



# Gleichstellungskonzept der HTW Dresden 2023 - 2026





## Impressum

Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden

Friedrich-List-Platz 1

D-01069 Dresden

Postanschrift: PF 120701, D-01008 Dresden

Tel.: +49 (0)351 462 0

E-Mail: [info@htw-dresden.de](mailto:info@htw-dresden.de)

Umsatzsteueridentifikationsnummer: DE 188 729 062

Vertreten durch:

Rektorin Prof. Dr. rer. nat. Katrin Salchert

Friedrich-List-Platz 1, D-01069 Dresden

Die HTW Dresden ist eine rechtsfähige Körperschaft des öffentlichen Rechts mit dem Recht der Selbstverwaltung im Rahmen der Gesetze.

Zuständige Aufsichtsbehörde:

Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst

Wigardstraße 17

D-01097 Dresden

[www.smwk.de](http://www.smwk.de)

Dresden, 15.12.2022

2. Fortschreibung 2023 - 2026

Bildnachweis

Deckblatt: Peter Sebb/HTW Dresden



## Inhalt

Impressum .....	2
Einleitung .....	4
Übergreifende Zielstellungen .....	5
Ressourcen für Gleichstellung.....	7
Datenerhebung und -überwachung .....	8
Handlungsfelder zur Chancengleichheit .....	9
Studium .....	9
Chancengleiche Studienbedingungen und diversitätsgerechte Studieninfrastruktur .....	9
Studierendengewinnung und chancengerechte Studieneingangsphase .....	10
Lehre, Forschung und Transfer.....	14
Personalentwicklung.....	17
Führung und Entscheidungsfindung .....	17
Einstellung und beruflicher Aufstieg .....	18
Organisationskultur, Kommunikation und Vernetzung.....	21
Familiengerechtigkeit und Work-Life-Balance.....	22
Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt.....	22



## Einleitung

Die Gleichstellung aller Geschlechter ist kein Selbstzweck, sondern die Voraussetzung für die weitere gesellschaftliche Entwicklung, insbesondere im Hinblick auf den demografischen Wandel. Die HTW Dresden hat in den vergangenen Jahren Maßnahmen in diesem Sinne unterstützt und wird dies auch in Zukunft tun, um die Gleichstellung der Geschlechter zu verbessern. Sie unterstreicht damit auch die Bedeutung, die die Europäische Union der Gleichstellung der Geschlechter und dem Ziel der Gleichstellung der Geschlechter im akademischen Bereich beimisst.

Die HTW Dresden sieht ihre Aufgabe als eine praxisorientierte, überwiegend technisch orientierte Hochschule für angewandte Wissenschaften, deren Anspruch es ist, dem Arbeitsmarkt hochqualifizierte Fachkräfte zuzuführen. Die HTW Dresden tut dies im Bewusstsein, dass sich diese Aufgabe und Herausforderung nicht ohne die Auseinandersetzung mit den Themen Gleichstellung der Geschlechter, Diversity und Chancengleichheit lösen lässt. Sie geht davon aus, dass man als Hochschule diese Themen aktiv festigen und geeignete Studien-, Forschungs- und Arbeitsbedingungen für alle entwickeln muss. Nur so gelingt es, die bestehenden Potentiale aller Menschen umfassend auszuschöpfen.

Die HTW Dresden bekennt sich aber vor allem durch ihr Leitbild zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung, für die Bildungsgerechtigkeit und Chancengleichheit aller Hochschulmitglieder einzustehen. Der Gleichstellungsgedanke ist im Leitbild der HTW Dresden verankert und die Thematik „Gleichstellung und Chancengleichheit“ wird als eines der übergreifenden Themen im Hochschulentwicklungsplan 2025 beschrieben. An der HTW Dresden sind bereits themenspezifische Konzepte und Strategien mit entsprechenden Maßnahmen zum Querschnittsthema Chancengleichheit und Gleichstellung entstanden. Diese Konzepte und Maßnahmen haben bereits zur Förderung der Chancengleichheit an der Hochschule beigetragen. Zu diesen gehören:

- [Frauenförderplan](#)
- [Zielvereinbarung zum „audit familiengerechte hochschule“](#)
- [Personalentwicklungskonzept](#)
- [Hochschulentwicklungsplan](#)
- [Ordnung zur Einhaltung der Regeln einer guten wissenschaftlichen Praxis](#)
- [Aktionsplan UN-Behindertenrechtskonvention](#)

Die Hochschule ist durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und weitere gesetzliche Grundlagen gefordert, Diskriminierungen entgegenzuwirken und chancengleiche Bedingungen für ihre Angehörigen zu schaffen. Das Ziel ist eine kritische Selbstreflexion als



Hochschule, welche möglichen Ausschlussmechanismen und institutionellen Barrieren an der HTW Dresden existieren. Dieses Konzept ist entstanden, um konkrete Ziele und Handlungsfelder zur Gleichstellung der Geschlechter und Chancengleichheit zu formulieren sowie Maßnahmen zu konzipieren und umzusetzen.

Durch eine konsequente Durchsetzung des Auftrages zur Chancengleichheit wird die Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit der Hochschule erhöht. Es müssen tragfähige und nachhaltige Strukturen weiterentwickelt bzw. etabliert werden, um abzusichern, dass die Hochschule einerseits ein attraktiver Studienort und andererseits ein attraktiver Arbeitgeber bleibt. Die Gewinnung eines möglichst breiten Kreises von neuen Studierenden beeinflusst außerdem die Herausforderungen, die sich aus dem demographischen Wandel entwickeln.

## Übergreifende Zielstellungen

Das übergreifende Ziel der Hochschule ist es, chancengleiche Studien-, Forschungs- und Arbeitsbedingen für alle Hochschulmitglieder zu schaffen. Die HTW Dresden strebt langfristig ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis unter Studierenden und Beschäftigten an und möchte familiengerechte Studien- und Arbeitsbedingungen sicherstellen. Insbesondere im MINT-Bereich soll der Frauenanteil gesteigert werden. Zur Erreichung dieser Ziele werden Gleichstellungs- und Frauenförderungsmaßnahmen in den vier Handlungsfeldern

- (1) Studium
- (2) Lehre, Forschung und Transfer
- (3) Personalentwicklung
- (4) Organisationskultur, Kommunikation und Vernetzung

entwickelt und umgesetzt.

Die Ausgewogenheit des Geschlechterverhältnisses ist zurzeit noch nicht für alle Kategorien von Beschäftigten unserer Hochschule zufriedenstellend. So beträgt der Frauenanteil bei den Angestellten im höheren Dienst 39% und im gehobenen Dienst 47%. Zudem sind die Frauenanteile an den einzelnen Fakultäten und Bereichen sehr verschieden. So gibt es zum Stichtag 01.11.2022 keine wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen an der Fakultät Elektrotechnik. An der Fakultät Maschinenbau sind wissenschaftliche Mitarbeiterinnen mit 13% vertreten und an der Fakultät Wirtschaftswissenschaften beträgt ihr Anteil 71%. Darüber hinaus sind Frauen in den Führungspositionen der Fakultäten überwiegend unterrepräsentiert. <sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Quelle: interne Statistik der HTW Dresden, Stichtag: 01.11.2022



Bei den Professorinnen und Professoren war zum Stichtag 01.11.2022 ein Frauenanteil von 21,6% zu verzeichnen, sodass damit die Zielstellung des Hochschulentwicklungsplanes 2025 (Frauenanteil bei 20% halten) zunächst erreicht werden konnte.<sup>2</sup> Die bisherigen Bemühungen, geeignete weibliche Bewerber für ausgeschriebene Professuren zu gewinnen, müssen trotzdem noch verstärkt werden. Auf diese Problematik wird im Handlungsfeld Personalentwicklung nochmals ausführlicher eingegangen. Insgesamt ergibt sich die Zielstellung, eine ausgewogene Repräsentanz der Geschlechter auf allen Qualifikationsstufen, auch in Führungspositionen zu erreichen.

Der Anteil der Studentinnen, über alle Studiengänge betrachtet, liegt bei 31%. Jedoch sind auch hier die Frauenanteile an den einzelnen Fakultäten sehr verschieden. An den Fakultäten Wirtschaftswissenschaften und Landbau/Umwelt/Chemie liegt der Anteil weiblicher Studierender bei 47%, dagegen sind in den technischen und naturwissenschaftlichen Studienrichtungen Frauen viel seltener vertreten. An den Fakultäten Maschinenbau und Elektrotechnik sind jeweils nur unter 10% der Studierenden weiblich. An der Fakultät Design überwiegt der Frauenanteil mit 67%.<sup>3</sup> Die Aktivitäten bei der Studienwerbung müssen daher dahingehend intensiviert werden, Mädchen und junge Frauen für männerdominierte Studiengänge zu begeistern (siehe dazu Handlungsfeld Studium). Darüber hinaus gilt die Erhöhung des Frauenanteils im Rahmen kooperativer Promotionsverfahren als ein wichtiges Ziel.

Gerade der Fachkräftemangel in den MINT-Disziplinen führt dazu, dass Absolventinnen und Absolventen dieser Fachrichtungen ausgezeichnete Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben werden. Daher ist es ganz wesentlich, die Aufmerksamkeit und das Interesse auf diese Studiengänge zu lenken und chancengerechte Studienbedingungen sicherzustellen.

---

<sup>2</sup> Quelle: interne Statistik der HTW Dresden, Stichtag: 01.11.2022

<sup>3</sup> Quelle: Studierendenstatistik der HTW Dresden, Stichtag: 01.05.2022



## Ressourcen für Gleichstellung

Der HTW Dresden stehen Ressourcen in Form von Personalressourcen und geschlechtsspezifischem Fachwissen zur Verfügung, um die nachstehend aufgeführten Gleichstellungsmaßnahmen weiterzuentwickeln und umzusetzen.

Für die Entwicklung und Umsetzung der Maßnahmen im Bereich „Gleichstellung und Chancengleichheit“ und zur Beratung von Studierenden und Beschäftigten sind die [zentrale Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte sowie ihre Stellvertretung](#) zuständig. In jeder Fakultät gibt es ebenfalls Fakultätsgleichstellungsbeauftragte mit Stellvertretung, die sich auf gezielte Maßnahmen und die Beratung an der jeweiligen Fakultät konzentrieren. Im Rahmen der Förderung des [Professorinnenprogramms](#) des Bundes und der Länder werden die Konzeption und Durchführung zusätzlicher gleichstellungsfördernder Maßnahmen ermöglicht. Zur Koordinierung dieser Maßnahmen wurde die Stelle der Koordinatorin des Professorinnenprogramms im Rektorat besetzt. Sie ist während der Laufzeit des Projektes auch die Ansprechpartnerin für die Maßnahmen im Rahmen der familiengerechten Hochschule. Im Projekt „[prof@HTW2025](#)“ (gefördert durch das Bund-Länder-Programm „FH Personal“ bis 2027) werden Netzwerke mit außeruniversitären Einrichtungen ausgebaut, das Berufungsgeschehen optimiert sowie neue Arbeitsmodelle für Professorinnen und Professoren geschaffen.

Durch die strukturelle Angliederung und den gegenseitigen Austausch der Gleichstellungsakteure in der Leitungsebene und in den Fakultäten ist das Thema Gleichstellung in der HTW Dresden verankert.

Um im Bereich der Gleichstellung stetig voranzugehen und zukünftigen Aufgaben zu begegnen, unterstützt die HTW Dresden intensiv die Einwerbung von Drittmitteln zur Förderung von Projekten zur Erhöhung des Fachwissens und der Personalressourcen.



## Datenerhebung und -überwachung

Die regelmäßige Datenerhebung und -bereitstellung geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselter Daten ist Voraussetzung für die Erfolgskontrolle und Bewertung der Maßnahmen im Bereich der Gleichstellung als strategisches Aktionsfeld.

Im Frauenförderplan der HTW Dresden erfolgt eine regelmäßige detaillierte Analyse des Ist-Zustandes und eine Bewertung des Frauenanteils unter verschiedenen Gesichtspunkten, um eine gezielte Ausrichtung von Maßnahmen und Prioritäten zu ermöglichen. Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und Einrichtungen der Hochschule besprechen einmal im Jahr mit der jeweiligen Leiterin bzw. dem Leiter die Wirksamkeit des Frauenförderplans. Zur Umsetzung des Frauenförderplans erfolgt eine Berichterstattung alle zwei Jahre an die Hochschulleitung. Damit erhält diese die Möglichkeit, die Wirksamkeit des Frauenförderplans zu überprüfen und weitere Maßnahmen zu beschließen. Gründe für die Nichtverwirklichung des Frauenförderplans oder einzelner Teile hiervon sind der Frauenbeauftragten/Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule im Rahmen der nach zwei Jahren fälligen Anpassung und bei Aufstellung des nächsten Frauenförderplans von der Hochschulleitung darzulegen.

Mit dem Format „HTW Dresden in Zahlen und Fakten“ informiert die HTW Dresden einmal im Jahr öffentlich in übersichtlicher Form über Entwicklungen in Lehre, Forschung, Personal und Haushalt der Hochschule. Nach Geschlecht aufgeschlüsselte Angaben, zum Personal und zu den Studierenden, geben wichtigen Interessengruppen und der breiten Öffentlichkeit eine Übersicht über die Gleichstellung der Geschlechter und die erzielten Fortschritte.



## Handlungsfelder zur Chancengleichheit

Dieses Konzept besteht aus vier Handlungsfeldern, die für Studierende und Beschäftigte die chancengerechte Teilhabe an Studium, Lehre, Forschung und Beschäftigung an der HTW Dresden sichern sollen. Jedes Handlungsfeld formuliert zentrale Ziele für Chancengleichheit und Gleichstellung und besteht aus mehreren einzelnen Maßnahmen, deren Umsetzung den Prozess zur chancengerechten Hochschule begleiten wird.

### Studium

#### Chancengleiche Studienbedingungen und diversitätsgerechte Studieninfrastruktur

Die Flexibilisierung des Studiums ist notwendig, um chancengerechte Möglichkeiten für eine heterogene Studierendenschaft zu schaffen und so deren Weg zum Studienabschluss zu ebnen. Flexible Studienangebote und -strukturen erleichtern betreffenden Studierenden, eine bessere Vereinbarkeit des Studiums mit Betreuungs- bzw. Pflegeaufgaben zu erreichen. Folgende Maßnahmen werden dafür an der HTW Dresden umgesetzt:

- individualisierte, flexible Studienpläne
- Teilzeitstudium in 17 von 43 Studiengängen
- Fernstudiengänge
- Nachteilsausgleich für Studierende mit Beeinträchtigungen und Kinderbetreuungs- oder Pflegeaufgaben
- Digitale Lernangebote, z.B. E-Learning (Online-Kurse und Lernplattformen sowie die Bereitstellung von Vorlesungsskripten und weiteren Lehrmaterialien über OPAL)

Der Schwerpunkt liegt zurzeit auf der Bekanntmachung der vorhandenen Möglichkeiten zur Flexibilisierung des Studiums und den Umsetzungsformen des Nachteilsausgleichs.

Die studienbegleitenden Förder- und Qualifizierungsangebote sind für alle Studierenden offen. Sie fördern die Studienkompetenz und unterstützen die Studierenden beim erfolgreichen Studieren. Dazu gehören Repetitorien und Lernräume sowie die Angebote des Zentrums für fachübergreifende Bildung (ZfB), des E-Campus und des Career Service.

Das Professorinnenprogramm unterstützt ab dem Sommersemester 2023 die Implementierung des Stipendienprogramms „Career-Building Elements“, welches gemeinsam mit der Femtec GmbH und dem Hochschulverbund HAWtech entwickelt wurde. Pro Semester können fünf MINT-Studentinnen der HTW Dresden gefördert werden. Sie erhalten ein Jahr lang die Möglichkeit, an Kursen zur Persönlichkeitsentwicklung und Berufsvorbereitung teilzunehmen sowie sich untereinander und mit künftigen Arbeitgebern zu vernetzen. Zukünftig ist auch eine Förderung MINT-begeisterter Schülerinnen



vorgesehen. Über das Stipendienprogramm hinaus werden jedes Semester Bewerbungs- und Kommunikationstrainings für Studentinnen angeboten, wie z.B. „Frauen führen anders – Finde deine Führungspersönlichkeit“. Eine finanzielle Unterstützung für Studentinnen zur Teilnahme an Konferenzen und Summer Schools ist in Planung.

Um ein Studium für alle Studieninteressierten und Studierenden attraktiv und erfolgreich zu gestalten, ist das Aufzeigen und die Stärkung von Geschlechtervielfalt wichtig. Deshalb prüft die Hochschule, inwiefern die Empfehlungen der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof)<sup>4</sup> zur Änderung des Vornamens und des Geschlechtseintrags für Transpersonen in der Verwaltung umgesetzt werden können.

## **Studierendengewinnung und chancengerechte Studieneingangsphase**

Wie bereits im letzten Kapitel zu Zielstellungen dieses Konzeptes erläutert, ist die Gewinnung von Studienanfängerinnen und Studienanfängern, insbesondere aus Personengruppen, die bisher an unserer Hochschule unterrepräsentiert sind, ein zentrales Thema. Dabei müssen diversitätsspezifische, u.a. geschlechterspezifische Aspekte bei der Entscheidungsfindung analysiert und verstärkt berücksichtigt werden. Die Öffentlichkeitsarbeit der Fakultäten in den Schulen muss verstärkt werden, um die Inhalte der Studiengänge der HTW Dresden noch bekannter zu machen sowie die beruflichen Perspektiven nach dem Studium aufzuzeigen.

Für die Gewinnung von Studierenden aus unterrepräsentierten Personengruppen sind Rollenvorbilder sehr wichtig<sup>5</sup>. Deshalb wird in der Studienwerbung im MINT-Bereich darauf geachtet, Absolventinnen und Wissenschaftlerinnen als Rollenvorbilder einzusetzen und eine diversitätsgerechte Bildsprache zu verwenden.

Die HTW Dresden bietet zentral und durch die Fakultäten Schülerinnen und Schülern eine große Palette von unterschiedlichen Lernangeboten im MINT-Bereich. Zu diesen gehören u.a. die Technikwoche, der Girls' Day, das Schülerlabor an der Fakultät Landbau/Umwelt/Chemie und Veranstaltungen in der Modellfabrik Industrie 4.0. Ein langfristiges Ziel ist es, mögliche künftige Bewerberinnen und Bewerber während ihrer ganzen Bildungskette durch außerschulische MINT-Lernangebote für ein Studium an der

---

<sup>4</sup> Bukof (2020): „Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt an Hochschulen: Erste Schritte“. Online verfügbar unter: <https://bukof.de/wp-content/uploads/20-05-19-bukof-Handlungsempfehlungen-Geschlechtervielfalt-an-Hochschulen.pdf> (zuletzt geprüft am 21.11.2022)

<sup>5</sup> Microsoft (2017): „Why Europe's girls aren't studying STEM: Region-wide research of 11,500 women reveals how we can get more young women into science, technology, engineering and math“. Online verfügbar unter: <https://onedrive.live.com/view.aspx?cid=089f9bc9ce672ff4&id=documents&resid=89F9BC9CE672FF4!108&app=WordPdf&authkey=ANK-QohgdrHsqJg&> (zuletzt geprüft am 21.11.2022).



Hochschule zu begeistern und so auch weibliche Studienanfänger sowie Studienanfänger aus bildungsfernen Familien zu erreichen.

Ohne die Absicht, Geschlechterstereotype zu verfestigen, lassen Analysen über von Frauen ausgewählte Studiengänge erkennen, dass technisch interessierte Frauen eher Ingenieurberufe bevorzugen, die einen Bezug zu Umwelt- bzw. Nachhaltigkeitsthemen haben oder einen unmittelbar erkennbaren Alltagsbezug<sup>6</sup>. Zur Gewinnung von Studienanfängerinnen in den MINT-Fächern wird daher das Studienangebot vor allem in diesem Bereich um zukunftsorientierte, interdisziplinäre Angebote im Fächerspektrum der HTW Dresden langfristig angepasst.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Konzeption englisch- oder gemischtsprachiger Angebote zur Gewinnung Studierender mit Migrationshintergrund und internationaler Studierender, auch zum Verbleib für den nationalen Arbeitsmarkt.

Die Studienanfängerinnen bzw. Studienanfänger verfügen über eine für HAW typische Vielfalt von Hochschulzugangsberechtigungen. Deshalb ist es wichtig, in der Studieneingangsphase auf die teils heterogenen Voraussetzungen der neuen Studierenden einzugehen. Für die Studienbewerberinnen und -bewerber, die sich für ein Studium an unserer Hochschule entschieden haben, werden Unterstützungsmöglichkeiten und Vorbereitungskurse, wie ein vierwöchiger Mathematik-Intensivkurs, angeboten.

Maßnahmen im Handlungsfeld Studium	
Maßnahmentitel	Beschreibung
<b>Intensivierung des Einsatzes weiblicher und weiterer unterrepräsentierter Rollenvorbilder bei der Studienwerbung</b>	<p>Es wird angestrebt, dass Frauen und weitere bisher an der Hochschule unterrepräsentierte Gruppen als Rollenvorbilder bei der Studienwerbung eingesetzt werden. Zu den Maßnahmen zählen:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ausreichend weibliche Präsenz bei der Standbetreuung der Fakultäten beim „Tag der offenen Tür“, auf den Messen und bei Schulbesuchen</li><li>• Hochschulbotschafterinnen bei Schulbesuchen einsetzen</li><li>• Maßnahmen im Rahmen der Kampagne</li></ul>

---

<sup>6</sup> Schlemmer, E. /Binder, M. (2020): MINT oder CARE? Gendersensible Berufsorientierung in Zeiten digitalen und demografischen Wandels. Weinheim: Beltz Juventa



	<p>„InGENIEurin gesucht“</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Veranstaltungen mit Alumni</li> <li>• Zusammenarbeit mit dem Verein Arbeiterkind e.V. fortsetzen</li> <li>• die diversity- und gendergerechte Sprache und Bildsprache in der Studienwerbung stets mitberücksichtigen</li> </ul>
<b>Kontinuierliche Fortsetzung und Erweiterung der Angebote zur Förderung von Schülerinnen und Schülern, insbesondere im MINT-Bereich</b>	Die bereits bestehenden Angebote für Schülerinnen bzw. Schüler wie z.B. Girls' Day und Ferienangebote werden kontinuierlich fortgesetzt und auf die ganze Bildungskette im Rahmen der Schule erweitert.
<b>Neu- und Weiterentwicklung von Studienangeboten und Studiengängen zur Gewinnung von bisher unterrepräsentierten Studieninteressierten</b>	Zur Gewinnung von Studienanfängerinnen in den MINT-Fächern wird das Studienangebot um moderne, interdisziplinäre Angebote im Fächerspektrum der HTW Dresden langfristig erweitert. Darüber hinaus werden langfristig weitere englisch- oder gemischtsprachige Studienangebote zur Gewinnung Studierender mit Migrationshintergrund und internationaler Studierender entwickelt. Das Angebot der Fernstudiengänge wird weitreichender an Studieninteressierte kommuniziert.
<b>Ausweitung der Flexibilisierung der Studiengänge bei Überarbeitung der Studien- und Prüfungsordnungen</b>	Die Flexibilisierung der Studiengänge wird im Rahmen des Qualitätsmanagements der Lehre erweitert. Dies führt zu chancengleichen Studienbedingungen unter Studierenden.
<b>Erhöhung des Wissensstands der HTW Dresden-Mitglieder über den Nachteilsausgleich in Prüfungen und die Flexibilisierung des Studienablaufs</b>	Um den Wissenstand der Studierenden, Prüfungsausschüsse und Lehrkräfte über den Nachteilsausgleich zu erhöhen, werden folgende Einzelmaßnahmen umgesetzt: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Information der Studierenden über Nachteilsausgleichsregelungen und Flexibilisierung des Studienablaufs (Teilzeitstudium, Beurlaubung) im Erstsemesterprogramm und weiteren Veranstaltungen</li> <li>• Sensibilisierung der Lehrkräfte und Prüfungsausschüsse für den Umgang mit Nachteilsausgleichen</li> </ul>
<b>Maßnahmen des Professorinnenprogramms</b>	Im Rahmen des Professorinnenprogramms werden für Schülerinnen und Studentinnen folgende Einzelmaßnahmen



<p><b>umsetzen und inhaltlich weiterentwickeln</b></p>	<p>umsetzt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisation und Durchführung des Girls' Day – Mädchenzukunftstags</li> <li>• Planung und Koordinierung des Stipendienprogramms "Career-Building Elements" für MINT-begeisterte Schülerinnen und Studentinnen</li> <li>• Durchführung von Kommunikations- und Bewerbungstrainings für Studentinnen</li> <li>• Finanzielle Förderung der Teilnahme an Konferenzen und Summer Schools für Studentinnen</li> </ul>
<p><b>Kontinuierliche Fortsetzung und Erweiterung der Angebote und der Infrastruktur zur familiengerechten Hochschule</b></p>	<p>Die bereits bestehenden Angebote für Studierende mit Kind werden kontinuierlich fortgesetzt. Eine Re-Auditierung durch das „audit familiengerechte hochschule“ wird angestrebt. Um dies zu erreichen werden folgende Einzelmaßnahmen umgesetzt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers</li> <li>• kontinuierliche Kommunikation der bestehenden Infrastruktur und Angebote</li> <li>• Ausbau des Angebots zur asynchronen Lehre</li> </ul>
<p><b>Formate zur besseren Vernetzung von Studentinnen untereinander und mit Wissenschaftlerinnen entwickeln</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etablierung neuer Vernetzungsformate im Stipendienprogramm "Career-Building Elements" für Stipendiatinnen untereinander und mit im MINT-Bereich beschäftigten Frauen</li> <li>• Bestehende Netzwerke punktuell für Studentinnen öffnen (z.B. Dr. Stammtisch, Women@DDc Netzwerk)</li> <li>• Zusammenarbeit mit bereits bestehenden Studentinnen-Netzwerken (z.B. Stammtisch "ConnectING" der TU Dresden)</li> </ul>
<p><b>Studentinnen im Bachelor- und Masterstudium zur Karriere in der Wissenschaft informieren und ermutigen</b></p>	<p>z.B. über Praxissemester bei Projektpartner*innen, Abschlussarbeit in Forschungsprojekten der HTW Dresden, Workshops und Informationsveranstaltungen des Career Service</p>
<p><b>Datenmanagement für personenbezogene Daten diversitätsgerecht und diskriminierungsfrei gestalten</b></p>	<p>Rechtliche Prüfung, ob Änderungen des Vornamens und des Geschlechtseintrags für Transpersonen in der Verwaltung umgesetzt werden können.</p>



## Lehre, Forschung und Transfer

Die Einbeziehung der Geschlechterdimension ist in vielen F&I-Bereichen von Bedeutung. Die Berücksichtigung von potenziellen geschlechtsspezifischen Unterschieden und von Fragen der Gleichstellung der Geschlechter bringt einen Mehrwert in der Forschung und in der Lehre.

Die Forschung und Lehre der HTW Dresden orientieren sich in ihrer Arbeit an drei interdisziplinär ausgerichteten Profillinien, um den großen gesellschaftlichen Herausforderungen zu begegnen. Diese Profillinien sind: Sicherung natürlicher Lebensgrundlagen, Entwicklung zukunftsfähiger Mobilität und Infrastruktur sowie Gestaltung, Vernetzung und Digitalisierung von Wirtschaft und Arbeit. Besonders interdisziplinär angelegte Forschungsprojekte und die enge Verzahnung von Lehre und Forschung bieten einen guten Rahmen für die Einbeziehung der Geschlechterdimension als übergreifendes Thema.

Um das Ziel der diversitätsgerechten Lehre zu erreichen, werden über das hochschul- und mediendidaktische Weiterbildungsangebot der HTW Dresden Anreize zur Reflexion von Lehrveranstaltungen und zur Weiterentwicklung von didaktischen Kompetenzen geschaffen. An der HTW Dresden sind bereits vereinzelt Studieninhalte im Rahmen von Projekt- und Abschlussarbeiten zu diversitätsgerechten Themen entwickelt worden.

Die HTW Dresden hat das Ziel, die diversitätsgerechte Forschung weiter zu etablieren. An der Hochschule wird bereits zu Diversitätsthemen geforscht. Vor allem die anwendungsorientierte Forschung in Bezug auf den demografischen Wandel<sup>7</sup>, Internationalisierung<sup>8</sup>, MINT-Bildung<sup>9</sup> und Inklusion<sup>10</sup> sind hier zu nennen.

### Maßnahmen im Handlungsfeld Lehre, Forschung und Transfer

Maßnahmentitel	Beschreibung
<b>Förderung des Austauschs unter den Lehrenden und Forschenden,</b>	Die bestehenden Angebote zum kollegialen Austausch zum Thema Lehre („Didaktische Stulle“, Tag der Lehre,

<sup>7</sup> „Ambient Assisted Living: Care4All - Initial - Alle einbeziehen - ein neues Mensch-Technik-Interaktionskonzept zur Pflege von Menschen mit Demenz“ (Projektleitung: Prof. PD Dr.-Ing. habil. Hans-Joachim Böhme); „MotionSynth: digitale Synthese menschlicher Bewegungen“ (Projektleitung: Prof. Dr. rer. nat. Markus Wacker)

<sup>8</sup> „STREAM“ (Projektleitung: Prof. Dr. rer. pol. Ralph Sonntag)

<sup>9</sup> „StartUpLab@FH 2018: StartUpLab für Infrastrukturen, Prozesse und Produkte für die Arbeitswelt der Zukunft (LabX)“ (Projektleitung: Prof. Dr. rer. pol. Dirk Reichelt)

<sup>10</sup> „Multi-Matrix Composites for Fashionable, Customized and Evolvable Braces (MBrace)“ (Projektleitung: Prof. Peter Laabs)



<b>Netzwerke ausbauen</b>	Hospitationen, kollegiale Beratung) werden weitergeführt. Es werden Kanäle zur besseren Kommunikation von Forschungsprojekten geschaffen, um einen Austausch unter Forschenden zu ermöglichen und zu interdisziplinären Forschungsprojekten beizutragen.
<b>Unterstützung des Netzwerks Women@DDc</b>	Das Wissenschaftlerinnennetzwerk Women@DDc des DRESDEN-concept-Verbands wird folgendermaßen unterstützt: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kommunikation der Veranstaltungen des Netzwerks an Wissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen der HTW Dresden</li> <li>• Unterstützung bei der Veranstaltungsorganisation</li> <li>• Erstellung eigener Angebote, die von allen Mitgliedern des Netzwerks genutzt werden können</li> </ul>
<b>Kontinuierliches und bedarfsgerechtes Angebot hochschuldidaktischer Weiterbildungen unter Einbindung der Angebote des HDS etablieren</b>	Fortführung des regulären Weiterbildungsangebotes zur Didaktik für Neuberufene
<b>Beratung und Weiterbildung von Lehrkräften zur gender- und diversitysensiblen Didaktik und Fachkultur und Integration der Genderperspektive in Lehrinhalte</b>	z.B. über Tag der Lehre und „Didaktische Stulle“
<b>Formate zur Wertschätzung und Anerkennung für Lehrende entwickeln</b>	z.B. Auslobung eines themenspezifischen Lehrpreises und Lehrdeputatsreduktion für die Erprobung innovativer Lehrformate. Dabei können u.a. Ansätze zur gender- und diversitätsgerechten Lehre anerkannt werden.
<b>Unterstützung bei der Drittmittelsuche zu diversitybezogener Forschung und Lehre</b>	Die Prorektorate unterstützen bei der Drittmittelakquise zu diversitybezogenen Lehr- und Forschungsprojekten (z.B. SMWK, HDS-Programme, hochschulintern: Förderfonds innovative Lehrformen).
<b>Schulung der Ansprechperson des Graduiertenservice zur Beratung bei familienbedingter Unterbrechung der wissenschaftlichen Qualifizierung</b>	Teilnahme an Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen zu familienbedingten Auszeiten bei Projektträgern oder Gewerkschaften oder an einer Inhouse-Schulung
<b>Ausbau und Verstetigung des Postdoc-Programms</b>	Das Postdoc-Programm wird kontinuierlich mit einer gleichbleibenden Anzahl an Postdocs fortgesetzt. Das



	<p>Programm wird neu strukturiert und um ein Teilzeitmodell ergänzt, welches Postdocs die Möglichkeit gibt, neben dem Programm Berufserfahrung an außeruniversitären Einrichtungen zu sammeln. Über das Professorinnenprogramm werden Weiterqualifizierungsmaßnahmen für Postdoktorandinnen angeboten.</p>
<b>Interdisziplinarität</b>	<p>Das Prorektorat Forschung und Transfer unterstützt bei der Suche nach Forschungspartnern aus den sozialwissenschaftlichen und medizinischen Fachdisziplinen zur Umsetzung interdisziplinärer Forschungsprojekte.</p>



## Personalentwicklung

Im Rahmen der Personalentwicklung stellt die HTW Dresden ein breites Portfolio an Fort- und Weiterbildungsangeboten zur Verfügung. Im Weiterbildungskatalog finden sich bereits zahlreiche interne und externe Angebote für die persönliche und fachliche Weiterentwicklung.

Die HTW Dresden bietet Schulungen an, um das Personal und die Entscheidungsträger\*innen für die Gleichstellung der Geschlechter und unbewusste Vorurteile zu sensibilisieren. Zur Absicherung eines kontinuierlichen und umfassenden Angebots setzt die HTW Dresden auf verschiedene Wissensträger und Quellen:

- Interne Weiterbildungsangebote der Verantwortlichen
- Interne, drittmittelfinanzierte Weiterbildungsmaßnahmen
- Externe Weiterbildungsmaßnahmen

Konkret werden beispielsweise im Zuge des Professorinnenprogramms Workshops und Bewerbungstrainings für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie Fortbildungen für Führungskräfte zu den Themen „gender- und familiengerechtes Führen“ angeboten. Die Schulungen, Workshops und Entwicklungs- und Informationsangebote werden sowohl über den zentralen Veranstaltungskalender der HTW Dresden als auch über die jeweiligen themenspezifischen Seiten zur Chancengleichheit (Gleichstellung, Inklusion & Barrierefreiheit und Familiengerechte Hochschule) für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der HTW Dresden beworben und veröffentlicht. Neben eigenen internen Schulungsangeboten werden ebenfalls Angebote und Informationen zur Geschlechtergleichstellung und Chancengleichheit außerhalb der Einrichtung beworben (bspw. von der Koordinierungsstelle Chancengleichheit Sachsen). Die Beratung und das Fortbildungsangebot zum Thema Gleichstellung und zu unbewussten geschlechterspezifischen Vorurteilen werden kontinuierlich weiter auf- und ausgebaut.

## Führung und Entscheidungsfindung

Das übergreifende Ziel ist es, nachhaltig eine ausgewogene Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen, auch in Führungspositionen, zu gewährleisten. Die Höhe des Frauenanteils unter den Führungskräften hat sich ganz im Sinne der angestrebten Geschlechterparität sehr erfolgreich entwickelt und beträgt zum Zeitpunkt der Erstellung des Dokuments hochschulweit 42%, in der Hochschulleitung sogar 50%.

Um auf eine gleiche Beteiligung von Frauen und Männern in Gremien und Führungspositionen hinzuwirken, werden folgende Regelungen an der Hochschule umgesetzt:



Gemäß § 15 Abs. 1 SächsFFG hat die Hochschule bei der Besetzung von Gremien, für die ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht vorhanden ist, auf eine gleiche Beteiligung von Frauen und Männern hinzuwirken. Bei der Aufstellung der Personen, die kandidieren sowie von Listen für Wahlvorschläge zu den Gremien der Selbstverwaltung soll auf eine geschlechterparitätische Repräsentanz geachtet werden. Ist die Wahl-Funktion für nur eine Person vorgesehen, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden.

Zur Beibehaltung einer hohen Frauenquote in Führungspositionen ist eine möglichst geschlechterparitätische Besetzung der Auswahlkommissionen vorgesehen. Zur Vermeidung von Karrierenachteilen ist zu prüfen, ob Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen eine Führungstätigkeit auch in Teilzeit ermöglicht werden kann.

## **Einstellung und beruflicher Aufstieg**

Die HTW Dresden hat bereits begonnen, einen diversitätsgerechten Bewerbungsprozess zu etablieren. Unter anderem erfolgt die Erstellung von Stellenausschreibungen unter Beachtung von Diversitäts- und Gleichstellungsaspekten, z.B. durch die Nutzung gendergerechter Sprache oder einer gezielten Ansprache von Frauen sowie Menschen mit Beeinträchtigungen. Jede Stellenausschreibung enthält die Information, dass die HTW Dresden als familiengerechte Hochschule zertifiziert wurde und sich besonders für die Vereinbarkeit von Familie und Berufsleben einsetzt.

Im Rahmen des Qualitätsmanagements der Hochschule werden u.a. Leitungs- und Führungsprozesse dokumentiert. Die Festlegung der Vorgaben für die einzelnen Prozesse erfolgt in den entsprechenden Prozessbeschreibungen.

Es wurde Verbesserungspotential im Hinblick auf die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Einstellung von Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern erkannt und der Prozess (PL 05) entsprechend einheitlich für alle Bereiche angepasst.

Anhand der Überprüfung der Berufungsordnung und des Prozesses zum Berufungsverfahren wurde zudem Verbesserungspotential hinsichtlich der Gleichstellungsaspekte festgestellt und ein Vorschlag für eine modifizierte Berufungsordnung unter Einbeziehung von Gleichstellungs- und Diversity-Aspekten erarbeitet, welcher in die Prozessbeschreibung PL 06 übernommen wurde. Auf den Webseiten der HTW Dresden befindet sich im Bereich „Chancengleichheit“ eine Handlungsempfehlung zur Gleichstellung in Berufungsverfahren.

Die HTW Dresden hat das Ziel, bis 2025 den Anteil der Professorinnen bei 20% zu halten. Die bisherigen Bemühungen, Bewerberinnen für ausgeschriebene Professuren, insbesondere im MINT-Bereich, zu gewinnen, werden weiter verstärkt. Um eine größere Reichweite ausgeschriebener Stellen zu erreichen, werden diese an einschlägige



Frauennetzwerke und Fachnetzwerke weitergeleitet.

Sowohl hinsichtlich der Besetzung freier unbefristeter Haushaltsstellen für Laboringenieurinnen und Laboringenieure als auch bei der Möglichkeit von Übertragungen höherwertiger Aufgaben sollen alle zur Verfügung stehenden Mittel im Auswahl- und Entscheidungsprozess genutzt werden, damit Frauen stärker Berücksichtigung finden.

<b>Maßnahmen im Handlungsfeld Personalentwicklung</b>	
<b>Maßnahmentitel</b>	<b>Beschreibung</b>
<b>Modifikation des Berufungsverfahrens</b>	Um weitere Professorinnen zu gewinnen, werden das Verfahren und ggf. die Berufsordnung folgendermaßen angepasst: <ul style="list-style-type: none"><li>• proaktive Suche nach Kandidatinnen und gezielte Aufforderung zur Bewerbung unter Nutzung von Wissenschaftlerinnen-Datenbanken</li><li>• Besetzung der Berufungskommission: möglichst geschlechterparitätisch oder zumindest an dem Frauenanteil der betreffenden Fakultät orientiert</li><li>• Vermeidung negativer Auswirkungen familienbedingter Teilzeiten für Bewerberinnen und Bewerber</li></ul>
<b>Schulung Berufungsverfahren für Dekan*innen</b>	Dekan*innen werden zur Kommunikation im Berufungsverfahren und Gender Biases geschult.
<b>Personalentwicklungsmaßnahmen des Professorinnenprogramms umsetzen und inhaltlich weiterentwickeln</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kommunikations- und Bewerbungstrainings für Nachwuchswissenschaftlerinnen</li><li>• Bewerbungstrainings und Coachings für Wissenschaftlerinnen, die an einer Professur interessiert sind</li><li>• Fortbildungen für Führungskräfte zum Thema „Familien- und Gendergerechtes Führen“</li></ul>
<b>Veranstaltungen und Vernetzungsangebote zum Thema "Professorin an der HTW Dresden werden"</b>	Über das Professorinnenprogramm werden gemeinsam mit dem Projekt prof@htw2025 verschiedene Veranstaltungs- und Netzwerkformate für an einer Professur interessierte Bewerberinnen angeboten. Die Angebote werden kontinuierlich beworben.
<b>Frauenanteil in Gremien erhöhen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• gezielte Ansprache und Motivierung zur Kandidatur</li><li>• Umsetzung familienfreundlicher Gremienzeiten</li></ul>



<b>Mitarbeitergespräche als Grundlage für die Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs</b>	Im Gespräch z.B. Ermutigung von Frauen zur Übernahme von Führungspositionen oder Thematisierung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. In diesem Zusammenhang kann der Weiterbildungsbedarf ermittelt werden.
<b>Beschäftigtenbefragungen</b>	Es ist eine Beschäftigtenbefragung für das 1. Quartal 2023 in Anlehnung an die Befragung 2016 geplant. Dafür sind folgende Inhalte vorgesehen: Evaluation der Weiterbildungsangebote, Evaluation der Angebote und der Infrastruktur der familiengerechten Hochschule, Beurteilung Lebenssituation in Bezug auf Beruf/Familie etc.
<b>Inanspruchnahme der familiengerechten Arbeitsbedingungen bei männlichen Beschäftigten erhöhen</b>	Männliche Beschäftigte sollen sich bezüglich der Inanspruchnahme der familiengerechten Arbeitsbedingungen genauso angesprochen fühlen wie weibliche Beschäftigte. Sensibilisierung der Führungskräfte und Verbreitung der Rollenvorbilder u.a. durch die Öffentlichkeitsarbeit spielen dabei eine wichtige Rolle.



## Organisationskultur, Kommunikation und Vernetzung

Um eine Vielfalt schätzende Organisationskultur zu entwickeln, ist es entscheidend, alle Angehörigen unserer Hochschule für Chancengleichheit zu sensibilisieren, d. h. das Thema an unserer Hochschule noch sichtbarer zu machen. Im Rahmen verschiedener Tagungen, Veranstaltungen, Netzwerktreffen und Versammlungen (z.B. Internationale Woche, Tag der Lehre, Dies Academicus, halbjährliche Zusammenkunft der Gleichstellungsbeauftragten) wurde das Bewusstsein für Gleichstellung der Geschlechter und einzelne Diversity-Themen bereits entwickelt. Um nachhaltig für diese Themen zu sensibilisieren, ist es wichtig, bereits bestehende Veranstaltungsformate als Plattformen für die Thematik zu nutzen und Informations- und Beratungsmaterialien im Print- und Onlineformat zu verbreiten. Dabei muss auf eine barrierefreie Kommunikation geachtet werden.

Die Erhöhung der Gleichstellungs- und Diversitätskompetenz der Hochschulmitglieder ist einerseits für die Professionalisierung der Beratung und andererseits für die generelle Sensibilisierung notwendig. Für Weiterbildungen zu den Themen „Gleichstellung“, „Inklusion“ und „Genderkompetenz“ wurden bereits die Angebote der „Koordinierungsstelle Chancengleichheit Sachsen“ sowie des „Genderkompetenzzentrums Sachsen“ genutzt.

Bei der Entwicklung der Organisationskultur ist die Vernetzung nach außen ebenfalls wichtig. Somit können Best-Practice-Beispiele geschaffen und Kooperationen geschlossen werden. Eine enge Zusammenarbeit mit der „Koordinierungsstelle Chancengleichheit Sachsen“ ist bereits etabliert und wird fortgeführt. Der Austausch mit anderen sächsischen Hochschulen und dem Studentenwerk Dresden im Bereich Gleichstellung, Inklusion und familiengerechte Hochschule wird ebenfalls fortgesetzt.

Im Oktober 2022 wurde eine Handlungsempfehlung zur diversitätssensiblen und geschlechtergerechten Sprache veröffentlicht, welche den bisher gültigen Leitfaden für die gendergerechte Sprache und Bildsprache ablöst. Darin enthalten sind Empfehlungen zum sprachlichen Umgang mit verschiedenen Diskriminierungsdimensionen und zur Bildsprache. Die Handlungsempfehlung wird die Grundlage für die Gestaltung der Öffentlichkeitsarbeit und internen sowie externen Kommunikation sein. Die Einhaltung von Grundsätzen der diversitätssensiblen Sprache bei Stellenausschreibungen ist in der Berufsordnung der Hochschule verankert.

Um insbesondere weiblichen Nachwuchswissenschaftlerinnen eine erhöhte Sichtbarkeit zu gewähren, wird die Forschungskommunikation seit 2019 kontinuierlich mit dem Fokus auf weibliche Repräsentanz ausgebaut. Texte, welche im Rahmen der Forschungskommunikation erarbeitet werden, werden seit 2020 gegendert.



## Familiengerechtigkeit und Work-Life-Balance

Wichtige Schlüsselkomponenten bei der Gestaltung einer Organisationskultur zur Förderung der Geschlechtergleichstellung sind die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Sensibilisierung aller Angehörigen der Hochschule für Chancengleichheit. Die HTW Dresden bekennt sich zu einer familienfreundlichen Arbeits- und Organisationskultur und setzt diese um. Dafür wurde die HTW Dresden mit dem Zertifikat [„audit familiengerechte hochschule“ \(fgh\)](#) ausgezeichnet. Seit der erstmaligen Zertifizierung wurden zahlreiche Maßnahmen zur Umsetzung familiengerechter Arbeits- und Studienbedingungen durchgeführt. Zu diesen gehören:

- Informations- und Beratungsangebote
- familiengerechte Arbeitszeiten, Teilzeitregelungen, mobiles Arbeiten
- Belegplätze in campusnahen Kinderbetreuungseinrichtungen des Dresdner Studentenwerks für die Kinder der Beschäftigten
- mobile Eltern-Kind-Ausstattung und Stillmöglichkeit in drei Ruheräumen
- Nutzung des Themas familiengerechte Hochschule im Rahmen der internen und externen Kommunikation (z.B. bei Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Erstsemesterveranstaltungen, Stellenausschreibungen, Informationsveranstaltung für neubesetzte Professuren etc.)

Ebenfalls im Rahmen des fgh werden Lehrende mit schulpflichtigen Kindern bei der Planung der Prüfungszeit besonders berücksichtigt, wenn sich diese mit den Schulferien überschneiden sollte. Die Maßnahmen und Prozesse des fgh sind im Qualitätsmanagement abgebildet und werden regelmäßig durch eine Befragung der Studierenden und Beschäftigten evaluiert. Ein weiteres Ziel ist eine Attraktivitätssteigerung der familiengerechten Angebote für männliche Beschäftigte, um eine geschlechterneutrale Inanspruchnahme der familiengerechten Arbeitsbedingungen zu unterstreichen. Die Reauditierung zum Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“ soll im Jahr 2023 erfolgen.

## Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten bieten auf Anfrage Beratungen und Gespräche zu Fragen der Gleichstellung, bei Benachteiligung aufgrund des Geschlechts sowie zum Umgang mit sexueller Belästigung. Eine Beschwerdestelle gegen Diskriminierung wurde neu eingerichtet und nimmt Meldungen bei Verstößen gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und in Fällen von sexueller Belästigung und Gewalt entgegen. Im Bereich von Forschung und Transfer stehen zudem die Ombudspersonen der HTW Dresden als Ansprechpersonen bei Verstößen gegen Gleichbehandlung im wissenschaftlichen Kontext bereit.



## Maßnahmen im Handlungsfeld Organisationskultur, Kommunikation und Vernetzung

Maßnahmentitel	Beschreibung
<b>Integration der Themen Gleichstellung und Chancengleichheit als ein inhaltlicher Schwerpunkt in Hochschulveranstaltungen und Aktionen</b>	In den nächsten Jahren werden jährlich stattfindende Veranstaltungen und Aktionen gezielt als Plattform zum Thema Gleichstellung und Chancengleichheit genutzt (u.a. Dies Academicus, Tag der Lehre, Business Idea Slam).
<b>Familiengerechte Hochschule weiterentwickeln</b>	Bei der Konsolidierung und Weiterentwicklung der Maßnahmen zur familiengerechten Hochschule für die Zielgruppe der Beschäftigten sind die folgenden Aspekte besonders zu berücksichtigen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilisierung der Führungskräfte für familienbewusstes Führungsverhalten, Entwicklung entsprechender Leitlinien</li> <li>• Weiterentwicklung familiengerechter Infrastrukturen an unserer Hochschule (u.a. Eltern-Kind-Zimmer; Wickeltische; Reisebetten)</li> <li>• Prüfung von Unterstützungsmöglichkeiten für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen</li> <li>• Möglichkeit der Teilzeit aus familiären Gründen</li> <li>• Ermittlung und Prüfung weiterer Bedarfe für die Flexibilisierung der Arbeitszeiten</li> </ul>
<b>Ausweitung der hochschulinternen Veröffentlichung der Daten zur Gleichstellung auf allen Qualifikationsstufen</b>	Veröffentlichung der Daten nicht nur im Gleichstellungskonzept und im Frauenförderplan, sondern auch in anderen Publikationen der Hochschule (z.B. Broschüre "Zahlen und Fakten" HTW Dresden) und auf der Website
<b>Kommunikationsstrategie zur Beschwerdestelle für Diskriminierungsfälle nach AGG</b>	Ein Leitfaden für die Vorgehensweise bei Beschwerdefällen wird für die Verantwortlichen erarbeitet. Gegenüber den Beschäftigten wird regelmäßig kommuniziert, welche Funktion die Beschwerdestelle hat und wie sie zu erreichen ist.
<b>Sensibilisierung für das Thema sexualisierte und geschlechtsspezifische Gewalt</b>	Das Thema wird über verschiedene Kommunikationskanäle, Veranstaltungen und Aktionen an alle Hochschulmitglieder herangetragen. Eine Richtlinie zum Vorgehen bei Fällen



	<p>sexualisierter und geschlechtsspezifischer Gewalt wird erarbeitet und veröffentlicht. Die Richtlinie enthält Folgendes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• erwartetes Verhalten der Beschäftigten</li> <li>• Meldeverfahren</li> <li>• Vorgehen zur Untersuchung des gemeldeten Falls</li> <li>• Sanktionen</li> </ul>
<b>Beschwerdestelle für Diskriminierungsfälle für Studierende einrichten</b>	In Zusammenarbeit mit dem StuRa wird eine unabhängige Beschwerdestelle für Diskriminierungsfälle für Studierende eingerichtet.
<b>Diversity- und Genderkompetenz aufbauen</b>	<p>Die Teilnahme der Gleichstellungsakteurinnen und -akteure an Weiterbildungsveranstaltungen wird kontinuierlich fortgesetzt und intensiviert sowie Veranstaltungen weiterer Anbieter werden einbezogen. Themenschwerpunkte sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufgabenschwerpunkte und rechtliche Grundlagen der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen</li> <li>• Berufungsverfahren</li> <li>• Geschlechtsspezifische Gewalt</li> <li>• Anspruch auf Vornamensänderungen und Änderungen des Geschlechtseintrags von Transpersonen</li> </ul>
<b>Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten mit der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der Hochschule</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einbeziehung von weiblichen und weiteren unterrepräsentierten Rollenvorbildern im MINT-Bereich</li> <li>• weitere Einbeziehung des Themas „familiengerechte Hochschule“ in das Hochschulmarketing und die Öffentlichkeitsarbeit</li> <li>• Veröffentlichung von Best-Practice-Beispielen zur Nutzung der flexiblen Studienzeitegestaltung</li> </ul>
<b>Gender- und diversitysensible Verwendung von Sprache und Bild bei der Gestaltung des Web-Auftritts der Hochschule</b>	Der Webauftritt wird gemäß dem Leitfaden zur gender- und diversitysensiblen Sprache und Bildsprache bearbeitet.
<b>Formulare gendergerecht gestalten</b>	Die Formulare werden gemäß dem Leitfaden zur gender- und diversitysensiblen Sprache und Bildsprache aktualisiert.



gez. Prof. Dr. rer. nat. Katrin Salchert  
Rektorin

gez. Prof. Dr. Beate Jung  
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Dresden, 15.12.2022