

Gender & Diversity Incentive Fund 2024 Leitfaden zur Antragstellung

Bitte beachten Sie die [Vorlage zur Antragstellung](#).

Bitte schicken Sie den vollständigen Antrag ausschließlich digital an: diversity@tum.de

Inhalt des Leitfadens:

Allgemeines

1. [Mögliche thematische Schwerpunkte](#)
2. [Gliederung des Antrags](#)
3. [Prozess der Antragstellung](#)
4. [Beratung](#)
5. [Evaluierungsbericht](#)

Allgemeines

Der Gender & Diversity Incentive Fund (GDIF) stellt Mittel zur Förderung von Diversity-Maßnahmen an der TUM zur Verfügung (Schools, Fakultäten, Zentrale inkl. zentrale wissenschaftliche Einrichtungen). Damit werden einerseits die Schoolbildung sowie andererseits die Förderung einer gemeinsamen Identität und Strategie vorangetrieben. Der GDIF wurde im Zukunftskonzept der zweiten Programmphase der Exzellenzinitiative verankert. Er erfährt eine Neuauflage im Rahmen der Exzellenzstrategie und im Zuge der Veröffentlichung des [TUM Diversity & Gender Equality Plans](#). Dabei werden die Förderung eines nachhaltigen Kultur- und Bewusstseinswandels sowie die Attraktivitätssteigerung der TUM insgesamt angestrebt. Denn erst die Vielfalt der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, Studierenden und Mitarbeitenden macht die TUM zu einer innovativen und dynamischen Universität.

Die Förderung von Maßnahmen erfolgt grundsätzlich nach dem Prinzip des „Matching Funds“, d. h. die Maßnahmen werden hälftig aus zentralen Mitteln und hälftig aus Mitteln der Schools / Fakultäten / (zentralen) Organisationseinheiten finanziert. Die Entscheidung über die Mittelvergabe erfolgt (nach Antragstellung durch die Fakultät / School / zentrale Organisationseinheit) durch das Talent Management & Diversity Board. Anträge können fortlaufend gestellt werden und sind nicht an Einreichfristen gebunden. Für den GDIF werden zentrale Fördermittel in Höhe von insgesamt max. 250.000 EUR pro Jahr zur Verfügung gestellt.

1) Mögliche thematische Schwerpunkte¹

Im Folgenden werden eine Auswahl an Themen genannt, die in den Maßnahmen aufgegriffen werden können. Diese orientieren sich an den Handlungsfeldern Geschlecht, Herkunft, Religion / Weltanschauung, Alter, Behinderung und sexuelle Identität.

- Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern
- Förderung der Wissenschaftskarriere von Frauen
- Förderung der Familienfreundlichkeit
- Förderung der Internationalisierung / des interkulturellen und interreligiösen Dialoges
- Förderung der Inklusion aller TUM-Mitglieder mit einer Behinderung / chronischen Erkrankung
- Förderung der Gesundheit und Work-Life-Balance
- Förderung von Maßnahmen zur Unterstützung von wissenschaftlichen Karrieren bei nichtakademischem Hintergrund
- Sensibilisierung für die Bedeutung von Diversity im Studienalltag oder im Arbeitskontext
- Sensibilisierung für das Thema LGBTQ* im Studienalltag oder im Arbeitskontext

¹ Vgl. 5. Prinzip des TUM Leitbildes: „Die individuellen Begabungen, vielfältigen Erfahrungen und die Diversität der Menschen in der TUM-Familie sind der Schlüssel unserer Mission in die Zukunft. Unsere Universitätsgemeinschaft lebt von gegenseitigem Respekt, einer gedankenoffenen Kultur, einem freien Austausch von Meinungen, Ideen und Erfahrungen und der gegenseitigen Wertschätzung. Wir fördern aktiv die Gleichstellung von Talenten unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Religion, Weltanschauung, körperlicher Voraussetzungen, Alter und sexueller Identität. Als familienbewusste Universität investieren wir in die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf. Wir fördern die soziale und fachliche Kompetenz, Flexibilität, Kommunikations- und Teamfähigkeit der Mitglieder unserer TUM-Familie. Wir bekennen uns zu einem transparenten, motivierenden und kooperativen Führungsstil, der Raum für partizipative Mitgestaltung eröffnet, und pflegen eine offene Kommunikation nach Innen und Außen.“
<https://www.tum.de/die-tum/die-universitaet/leitbild> (30.03.2022)

2) Gliederung des Antrags

(max. 3 DIN A4-Seiten, bitte Vorlage verwenden!)

Allgemeine Angaben (Deckblatt)

- Siehe Vorlage

1. Begründung und Qualität des Konzeptes

- Darstellung der Ausgangsfrage und Arbeitshypothesen
- Definition von Zielen
- Definition von Erfolgskriterien
- Interne Evaluation und Überlegungen zur Nachhaltigkeit der Maßnahme
- Ist ein Beitrag zum Kultur- und Bewusstseinswandel, zur Förderung einer gemeinsamen Identität, zur Attraktivitätssteigerung der TUM vorhanden?

2. Projektplan und zeitlicher Ablauf

- Beschreibung der Arbeitsschritte und des Zeitplans

3. Finanzplan

- Personal- und Sachkosten (inkl. Eigenanteil)
- Ggf. Anführung weiterer Ko-Finanzierung und Drittmittel
- Hinweis: Kosten für Grundausrüstung, Bewirtungen / Catering, Geschenke (z. B. Büchergutscheine) sowie Tagegelder an Gäste und Referierende sind nicht erstattungsfähig.

3) Prozess der Antragstellung

- Anträge können sowohl aus Schools / Fakultäten als auch aus der Zentrale inkl. zentraler wissenschaftlicher Einrichtungen gestellt werden.
- Die Antragstellung erfolgt offiziell durch den / die Dean bzw. den / die Direktor bzw. Direktorin bzw. die Abteilungsleitung.
- Die Vergabe der GDIF-Mittel erfolgt nach dem Prinzip des „Matching Funds“. Dabei werden 50% der anfallenden Kosten übernommen.
- Der GDIF steht ausschließlich zur Förderung von Maßnahmen zur Verfügung, die mehreren Personen zugutekommen (Strukturmaßnahme).
- Die eingegangenen Anträge werden nach einer Vorauswahl durch die Stabsstelle Diversity & Equal Opportunities und der SVP für Talent Management & Diversity im Talent Management & Diversity Board begutachtet.
- Der Antrag kann fortlaufend und ausschließlich in elektronischer Form in der Stabsstelle Diversity & Equal Opportunities eingereicht werden: diversity@tum.de

4) Beratung

Die Stabsstelle Diversity & Equal Opportunities bietet im Vorfeld der Antragstellung auf Wunsch eine Beratung an. Erstkontakt: diversity@tum.de

5) Evaluierungsbericht

Nach jeweils einem Jahr ist ein Evaluierungsbericht von max. 2 DIN A4-Seiten in der Stabsstelle Diversity & Equal Opportunities einzureichen: Aktueller Stand der Umsetzung, entscheidende Ergebnisse und Erfolge, Herausforderungen, zukünftige Chancen und Möglichkeiten. Die Stabsstelle Diversity & Equal Opportunities legt die Evaluierungsberichte dem Talent Management & Diversity Board zur Kenntnis vor.