschulmitglieder und -angehörigen
2. Stärkung einer inklusiven Hochschulkultur durch eine wertschätzende und diskriminierungsfreie Umgebung und Kommunikation
3. Schutz vor Diskriminierung und Machtmissbrauch
4. Erhöhung der Sichtbarkeit unterrepräsentierter Gruppen durch zielgerichtete Maßnahmen
5. Verankerung von Gleichstellung und Diversität in strategischen Planungen, Personalentwicklungen, Berufungsverfahren, Studiengangsentwicklungen und Gremienarbeit

Um diese Ziele zu erreichen, werden konkrete Handlungsfelder und Maßnahmen definiert.

Strukturelle Verankerung

Die NORDAKADEMIE fördert die gebotene Gleichberechtigung aller Geschlechter und berücksichtigt die in § 3 Abs. 5 des Schleswig-Holsteinischen Hochschulgesetzes angesprochene „Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen“ in allen ihren internen Handlungsfeldern. Seit der Benennung einer dem Präsidium zugeordneten Gleichstellungsbeauftragten im Jahr 2010 existiert eine direkte Ansprechpartnerin, welche die Hochschule bei Aktivitäten des Gender- und Diversitäts-Managements unterstützt, dabei werden Gleichstellungsaufgaben aufgrund der Größe der Hochschule nicht als Haupttätigkeitsgebiet übernommen. Mit Einführung der neuen Hochschulverfassung wurde 2025 eine Stellvertretung für die Gleichstellungsbeauftragte durch Senatsbeschluss eingeführt.

Zusätzlich zur Gleichstellungsbeauftragten sieht das schleswig-holsteinische Hochschulgesetz die Benennung eines oder einer Diversitätsbeauftragten vor. Die Schaffung dieser Position sowie deren Stellvertretung wurde ebenfalls 2025 durch den Senat beschlossen.

Gleichstellungsbeauftragte sind verantwortlich für die Umsetzung der in diesem Konzept gesetzten Ziele und achten bei hochschulpolitischen Entscheidungen darauf, dass die Themen Chancengleichheit und der Schutz vor Diskriminierung berücksichtigt werden. Gleichstellungsbeauftragte beraten die Hochschulleitung in allen Fragen zur Gleichstellung der Geschlechter und sind aktiv an Berufungsverfahren, Beschwerdekommision, Senatssitzungen und Akkreditierungsverfahren beteiligt.

Diversitätsbeauftragte sind Ansprechpartner:innen für Fragen zum Umgang mit Vielfalt und der Entwicklung von Angeboten zur Implementierung von Diversität in der Hochschule. Dazu gehören u. a. die Konzeption von Maßnahmen und Projektideen sowie deren Evaluation.

Die Kooperation mit anderen Fakultäten, Einrichtungen und Netzwerken ist ein integraler Bestandteil des Gleichstellungs- und Diversitäts-Managements. So nimmt die Gleichstellungsbeauftragte als Gast an den Sitzungen der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LAKOG) teil und besucht die Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (bukof). Die Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten in Schleswig-Holstein, insbesondere anderer Fachhochschulen und HAWs, schlägt sich in gemeinsamen Projekten nieder. So findet seit 2021 jährlich eine online-Veranstaltung zum Thema „Karriereweg FH / HAW-Professorin“ statt.

Im Verband der privaten Hochschulen existiert seit 2024 eine Arbeitsgruppe „Chancengerechtigkeit“, die sich mit den Themen Gleichstellung und Diversität beschäftigt und von der NORDAKADEMIE mitinitiiert wurde. In diesem Zusammenhang werden zahlreiche Impulse durch die Vernetzung mit ebenfalls privat organisierten Hochschulen erwartet.

Handlungsfelder

Aus den oben beschriebenen Zielen lassen sich Handlungsfelder ableiten, für die im Folgenden Bedarfe und Maßnahmen formuliert werden.

Handlungsfeld: Strukturelle Verankerung

Die nachhaltige Umsetzung von Gleichstellung und Diversität erfordert eine strukturelle Verankerung innerhalb der Hochschule. Dies umfasst die Einbindung in Leitlinien, Strategien und Entscheidungsprozesse sowie die Ausstattung mit personellen und finanziellen Ressourcen. Durch verbindliche Zuständigkeiten, transparente Prozesse und eine kontinuierliche Evaluation kann Gleichstellung als Querschnittsaufgabe wirksam und dauerhaft in der Hochschulkultur verankert werden.

Entwicklungsziele und Maßnahmen

Neben zahlreichen Maßnahmen, die bereits dazu beigetragen haben, Gleichstellung und Diversität in der Hochschule zu verankern, lassen sich weitere Entwicklungsfelder ausmachen.

Um bei allen Hochschulmitgliedern und -angehörigen ein Bewusstsein für Gendergerechtigkeit und Chancengleichheit zu schaffen, sollten Schulungen angeboten werden. Hierbei gilt es jedoch zu berücksichtigen, dass nicht nur Interessierte die Angebote wahrnehmen, durch Verpflichtung aber keine Reaktanz entsteht.

Durch die Stärkung von Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit in allen Bereichen der Hochschule (Lehre, Forschung, Verwaltung) soll die Sichtbarkeit der Themen Gender und Diversität erhöht werden, um eine Verankerung in den Köpfen zu bewirken. In Zielvereinbarungen kann dies beispielsweise schriftlich festgehalten und für alle nachvollziehbar gemacht werden. Bei Bewerbungen auf ausgeschriebene Professuren wird neben den üblichen Bewerbungsunterlagen ein überzeugendes Diversität-Statement von den Kandidat:innen erwartet.

Zum Handlungsfeld strukturelle Verankerung zählt auch die bereits erfolgte aktive Verantwortungsübernahme des Präsidiums für Gender und Diversität, die Bereitstellung erfolgskritischer Ressourcen (insbesondere in Form von Zeit) und die Sicherstellung der vorgegebenen Gender- und Diversitätszielgrößen bei der Besetzung von Gremien, etc.

Handlungsfeld: Gendersensibilisierung und Geschlechterkompetenz

Ausgehend vom Beschluss des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) vom 10. Oktober 2017 wurde in Deutschland zum 18. Dezember 2018 das Personenstandsgesetz (PStG) geändert: Es gibt vier Optionen zur Erfassung des Geschlechts: männlich, weiblich, divers, keine Eintragung. Der Beschluss des BVerfG stärkt das Recht auf Schutz der geschlechtlichen Selbstbestimmung und ist daher auch für TIN*-Personen (trans*, inter* und nicht-binär) wegweisend. (Quelle: bukof Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt an Hochschulen).

Studien zeigen, dass TIN* Personen auf unterschiedliche Weise diskriminiert werden. So sind TIN* Studierende z. B. der Diskriminierung durch Lehrende und Mitstudierende ausgesetzt oder sehen sich einer fehlenden Anerkennung der Identität gegenüber. Laut einer Studie des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH (DZHW) aus dem Jahr 2021 führt dies insbesondere zu einer erhöhten psychischen Belastung, Studienzeitverlängerung und einer erhöhten Studienabbruchquote.

Das Selbstbestimmungsgesetz (SBGG) löst seit 2024 das Transsexuellengesetz (TSG) ab. Die rechtliche Änderung des Vornamens und des Geschlechtseintrags im Personenstand ist künftig durch Selbstauskunft beim Standesamt möglich. Langwierige Gerichtsverfahren wie bisher entfallen.

Ziel der NORDAKADEMIE ist es, die Geschlechtervielfalt im Hochschulalltag anzuerkennen und einen diskriminierungsfreien Umgang zu fördern. So konnten bereits vor Inkrafttreten des Selbstbestimmungsgesetzes im Jahr 2024 Studierende ihren Vornamen bei der Immatrikulation entsprechend ihrer geschlechtlichen Identität angeben und wurden so in den IT-Systemen geführt, um damit die erheblichen Belastungen von inter- und transgeschlechtlichen Studierenden vor der amtlichen Transition zu minimieren. Als Bindeglied, z. B. bei Klausuren, fungierte der dgti-Ergänzungsausweis.

Entwicklungsziele und Maßnahmen

Geschlechtervielfalt hat auch Auswirkungen auf räumliche Gegebenheiten. Neben barrierefreien Zugängen, Still- und Gebetsräumen sollten auch Toiletten für Frauen und Männer, WCs für alle Geschlechter gut sichtbar und gut erreichbar an zentralen Stellen im Gebäude der Hochschule eingerichtet werden. In Campusplänen werden die Standorte der jeweiligen WCs übersichtlich dargestellt. Daneben ergeben sich weitere Handlungsfelder, wie die Entwicklung von Leitlinien für gendersensible Kommunikation und Gestaltung von Dokumenten, Webseiten und Öffentlichkeitsarbeit oder die Entwicklung und Bereitstellung von gendersensiblen Lehr- und Lernmaterialien. Hierzu gehört auch die Sensibilisierung für und Vermeidung von diskriminierenden KI-Bias. In der Gremienarbeit sollte eine paritätische Besetzung angestrebt und für Genderfragen in Entscheidungsprozessen sensibilisiert werden. Darüber hinaus könnte die Hochschule Angebote für Studierende sowie Hochschulmitglieder und -angehörige zur Reflexion von Geschlechterrollen und zur Förderung von Diversität-Kompetenzen anbieten.

Handlungsfeld: Inklusive Kommunikationskultur

Eine diskriminierungsfreie und inklusive Kommunikationskultur ist zentral für die Umsetzung von Gleichstellung und Diversität an der Hochschule. Durch eine transparente und wertschätzende Kommunikation nach innen und außen wird Vielfalt sichtbar gemacht und die Haltung der Hochschule zu Gleichstellung und Diversität glaubwürdig vermittelt.

Entwicklungsziele und Maßnahmen

In dem in Schleswig-Holstein geschlossenen Koalitionsvertrag ([koalitionsvertrag_2022-2027.pdf](#), S. 71) ist festgehalten, dass eine gendersensible Sprache von großer Bedeutung sei und diese auch weiter unterstützt werde, aber die Verwendung bzw. auch die Nichtverwendung keinesfalls zu einer besseren oder schlechteren Benotung von Studienleistungen führen dürfe. Hieran schließt die NORDAKADEMIE an, die jedem/jeder die freie Wahl bei der sprachlichen Gestaltung lässt, aber grundsätzlich eine geschlechter- und diversitätssensible Schrift- und Bildsprache in allen Dokumenten und auf der Website proaktiv unterstützt.

Alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule sind angehalten, ihre Außendarstellung, Beratungs- und Informationsangebote sowie die Lehrmaterialien zu den einzelnen Studiengängen daraufhin zu überprüfen, ob Geschlechterstereotype oder andere Diskriminierungen vermieden und alle Geschlechter gleichermaßen angesprochen werden. Für die interne Kommunikation ist vom Präsidium eine einheitliche Vorgehensweise beschlossen worden. Zur weiteren Optimierung sind Schulungen für die Verwendung von

geschlechtergerechter Sprache sowie die Überprüfungen verschiedener Dokumente und Internetseiten als Maßnahmen geplant.

Zu einer inklusiven Kommunikation zählt auch die digitale Barrierefreiheit. Nur so kann sichergestellt werden, dass alle Menschen, unabhängig von ihren individuellen Fähigkeiten oder Einschränkungen gleichberechtigten Zugang zu digitalen Informationen und Dienstleistungen haben. Dies umfasst die Gestaltung von Websites, mobilen Anwendungen und digitalen Inhalten nach den Prinzipien der digitalen Barrierefreiheit, wie sie in den Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) festgelegt sind. Mit einem Overlay-Tool für die Website und der Einrichtung eines Postfaches barrierefrei-studieren@nordakademie.de sind hier erste Maßnahmen ergriffen worden. Zusätzlich sind z. B. Videos mit Untertiteln, die Anpassung von Inhalten an Screenreader sowie die Bereitstellung von entsprechender Hardware im Bedarfsfall sinnvoll.

Handlungsfeld: Geschlechtergerechte Bewerbungsverfahren

Eine zentrale Aufgabe aller Hochschulen ist die Gleichstellung von wissenschaftlich Tätigen im Hochschulbereich. Auch die NORDAKADEMIE sieht ihre gleichstellungspolitische Aufgabe in einem gendergerechten Zugang für alle und der Entfaltung und Realisierung beruflicher und persönlicher Potenziale. Vor allem soll es um das Ziel gehen, engagierte (Nachwuchs-) Wissenschaftler:innen an MINT-Studiengänge heranzuführen, um als Role Models eine Vorbildfunktion für Schüler:innen einzunehmen und mit traditionellen Rollenbildern zu brechen.

Entwicklungsziele und Maßnahmen

Um im Bewerbungsverfahren auf einen ausgewogenen Bewerber:innenpool zugreifen zu können, wäre ein Lösungsansatz in entsprechenden Datenbanken gezielt nach geeigneten Kandidat:innen zu suchen (Active sourcing) und sie auf Ausschreibungen aufmerksam machen. Zudem wird bereits darauf geachtet, den Ausschreibungstext sowie das Anforderungsprofil gendersensibel zu gestalten.

Als wünschenswert wird eine geschlechterparitätisch und divers besetzte Berufungskommission erachtet, die gleichstellungs- und diversitätsbezogene Fragen im Interview stellt. Als Minimalanforderung ist die aktuelle Berufsordnung anzusehen, wonach mindestens eine weibliche stimmberechtigte Person, die nicht Teil der Studierendenschaft ist, der Berufungskommission angehört.

Um das Ziel einer vermehrten Rekrutierung von Nachwuchswissenschaftler:innen zu erreichen, ist ggf. eine Reflexion und ein Abbau von (Gender-) Bias bei den Mitwirkenden der Berufungskommission erforderlich. Schulungen auf diesem Gebiet können das Bewusstsein stärken und zur Reflexion der eigenen Wahrnehmung und des eigenen Verhaltens anregen. Best Practise-Beispiele anderer Hochschulen haben einen Vorbildcharakter für die NORDAKADEMIE (siehe Universität Heidelberg, Online-Tutorials zu Gender Bias bei Bewerbungsverfahren [Online Tutorial: Gender Bias im Bewerbungsverfahren - UNIFY - Unit for Family, Diversity & Equality](#)).

Im Anschluss an das Interview mit Bewerber:innen sollte auf die Hilfestellungen der NORDAKADEMIE wie Unterstützungsangebote bei ersten Lehrveranstaltungen oder Teilzeitprofessuren aufmerksam gemacht werden.

Ziel der Hochschule ist es, für alle Hochschulmitglieder und -angehörige Rahmenbedingungen für eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu schaffen. Darin liegt ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der Hochschule und

wird - neben einer Teilzeitprofessur - durch mobiles Arbeiten ermöglicht. Den Umfang der Lehrverpflichtung für Neuberufene, um bis zu einem Drittel zu reduzieren, könnte ein weiteres Angebot in diesem Zusammenhang sein.

Zur Verbesserung der Situation von Wissenschaftler:innen an Hochschulen spielt der Aspekt der Vernetzung eine wichtige Rolle. Die Hochschule unterstützt und fördert das Netzwerk innerhalb der Fachcommunity.

Handlungsfeld: Genderperspektiven in Forschung und Lehre

„Die Berücksichtigung von Geschlecht als inhaltliches, nicht nur personelles, Querschnittsthema wird von nationalen (z. B. DFG) und internationalen (v. a. EU) Drittmittelgebern in Projektanträgen erwartet und als Qualitätsmerkmal der Forschung ausdrücklich anerkannt. Die Genderdimension kann bei vielen Forschungsfragen relevant sein. Zu den grundlegenden Prinzipien und Standards guter wissenschaftlicher Praxis zählt demnach, dass Wissenschaftler*innen die Bedeutung von Geschlecht für ihre Forschungsvorhaben prüfen.“ (https://www.gleichstellung.uni-kiel.de/de/gleichstellungsplan/GStPlan_2020_2024.pdf, S. 4).

Für die Begutachtung von Förderanträgen kann es also entscheidend sein, schon bei der Antragstellung Kapitel zur Gleichstellung und Familienförderung einzubinden. So benennt die DFG in ihren Richtlinien zur Begutachtung von Sonderforschungsbereichen (SFBs) die Förderung von Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft, in anderen Programmlinien ist die Förderung der Vielfalt und Chancengleichheit ein für die Begutachtung relevantes Kriterium. Demzufolge ist eine enge Zusammenarbeit von Projektleiter:innen, Antragsteller:innen und Gleichstellungsbeauftragten empfehlenswert. Durch die Zusammenarbeit der NORDAKADEMIE mit Gleichstellungsbeauftragten in Schleswig-Holstein könnte hierfür auch die Nutzung des an der CAU angesiedelten Gender Consultings sinnvoll sein.

In der Lehre bedeutet die Förderung von Gleichstellung und Diversität z. B. vielfältige Perspektiven sichtbar zu machen und eine Lernumgebung zu schaffen, die alle Studierenden unabhängig von Geschlecht, Herkunft, sozialem Status, körperlichen Voraussetzungen oder sexueller Orientierung gleichermaßen fördert.

Entwicklungsziele und Maßnahmen

Bei Förderanträgen kann das Gleichstellungs- und Diversitätskonzept eine Hilfestellung bieten. Gleichstellungsbeauftragte können hierbei die Antragstellenden und Projektleitenden unterstützen.

Schulungen für Lehrende, aber auch Studierende, zu Themen wie diskriminierungsfreier Sprache, intersektionaler Diskriminierung und inklusiver Kommunikation können sinnvoll sein, um die eigene Wahrnehmung und das eigene Verhalten zu reflektieren. Best Practise-Beispiele anderer Hochschulen könnten hierfür einen Vorbildcharakter einnehmen.

Beim Einsatz von Lehrmethoden sollten unterschiedliche Lernstile und Bedürfnisse berücksichtigt werden, z. B. durch barrierefreie Materialien oder flexible Prüfungsformate.

Um Frauen in den Wissenschaften zu fördern, bietet z. B. das Programm *Women in Digital Areas* (WIDA; [koalitionsvertrag 2022-2027 .pdf](#), S. 217) Frauen aus Schleswig-Holstein die Möglichkeit, Digitalisierung mitzugestalten und ihr Wissen auszubauen. Diese und andere Initiativen sollten von Seiten der Hochschule unterstützt und für Impulse genutzt werden.

Handlungsfeld: Diversitäts-Management

Demografische Veränderungen, gesetzliche Bestimmungen und Globalisierung machen sowohl für Unternehmen als auch für Hochschulen die Auseinandersetzung mit Diversität immer wichtiger. Gemäß § 3 Abs. 5 S. 1, 2 und 3 HSG SH wirken die Hochschulen „...an der sozialen Förderung der Studierenden mit. Sie berücksichtigen die Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben und tragen insbesondere dafür Sorge, dass alle Mitglieder und Angehörigen unabhängig von der Herkunft und der ethnischen Zugehörigkeit, des Geschlechts, des Alters, der sexuellen Identität, einer Behinderung oder der Religion und Weltanschauung gleichberechtigt an der Forschung, der Lehre, dem Studium und der Weiterbildung im Rahmen ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten innerhalb der Hochschule teilhaben können. Sie wirken sexualisierter Belästigung und Gewalt entgegen.“

Gemäß dem *Code of Conduct* verpflichtet sich die Hochschule, alle potenziellen und bestehenden Mitarbeitenden fair und gleich zu behandeln und die Grundsätze der Gleichbehandlung anzuwenden. Es werden keinerlei Benachteiligungen geduldet. Dies gilt auch für die Zielgruppe der Studierenden.

Die NORDAKADEMIE hat die Charta der Vielfalt 2016 unterzeichnet und damit zum Ausdruck gebracht, dass die Hochschule für ein wertschätzendes und vorurteilfreies Arbeits- und Studierumfeld eintritt, das Talente aufgrund ihrer Leistung schätzt - unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft. Ihr Engagement bringt die NORDAKADEMIE u. a. durch die jährliche Teilnahme an dem von der Charta der Vielfalt 2012 ins Leben gerufenen Deutschen Diversitäts-Tag mit vielfältigen Aktionen zum Ausdruck, z. B. die Möglichkeit, mit VR-Brillen in Szenen von Alltagsrassismus einzutauchen, die Vorstellung der App SoVi, die blinde Menschen beim Einkauf unterstützt oder die Ausstellung von Werken von Künstler:innen aus dem Globalen Süden mit dazu gehörigen Informationstafeln (<https://www.nordakademie.de/news/Deutscher-Diversity-Tag-2022>; <https://www.nordakademie.de/newsmedia/events/deutscher-diversity-tag/>)

Entwicklungsziele und Maßnahmen

Die Beteiligung der NORDAKADEMIE am Deutschen Diversitäts-Tag sollte fortgeführt, mehr noch die Awareness unabhängig von diesem Tag / dem europäischen Monat der Diversität bei allen Stakeholdern der Hochschule gestärkt werden. Eine inklusive Hochschulkultur kann durch eine sichtbare Kommunikation von Diversität als Wert der Hochschule (z. B. über Website, Veranstaltungen, Netzwerke, Austauschformate und Kampagnen) geschaffen werden.

Handlungsfeld: Sexualisierte Diskriminierung, Gewalt, Machtmissbrauch

Sexuelle Diskriminierung wird in vielfältiger Art und Weise ausgeübt. Dies geschieht verbal, nonverbal oder auch durch tätliche Angriffe. Es gelten alle Verhaltens- und Handlungsweisen als sexuelle Diskriminierung und Gewalt, die beleidigend, demütigend, von den davon Betroffenen nicht erwünscht sind und als abwertend und herabwertend erlebt werden (AGG § 3, Abs. 4). Im überarbeiteten Hochschulgesetz wurde in § 3 Abs. 5 explizit das Thema Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt aufgenommen.

Die NORDAKADEMIE begegnet jeder Form von sexueller Diskriminierung, Gewalt, Belästigung, Schikane oder Mobbing mit Entschlossenheit und hat dies in einer Richtlinie zum

Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, Mobbing, (sexualisierter) Belästigung und Gewalt festgehalten. In dieser wird transparent aufgezeigt, an wen sich Betroffene im Bedarfsfall wenden können und welche Konsequenzen bei Verstößen folgen könnten.

Studierende können sich im Bedarfsfall an eine Beratungsstelle im Prüfungsamt wenden. Sofern eine offizielle Beschwerde eingereicht wird, wird diese durch die vom Senat ernannte Beschwerdekommision geprüft. Für Mitarbeitende ist die nach § 13 AGG (Antidiskriminierungsgesetz) vorgesehene Beschwerdestelle in der Personalabteilung angesiedelt. Mit dem Whistleblower-Portal setzt die NORDAKADEMIE zusätzlich die Vorgaben der EU-Whistleblowing-Richtlinie um.

Seit 2021 beteiligt sich die NORDAKADEMIE mit einer Spende an der Aktion *Gewalt kommt nicht in die Tüte*. Der Landesinnungsverband des Bäckerhandwerks in Schleswig-Holstein wirbt damit zusammen mit den Gleichstellungsbeauftragten und Vertreter:innen der Frauenhäuser, Frauenfachberatungsstellen sowie des Kooperations- und Interventionskonzeptes (KIK) des Landes Schleswig-Holstein für Gewaltlosigkeit. Die von mitmachenden Bäckereien (und der NORDAKADEMIE) am Internationalen Tag der Gewalt gegen Frauen ausgegebene Brötchentüte mit der Aufschrift *Gewalt kommt nicht in die Tüte* enthält auf der Rückseite verschiedene Hilfetelefonnummern. Auf der Website der NORDAKADEMIE werden die aufgeführten Hilfsangebote um weitere ergänzt.

Entwicklungsziele und Maßnahmen

Im Hochschulkontext soll die Sichtbarkeit des Engagements weiter verstärkt werden. Dies bedingt u. a. eine Sensibilisierung aller Hochschulmitglieder und -angehörigen für alle möglichen Formen sexueller Diskriminierung, beispielsweise auch als unangemessen empfundener Beispiele in Vorlesungen. Hierfür sollten Schulungen angeboten werden. Das Qualitätsmanagement prüft jede Lehrveranstaltungsevaluation auf diskriminierendes Verhalten und führt bei Hinweisen Gespräche mit den Dozierenden in Unterstützung der Studiengangsleitungen sowie dem Präsidium.

Im Zuge der Novellierung des schleswig-holsteinischen Hochschulgesetzes streben die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen des Landes mit politischer Unterstützung aus dem Wissenschaftsministerium an, das Thema „Vermeidung von Machtmissbrauch“ im Hochschulgesetz zu verankern.

Handlungsfeld: Nachwuchsförderung

Die NORDAKADEMIE wünscht sich eine deutliche Erhöhung des Anteils von Studierenden in der Informatik und den Ingenieurwissenschaften als gleichstellungspolitisches Ziel. Bei der Umsetzung dieses Ziels ist die NORDAKADEMIE aufgrund der spezifischen Gestaltung der Studienzugänge durch die Kooperationsunternehmen auf deren gleichstellungspolitisches Commitment angewiesen und wird hierzu den Dialog mit den dualen Partnern verstärken. Durch die regelmäßige Teilnahme am Zukunftstag, an dem Schüler:innen mit kreativen Ideen an Themen der Informatik und Ingenieurwissenschaften herangeführt werden, ist eine erste Grundlage dafür geschaffen.

Entwicklungsziele und Maßnahmen

Die NORDAKADEMIE plant, der Initiative „Initiative Klischeefrei“, der BMBF und BFMSJ geförderten nationalen Kooperationen zur Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees und damit einem großen Netzwerk beizutreten. Dies trägt zur Sensibilisierung für das Thema bei und unterstützt das Ziel einer geschlechtsunabhängigen Studienfachwahl.

Darüber hinaus möchte die NORDAKADEMIE sich auch für andere Gruppen engagieren, die weniger häufig ein Studium antreten, wie z. B. durch die Unterstützung von Schüler:innen aus bildungsfernen Schichten und Personen mit Migrationshintergrund. Dies kann beispielsweise durch eine verstärkte Zusammenarbeit mit *arbeiterkind.de* umgesetzt werden.

Ausblick

Die Förderung von Gleichstellung und Diversität ist ein kontinuierlicher Prozess, der das Engagement aller Hochschulmitglieder und -angehörige erfordert. Dieses Konzept bildet den Rahmen für eine nachhaltige, chancengerechte und inklusive Hochschulkultur, in der Vielfalt als Stärke verstanden und aktiv gelebt wird. Um die formulierten Ziele zu erreichen, bedarf es regelmäßiger Evaluation, transparenter Kommunikation und einer gemeinsamen Verantwortung. Nur so kann die Hochschule ein Ort sein, an dem alle Menschen unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung oder Weltanschauung ihr Potenzial entfalten können.