



**Deutsche
Sporthochschule Köln**
German Sport University Cologne

DIVERSITÄTSKONZEPT

Strategische Ausrichtung der Deutschen Sporthochschule Köln

Inhalt

Präambel	2
Preamble (english).....	3
1 Diversitätsdimensionen.....	4
2 Leitideen und strategische Ziele.....	6
3 Handlungsfelder	8
3.1 Handlungsfeld: Studium und Lehre	8
3.2 Handlungsfeld: Forschung	9
3.3 Handlungsfeld: Transfer und Kommunikation.....	10
3.4 Handlungsfeld: Personalentwicklung.....	11
3.5 Übergeordnete Maßnahmen in verschiedenen Handlungsfeldern.....	12
4 Anhang.....	13
A) Leitfaden für Gendersensible Sprache	13
B) Schutzkonzept	13
C) Ordnung / Code of Conduct / Verhaltenskodex.....	13
D) Leitfaden Nachteilsausgleich.....	13

Diversitätskonzept der Deutschen Sporthochschule Köln

Präambel

Die Deutsche Sporthochschule (DSHS) Köln bekennt sich zur Förderung von Diversität und setzt sich für ein von Respekt und Wertschätzung gekennzeichnetes Miteinander ein ([Hochschulentwicklungsplan 2021-2025](#), S. 22). Zentrale Werteorientierungen für alle Mitglieder der DSHS sind dabei in der [Ordnung des Senats der Deutschen Sporthochschule Köln zum wertschätzenden Verhalten und zum Schutz vor Diskriminierung und Belästigung](#) in der Fassung vom 16. April 2019, im [Leitbild Studium und Lehre](#), in der [Ordnung Feedback in Studium und Lehre](#) vom 31.03.2020 sowie in der [Grundordnung der Deutschen Sporthochschule Köln](#) vom 23.09.2020 festgelegt. Unter „Diversität“ werden dabei solche Unterschiede zwischen Menschen verstanden, die ihre Chancen auf Teilhabe in einem sozialen System, wie z.B. einer Hochschule, beeinflussen und ggf. gefährden. Die Maßnahmen der Sporthochschule zielen darauf ab, eine umfassende Teilhabe aller zu gewährleisten.

Die positive Anerkennung von Diversität an Hochschulen sowie Maßnahmen einer wertschätzenden Kultur stellen nicht zuletzt vor dem Hintergrund des Selbstbestimmungsgesetzes sowie aufgrund von Studienergebnissen zu Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen an Hochschulen, aber auch aufgrund der Notwendigkeit, Hochschulen als attraktiven Lern- und Arbeitsplatz zu kennzeichnen, mehr denn je ein Schlüsselthema der zukünftigen Entwicklung von Hochschulen dar.¹ Die DSHS stellt sich dieser Herausforderung und verpflichtet sich, Maßnahmen und Strategien zur Erreichung einer positiven Anerkennung von Diversität an der Universität zu entwickeln. Dabei werden partizipative, intersektionale und nachhaltig handlungsleitende Grundsätze verfolgt:

Partizipation: Es werden Akteur*innen der DSHS auf allen Ebenen und statusunabhängig in die Strategie- und Maßnahmenentwicklung mit einbezogen. Dabei werden Bottom-up-Prozesse

¹ Deutscher Hochschulverband (2019). Sexuelle Belästigung und Mobbing an Hochschulen – Resolution des 69. DHV-Tages in Berlin. Zugriff unter https://www.hochschulverband.de/fileadmin/redaktion/download/pdf/presse/Positionspapier_Sex_Belaestigung_und_Mobbing_final.pdf

Hochschulrektoren-Konferenz (2018). Gegen sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Belästigung an Hochschulen. Zugriff unter https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-01-Beschluesse/HRK_MV_Empfehlung_sexBelaestigung_24042018.pdf

Lipinsky, A., Schredl, C., Baumann, H., Humbert, A., Tanwar, J. (2022). Gender-based violence and its consequences in European Academia, Summary results from the UniSAFE survey. Zugriff unter <https://unisafe-gbv.eu/national-reports/>

gefördert und dezentrale Akteur*innen aus Instituten, Verwaltung und Studierendenvertretung beteiligt. Zusätzlich wird die Partizipation von Personen mit Erfahrungsexpertise in verschiedenen Diversitätsdimensionen angesteuert, d.h. solche Personen besonders mit einbezogen, die selbst zu marginalisierten Gruppen gehören. Dabei übernehmen Personen in Leitungs- oder Führungspositionen die Verantwortung, derartige Prozesse zu ermöglichen und zu steuern (*Top-Down*).

Nachhaltigkeit: Um einen nachhaltigen Ressourceneinsatz bei der Förderung von Diversität zu gewährleisten, werden die Maßnahmen regelmäßig auf ihre Wirksamkeit überprüft.

Intersektionalität: Bei der Strategie- und Maßnahmenentwicklung werden Verschränkungen und Wechselwirkungen von verschiedenen Diskriminierungsdimensionen berücksichtigt.

Preamble (English)

The German Sport University Cologne (DSHS) is committed to promoting diversity and is committed to a coexistence characterised by respect and appreciation (University Development Plan 2021-2025, p. 22). Central value orientations for all members of the DSHS are laid down in the regulations of the Senate of the German Sport University Cologne on respectful behaviour and protection against discrimination and harassment in the version of 16 April 2019 and in the basic regulations of the German Sport University Cologne of 23 September 2020. Diversity is understood to mean differences between people that influence and possibly jeopardise their opportunities to participate in a social system, such as a university. The measures taken by the Sport University aim to ensure comprehensive participation for all.

The positive recognition of diversity at universities and measures for an appreciative culture are more than ever a key issue for the future development of universities, not least against the background of the Self-Determination Law and the results of studies on experiences of discrimination and violence at universities, but also due to the need to characterise universities as attractive places to learn and work. The DSHS is facing up to this challenge and is committed to developing measures and strategies to achieve a positive recognition of diversity at the university. In doing so, participatory, intersectional and sustainable guiding principles are pursued:

Participation: DSHS stakeholders are involved in the development of strategies and measures at all levels and regardless of their status. Bottom-up processes are promoted and decentralised stakeholders from institutes, administration and student representatives are involved. In

addition, the participation of people with experience and expertise in various dimensions of diversity is encouraged, i.e. people who themselves belong to marginalised groups are particularly involved. People in management or leadership positions take on the responsibility of facilitating and steering such processes (*top-down*).

Sustainability: To ensure the sustainable use of resources in the promotion of diversity, the measures are regularly reviewed for their effectiveness.

Intersectionality: When developing strategies and measures, the interconnections and interactions between different dimensions of discrimination are taken into account.

1 Diversitätsdimensionen

Das Diversitätskonzept basiert auf Artikel 3 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland, dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), dem Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG) und dem Hochschulgesetz NRW und soll sicherstellen, dass Diskriminierung aufgrund von Merkmalen wie Geschlecht, Alter, kultureller oder sozialer Herkunft, sexueller Orientierung, Religion oder Behinderung nicht geduldet und verhindert wird.

Die DSHS verurteilt jede Form von Diskriminierung und tritt verbindlich dafür ein, auch Mehrfachbenachteiligungen durch Überschneidungen verschiedener Diskriminierungsformen zu vermeiden.

Geschlecht und geschlechtliche Vielfalt

Die DSHS heißt Personen jeglichen Geschlechts und jeglicher Geschlechtsidentität willkommen. Dabei wird die Diversitätsdimension „Geschlecht“ bereits seit längerem in der Gleichstellungsarbeit der DSHS Köln berücksichtigt. Insbesondere die Gleichstellung von Frauen und Männern wird nach den Vorgaben des LGG im Gleichstellungsplan berücksichtigt. Auch die Vereinbarung von Familie und Beruf ist mit der Geschlechterdimension eng verknüpft und wird im Gleichstellungsplan aufgegriffen. Das Familienservicebüro bietet z.B. Beratungen für alle Hochschulangehörige (Mitarbeitende und Studierende) rund um das Thema Familie (Kinderbetreuung und Ferriencamps, pflegende Angehörige, Mutterschutz und Elternzeit, vorgezogene Einschreibung, Kita-Plätze etc.) an. Zukünftige Aktivitäten sollten zunehmend auch die geschlechtliche Vielfalt anerkennen und die Entwicklungen im Zusammenhang mit dem Selbstbestimmungsgesetz aufgreifen, d.h. neben der Gleichstellung von Männern und Frauen auch trans*, inter* und nicht-binäre Menschen berücksichtigen.

Behinderung

Die DSHS setzt sich aktiv für die Inklusion von Menschen mit Behinderung ein. Bei Stellenbesetzungsverfahren werden Personen mit Behinderung bevorzugt berücksichtigt. Zudem hat die [Aufnahme und Betreuung von Studierenden mit Behinderung](#) oder chronischer Erkrankung an der DSHS bereits eine lange und erfolgreiche Tradition. Die DSHS Köln arbeitet auch weiterhin intensiv daran, Studierenden mit Behinderung einen möglichst problemlosen Einstieg ins Studium zu verschaffen und das Studium so anzupassen, dass eine vollumfängliche Teilhabe ermöglicht wird.

Alter

Die DSHS ergreift verschiedene Maßnahmen, um Diskriminierung von älteren Menschen zu vermeiden. Die DSHS bietet ein [Gasthörer*innenstudium](#) an, welches sich insbesondere an interessierte Senior*innen richtet. Ein Nachweis der Hochschulzugangsberechtigung ist für die Zulassung nicht notwendig. Zukünftig strebt die DSHS es an, weitere unterstützende Maßnahmen insbesondere für ältere Menschen zu implementieren (z.B. flexible Arbeitszeitmodelle).

Kulturelle Herkunft / internationaler Hintergrund / Personen mit Migrations- oder Fluchterfahrung

Die DSHS heißt Studierende und Mitarbeitende jeder kulturellen und nationalen Herkunft willkommen. Die DSHS verurteilt jede Form von Rassismus und Antisemitismus. Mit über 60 Partneruniversitäten weltweit ist die DSHS ein ausgesprochen attraktives Ziel für internationale Studierende. Seit dem Wintersemester 2015/16 bietet die DSHS die Möglichkeit eines kostenfreien [Gaststudiums für geflüchtete Menschen](#).

Religion und Weltanschauung

Der DSHS erkennt an, dass die Berücksichtigung der Religion, insbesondere im Sport, eine Herausforderung darstellen kann, da bestimmte sportliche Aktivitäten mit religiösen Überzeugungen und Praktiken kollidieren können. Die DSHS wird dies bei der Planung und Umsetzung von sportlichen Aktivitäten berücksichtigen und sicherstellen, dass alle, unabhängig von ihrer Religion, gleichermaßen teilhaben können (z.B. alternative Sportarten, die keine körperlichen Kontakte erfordern, gleichgeschlechtlich stattfinden können oder alternative Termine für sportliche Aktivitäten, um religiösen Überzeugungen gerecht zu werden, Akzeptanz von religiösen Vorschriften bei der Sportbekleidung).

Sexuelle Orientierung

Die DSHS begrüßt alle Personen unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung. Homophobie und Queerfeindlichkeit werden an der DSHS nicht geduldet. Die DSHS setzt sich mit Aufklärung und Veranstaltungen dafür ein, für die Diskriminierung von LGBTIQ*-Personen zu sensibilisieren.

Soziale Herkunft

Personen aus nicht-akademischen Familien, aber auch solche aus migrantischen Milieus, finden seltener den Zugang zu Hochschulen und einem Studium. Gezielte Programme zur Förderung dieser Personengruppen wurden an der DSHS bislang nur in geringem Umfang etabliert. Die DSHS setzt sich zum Ziel, die Aktivitäten in diesem Bereich zu verstärken und den breiten Zugang zum Studium durch gezielte Maßnahmen zu fördern (z.B. Stipendien, Mentoring- oder Buddy-Programme).

Neben den zuvor beschriebenen Dimensionen von Diversität möchte die DSHS auch für *organisationsspezifische Ungleichheiten* sensibilisieren. Zum Beispiel entsteht durch die verschiedenen Statusgruppen (Studierende, Mitarbeitende in Technik und Verwaltung, wissenschaftliche Mitarbeitende, Professor*innen) an Hochschulen mitunter eine hierarchisch geprägte Ordnung, die Spannungsfelder impliziert. Verschiedenheiten existieren an der DSHS auch zwischen Personen in der Sportpraxis und der Theorie oder pauschal zwischen Wissenschaft und Verwaltung. Von allen Hochschulmitgliedern wird gegenseitiger Respekt erwartet. Unterschiedliche Interessen sollen Beachtung finden und Diskriminierung verhindert werden.

2 Leitideen und strategische Ziele

Übergeordnetes Ziel des Diversitätskonzepts ist die Öffnung für Vielfalt und die Ermöglichung von Chancengerechtigkeit. Dafür verfolgt das Konzept fünf strategische Ziele, die sich gegenseitig bedingen und in unterschiedlichen Bereichen der Hochschule Beachtung finden.

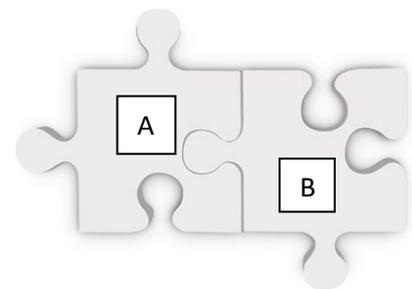
Ziele:

- 1) *Teilhabe fördern:* Die DSHS ermöglicht einen chancengerechten Zugang zu Studium und beruflicher Entwicklung in Wissenschaft und Verwaltung. Die Hochschule ist bestrebt, dass alle Studierenden und Mitarbeitenden aktiv und gestaltend am Hochschulleben teilhaben können und gleiche Chancen auf Erfolg und Karriere haben. Die Hochschule sucht aktiv nach Lösungen, um unterschiedliche Lebensumstände und Bedürfnisse der Studierenden und Mitarbeitenden zu berücksichtigen und zu unterstützen.

- 2) *Fortschritt und Innovation ermöglichen*: Durch die Förderung und Nutzung der individuellen Fähigkeiten und Erfahrungen aller Mitglieder der Hochschule soll ein positives Lern- und Arbeitsumfeld geschaffen und Innovation und Fortschritt gefördert werden. Die DSHS möchte durch Investitionen in diversitätssensible Forschungsarbeiten und Projekte Fortschritt und Innovation ermöglichen. Ebenso wird die DSHS die Förderung diversitätsbezogener Lehre fortführen.
- 3) *Potentiale nutzen und fördern*: Unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen haben einen Mehrwert für die Hochschule und die Gesellschaft. Die DSHS schätzt die Vielfalt der Studierenden und Mitarbeitenden und wird die darin liegenden Potentiale fördern und zum Wohle der Hochschule als Ressource nutzen.
- 4) *Identifikation und Empowerment ermöglichen*: Die DSHS ist bestrebt, allen Mitgliedern gleichermaßen ein Gefühl von Zugehörigkeit zu vermitteln. Sie schafft Gelegenheiten zur Vernetzung und zum Austausch zwischen verschiedenen Statusgruppen. Unterrepräsentierte Personengruppen (z.B. Frauen, Personen mit Migrationsgeschichte oder mit Behinderung) werden durch gezielte Fördermaßnahmen gestärkt.
- 5) *Diskriminierung vorbeugen und bekämpfen*: Ziel ist die Sensibilisierung aller Mitglieder der Hochschule für Formen von Diskriminierungen und der Abbau von struktureller Diskriminierung. Die DSHS setzt sich dabei aktiv dafür ein, Diskriminierung und Gewalt in jeder Form zu vermeiden und Maßnahmen auf struktureller und personeller Ebene zur Prävention und Intervention gegen Diskriminierung und Gewalt zu etablieren. Hierzu wird unter anderem ein Schutzkonzept erarbeitet.

Die Umsetzung dieser Ziele erfolgt dabei durch Maßnahmen auf zwei Ebenen:

A) auf *struktureller Ebene* durch die Berücksichtigung von Diversitätsaspekten in den hochschulischen Strukturen und Prozessen, z.B. durch Programme und Initiativen im Bereich Studium und Lehre, Forschung und Transfer sowie deren interne und externe Kommunikation.



B) auf *personeller Ebene* durch die Stärkung der Diversitätskompetenz der Hochschulmitglieder, indem sie für Gleichstellungs- und Diskriminierungsfragen sensibilisiert werden und für den Umgang mit Vielfalt innerhalb und außerhalb der Hochschule durch Bildungs- und Qualifizierungsangebote professionalisiert werden.

Zur Erreichung der strategischen Ziele werden, auf struktureller und personeller Ebene, Maßnahmen in vier zentralen Handlungsfeldern entwickelt und umgesetzt. Die Maßnahmen richten sich an die gesamte Hochschulgemeinschaft und tragen zu einer Optimierung bei den Kernaufgaben der Universität in Studium & Lehre, Forschung und Transfer bei. Die Ziele werden in Personalrecruiting und -entwicklung sowie durch interne und externe Kommunikationsmaßnahmen begleitet und unterstützt.

3 Handlungsfelder

Die Handlungsfelder leiten sich aus den strategischen Zielen ab. In allen Handlungsfeldern werden Maßnahmen auf personeller und struktureller Ebene aufgelistet, die entweder bereits umgesetzt wurden oder empfohlen werden. Das Diversitätskonzept ist dabei bewusst prozessual angelegt und zielt darauf ab, Maßnahmen weiterzuentwickeln, aber auch zu evaluieren.

3.1 Handlungsfeld: Studium und Lehre

Die Hochschule bietet den Studierenden ein qualitativ hochwertiges Studium und bereitet so auf zukünftige Herausforderungen in verschiedenen Berufsfeldern vor. Die Maßnahmen zur Förderung von Diversitätssensibilität in Studium und Lehre unterstützen dabei das gesellschaftlich wachsende Bewusstsein für Diversität und stärken dies nachhaltig. Eine besondere Herausforderung ist dabei, allen Personen - unabhängig von Diversitätsmerkmalen - eine gleichberechtigte Chance für eine Aufnahme des Studiums zu gewähren.

Maßnahmen auf personeller Ebene:

- *Bewusstseinsbildung durch Schulungen und Fortbildungen:* Dozierende erhalten über die Hochschule Möglichkeiten zur Qualifikation und Weiterbildung. Diese zielen darauf ab, das Bewusstsein und Verständnis für die Bedürfnisse und Herausforderungen im Themenfeld der Diversität zu erhöhen, Akzeptanz zu fördern und Anregungen für die Berücksichtigung und den Umgang mit sowie die Integration der Thematik in die Lehre zu ermöglichen.

Maßnahmen auf struktureller Ebene:

- *Zugang zum Studium:* In der Ordnung über die Eignungsfeststellung werden die Kriterien zur Aufnahme des Studiums festgelegt. Diese werden fortlaufend hinsichtlich des gleichberechtigten Zugangs zum Studium kritisch geprüft. Zudem bemüht sich die Hochschule darum, Studierende aus solchen Lebenslagen zu rekrutieren, deren Verhältnisse

ein Studium nicht unbedingt nahelegen (z.B. junge Talente aus nicht-akademischen oder post-migrantischen Milieus).

- *Umgang mit besonderen Bedarfen von Personen:* Berücksichtigung der Bedarfe von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung; Erarbeitung eines Konzepts für die Teilhabe von trans*, inter* und nicht-binären Personen.
- *Leitfaden zur diversitätssensiblen Sprache:* Empfehlungen zur geschlechtergerechten und diversitätssensiblen Sprache sowie zur Nutzung einer barrierearmen Sprache (siehe Anhang), sowie eine stetige Überarbeitung und Überprüfung des Leitfadens.
- *Integration von Diversität in Lehrveranstaltungen:* In den Bachelorstudiengängen ist Diversity-Kompetenz als Schlüsselqualifikation im Studienprogramm verankert. In den Lehramtsstudiengängen ist „Teilhabe und Schulsport“ als Sportpraxiskurs ebenfalls implementiert. Weitere Studiengänge, insbesondere im Master, werden nach Optionen der Integration von Diversitätssensibilität überprüft.
- *Verankerung wiederkehrender Veranstaltungen zum Thema Diversität:* Veranstaltungen wie beispielweise die „Woche der Vielfalt“ und ggf. weitere Summer Schools Diversität sollen die Sichtbarkeit des Themas gewährleisten und zur Vernetzung und zum Austausch sowie zur Weiterarbeit im Themenbereich Diversität einladen.

3.2 Handlungsfeld: Forschung

Die DSHS fördert die Chancengerechtigkeit in Sport und Gesellschaft durch ihre Forschungstätigkeiten, indem sie grundlagen- und anwendungsorientierte Forschung zu Problemen der Ungleichbehandlung, Diskriminierung und Gewalt durchführt. Diversitätsbezogene Forschungsfragen werden an der DSHS in verschiedenen Instituten untersucht. Die DSHS trägt damit zum Fortschritt für soziale Vielfalt und Chancengleichheit in sportbezogenen Bereichen von Gesellschaft, Leistung, Gesundheit und Bildung bei.

Maßnahmen auf personeller Ebene:

- *Sensibilisierung durch Informationen und Schulungen über alle Institute hinweg:* Forscher*innen erhalten Informationsmaterial und die Möglichkeit zu Schulungen, um das Bewusstsein für eine diversitätssensible Forschung zu erhöhen und Anregungen für die Berücksichtigung von Diversität in der Forschung zu geben.

Maßnahmen auf struktureller Ebene:

- Professur für Diversitätsforschung: Durch die Einrichtung dieser in Deutschland einzigartigen Professur erkennt die DSHS diversitätssensible Forschung als wesentlichen Teil der Sportwissenschaft an und unterstützt damit die inhaltliche Profilbildung der Geschlechter- und Diversitätsforschung in der Deutschen Vereinigung für Sportwissenschaft.
- Die Forschungsservicestelle gibt Hinweise auf Calls für Diversität und etabliert bei der Vergabe von hochschulinterner Forschungsförderung das Begutachungskriterium der Geschlechter- und Diversitätssensibilität.
- Das Forschungsinstitut für Inklusion durch Bewegung und Sport (An-Institut der Hochschule) hat einen Leitfaden für diversitätssensible Veranstaltungen entwickelt (Checkliste – „Veranstaltungen für alle“).
- Bündelung von wissenschaftlichen Arbeiten zu diversitätsbezogene Forschungsfragen.

Die DSHS orientiert sich bei der Entwicklung weiterer Maßnahmen unter anderem an den Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (vgl. [Gleichstellungs- und Diversitätsstandards von der DFG](#) von 2022).

3.3 Handlungsfeld: Transfer und Kommunikation

Im Transfer von Informationen und Wissen spielt Diversitätssensibilität eine entscheidende Rolle, da sie sicherstellt, dass die wissenschaftlichen Erkenntnisse für einen möglichst großen Personenkreis zugänglich und verständlich sind. Gleichsam ist es eine Aufgabe und erklärtes Ziel der Hochschule, wissenschaftliche Erkenntnisse der Diversitätsforschung selbst zugänglich zu machen. Ein diversitätssensibler Ansatz im Transfer von Wissen ermöglicht es, kulturelle, sprachliche und soziale Unterschiede zu berücksichtigen, um eine effektive und inklusive Kommunikation zu gewährleisten. Eine diversitätssensible Kommunikation nach außen fördert die Sichtbarkeit von Diversität. Auch in der Kommunikation innerhalb der DSHS ist Diversitätssensibilität von entscheidender Bedeutung, um ein harmonisches und respektvolles Miteinander zu sichern.

Maßnahmen auf personeller Ebene:

- Kompetenzerweiterung durch Fortbildungen insbesondere für Mitarbeitende, die für die Kommunikation verantwortlich sind.
- Ermöglichung von Vernetzung und Austausch für Hochschulmitglieder anbieten.

Maßnahmen auf struktureller Ebene:

- *Kommunikation nach außen*: Sichtbarkeit von Diversität wird z.B. durch Informationen zu Diversität auf der Homepage erhöht.
- *Kommunikation nach innen*: Eine Stärkung von Vielfalt bei den Hochschulmitgliedern kann durch eine Willkommenskultur ermöglicht werden, indem z.B. Willkommenspakete und Infobroschüren im Themenbereich Diversität zur Verfügung gestellt werden.
- *Leitlinien*, wie die Leitlinie zur „Gendersensible Sprache & Gendersensibel kommunizieren“, schaffen Bewusstsein und Sicherheit für eine diversitätssensible Kommunikation nach innen und außen.
- *Veranstaltungen*, die an der DSHS ausgetragen werden, schaffen Räume für Austausch und Begegnungen und es entsteht eine hohe Sichtbarkeit für Diversität.
- *Räume schaffen*, z.B. Meet & Greets zum Austausch, Sprachencafés, Schutzräume (wie z.B. EDELGARD schützt)
- *Unterstützung und Ressourcen*: Beratungsdienste oder spezielle Ansprechpartner*innen können dazu beitragen, ein Gefühl der Zugehörigkeit und Unterstützung zu schaffen und das Wohlbefinden auf dem Campus zu fördern.

3.4 Handlungsfeld: Personalentwicklung

Die Attraktivität einer Universität wird von sich bewerbenden oder beschäftigten Personen zunehmend unter dem Aspekt der gelebten Vielfalt in der Einrichtung bewertet. Vor dem Hintergrund sich verknappender personeller Ressourcen in vielen Arbeitsbereichen soll die Personalgewinnung und Personalentwicklung gezielt um den Bereich der Diversität erweitert werden.

Maßnahmen auf personeller Ebene:

- *Kompetenzerweiterung durch Workshops zu unconscious bias*, insbesondere für Personen, die an Bewerbungsprozessen beteiligt oder in Berufungskommissionen tätig sind. Ebenso soll durch Schulungen eine diversitätssensible, machtkritische und chancengerechte Führungs- und Arbeitskultur ermöglicht werden.

- *Gewährleitung einer wertschätzenden Grundhaltung* durch die Ordnung zum wertschätzenden Verhalten.

Maßnahmen auf struktureller Ebene:

- Ordnung wertschätzendes Verhalten und Antidiskriminierung bekannt machen und Inhalte umsetzen
- Bei der Personalgewinnung werden Gleichstellungs- und Behindertenbeauftragte mit einbezogen
- Internationalisierungsstrategie entwickeln und umsetzen
- Ausschreibungen sollen diversitätssensibel gestaltet werden
- Transparente positive Berücksichtigung diverser Aspekte bei Stellenbesetzungen.

3.5 Übergeordnete Maßnahmen in verschiedenen Handlungsfeldern

Maßnahmen auf struktureller Ebene:

- *Inklusive Räume*: z.B. die Einrichtung von All-Gender-Toiletten und -Umkleideräumen, oder das Schaffen von Rückzugsräumen für Personengruppen mit besonderen Bedürfnissen, z.B. Ruhezonen, Räume für Eltern mit Kindern.
- *Antidiskriminierungsmaßnahmen*: Erstellung und Überprüfung von Richtlinien und Verfahren in Bezug auf Diskriminierung oder Mobbing, Schaffen von Anlaufstellen bzw. Kommunikation der vorhandenen Stellen (wie z.B. Antidiskriminierungs-/Gleichstellungsbeauftragte, Behindertenvertretung etc.).

4 Anhang

A) Leitfaden für Gendersensible Sprache

Mit dem [Leitfaden](#) liegt nun ein anwendungsorientierter Überblick vor, um gendersensible Sprache umzusetzen. Er dient allen Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule als Hilfestellung bei der Erstellung wissenschaftlicher Arbeiten und kann zur Orientierung in der Gestaltung von Dokumenten und Materialien sowie auch im aktiven Sprachgebrauch herangezogen werden. Mit einer geschlechtersensiblen Kommunikation können alle aktiv zu einem wertschätzenden Miteinander an der Deutschen Sporthochschule Köln beitragen.

B) Schutzkonzept

Das Schutzkonzept wird entwickelt, um potenzielle Risiken und Gefahren zu identifizieren, zu bewerten und angemessene Schutz- und Präventionsmaßnahmen zu implementieren, um eine sichere Lern- und Arbeitsumgebung zu schaffen. Es wird eine strukturierte Reihe von Maßnahmen und Richtlinien erfassen, die darauf abzielen, die Sicherheit und das Wohlergehen aller Mitglieder der DSHS zu gewährleisten.

C) Ordnung / Code of Conduct / Verhaltenskodex

Die *Ordnung wertschätzendes Verhalten und Antidiskriminierung* soll den Schutz aller Mitglieder und Angehörigen der Deutschen Sporthochschule Köln vor Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung gewährleisten und damit die Würde des Menschen auch bei eventuellen Konflikten am Arbeitsplatz, bei Lehrveranstaltungen sowie weiteren Veranstaltungen der Deutschen Sporthochschule Köln durch Verfahrensregelungen und Ahndungsmöglichkeiten von Fehlverhalten schützen.

D) Leitfaden Nachteilsausgleich

Der Leitfaden zum Nachteilsausgleich an der DSHS ist ein systematischer Ansatz, der darauf abzielt, gerechte Chancen und Möglichkeiten für alle Sportler*innen unabhängig von individuellen Einschränkungen oder Bedürfnissen zu gewährleisten. Er soll eine Reihe von Maßnahmen und Anpassungen umfassen, die entwickelt wurden, um sicherzustellen, dass Sportler*innen mit physischen, sensorischen oder kognitiven Einschränkungen in der Lage sind, aktiv und gleichberechtigt an sportlichen Aktivitäten teilzunehmen.