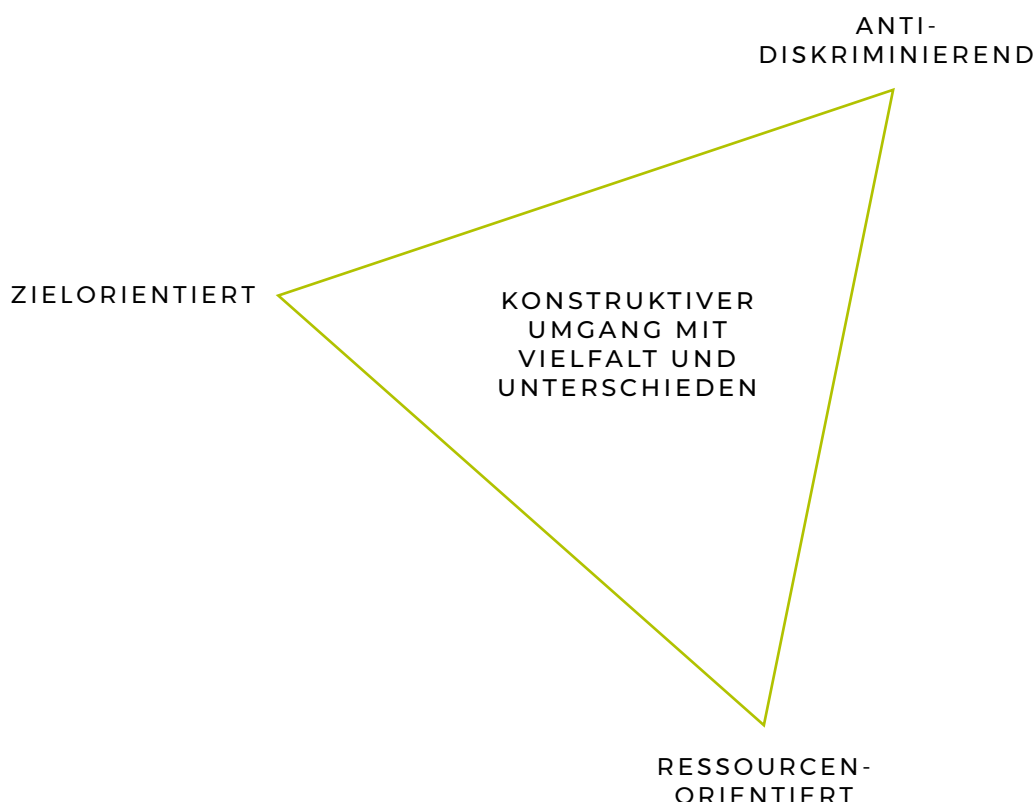


STANDARDS DIVERSITÄTSFAIRER HOCHSCHULKULTUR

Die PPH Augustinum kommt ihren Aufgaben der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Pädagog*innen, der wissenschaftlich-berufsfeldbezogenen Forschung sowie der Beratung und Begleitung von Schulentwicklungsprozessen in einem von großer Diversität geprägten Umfeld nach und ist sich der damit verbundenen Verantwortung bewusst. Die Zusammenarbeit an der PPH Augustinum ist deshalb geprägt von einem wertschätzenden, respektvollen, ressourcenorientierten und antidiskriminierenden Umgang mit vorhandener Diversität. Spannungen, die sich aus der Vielfalt von Perspektiven, Positionen und Prioritäten ergeben können, werden in Hinblick auf die Aufgaben der Hochschule zielorientiert und konstruktiv bearbeitet.



Auf dieser Basis legt der vorliegende „Code of Conduct“ einen gemeinsamen Rahmen für das Verhalten aller Angehörigen der Hochschule fest. Er benennt Verhaltens- und Führungsgrundsätze diversitätsgerechter Zusammenarbeit und dient damit für alle Hochschulangehörigen als Orientierungs- und Entscheidungsgrundlage, wie in Situationen des täglichen Miteinanders gehandelt wird.

Die hier formulierten „Standards diversitätsfairer Hochschulkultur“ orientieren sich an den geltenden gesetzlichen Vorschriften sowie an der Diversitätsstrategie der PPH Augustinum. Sie unterstützen die Umsetzung der in der Diversitätsstrategie definierten strategischen Zielsetzungen und Werthaltungen. Dabei werden insbesondere Qualitätskriterien diversitätsfair gestalteter Aus-, Fort- und Weiterbildung berücksichtigt. Die Einhaltung der Standards gewährleistet eine transparente, konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit sowie eine wertschätzende Organisationskultur und ein Arbeits- und Lernumfeld, in dem sich jede*r sicher und akzeptiert fühlt.

Die Anerkennung und die Berücksichtigung der Standards werden von allen Personen, die an der PPH Augustinum arbeiten, lehren, forschen, studieren oder die in einer sonstigen Beziehung zur Hochschule stehen, in ihrem alltäglichen Verhalten erwartet. Die Gültigkeit ist unabhängig von Ausmaß, Dauer und Art der Beschäftigung bzw. vertraglichen Verbundenheit. Eine besondere Vorbildfunktion kommt dabei den Führungskräften zu.

Code of Conduct: Standards diversitätsfairer Hochschulkultur an der Privaten Pädagogischen Hochschule Augustinum

Prinzipien

Wir verstehen uns als lernende Organisation: Chancengerechtigkeit, soziale Gerechtigkeit und Bildungsgerechtigkeit, Antidiskriminierung und Barrierefreiheit sind wesentliche Elemente unserer täglichen Zusammenarbeit.

Vielfalt und Chancengerechtigkeit

Wir nehmen die soziale und kulturelle Vielfalt unserer Mitarbeiter*innen, Lehrenden, Forschenden und Studierenden und die daraus resultierenden unterschiedlichen Erfordernisse achtsam wahr und gehen ebenso ziel- wie ressourcenorientiert damit um.

Wir prüfen bei der Planung, Vorbereitung, Durchführung, Präsentation und Evaluation von Projekten, Aufgaben und Prozessen im jeweiligen Arbeitsbereich, inwieweit darin Diversitäts- und Geschlechteraspekte zu beachten und Fragen von Chancengerechtigkeit von Bedeutung sind.

Selbstreflexion und Anti-Bias

Wir wissen, dass Verhaltensweisen, Einstellungen und Präferenzen geprägt sind von der je eigenen Positionierung im Geflecht intersektional verschränkter Diversitätskategorien und reflektieren dieses Faktum in professioneller Haltung auf seine Konsequenzen für Entscheidungs-, Rekrutierungs- und Aufnahmeprozesse hin.

Wir berücksichtigen die im jeweiligen Handlungs- und Beziehungsfeld gegebenen Abhängigkeits- und Machtverhältnisse, um einseitige Bevorzugungen bzw. Benachteiligungen von Dritten zu vermeiden und partizipative Denk- und Handlungsräume zu eröffnen.

Diversitätskompetenz auf- und ausbauen

Wir pflegen eine wertschätzende, ziel- wie ressourcenorientierte Feedback- und Konfliktkultur und unterstützen uns gegenseitig in unserer persönlichen und fachlichen Entwicklung.

Im institutionalisierten wie kollegialen Rahmen besprechen wir unsere Erfahrungen mit und die Erfordernisse von diversitätshafter Handlung und setzen Maßnahmen zur Weiterentwicklung der eigenen Diversitätskompetenz. Dazu zählen regelmäßige Fort- und Weiterbildungen, die in diesem Kontext angeboten werden.

Repräsentanz und Partizipation

Wir sind bestrebt, das soziale und gesellschaftliche Spektrum unseres Umfelds an unserer Hochschule und in ihren institutionell-strukturellen Entscheidungsprozessen zu berücksichtigen.

Wir prüfen Angebote und Arbeitsprozesse auf einseitige, stereotype oder diversitätsblinde Denkweisen und Darstellungsformen (z.B. Sprache, Bilder, Redewendungen) und achten auf deren diversitätshafte Gestaltung.

Sicherheit und Gewaltschutz

Wir lehnen Benachteiligungen und Ausschlussmechanismen aufgrund von Diversitätskriterien wie Alter, Sprache, Geschlecht, Behinderung, sozialem, ökonomischem, kulturellem bzw. religiös-weltanschaulichem Hintergrund ab.

Wir tolerieren keine beleidigende und/oder diskriminierende Kommunikation, kein aggressives Verhalten, keinen Rassismus und keine Ausgrenzung sowie keine Form der sexuellen Belästigung und von sexistischem Verhalten.

Wir setzen im je eigenen Wirkungsbereich aktiv Maßnahmen gegen Diskriminierungsdynamiken und Gewalt, die wir beobachten und/oder über die uns berichtet wird.

Lehre in Aus-, Fort- und Weiterbildung

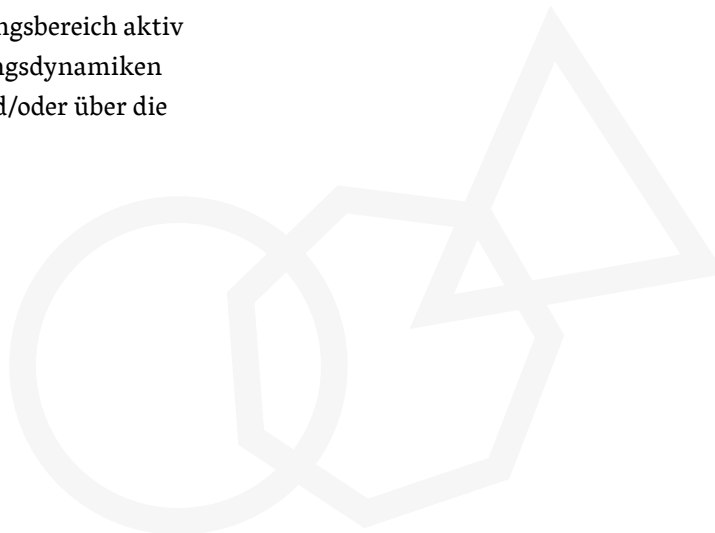
Wir hinterfragen Denktraditionen, Fragestellungen und Darstellungsformen des eigenen Fachgebietes auf eventuell vorhandene geschlechterstereotype und geschlechterblinde bzw. exkludierende und diversitätsblinde Aspekte.

Wir verpflichten uns zur kontinuierlichen Qualitätsverbesserung der Lehre durch den (vertieften) Erwerb diversitätshafter Kompetenzen auf institutionell-struktureller bzw. -kultureller, inhaltlich-fachlicher, hochschuldidaktischer und persönlich-individueller Ebene.

Wir ermöglichen Studierenden pädagogische Professionalisierung durch Reflexion und Wissensvertiefung zugunsten eines anerkennenden und gleichberechtigten Umgangs mit Diversitäten von Menschen.

Wir überprüfen Inhalte, Lehr- und Lernmethoden wie auch Medien und Unterlagen in der eigenen Lehre und/oder in der Begleitung der pädagogischen Praxis auf Diversitätshafter und überarbeiten sie auf Basis kollegialer Beratungen und/oder aktueller wissenschaftsbasierter Empfehlungen.

Wir legen in der Planung, Gestaltung, Evaluation und Weiterentwicklung von Lehre und Kompetenzüberprüfungen Wert auf die Verwendung diskriminierungsfreier und diversitätsbewusster Sprache und Kommunikation, die Berücksichtigung individueller (Bildungs-)Bedürfnisse von Studierenden und die Ermöglichung von – angstfreier und nicht beschämender – Beteiligung möglichst aller Studierender in gleichem Ausmaß sowie auf die Vermeidung von diversitätsorientierten Dominanzsituationen.



Kenntnis und Beachtung von Grundsatzpapieren, einschlägigen Richtlinien und Rahmendokumenten

Jede Person, die an der PPH Augustinum beschäftigt ist,

kennt die Diversitätsstrategie der PPH Augustinum, die „Standards diversitätshaftiger Hochschulkultur“, den „Leitfaden für gendergerechte Sprache“ sowie den „Leitfaden zur Durchführung diversitätshaftiger Veranstaltungen“ und beachtet die dort formulierten Grundsätze im beruflichen Alltag.

Jede Person, die an der PPH Augustinum im Bereich der Lehre in Aus-, Fort- und Weiterbildung tätig ist,

kennt relevante bildungspolitische Grundsatzpapiere im Bereich Diversität und Gender (z. B. den Grundsatzlerlass Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung, den Grundsatzlerlass Interkulturelle Bildung, den Grundsatzlerlass Sexualpädagogik) und berücksichtigt sie in der hochschuldidaktischen Gestaltung und inhaltlichen Ausrichtung der Lehre.

Jede Person, die an der PPH Augustinum an Forschungsprojekten beteiligt ist,

kennt den Leitfaden „Gender & Diversity in Forschungs- und Entwicklungsprojekten“ der PPH Augustinum, wendet die Reflexionsfragen auf die eigenen Forschungsvorhaben an und beachtet Erkenntnisse zur gleichstellungsorientierten und diversitätshaften Forschung.

Jede Person, die an der PPH Augustinum mit Führungs- und Leitungsaufgaben betraut ist,

kennt den Frauenförderungsplan für den Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung, die wichtigsten innerstaatlichen Rechtsnormen zur Gleichstellung, wichtige gleichstellungs- und diversitätssensible politische Grundsatzpapiere und Empfehlungen (z.B. die Empfehlungen der Hochschulkonferenz zur Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen und die Nationale Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung) und den

Frauenförderungsplan der PPH Augustinum. Sie bezieht sich in ihrem Führungs- und Leitungshandeln auf die in diesen Dokumenten enthaltenen Inhalte bzw. Maßnahmen.

Kommunikation & Anlaufstellen

Bei Anliegen oder Verstößen hinsichtlich der in den „Standards diversitätshaftiger Hochschulkultur“ angeführten Inhalte stehen in Abhängigkeit von der Thematik bzw. Verantwortlichkeit folgende Anlaufstellen zur Verfügung:

Studierende

- Hochschulvertretung PPH Augustinum
- Institutsleitungen
- Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
- Meldekanal Hinweisgeber*innenschutz
- Koordinationsstelle für Diversität & Inklusive Hochschulentwicklung
 - Kontaktperson für Menschen mit Behinderungen
- Rektorat

Team & Faculty

- Persönliche Führungskraft (z. B. Institutsleitungen, Koordinationsstellenleitungen, ...)
- Dienststellenausschuss
- Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
- Meldekanal Hinweisgeber*innenschutz
- Koordinationsstelle für Diversität & Inklusive Hochschulentwicklung
 - Kontaktperson für Menschen mit Behinderungen
- Sicherheitsvertrauenspersonen
- Rektorat

Jede Meldung wird ernst genommen und von den zuständigen Personen und/oder Stellen behandelt. In separaten bzw. auf Wunsch gemeinsamen Gesprächen werden Lösungen erarbeitet, die für alle Seiten akzeptabel sind. Sollte es nicht möglich sein, eine Reflexion bzw. Veränderung der unerwünschten Verhaltensweisen zu erreichen, werden situations- und kontextadäquate Konsequenzen in die Wege geleitet.