



Prof. Dr. Dr. Vânia Zuin Zeidler

**Prodekanin Gender und Diversität
Fakultät Nachhaltigkeit**
Leuphana Universität Lüneburg
Universitätsallee 1
21335 Lüneburg
Fon 04131 – 677.1722
vania.zuin@leuphana.de

Code of Conduct - Faculty / School of Sustainability

Please find a German version below

State: August 2023

By Gender and Diversity Team: Fabienne Moreau, Madawi Nandakumar, Yelena Mitryushkina, Agnes Friedel and Vânia Zuin Zeidler, based on the 1st draft of Berta Martín-López, Henrik von Wehrden, Lydia Kater-Wettstädt.

Our values and codes of communication, decision making and conflict resolution we have laid down the following in our code of conduct.

Introduction

The aim of this code of conduct is to empower all members at the Faculty/School of Sustainability to tell us when they beg to differ and to do this in peaceful, constructive and loving ways. Further it serves as a joint foundation for discussions as the communication of informal and sometimes unspoken rules become visible and tangible. Reflexivity and reflected action are the key to our joined, collaborative, just, inclusive future at the Faculty. This Code of Conduct links to the “Diversity as a chance - Code of Leuphana University“¹.

Values

Communicate openly and constructively

No one is an island, instead we collaborate. The competences, knowledge, and experiences of others enable us to build a team together and achieve more than we would if we were all alone. Let us be receptive and respectful to the skills, knowledge and needs of others, and communicate openly and respectfully.

Strive for the Best Solution

It is quite easy to highlight problems, and often a good way to start. Indeed, discomfort allows things to move. The true way to gain some ground is, once the discomfort, challenges and problems are identified, to be solution oriented. In whatever we do, we should ask the question: What would be the best solution, how to achieve it and for whom?

We recognize that there are things that we can change, and things that we cannot change at that moment, and that there is a difference. We highlight things we want to change that we know no solution for as long-term goals, and

¹<https://www.leuphana.de/einrichtungen/gleichstellung/gleichstellungs-und-diversitaetspolitiken/diversitaet.html>



consequently do not come back to these points once we realise these as long-term goals. In this way, we focus our energy on the things we actually can change.

Radical Thinking

Radical thinking is what propels us forward. We need to collaboratively think out of the box to gain some ground, and our core responsibility as academics is to create new knowledge, constructive relationships moving society forward.

Peace Loving

Just as any other constructed institutions, universities are places of power, and power can breed corruption and violence. Let us highlight shortcomings wherever we encounter them and try to diplomatically and proactively make others understand our (and maybe their) own limitations.

Further it means for us to act in a respectful manner in which hierarchies do not matter as a mechanism to force people, but recognizing that power dynamics always exist. It also means to be aware of our power.

Strive for fairness/ equity and be proactive. Strive for actions for inclusiveness and diversity and avoid having policies only on paper.

Communication Mode

We communicate openly and respectfully, trying to be understandable to others as best as we can. We also value the time of others, and seek advice in a structured and focused way. We commit to our regular meetings and try to share the necessary information while appreciating the information others share with us. In meetings, we are expected to communicate with integrity and in a manner that is professional, respectful, tolerant and responsible. We acknowledge that the fact that others listen to us is a privilege (and vice versa), and encourage people to speak up.

We hence try to balance the fine line between reflexivity and efficiency. In case of doubt, we always commit to reflexivity until it is clear that all voices have been heard. Whenever we do not understand something, we ask. Whenever we see question marks in other people faces, we clarify. In case that power asymmetries do not allow us to publicly ask in a meeting, we are encouraged to ask individually.

In a meeting where somebody feels like an issue has been addressed disrespectfully or a person has been discriminated against, we are encouraged to speak about it in confidence. If and when the case, the email diversitaet.nachhaltigkeit@leuphana.de can be used as a first contact to the Gender and Diversity Team at our faculty. Alternatively, you can contact the members of the Faculty Diversity Team directly. Moreover, we invite people to reflect about the meeting communication culture for instance in the last minutes of a meeting.

Within our communication we clearly differentiate between our opinion, the opinion of others, and a wider perception of others. Also, we talk about actions, not about individuals, thereby trying to avoid gossip at all. If we have a perception about the specific action of an individual, we try to resolve the issue with that individual directly. We try to never say things about a person that we would not tell this person in a face-to-face conversation.

We recognise that some people have more experience and responsibilities but we think that should not be an excuse to not be receptive to new ideas or different opinion even when coming from individuals with less experience especially when shared in a constructive way. Our brains and feelings are more similar than we tend to think.

It is, hence, our responsibility to ideally find our role within the institution, and verbalise this role to others. Within any given meeting we communicate our role in the beginning, both in general as well as specifically in this meeting.

Lastly, we recognise that if we seem to be the first ones to recognise a challenge, it is our privilege to contribute to solve it, thereby serving the solution-oriented spirit of the institution. Lead by example, as we can all lead through our actions and inspire others.



Decision making

We recognise three levels in decision making: information, reflexivity and responsibility.

We make sure that everybody is aware of the available information, and perceptions of this information have been heard and reflected upon. We then recognise that there is a responsibility to act, and that within a hierarchical institution the responsibility is often given to one or several people. While those responsible will hence have to take responsibility and make decisions, they should be encouraged to explain their decisions if this is legally possible. Transparency in decision making processes should be a shared goal.

Conflict resolution

In case of conflicts, we recognise the position of others, and ask ourselves first, why they (re-)act the way they do. In the second step, we try to de-escalate the conflict through a request for direct exchange. If this fails, we seek advice by the responsible supervisor of the given person if the person is part of an institution. Otherwise, we try to find a mediator who is independent and experienced to resolve conflicts. De-escalation should be our first and foremost goal, and we need to remind ourselves to communicate in a peace-loving and direct way. We recognize that while our identity defines us, our identity can be questioned by other team members at times, especially when discussing questions of power and privilege. This is often not easy, but we should be aware that while we may define our identity as members of a specific gender, race, religion, age or other trait, criticism of this group does not necessarily equal a critique.

Discussing for instance white male dominance in academia in general does not mean that we criticize white males within our team specifically. Still, we need to be careful when questioning the identity of others. Be gentle to yourself, but be even more gentle to others.

Reflection on power relations/dynamics

Academia has at its heart the focus to overcome knowledge disbalance through education. While we may have a different level of experiences, we respect the diversity of thinking that everybody has to offer. However, we have to realise that within hierarchical organisations people in power may have stronger time constraints than others, as they have to take responsibility for others. In return, people in power have to constantly take into account that their power puts them in a privileged position whereby their voices and actions can contribute to a more just academia system or rather perpetuate current power dynamics. Since power notoriously can corrupt, we see it as a shared goal to overcome power imbalance, and try to understand why misuse of power occurs if we recognize it as such.

Reflection on privileges and ways to face them

“Becoming aware of privilege should not be viewed as a burden or source of guilt but rather, an opportunity to learn and be responsible so that we may work towards a more just and inclusive world.” In this spirit, we seek ways to enable others in a friendly and careful spirit to reflect about their privileges. In doing so, we have to understand that privileges are often intermingled closely with a person’s identity, access to education, cultural background, presence of disabilities and power.

Naturally, this is deeply personal and takes time.

(Source: https://myusf.usfca.edu/sites/default/files/privilege_becomingaware.pdf)

“If you don’t have to think about it, it’s a privilege!”

(Source: https://myusf.usfca.edu/sites/default/files/privilege_general_template.pdf)

Literature & Additional References

Gender and Diversity

Invisible Women: exposing data bias in a world designed for men: <https://www.amazon.de/Invisible-Women-Exposing-World-Designed/dp/1784741728>



Feminist Fight Club: <https://www.feministfightclub.com/>

What works: Gender equality by design:
https://scholar.harvard.edu/iris_bohnet/what-works

Dare to lead: <https://daretolead.brenebrown.com/>

Increasing gender diversity in STEM: <https://science.sciencemag.org/content/366/6466/692>

Intercultural topics

On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life by Sara Ahmed: <https://www.dukeupress.edu/on-being-included>

Exit Racism (in German):
<https://www.unrast-verlag.de/neuerscheinungen/exit-racism2016-12-05-22-25-07-detail>

Deutschland Schwarz Weiß (in German):
<https://www.noahsow.de/blog/deutschland-schwarz-weiss-2018/>

Why I'm No Longer Talking to White People About Race:
<https://www.amazon.de/Longer-Talking-White-People-About/dp/1408870568>

White Fragility:
<https://www.amazon.de/White-Fragility-People-About-Racism/dp/0807047414>

Structural and everyday racism remain major issues in German society (in German)
<https://www.transcript-verlag.de/978-3-8376-6150-7/rassismusforschung-i/>

Disabled People

Making science accessible: <https://science.sciencemag.org/content/367/6473/34>

Disability inclusion enhances science: <https://science.sciencemag.org/content/366/6466/698.1>

Climate concerns and the disabled community: <https://science.sciencemag.org/content/366/6466/698.2>

Intersectional inclusion

The Person you mean to be: <http://www.dollychugh.com/book>

On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life by Sara Ahmed: <https://www.dukeupress.edu/on-being-included>

Living a Feminist Life, by Sara Ahmed: <https://www.dukeupress.edu/living-a-feminist-life>

Legal protection against discrimination (the areas of life in which it applies and who it protects):
<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/EN/homepage/homepage-node.html;jsessionid=6DFA2D0C83C34FAD7894483E50424CB2.intranet222>

>>> German version >>>



Code of conduct

Stand 8.2023

Autor_innen: Gleichstellungsteam: Fabienne Moreau, Madawi Nandakumar, Yelena Mitrjushkina, Agnes Friedel and Vânia Zuin Zeidler, basierend auf der ersten Version von Berta Martín-López, Henrik von Wehrden, Lydia Kater-Wettstädt.

In diesem Verhaltenskodex haben wir unsere Werte und Kodizes für Kommunikation, Entscheidungsfindung und Konfliktlösung festgeschrieben.

Einführung

Ziel dieses Verhaltenskodexes ist es, alle Mitglieder der Fakultät/Schule für Nachhaltigkeit zu ermächtigen, uns zu sagen, wenn sie anderer Meinung sind und dies auf friedliche, konstruktive und liebevolle Weise zu tun. Darüber hinaus dient er als gemeinsame Diskussionsgrundlage, indem die Kommunikation von informellen und manchmal unausgesprochenen Regeln sichtbar und greifbar wird. Reflexivität und reflektiertes Handeln sind der Schlüssel für unsere gemeinsame, kooperative, gerechte und inklusive Zukunft an der Fakultät. Dieser Code of Conduct knüpft an den "Diversity als Chance - Kodex der Leuphana Universität" an.

Werte

Offene und konstruktive Kommunikation

Wir arbeiten zusammen. Die Kompetenzen, das Wissen und die Erfahrungen anderer ermöglichen es uns, gemeinsam ein Team zu bilden und mehr zu erreichen, als wenn wir allein wären. Seien wir aufgeschlossen und respektvoll gegenüber den Fähigkeiten, dem Wissen und den Bedürfnissen der anderen und kommunizieren wir offen und respektvoll.

Streben nach der besten Lösung

Es ist einfach, auf Probleme hinzuweisen und oft ist dies ein guter Weg, damit zu beginnen. Dies bringt die Dinge in Bewegung. Sobald die Unannehmlichkeiten, Herausforderungen und Probleme erkannt sind, können wir lösungsorientiert handeln. Bei allem, was wir tun, sollten wir uns die Frage stellen: Was wäre die beste Lösung, wie lässt sie sich erreichen und für wen? Wir erkennen, dass es Dinge gibt, die wir ändern können, und Dinge, die wir in diesem Moment nicht ändern können. Wir verfolgen die Dinge, die wir ändern wollen und für die wir keine Lösung wissen, als langfristige Ziele. Auf diese Weise konzentrieren wir unsere Energie auf die Dinge, die wir tatsächlich ändern können.

Radikales Denken

Radikales Denken ist das, was uns voranbringt. Wir müssen gemeinsam über den Tellerrand hinausschauen, um an Boden zu gewinnen, und unsere Hauptaufgabe als Akademiker besteht darin, neues Wissen zu schaffen und konstruktive Beziehungen aufzubauen, die die Gesellschaft voranbringen.

Friedliebend

Wie jede andere konstruierte Institution sind auch Universitäten Orte der Macht, und Macht kann zu Korruption und Gewalt führen. Wir sollten Mängel aufzeigen, wo immer wir ihnen begegnen, und versuchen, anderen auf diplomatische und proaktive Weise unsere (und vielleicht ihre) eigenen Grenzen verständlich zu machen. Weiter bedeutet es für uns, in einer respektvollen Art und Weise zu handeln, in der Hierarchien keine Rolle spielen, um Menschen zu zwingen,



sondern in der wir anerkennen, dass Machtdynamiken immer existieren. Es bedeutet auch, dass wir uns unserer Macht bewusst sind. Streben wir proaktiv nach Fairness/Gerechtigkeit sowie nach Maßnahmen für Inklusion und Vielfalt, die nicht nur auf dem Papier existieren.

Kommunikation

Wir kommunizieren offen und respektvoll und versuchen, so gut wie möglich für andere verständlich zu sein. Wir schätzen auch die Zeit anderer und suchen strukturiert und zielgerichtet nach Rat. Wir verpflichten uns zu unseren regelmäßigen Treffen und versuchen, die notwendigen Informationen weiterzugeben, wobei wir die Informationen, die andere mit uns teilen, zu schätzen wissen. In Sitzungen wird von uns erwartet, dass wir mit Integrität und in einer Weise kommunizieren, die professionell, respektvoll, tolerant und verantwortungsbewusst ist. Wir erkennen an, dass die Tatsache, dass andere uns zuhören, ein Privileg ist (und umgekehrt), und ermutigen die Menschen, das Wort zu ergreifen.

Wir versuchen daher, den schmalen Grat zwischen Reflexivität und Effizienz zu überwinden. Im Zweifelsfall verpflichten wir uns immer zur Reflexivität, bis klar ist, dass alle Stimmen gehört wurden. Wann immer wir etwas nicht verstehen, fragen wir nach. Wenn wir in den Gesichtern anderer Menschen Fragezeichen sehen, klären wir sie auf. Falls Machtasymmetrien es uns nicht erlauben, in einer Sitzung öffentlich zu fragen, werden wir ermutigen, individuell zu fragen.

Wenn jemand das Gefühl hat, dass ein Thema respektlos behandelt oder eine Person diskriminiert wurde, werden wir ermutigt, vertraulich darüber zu sprechen. Falls dies der Fall sein sollte, kann die E-Mail diversitaet.nachhaltigkeit@leuphana.de als erster Kontakt zum Gender- und Diversity-Team an unserer Fakultät genutzt werden. Alternativ können Sie sich auch direkt an die Mitglieder des Diversity-Teams der Fakultät wenden. Darüber hinaus laden wir dazu ein, die Kommunikationskultur der Sitzung zu reflektieren, zum Beispiel in den letzten Minuten einer Sitzung.

In unserer Kommunikation unterscheiden wir klar zwischen unserer Meinung, der Meinung anderer und einer umfassenderen Wahrnehmung der anderen. Außerdem sprechen wir über Handlungen, nicht über Einzelpersonen, und versuchen so, Klatsch und Tratsch ganz zu vermeiden. Wenn wir eine Meinung zu einer bestimmten Handlung einer Person haben, versuchen wir, das Problem direkt mit dieser Person zu klären. Wir versuchen, niemals Dinge über eine Person zu sagen, die wir dieser Person nicht auch in einem persönlichen Gespräch sagen würden.

Wir erkennen an, dass einige Menschen mehr Erfahrung und Verantwortung haben, aber wir denken, dass dies keine Entschuldigung dafür sein sollte, nicht offen für neue Ideen oder andere Meinungen zu sein, selbst wenn sie von Personen mit weniger Erfahrung kommen, insbesondere wenn sie auf konstruktive Weise geteilt werden. Unsere Gehirne und Gefühle sind sich ähnlicher, als wir zu glauben scheinen.

Es liegt daher in unserer Verantwortung, unsere Rolle innerhalb der Institution zu finden und sie anderen gegenüber zu verbalisieren. In jeder Sitzung kommunizieren wir zu Beginn unsere Rolle, sowohl im Allgemeinen als auch speziell in dieser Sitzung.

Und schließlich erkennen wir an, dass es unser Privileg ist, zur Lösung einer Herausforderung beizutragen, wenn wir sie als Erste erkennen, und damit dem lösungsorientierten Geist der Einrichtung zu dienen. Gehen Sie mit gutem Beispiel voran, denn wir alle können durch unser Handeln vorangehen und andere inspirieren.

Entscheidungsfindung

Wir erkennen drei Ebenen der Entscheidungsfindung an: Information, Reflexivität und Verantwortung. Wir stellen sicher, dass jeder über die verfügbaren Informationen Bescheid weiß, und dass die Wahrnehmungen dieser Informationen



gehört und reflektiert wurden. Dann erkennen wir an, dass es eine Verantwortung gibt, zu handeln, und dass in einer hierarchischen Institution die Verantwortung oft einer oder mehreren Personen übertragen wird. Die Verantwortlichen müssen also die Verantwortung übernehmen und Entscheidungen treffen, sollten aber ermutigt werden, ihre Entscheidungen zu begründen, wenn dies rechtlich möglich ist. Die Transparenz der Entscheidungsprozesse sollte ein gemeinsames Ziel sein.

Lösung von Konflikten

Bei Konflikten erkennen wir die Position des anderen und fragen uns zunächst, warum er sich so verhält, wie er es tut. Im zweiten Schritt versuchen wir, den Konflikt durch die Aufforderung zum direkten Austausch zu deeskalieren. Gelingt dies nicht, suchen wir den Rat des zuständigen Vorgesetzten der betreffenden Person, wenn sie Teil einer Institution ist. Andernfalls versuchen wir, einen unabhängigen und erfahrenen Mediator für die Konfliktlösung zu finden. Deeskalation sollte unser erstes und wichtigstes Ziel sein und wir müssen uns selbst daran erinnern, auf eine friedliebende und direkte Weise zu kommunizieren. Wir sind uns bewusst, dass unsere Identität uns zwar definiert, aber von anderen Teammitgliedern gelegentlich in Frage gestellt werden kann, insbesondere wenn es um Fragen der Macht und der Privilegien geht. Das ist oft nicht einfach, aber wir sollten uns bewusst sein, dass wir uns zwar als Angehörige eines bestimmten Geschlechts, einer bestimmten Rasse, Religion, eines bestimmten Alters oder eines anderen Merkmals definieren, dass aber Kritik an dieser Gruppe nicht unbedingt mit Kritik gleichzusetzen ist. Wenn wir beispielsweise die Dominanz weißer Männer in der akademischen Welt im Allgemeinen diskutieren, bedeutet das nicht, dass wir speziell weiße Männer in unserem Team kritisieren. Dennoch müssen wir vorsichtig sein, wenn wir die Identität anderer in Frage stellen. Seien Sie sanft zu sich selbst, aber seien Sie noch sanfter zu anderen.

Überlegungen zu Machtverhältnissen/Dynamiken

Im Fokus der akademischen Arbeit steht die Überwindung des Wissensungleichgewichts durch Bildung. Auch wenn wir unterschiedliche Erfahrungen haben, respektieren wir die Vielfalt des Denkens, die jeder zu bieten hat. Wir müssen uns jedoch darüber im Klaren sein, dass in hierarchischen Organisationen Menschen mit Machtbefugnissen unter Umständen unter einem stärkeren Zeitdruck stehen als andere, da sie Verantwortung für andere übernehmen müssen. Im Gegenzug müssen die Machthaber ständig bedenken, dass ihre Macht sie in eine privilegierte Position bringt, in der ihre Stimmen und Handlungen zu einem gerechteren akademischen System beitragen oder aber die derzeitige Machtdynamik aufrechterhalten können. Da Macht bekanntlich korrumpieren kann, sehen wir es als gemeinsames Ziel an, das Machtungleichgewicht zu überwinden, und versuchen zu verstehen, warum Machtmissbrauch auftritt, wenn wir ihn als solchen erkennen.

Reflexion über Privilegien und Möglichkeiten, sich ihnen zu stellen

"Sich seiner Privilegien bewusst zu werden, sollte nicht als Last oder Quelle von Schuldgefühlen betrachtet werden, sondern als Chance, zu lernen und Verantwortung zu übernehmen, damit wir uns für eine gerechtere und integrativere Welt einsetzen können." In diesem Sinne suchen wir nach Wegen, um andere in einem freundlichen und achtsamen Geist zu befähigen, über ihre Privilegien nachzudenken. Dabei müssen wir verstehen, dass Privilegien oft eng der Identität einer Person, ihrem Zugang zu Bildung, ihrem kulturellen Hintergrund, dem Vorhandensein von Behinderungen und ihrer Macht verwoben sind. Natürlich ist dies eine sehr persönliche Angelegenheit und braucht Zeit.

"Wenn man nicht darüber nachdenken muss, ist es ein Privileg!"

(Quelle: https://myusf.usfca.edu/sites/default/files/privilege_general_template.pdf)



Literatur & weitere Referenzen

Gender and Diversity

Invisible Women: exposing data bias in a world designed for men: <https://www.amazon.de/Invisible-Women-Exposing-World-Designed/dp/1784741728>

Feminist Fight Club: <https://www.feministfightclub.com/>

What works: Gender equality by design:
https://scholar.harvard.edu/iris_bohnet/what-works

Dare to lead: <https://daretolead.brenebrown.com/>

Increasing gender diversity in STEM: <https://science.sciencemag.org/content/366/6466/692>

Interkulturelle Themen

On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life by Sara Ahmed: <https://www.dukeupress.edu/on-being-included>

Exit Racism (in German):
<https://www.unrast-verlag.de/neuerscheinungen/exit-racism2016-12-05-22-25-07-detail>

Deutschland Schwarz Weiß (in German):
<https://www.noahsow.de/blog/deutschland-schwarz-weiss-2018/>

Why I'm No Longer Talking to White People About Race:
<https://www.amazon.de/Longer-Talking-White-People-About/dp/1408870568>

White Fragility:
<https://www.amazon.de/White-Fragility-People-About-Racism/dp/0807047414>

Structural and everyday racism remain major issues in German society (in German)
<https://www.transcript-verlag.de/978-3-8376-6150-7/rassismusforschung-i/>

Menschen mit Beeinträchtigungen

Making science accessible: <https://science.sciencemag.org/content/367/6473/34>

Disability inclusion enhances science: <https://science.sciencemag.org/content/366/6466/698.1>

Climate concerns and the disabled community: <https://science.sciencemag.org/content/366/6466/698.2>

Intersektionale Inklusion

The Person you mean to be: <http://www.dollychugh.com/book>

On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life by Sara Ahmed: <https://www.dukeupress.edu/on-being-included>

Living a Feminist Life, by Sara Ahmed: <https://www.dukeupress.edu/living-a-feminist-life>

Legal protection against discrimination (the areas of life in which it applies and who it protects):
<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/EN/homepage/homepage-node.html;jsessionid=6DFA2D0C83C34FAD7894483E50424CB2.intranet222>