

zu TOP 4_75. KU-Sitzung am 26.03.2021



Diversitätsstrategie – Chancengleichheit an der TU Berlin

Prof. Dr. Angela Ittel | 75. Kuratoriumssitzung am 26. März 2021



Agenda

- I. Rahmenbedingungen
- II. Diversitätsstrategie und Umsetzungsplan
- III. Aktuelles aus der Umsetzungsphase

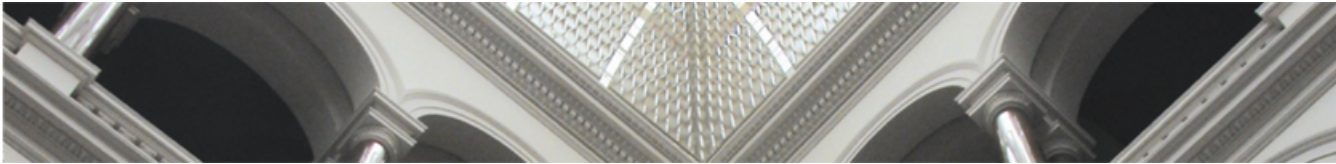


I. Rahmenbedingungen

Diversifizierung von Lebensentwürfen und -situationen

Rechtlich-politische Rahmenbedingungen: GG, Völkerrecht, AGG, Änderung Personenstandsgesetz („3. Option“), Berliner Hochschulverträge, *NEU: Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz LADG*

➔ Daraus erwachsen Verpflichtungen, Potentiale und Chancen für die TU Berlin.



II. Diversitätsstrategie - Grundverständnis

Diversität ist für die Technische Universität Berlin

- Vielfalt ihrer **Mitglieder** in Hinblick auf Kategorien sozialer Zuschreibungen, häufig verbunden mit Diskriminierung, wie **Alter, Behinderung und chronische Krankheit, ethnische Herkunft, Geschlecht, soziale Herkunft, sexuelle Orientierung** sowie **Religion und Weltanschauung**.
- Vielfalt der **Ideen, Talente und Erfahrungshintergründe**
- Vielfalt der **Themenfelder, Forschungs- und Studieninhalte** sowie der **Arbeitsweisen**.



II. Prozess der Strategieentwicklung

Veranstaltungen zu verschiedenen Dimensionen von Diversität

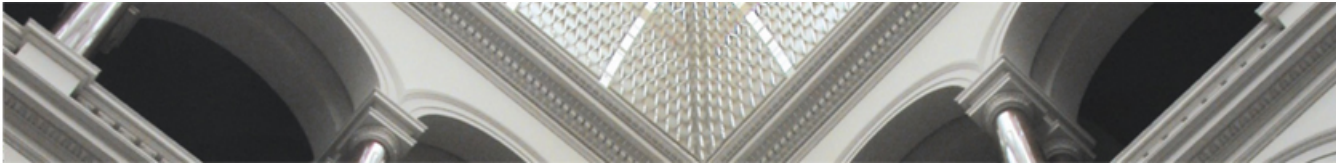
Einrichtung **AG Diversität**

Expert*innengespräche, Aufarbeitung der bestehenden **Maßnahmen und Angebote** an der TU Berlin, **Stärken-Schwächen-Analyse**

Online-Partizipations-Formular auf TU-Website

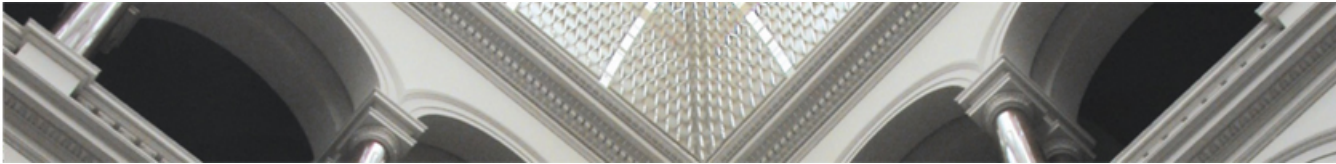
Externe **Beratung**

→ **Bestandsaufnahme und Strategieentwicklung**



II. Diversitätsstrategie – Zentrale Ziele

- **Abbau von Barrieren** und Gewährleistung von **Chancengleichheit**,
- **Unterstützung** der Hochschulangehörigen, die eigenen Fähigkeiten bestmöglich zu entwickeln,
- **Teilhabe** aller an der (Mit-)Gestaltung der Hochschule ermöglichen.
- Respektvoller und sensibler **Umgang** miteinander,



II. Umsetzungsplan

Diversitätsstrategie – Chancengleichheit an der TU Berlin

Diversitäts-Mainstreaming

Diversity Impact
Assessment

Diversitätsreporting

Handlungsfelder

Teilhabe & Organisation

Lehren & Lernen

Organisationskultur

Forschen

Arbeitskultur, Personalgewinnung & -entwicklung

Fokusthemen

Geschlechtervielfalt

First Generation

III. Umsetzungsplan: Diversity Impact Assessment und Reporting





IV. Umsetzungsphase: Schwerpunkte des Diversity Impact Assessment

Integration in bestehende Prozesse, Regularien

- Qualitätsmanagement S & L
- Personalentwicklung und Weiterbildung
- Organisationsentwicklung
- Personalauswahl
- Forschung und Transfer
- Ordnungen, z. B. AllgStuPO
- ...

DIA als flexibel einsetzbares Instrument für Organisationseinheiten

- Modular und flexibel
- Zentral und dezentral
- Auf unterschiedlichen Ebenen
- Bei Neuplanung, Weiterentwicklung oder Bestehendem

III. Umsetzungsphase: Begleitet durch AG Diversität

AG Diversität

Umsetzung der Diversitätsstrategie

Prävention & Schutz v. Diskriminierung

Vizepräsidentin für Strategische Entwicklung,
Nachwuchs und Lehrkräftebildung

SC Gleichstellung, Diversität, Internationalisierung

Zentrum für interdisziplinäre Frauen-
und Geschlechterforschung

Zentrum für Antisemitismusforschung

Beratungsinfrastruktur

Antidiskriminierungsbeauftragte*^r

Zentrale Frauenbeauftragte

Beauftragte*^r für Studierende mit
Behinderungen und chronischen
Krankheiten

Personalrat

Personalrat der Studentischen
Beschäftigten

ASTA

Schwerbehindertenvertretung

Familienbüro

Studienberatung

Betriebsärztliche Dienst

Sozialdienst

Büro für Internationales

- ➔ Vernetzung und Austausch
- ➔ strategische und inhaltliche Beratung
- ➔ Initiativen und Themenanstöße

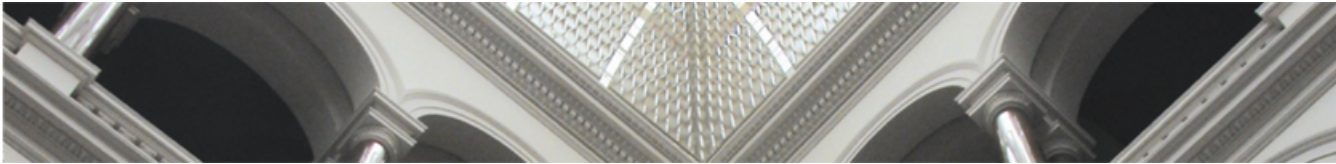


Universitäre
Stakeholder
Externe Expertise



IV. Umsetzungsphase: Prävention und Schutz vor Diskriminierung – Ziele

- Erfüllung der gesetzlichen **Schutz- und Präventionspflichten** (u.a. GG, AGG, Neu: LADG).
- Förderung **gleichwertiger Bildungschancen**.
- Klima gegenseitiger **Wertschätzung** und **respektvollen Umgangs** miteinander
- **Schutzlücken** erkennen und schließen.
- **Verzahnung** von Diversitätsstrategie, Antidiskriminierungsarbeit und den Beratungsstellen und Interessensvertretungen
- Klare, transparente **Zuständigkeiten**, einfache **Verfahren**, Vermeidung von **Doppelstrukturen** und -arbeit.



Website: Beratungsstellen & Schutz vor Diskriminierung

hierarchisch zu lesen.

Für Studierende

- + Beratungs- und Unterstützungsstellen allgemein
- + Frauen und queere Studierende
- + Internationale sowie von Rassismus, Antisemitismus, Antiziganismus betroffene Studierende [1]
- + Studierende mit Kind oder Pflege-Verantwortung
- + Studierende mit Behinderungen und chronischen Krankheiten
- + Studentische Beschäftigte

Für Mitarbeiter*innen

- + Beratungs- und Unterstützungsstellen allgemein
- + Frauen und queere Mitarbeiter*innen
- + Mitarbeiter*innen mit Kind oder Pflege-Verantwortung
- + Mitarbeiter*innen mit Behinderungen und chronischen Krankheiten
- + Auszubildende

Für Promovierende & Post-Docs

- + Beratungs- und Unterstützungsstellen für

Beratungsstellen & Schutz vor Diskriminierung

Hier finden Sie einen Überblick zu wichtigen Ansprechpersonen, Beratungsstellen, Interessensvertreter*innen und weiteren Akteur*innen im Themenfeld Diversität, Chancengleichheit und Diskriminierungsschutz. Es handelt sich dabei sowohl um allgemeine Informations- und Beratungsangebote für TU-Mitglieder und -Gäste als auch um Unterstützung- und Hilfsangebote im Diskriminierungsfall.

- + Sie sind nicht allein! – Beratung und Hilfe im Diskriminierungsfall
- + Was kann ich tun, wenn etwas passiert ist? - Für Betroffene
- + Was kann ich tun, wenn etwas passiert ist? - Für Bezeugende

Beratungs- und Unterstützungsstellen bezüglich Covid-19

Der [Krisenstab](#) der TU Berlin informiert kontinuierlich über die aktuellen Auswirkungen, wie auch Unterstützungsmöglichkeiten für alle TU-Mitglieder. Außerdem gibt es von einigen Beratungsstellen speziell eingerichtete Anlaufstellen für Studierende und Mitarbeiter*innen, wobei alle TU-Mitglieder ermutigt werden sollen, sich gerade mit schwierigen Problemkonstellationen an die Beratungsstellen zu wenden, um gemeinsam individuelle Lösungen zu finden.

- + für Studierende
- + für Mitarbeiter*innen

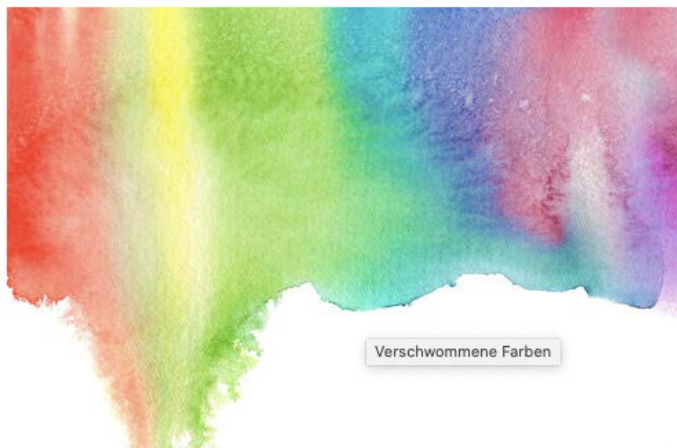
<https://www.tu-berlin.de/menue/ueber-die-tu-berlin/gleichstellung-diversitaet/beratungsstellen-schutz-vor-diskriminierung/>

Über die TU Berlin

- Leitbild, Zukunftskonzept & Strukturplan
- Profil & Geschichte
- Zahlen & Fakten
- Campusmanagement
- Gleichstellung & Diversität
 - Maßnahmen & Instrumente
 - Akteur*innen
 - Diversität & Chancengleichheit
 - Beratungsstellen & Schutz vor Diskriminierung**

Website: Diversitätsstrategie

Startseite Diversitätsstrategie



Verschwommene Farben

© TUB

Im **Dezember 2019** hat die TU Berlin im Akademischen Senat einstimmig die **Diversitätsstrategie - Chancengleichheit an der TU Berlin** beschlossen und damit den Startschuss für eine systematische Integration von Diversität, Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit in alle Handlungsfelder der Universität, das sogenannte Diversitätsmainstreaming, gegeben.

Diversität, Inklusion und Antidiskriminierung werden damit als handlungsleitende Prinzipien systematisch in die Steuerungsmechanismen, Regularien und (universitätsweiten) Strategieprozesse integriert.

(universitätsweiten) Strategieprozesse integriert.

- **Teilhabe aller an der (Mit-)Gestaltung** der Hochschule ermöglichen, vor allem für diejenigen, deren Stimmen in der Gesellschaft wenig sicht- und hörbar sind
- Entwicklung von Maßnahmen, die einen **intersektionalen Ansatz** verfolgen, der die Möglichkeit der Mehrfachdiskriminierung mitdenkt und Menschen nicht entlang einer bestimmten Diversitätsdimension stigmatisiert

durch die Handlungs- und Aufgabenfelder der TU Berlin.

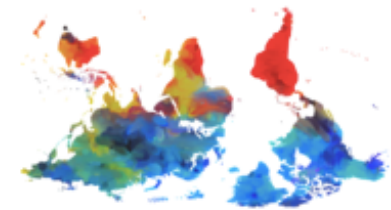
- + **Teilhabe & Organisation**
- + **Lehren & Lernen**
- + **Organisationskultur**
- + **Forschen**
- + **Arbeitskultur und Personalauswahl und &-entwicklung**

Umsetzung

Für die konzeptionelle Weiterentwicklung und Umsetzung der Diversitätsstrategie ist die **AG Diversität** zuständig, wobei die oben genannten Ziele und Handlungsfelder sowohl systematisch durch das sog. Diversity Mainstreaming flächendeckend an der **TUB** implementiert werden sollen, als auch einzelne Fokusthemen spezifischer behandelt werden sollen.

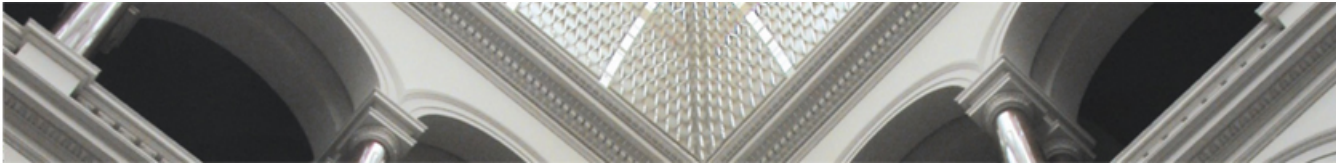
- + **Fokusthemen**
- + **Diversitäts-Mainstreaming**
- + **AG Diversität**

Diversity Mission Statements multilingual



- + Diversity MissionStatement Arabic
- + Diversity MissionStatement Chinese
- + Diversity MissionStatement French
- + Diversity MissionStatement Russian
- + Diversity MissionStatement Spanish

https://www.tu-berlin.de/menue/about_the_tu_berlin/gender_equality/diversity_equal_opportunities_protection_from_discrimination_at_the_tu_berlin/diversity_strategy/parameter/de/



Vielen Dank für Ihr Interesse!

Vizepräsidentin für Strategische Entwicklung, Nachwuchs und Lehrkräftebildung
Prof. Dr. Angela Ittel

Strategisches Controlling, Gleichstellung, Diversität und Internationalisierung

Melanie Hack, Tel.: +49 30 314-25653, hack@tu-berlin.de

Website: [Link](#), Beratungsstellen und Schutz vor Diskriminierung: [Link](#)