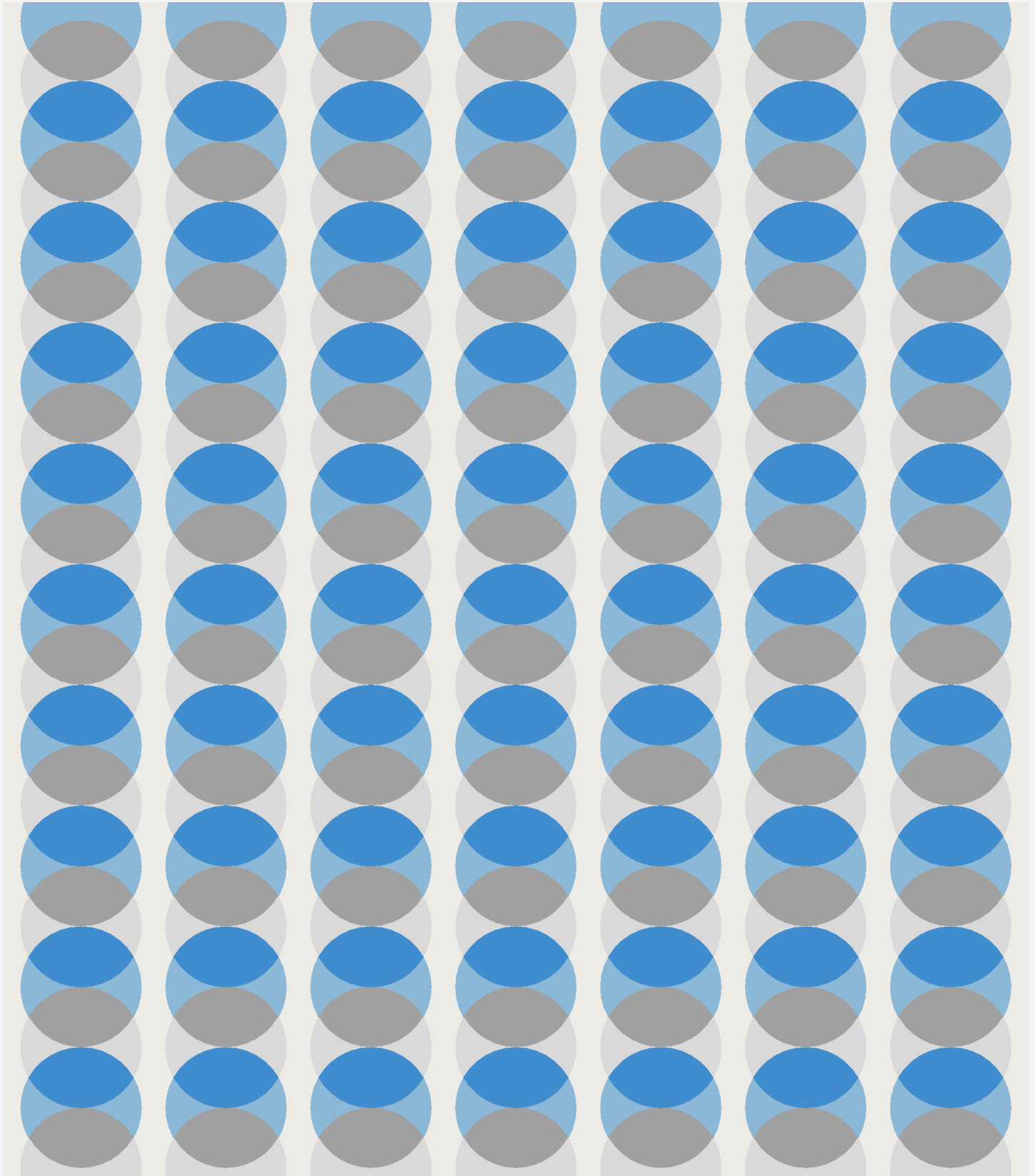


TUM Diversity Code of Conduct



Die Technische Universität München (TUM) erlässt den folgenden Handlungs- und Verhaltenskodex als Grundlage ihrer Diversity-Politik.

Präambel

Die Technische Universität München (TUM) erkennt die Vielfalt und Unterschiedlichkeit der individuellen Begabungen als ihren besonderen institutionellen Wert. Wir fördern aktiv die Gleichstellung von Frauen und Männern und verfolgen konsequent das Ziel, Deutschlands attraktivste Technische Universität für Frauen zu werden. Als familienfreundliche Universität investieren wir nachhaltig in die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium. Die Familie der TUM lebt aus der gegenseitigen Unterstützung und der Vernetzung ihrer Mitglieder über Disziplinen, Nationalitäten und Generationen hinweg. Internationalität begreifen wir als Verbindung unserer Heimat mit der Welt. Basierend auf dem freiheitlichen Wertekanon einer aufgeklärten Gesellschaft achten wir das kulturelle Selbstverständnis der Menschen in den anderen Weltregionen.

Die Gleichstellungs- und Diversity-Grundsätze sind im vorliegenden TUM Diversity Code of Conduct verankert. So sollen die personellen und strukturellen Maßnahmen zu Geschlechtergerechtigkeit, Familienfreundlichkeit und Diversity transparent, durchgängig, wettbewerbsfähig, zukunftsorientiert und nachhaltig gestaltbar und umsetzbar werden. Dies verlangt neben der Transformation von Organisationsstrukturen auch einen Wandel in der Wissenschaftskultur. Gender- und Diversity-Forschung gilt als unverzichtbare Grundlage für Gleichstellung und wird von der Universität unterstützt. Um die Vielfalt von Persönlichkeiten an der TUM sowie deren unterschiedliche Karrierewege und Lebensmodelle zu fördern, bedarf es eines gezielten Gender- und Diversity-Managements.



BETEILIGUNG
INTERESSENSVERTRETUNG

Die TUM strebt in ihren zentralen und dezentralen Gremien ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis an. Der Gleichstellungsauftrag nimmt neben der Förderung von Frauen und dem Ausbau familienfreundlicher Strukturen weitere zentrale Diversity-Mandate auf, die sich an der Gesetzgebung zur Antidiskriminierung und am Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) orientieren: ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität. Benachteiligungen und geschlechterstereotypen Zuschreibungen wird auf allen Ebenen entgegengewirkt. Die Hochschulmitglieder sollen für Gleichstellung sensibilisiert, die Diversity-Kompetenz soll verbessert werden.

Die TUM verpflichtet sich auf eine gendergerechte Sprache und Gestaltung der grundlegenden Dokumente (Ordnungen, Satzungen, Dienstvereinbarungen), der Öffentlichkeitsarbeit, des Marketings sowie der internen Kommunikation. Bildmaterialien müssen die Vielfalt der TUM verdeutlichen, um auch hier Stereotypisierungen und Vorurteile abzubauen.

Um Personen aus dem Ausland wichtige Informationen zugänglich zu machen, werden die einschlägigen Dokumente sowie die Internetpräsenz auch in englischer Sprache erstellt. Die Medienarbeit wird international ausgerichtet.



INFORMATION
KOMMUNIKATION



FORSCHUNG

Perspektiven von Gleichstellung und Diversity sind Kriterien der Forschungsförderung. Dies gilt insbesondere bei der internen Vergabe von (Leistungs-)Stipendien, Forschungsmitteln und der Freistellung für Forschungsaufgaben. Die TUM unterstützt projektbezogene Gleichstellungskonzepte bei der Beantragung von Drittmitteln.

Die TUM gestaltet ihr Lehrangebot diversitygerecht. Dies betrifft eine gender- und diversitygerechte Didaktik, aber auch die Lehrinhalte.

Die TUM strebt an, Lehrinhalte und -materialien sowie Aufgabenstellungen auch für Studierende mit Behinderung und für Studierende aus dem Ausland zugänglich und verständlich zu machen.

Die TUM unterstützt das Lehrpersonal durch hochschuldidaktische Weiterbildungsangebote (Programm TUM Pro-Lehre) und durch geeignete Fragestellungen in Evaluationsinstrumenten.



Die TUM wirkt organisatorisch auf ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben hin. Sie unterstützt eine flexible Arbeitsgestaltung, ein positives Arbeitsklima und einen wertschätzenden Umgang im Arbeits- und Studienalltag. Die TUM setzt sich unter Beachtung von Leistungskriterien für langfristige Anstellungsverhältnisse in Wissenschaft, Lehre und Verwaltung ein. Die Führungskräfte achten darauf, dass Arbeits- und Forschungsbedingungen mit den unterschiedlichen Lebens- und Karriere-modellen im akademischen Kontext möglichst vereinbar sind sowie Diskriminierung und Belästigung verhindert werden. Durch positive Maßnahmen werden benachteiligte Personengruppen und behinderte Menschen unterstützt.

Die TUM gestaltet ihre Studienbedingungen diversitygerecht. Dies betrifft die Studienordnungen sowie die Bereitstellung von Informationen, Beratungs- und Betreuungsangeboten auf Universitäts- und Fachebene. Die TUM schafft Möglichkeiten der flexiblen Ausgestaltung des Studiums.

Die TUM ergreift Maßnahmen, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Studienfächern zu erlangen. Hierzu gehören Förder- und Beratungsprogramme in Zusammenarbeit mit den weiterführenden Schulen (u.a. Schülerforschungszentren, Oberstufenmodelle).





Die TUM achtet auf eine gleichstellungsorientierte Personalrekrutierung und -entwicklung. Sie sorgt für eine aktive Rekrutierung und eine transparente, wertschätzende, leistungsorientierte Gestaltung von Stellenbesetzungs- und Beförderungsverfahren, verbunden mit einem umfassenden Monitoring. Ein Ziel der Personalentwicklung sind diversitätsgerechte Führungskulturen. Die TUM setzt sich aktiv für die Erreichung der übergreifenden und fachspezifischen Zielvorgaben der Geschlechtergleichstellung und Familienförderung ein.

Die TUM integriert die Gender- und Diversity-Gerechtigkeit in ihr Ressourcenmanagement. Sie sorgt für eine gleichstellungsorientierte Budgetierung. Sie stellt sicher, dass sich Chancengleichheit auch auf Gehaltsstrukturen niederschlägt (u.a. Eingruppierungen, Leistungszulagen).



Die TUM fördert und unterstützt ein familienfreundliches Arbeits- und Studienklima. Sie bietet ihren Mitgliedern reguläre und flexible Kinderbetreuung an, unterstützt Doppelkarrierepaare und fördert eine familienfreundliche Wissenschaftskultur. Besonders unterstützt werden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die aktiv in der Familienphase tätig sind, sowie TUM-Mitglieder, die kranke oder behinderte Familienmitglieder pflegen. Härtefälle haben Vorrang.

Die TUM verankert das Diversity Management auf der Ebene des Hochschulpräsidiums: Senior Vice President „Talent Management & Diversity“. Von diesem Führungsanspruch sollen Impulse auf die weitere Entwicklung des Gleichstellungsmandats ausgehen, das die TUM als gesellschaftliche und institutionelle Verpflichtung sieht. Dazu gehören organisatorisch Statistiken, ein umfassendes Monitoring und Evaluationen. Die Institutionalisierung und Qualitätsentwicklung der Gleichstellung werden durch personelle und finanzielle Ressourcen nachhaltig unterstützt.



Der vorliegende TUM Diversity Code of Conduct tritt mit Beschluss des Hochschulrats am 16. Mai 2012 in Kraft.

