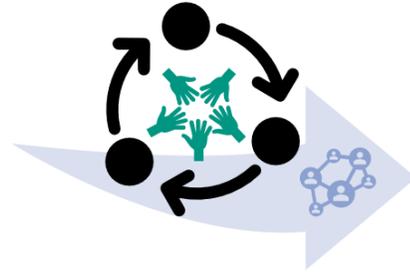


Einführung von Diversity Mainstreaming am KIT

Projekt im Rahmen der HRK Initiative „Vielfalt an deutschen Hochschulen“



Projektübersicht



Arbeitspakete:

1. Implementierung eines Diversity-Monitorings



3. Implementierung von Diversitäts-Aspekten in die Forschungsvorhaben des KIT



2. Ausbau von Diversity-Kompetenzen bei Führungskräften



4. Implementierung/ Weiterentwicklung diversitätssensibler Verfahren in der Administration



Projektwebsite: <https://www.peba.kit.edu/diversity-mainstreaming.php>

1. Diversity Monitoring



Diversity Dashboard

Wie vielfältig ist das KIT?

Am KIT aus aller Welt



28%

Internationale
Wissenschaftlerinnen und
Wissenschaftler

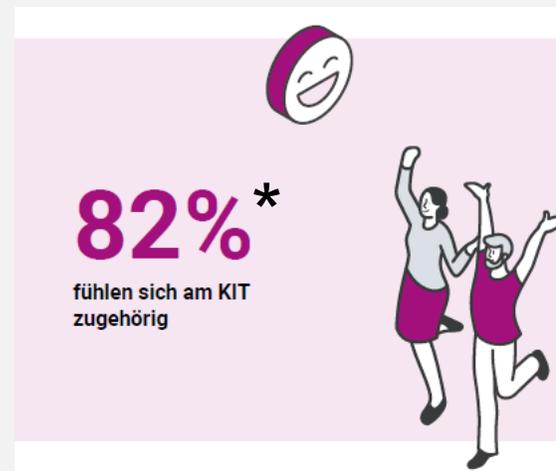
18%

Internationale Beschäftigte
insgesamt

20%

Internationale Studierende

Wie wohl fühlen sich die Mitarbeitenden am KIT?



* Beispielzahl, wird noch erhoben

Wie stehen die Mitarbeitenden des KIT zum Thema Diversity?



1. Diversity Monitoring



Fragenset zur Erhebung des Diversity-Klimas

Ziel: Umfrage alle zwei Jahre unter allen Mitarbeitenden des KIT

→ Erhebung des Status Quo, der Entwicklung des Diversity-Klimas sowie Ableitung von Maßnahmen

Umfang: kompaktes Standard-Fragenset von 16 Fragen sowie 11 soziodemografischen Angaben auf Deutsch und Englisch

Abschnitt 1 – Allgemeine Daten zur Arbeit am KIT	Abschnitt 2 – Vielfalt am KIT	Abschnitt 3 – Arbeitssituation am KIT	Abschnitt 4 – Diskriminierung	Abschnitt 5 – Eigene Vorschläge	Abschnitt 6 – Zur Person
3 Items zu <ul style="list-style-type: none"> ■ Arbeitsbereich ■ Betriebszugehörigkeit ■ Führungsverantwortung 	4 Items zu <ul style="list-style-type: none"> ■ eigener Einstellung ■ Situation am KIT ■ Kompetenzen bei Führungskräften 	6 Items zu <ul style="list-style-type: none"> ■ Zugehörigkeit ■ Teilhabe ■ individuelle Lebensentwürfe ■ transparente Rahmenbedingungen 	5 Items zu <ul style="list-style-type: none"> ■ Diskriminierungserfahrung ■ beruflichen Nachteilen ■ Bestrebungen des KIT ■ Wissen über Stellen am KIT 	1 Item mit Freitextfeld	8 Items zu <ul style="list-style-type: none"> ■ Alter ■ Gender ■ Sorgeverantw. ■ Staatsangeh.. ■ Erstsprache ■ Behinderung ■ LGBTI+

2. Diversity-Kompetenzen bei Führungskräften



Integration von Vielfalts-Aspekten in den Werkzeugkasten für Führungskräfte

Führungs- und Managementwerkzeuge



Psychologische Sicherheit

Team Charta, Personal User Manual, Team Canvas

Inklusions- und Exklusionsprozesse

Antidiskriminierung

Unconscious Bias



3. Diversitätsaspekte in Forschungsvorhaben



Informationen



Was hat Diversität mit exzellenter Forschung zu tun?



Der Einbezug von Diversität und deren Integration in das Forschungsdesign tragen dazu bei, blinde Flecken zu vermeiden und damit qualitativ hochwertige Ergebnisse zu erzielen. Die Vielfältigkeit von Menschen ist dabei nicht nur in Fachrichtungen wie der Medizin relevant, in der sich Krankheitsbilder je nach Geschlecht oder Hautfarbe unterschiedlich äußern können – sie kann auch in technischen, naturwissenschaftlichen, wirtschaftlichen u.v.m. Forschungszusammenhängen eine entscheidende Rolle spielen. Kopfflose Menschen in Online-Meetings, da die dahinterstehende KI dunkle Hautfarben vor virtuellen Hintergründen nicht erkennt, oder eine höhere Verletzlichkeit von Crashtest Dummies an einer männlichen Statur sind bei nur einige Beispiele von vielen. **Welche menschlichen eigenen Forschungsvorhaben (nicht) zugrunde gelegt werden können, um das Outcome der wissenschaftlichen Forschung für die Zukunft zu beeinflussen.**



Welche Beispiele und weiteren Informationen gibt es für meinen Fachbereich?

Geistes- und Sozialwissenschaften:

- DFG: Geschlecht und Vielfältigkeit in den Geistes- und Sozialwissenschaften [↗](#)

Ingenieurwissenschaften:

- Gendered Innovations: Engineering & Technology Case Studies [↗](#)
- DFG: Geschlecht und Vielfältigkeit in den Ingenieurwissenschaften [↗](#)

Link zu Informationen auf Projektwebsite: <https://www.peba.kit.edu/diversitaetsaspekte-forschung.php>

3. Diversitätsaspekte in Forschungsvorhaben



Was DFG und EU erwarten: Relevanz von Geschlecht und Vielfalt in ingenieurwissenschaftlichen Forschungsinhalten

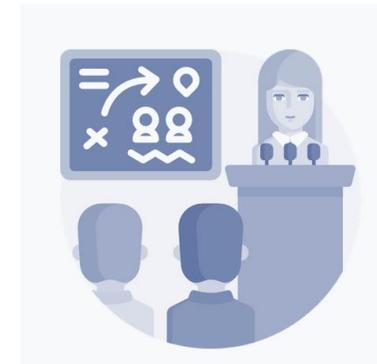
Mittwoch, 20. März 2024, 10:00-11:00

Via Zoom
(Die Bekanntgabe des Zoom-Links erfolgt per Einladung.)

Exzellente Forschung ist sowohl der Anspruch des KIT, als auch Ihr Anspruch als Wissenschaftlerin und Wissenschaftler. Dafür müssen alle Aspekte einfließen, die die Ergebnisse Ihrer Forschungsarbeit beeinflussen können. Kopflöse Menschen in Online-Meetings, da die dahinterstehende KI dunkle Hautfarben vor virtuellen Hintergründen nicht erkennt, oder Crashtest-Dummies, die nur an einer männlichen Statur ausgerichtet sind, sind nur einige von vielen Beispielen, warum die Vielfältigkeit von Menschen



Expert*innen-vorträge



Inhalte:

- Warum ist es wichtig das Thema Vielfalt in Forschungsinhalten einzubeziehen? Wie wird das Thema bei Forschungsanträgen bspw. der DFG berücksichtigt?
- Praxis-Beispiele: wo macht es Sinn, die Vielfalt von Menschen in ingenieurwissenschaftlichen Forschungsinhalten mitzudenken? Wie kann ich das konkret in mein Forschungsvorhaben integrieren?
- Raum für Fragen und Austausch

Link zur Veranstaltung: <https://www.peba.kit.edu/kalender.php/event/51792>

4. Diversitätssensibilität in der Administration



Thema: Interkulturelle Kompetenz
Zielgruppe: KIT Office Network



Thema: Vielfalt und Unconscious Bias in der Beratung
Zielgruppe: Zentrale Studierendenberatung



Thema: Ein LGBTIQ+/-inklusives Arbeitsumfeld gestalten
Zielgruppe: DE Internationales



Thema: Unconscious Bias
Zielgruppe: technische Auszubildende



Thema: Interkulturelle Kommunikation
Zielgruppe: Karlsruhe House of Young Scientists



Öffentlichkeitsarbeit



Digitales Diversity-Journal



Soziale Nachhaltigkeit beim Helmholtz Summit



Logo zu Diversität am KIT



Ausblick – wie geht es weiter?

Projekt wird bis Ende 2025 vom KIT weiter gefördert

- Durchführung der Umfrage im Mai 2024 und danach alle 2 Jahre
- Workshops für Führungskräfte zu psychologischer Sicherheit und Ambiguitätstoleranz
- Strategieworkshop mit Präsidium und Bereichsleitungen im Juni 2024
- Verbindung von New Work und Diversity: Workshop „New Work und Inklusion“ im Juli 2024



Fragen?



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Weitere Informationen zu Diversität am KIT:

- <https://www.kit.edu/kit/gender-diversity.php>
- <https://www.peba.kit.edu/2281.php>
- https://www.peba.kit.edu/downloads/Diversity%20Statement_deutsch_5.8_final_ohne%20Autoren.pdf