



**TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DRESDEN**

Der Prorektor für Universitätsentwicklung Stabsstelle Diversity Management

# **DIVERSITY- STRATEGIE 2030 TU DRESDEN**

deutsch / english



## **IMPRESSUM**

Technische Universität Dresden  
Prorektorat für Universitätsentwicklung  
Stabsstelle Diversity Management

### **Satz und Layout**

Technische Universität Dresden  
Dezernat Strategie und Kommunikation  
Sebastian Drichelt

## **IMPRINT**

Technische Universität Dresden  
Vice-Rector for University Development  
Staff Unit Diversity Management

### **Typesetting and layout**

Technische Universität Dresden  
Dezernat Strategie und Kommunikation  
Sebastian Drichelt

## **UNSERE VISION**

Die Diversity-Strategie der TU Dresden folgt einem übergreifenden, inklusiven Ansatz.

Die Individualität der Einzelnen ist die Basis allen Handelns und ermöglicht allen eine faire Teilhabe.

Die TU Dresden setzt durch selbstverständlich gelebte Vielfalt neue Maßstäbe in der Hochschullandschaft und ist Vorbild als Bildungseinrichtung und Arbeitgeberin.

## **UNSERE MISSION**

Vielfältige Chancen bieten, alle Potenziale nutzen!

*Dresden, 3. Mai 2016*



## **OUR VISION**

The Diversity Strategy of TU Dresden takes a comprehensive and inclusive approach.

The individuality of every single person is the basis for any action and ensures fair participation for everybody.

TU Dresden sets new standards in higher education by 'living and breathing' diversity and is a role model as an educational institution and employer.

## **OUR MISSION**

Providing manifold opportunities, using all potentials!

*Dresden, 3rd May 2016*

## AUSGANGSSITUATION

Hochschulen sind einem kontinuierlichen Wandel unterworfen. Die Auseinandersetzung mit Diversität ist zu einer zentralen Aufgabe der Hochschulentwicklung geworden. Dafür gibt es mehrere Gründe:

- Die Prozesse der Globalisierung und Internationalisierung haben nicht zuletzt eine heterogene Gesellschaft befördert.
- Eine erhöhte Nachfrage an gut qualifizierten Fachkräften besteht aufgrund eines erhöhten Fach- und Führungskräftemangels.
- Die Gewährung der Teilhabe aller im Bildungssystem ist überfällig: trotz aller Anstrengungen bestehen Ungleichheiten fort.
- Gesetzliche Regelungen und Menschenrechtskonventionen haben die Forderung nach Teilhabe im Hinblick auf Geschlecht, Gesundheit, Ethnische Herkunft, Weltanschauung, Alter, sexuelle Identität und deren Verschränkungen mit einer hohen Verbindlichkeit ausgestattet. Hier sind unter anderem das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) zu nennen.

## CONTEXT

Higher education is subject to continuous change. Dealing with diversity has become a central issue in higher education development. There are several reasons for this:

- The processes of globalisation and internationalisation have facilitated a heterogeneous society.
- There is a greater demand for qualified labour because of an increased shortage of specialist and executive staff.
- Participation in education is long overdue: despite all efforts inequalities still exist.
- Legal regulations and human rights conventions make the call for more participation across gender, health, ethnic origin, world-view, age and sexual identity and their interrelations more legally binding. These are, for example, the General Equal Treatment Act (ETA) and the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities (UN CRPD).









## UNSER VERSTÄNDNIS VON DIVERSITY

Der Begriff „Diversity“ lässt sich mit Vielfalt, Verschiedenheit, Ungleichheit, Andersartigkeit, Heterogenität oder auch Individualität übersetzen. Das Themenfeld Diversity umfasst mehr oder weniger scharf abzugrenzende Kerndimensionen. Diese sind das Geschlecht, die Gesundheit, die ethnische und die soziale Herkunft, die Weltanschauung, das Alter und die sexuelle Identität. Die Kerndimensionen prägen individuelle Lebensentwürfe, die sich auch auf die Wahrnehmung von Familienaufgaben auswirken.

Die bisherige Ausrichtung im Kontext von Diversity an der TU Dresden akzentuierte einzelne Kerndimensionen von Vielfalt. Hierzu wurden darauf ausgerichtete, spezifische Konzepte und Strategiepapiere erarbeitet, mit Maßnahmen untersetzt und umgesetzt. Dazu gehören beispielsweise: das Gleichstellungskonzept, der Frauenförderplan, die Zielvereinbarung audit familiengerechte hochschule, die Integrationsvereinbarung für Beschäftigte mit Behinderungen und die Internationalisierungsstrategie. Ein solches Baukastensystem im Sinne von Diversity hat sich bisher als sinnvoll erwiesen, da einerseits einzelne unterrepräsentierte Zielgruppen gezielt gefördert werden konnten und andererseits die bundesweite Förderlandschaft eine zielgruppenspezifische Ausrichtung erfordert(e). Festzustellen ist jedoch, dass in Bezug auf eine umfassende Diversity-Strategie zu wenige Verflechtungen zwischen den Kerndimensionen und Zielgruppen betrachtet werden.

## OUR CONCEPT OF DIVERSITY

The term ‚diversity‘ is used to describe a manifold and varied quality, inequality, otherness, heterogeneity or also individuality. Diversity covers a range of more or less clearly defined core dimensions. These are gender, health, ethnic and social origin, world-view, age and sexual identity. The core dimensions characterise individual concepts of life which also affect the fulfillment of family duties.

Until now, individual core dimensions of diversity were given emphasis in the context of diversity at TU Dresden. For this purpose, specific concepts and strategy papers were written, substantiated with a set of measures and finally implemented. Among them are: the equality scheme, the affirmative action plan for women, the target agreement audit family-friendly university, the integration agreement for employees with disabilities and the internationalisation strategy. This modular design in terms of diversity has so far proven to be very useful, on the one hand, individual underrepresented target groups could be specifically promoted and, on the other, the funding policy at the national level required and still requires a target group-specific orientation. However, it cannot be ignored that in terms of a comprehensive diversity strategy far too few interrelations between the core dimensions and target groups are taken into consideration.

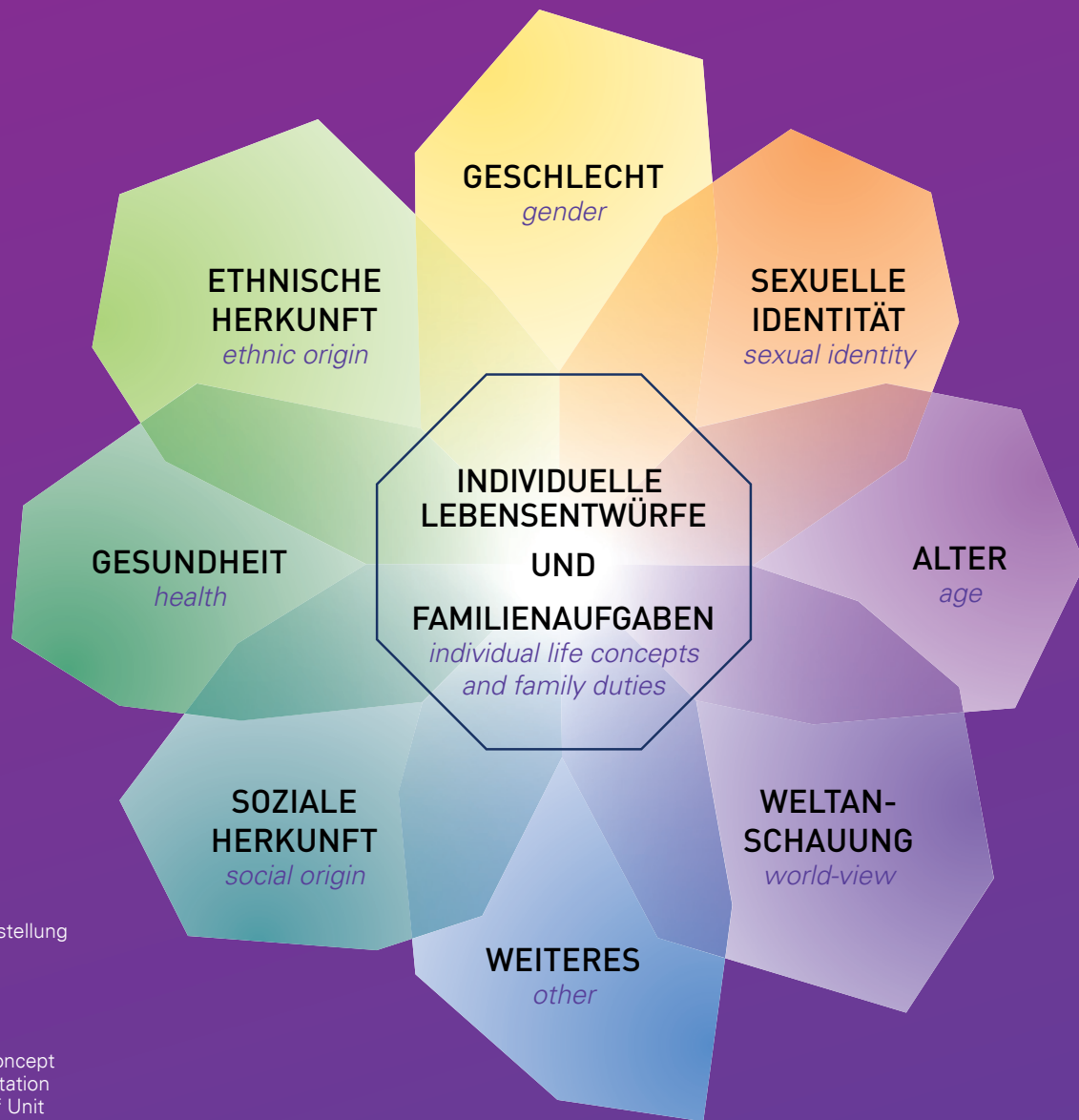


Abbildung 1 —  
Begriffsverständnis  
Diversity, eigene Darstellung  
Stabsstelle Diversity  
Management 2016

Figure 1 —  
Understanding the concept  
of diversity, representation  
designed by the Staff Unit  
Diversity Management 2016

Für die Weiterentwicklung einer Diversity-Strategie 2030 an der TU Dresden konzentrieren wir uns daher auf einen übergreifenden, inklusiven Ansatz. Dieser berücksichtigt einen engen Verflechtungszusammenhang mehrerer Kerndimensionen und Zielgruppen. Zentral ist dabei die Wertschätzung sozialer Gruppenmerkmale bzw. Identitäten, welche als positive Ressource für die Hochschule gewertet werden. Damit beschreiten wir neue Wege im Hochschulkontext.

For the further development of a diversity strategy 2030 at TU Dresden, we therefore focus on an overarching, inclusive approach. This approach incorporates close interrelations between several core dimensions and target groups. A central aim of this approach is the valuation of social group features or identities which qualify as a positive resource for the university. With this concept we are breaking new ground in the context of higher education.



Bild – Denny Napitupulu

## DIVERSITY MANAGEMENT DER TU DRESDEN

Hochschulen sind Orte des Lernens und Lehrens, des Forschens und kritischen Denkens. Sie sind aber auch Orte, die gesellschaftliche Veränderungen befördern, spiegeln und in ihren eigenen Organisationsformen vorleben oder nachvollziehen.

Um Vielfalt wertzuschätzen und Teilhabe an der TU Dresden zu befördern, wurden strukturelle Rahmenbedingungen geschaffen. Im Jahr 2012 wurde die Stabsstelle Diversity Management, angebunden am Prorektorat für Universitätsplanung, eingerichtet. Sie trägt unter anderem zur Vernetzung und Unterstützung der Akteurinnen und Akteure im Themenfeld Diversity bei.

Die Stabsstelle Diversity Management nimmt folgende Aufgaben wahr:

- Konzept- und Strategieentwicklung
- Beratung der Universitätsleitung
- Management und Koordination von Maßnahmen sowie Maßnahmencontrolling
- Öffentlichkeitsarbeit
- Vernetzungsarbeit innerhalb und außerhalb der TU Dresden
- Akquise von Fördermitteln

## DIVERSITY MANAGEMENT AT TU DRESDEN

Higher education institutions are places where teaching and learning take place, where research and critical thinking evolve. However, they are also places that support and reflect social changes and that give living examples of that change by creating new organisational forms.

To value diversity and promote participation in its affairs, TU Dresden has created structural conditions to aid this process. In 2012, the Staff Unit Diversity Management was established and associated with the Vice-Rector for Structure and Development. Among other tasks, the unit gives advice and support to the actors of diversity and helps them network.

The Staff Unit Diversity Management is assigned for the following responsibilities:

- concept and strategy development
- providing advice to the university management
- management and co-ordination of actions and also an action control system
- public relations
- networking within and outside TU Dresden
- fundraising





Bild – Robert Körting

## **UNSERE VISION: DIVERSITY-STRATEGIE 2030 DER TU DRESDEN**

Die TU Dresden versteht sich als eine inklusive Hochschule, an der es selbstverständlich ist, verschieden zu sein. Der Inklusionsansatz nimmt jede und jeden Einzelne/n mit ihren/seinen besonderen Potenzialen und Ressourcen in die Gesamtmenge auf. Damit lösen wir uns von einem Integrationsverständnis, nach welchem für abgegrenzte Teilmengen der Zugang und damit die Anpassung an die Gesamtmenge ermöglicht werden soll.

Die Individualität der Einzelnen stellt die Basis allen Handelns dar und ermöglicht allen eine faire Teilhabe. Für die Verbesserung der Teilhabe an der TU Dresden ist es entscheidend, nicht nur auf Probleme und Barrieren zu reagieren, sondern vorausschauend zu agieren, indem wir positive Rahmenbedingungen gestalten.

Die TU Dresden setzt durch selbstverständlich gelebte Vielfalt neue Maßstäbe in der Hochschullandschaft und ist dabei Vorbild als Bildungseinrichtung und Arbeitgeberin.

## **OUR VISION: TU DRESDEN'S DIVERSITY STRATEGY 2030**

TU Dresden sees itself as an inclusive university where it is perfectly natural to be different. The inclusive approach integrates every individual with his/her full potential and resources into the organisation. At the same time, we disengage from a concept of integration that is designed to make our organisation accessible to very specific groups of individuals by motivating them to adapt to the total group.

The individuality of every single person is the basis for any action and ensures fair participation for everyone. To improve participation at TU Dresden it is important not only to react to problems and barriers as they arise, but to take proactive measures by creating a positive environment.

TU Dresden sets new standards in higher education by „living and breathing“ diversity and is a role model as an educational institution and employer.



Das in unserer Diversity-Strategie 2030 verankerte Verständnis von Vielfalt basiert auf folgenden Grundsätzen:

1. Wir schätzen die Vielfalt unserer Studierenden und Beschäftigten. Die TU Dresden steht für einen wertschätzenden Umgang miteinander und die Schaffung einer produktiven Gesamtatmosphäre. Wir sind zugleich bestrebt, jede Form von Diskriminierung zu beseitigen. Dabei steht nicht die Minderheit selbst im Fokus, sondern die Gesamtheit der Studierenden und Beschäftigten in ihren Unterschieden und Gemeinsamkeiten.
2. Die TU Dresden setzt sich für bereits in den Strukturen vorgeprägte, tatsächliche Gleichberechtigung für alle Studierenden und Beschäftigten ein.
3. Wir fördern einen synergetischen Austausch und schaffen Raum für den Zusammenschluss von Kompetenz und Kreativität: Eine starke inner- und außeruniversitäre Vernetzung ist Voraussetzung für die Entfaltung des enormen Potenzials von Vielfalt an der TU Dresden.
4. Wir befördern Innovationen: eine konstruktive Auseinandersetzung mit vielfältigen Individuen und die Bereitschaft, voneinander zu lernen, sind Grundvoraussetzungen für das Entstehen eines hohen Innovationspotenzials.
5. Wir möchten ein diversitätssensibles und -reflexives Umfeld sowohl für Studierende als auch für Beschäftigte bieten, welches positive Effekte auf die Zufriedenheit aller Hochschulmitglieder und ihre Bindung an die TU Dresden hat. Das macht die TU Dresden zu einem attraktiven Studien- und Arbeitsort.



Bild – Amac Garbe

The concept of diversity incorporated in our Diversity Strategy 2030 is based on the following principles:

1. We value the diversity of our students and employees. TU Dresden stands for respectful communication with each other and the provision of an overall productive atmosphere. We are striving to resist all forms of discrimination on our campus. We do not put the focus on the minority, instead we focus on the totality of the student body and employees with their differences and similarities.
2. TU Dresden is committed to establishing the best framework conditions for true equality of all students and employees.
3. We promote synergetic interaction and create space for an integration of competence and creativity: Elaborate networking within and outside the university is a prerequisite for the realisation of the enormous diversity potential at TU Dresden.
4. We support innovation: working constructively with diverse individuals and the readiness to learn from each other are the necessary conditions for the development of a great innovation potential.
5. We wish to create an environment that reflects the diversity sensitivity witnessed by our students and employees alike. This environment has positive effects on the satisfaction of all university members and their dedication to TU Dresden. This makes TU Dresden an attractive place to work and study.

## UNSERE MISSION

# VIELFÄLTIGE CHANCEN BIETEN, ALLE POTENZIALE NUTZEN

Die TU Dresden versteht Vielfalt nicht allein als Herausforderung, sondern möchte in einem immer komplexeren Arbeits- und Studienumfeld allen Studierenden und Beschäftigten vielfältige Chancen bieten und alle Potenziale gewinnbringend nutzen. Ziel der TU Dresden ist es deshalb, die Vielfalt von Personen wertzuschätzen und damit Inklusion an unserer Hochschule aktiv zu befördern.

Damit schaffen wir ein Studien- und Arbeitsumfeld, in dem Menschen durch ihre individuellen Fähigkeiten und Lebenserfahrungen neue, wertvolle Perspektiven in die TU Dresden einbringen.

### 1. ZIELE DER DIVERSITY-STRATEGIE 2030

Mit der Diversity-Strategie 2030 verfolgen wir verschiedene übergreifende Ziele:

- Aufbau und Weiterentwicklung einer diversitätssensiblen und -reflexiven Organisations- und Wissenschaftskultur;
- Streben nach Exzellenz durch die Förderung und Nutzung aller Talente und Potenziale unabhängig von Geschlecht, Gesundheit, ethnischer oder sozialer Herkunft, Weltanschauung, Alter, sexueller Identität oder Familienaufgaben;
- Verhinderung jeglicher Form von Diskriminierung mit dem Ziel, dass Personen unabhängig von ihren Diversitätsmerkmalen gerechte Zugangs- und Erfolgchancen haben;

- Förderung der Diversity-Forschung und -Lehre mit dem Ziel, ein konkurrenzfähiges Forschungs- und Lehrprofil im Kontext von Diversity auszubauen.

### 2. HANDLUNGSANSÄTZE DER DIVERSITY-STRATEGIE 2030

Im Hinblick auf die Umsetzung der Diversity-Strategie 2030 werden folgende Handlungsansätze zugrunde gelegt:

- Einbeziehung aller Studierenden und Beschäftigten;
- Veränderung von strukturellen Rahmenbedingungen;
- Verankerung von Diversity als ständige Querschnittsaufgabe;
- Top-down- und Bottom-up-Strategien;
- Qualitätsentwicklung und -sicherung durch regelmäßige Evaluationen;
- Öffentlichkeitsarbeit für Diversity-Aspekte;
- Verbesserung hochschulinterner sowie regionaler, landes-, bundesweiter und internationaler Vernetzungen im Bereich Diversity.

## OUR MISSION

# PROVIDING MANIFOLD OPPORTUNITIES, USING ALL POTENTIALS

TU Dresden sees diversity not only as a challenge, but as a way to offer all students and employees manifold opportunities and use all potentials for the benefit of the individual and the organisation in an ever more complex work and learning environment. It is therefore the aim of TU Dresden to value the diversity of individuals and to actively promote inclusion at our university.

Thus, we create a work and learning environment in which people can introduce new, invaluable perspectives to TU Dresden thanks to their individual skill set and experience.

## 1. OBJECTIVES OF THE DIVERSITY STRATEGY 2030

The Diversity Strategy 2030 is designed to achieve various comprehensive objectives:

- establishment and further development of an organisational and academic culture that reflects diversity sensitivity;
- striving for excellence by promoting and using all talents and potentials irrespective of gender, health, ethnic or social origin, world-view, age, sexual identity or family duties;
- preventing any kind of discrimination with the aim of giving everybody equitable chances of access and success irrespective of their diversity attributes;
- promotion of diversity research and teaching with the aim of developing a competitive research and teaching profile with regard to diversity.

## 2. APPROACHES OF THE DIVERSITY STRATEGY 2030

The following approaches to action form the basis for the implementation of the Diversity Strategy 2030:

- inclusion of all students and employees;
- changes of institutional framework conditions;
- cementing diversity as a permanent cross-sectional task;
- top-down and bottom-up strategies;
- quality development and assurance through regular evaluations;
- public relations for diversity aspects;
- improving diversity networking within the university and also at regional, federal and international levels.

### 3. HANDLUNGSFELDER DER DIVERSITY-STRATEGIE 2030

Zur Umsetzung unserer Diversity-Strategie 2030 werden drei Handlungsfelder und zwei Querschnittshandlungsfelder definiert.

Handlungsfelder:

- Studium
- Beschäftigung
- Forschung und Lehre

Querschnittshandlungsfelder:

- Kommunikations- und Führungskultur
- Qualitätssicherung

In allen Handlungsfeldern muss Barrierefreiheit gesichert werden, um eine gerechte Teilhabe zu gewährleisten.

### 3. FIELDS OF ACTION OF THE DIVERSITY STRATEGY 2030

For the implementation of our Diversity Strategy 2030 we define three fields of action and two cross-sectional fields.

fields of action:

- studies
- employment
- research and teaching

Cross-sectional fields of action:

- communication and leadership culture
- quality assurance

Accessibility must be provided in all action areas to ensure equitable participation.

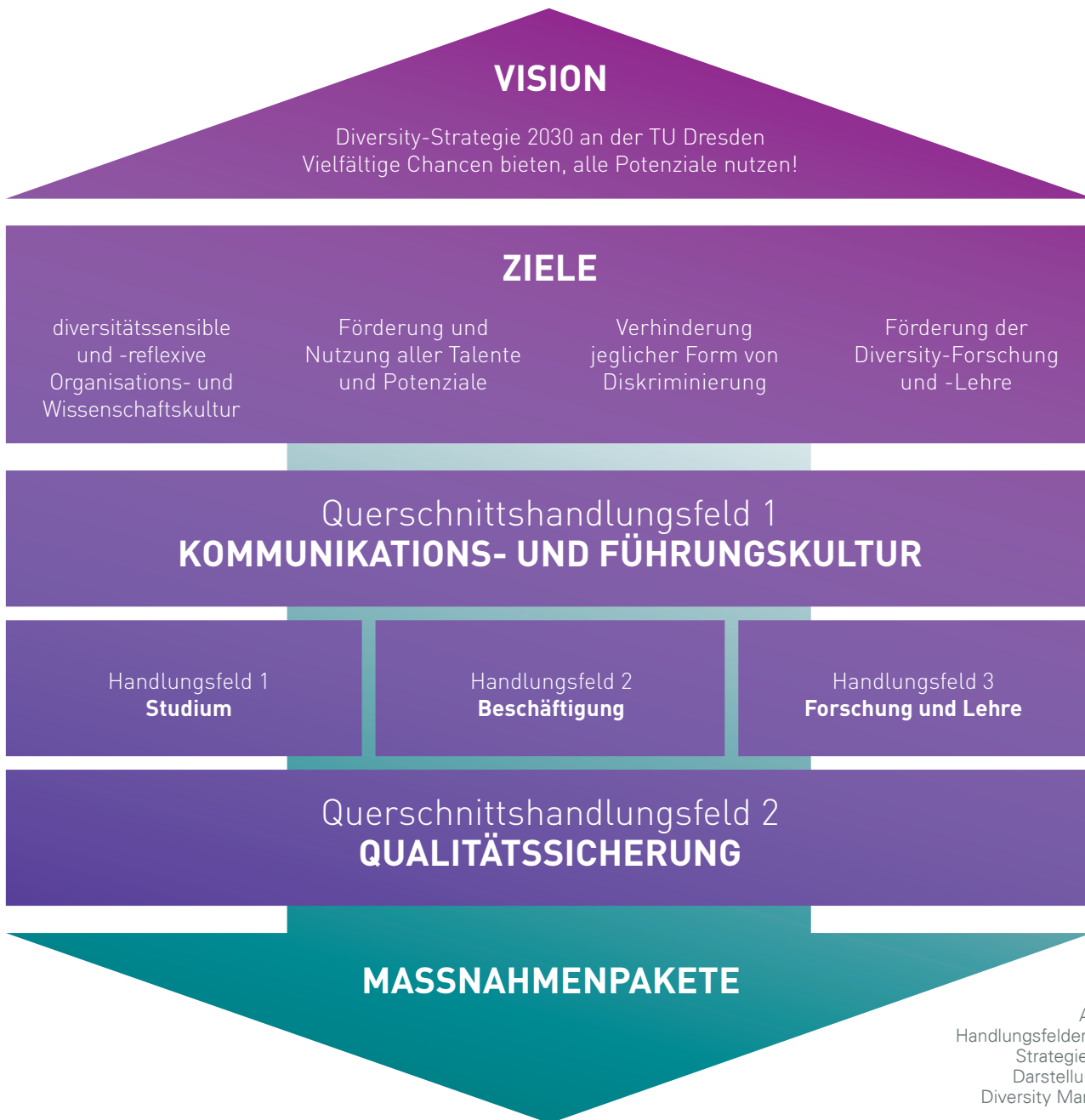


Abbildung 2 —  
Handlungsfelder der Diversity-  
Strategie 2030, eigene  
Darstellung Stabsstelle  
Diversity Management 2016





Figure 2 —  
Fields of action of the  
Diversity Strategy 2030,  
representation designed  
by the Staff Unit Diversity  
Management 2016



#### 4. AUSBLICK

Der individuumsorientierte Fokus unseres Vielfaltsverständnisses stellt die Grundlage für die Umsetzung der Diversity-Strategie 2030 an der TU Dresden dar. Statt dabei Bedarfen im Themenfeld Diversity lediglich reaktionär zu begegnen, ermöglicht es die Diversity-Strategie 2030, diese aktiv zu antizipieren und entsprechende Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen.

Den zahlreichen Verflechtungszusammenhängen zwischen den Kerndimensionen und Zielgruppen tragen in diesem Kontext insbesondere die definierten Handlungsfelder sowie die Querschnittshandlungsfelder Rechnung.

#### 4. OUTLOOK

The individual-oriented focus of our understanding of diversity lays the foundation for the implementation of the Diversity Strategy 2030 at TU Dresden. Rather than simply responding to diversity needs, the Diversity Strategy 2030 allows to anticipate these needs before they arise and to develop and implement appropriate measures.

In this connection, the defined action areas and also the cross-sectional fields take particular account of the many intertwinings of the core dimensions and the target groups.







