



Fairplay mit dem TUM Diversity Code of Conduct

Erst die Vielfalt der Menschen an der TUM macht sie zu einer innovativen und dynamischen Universität. Seit Frühjahr 2012 sind nun die Gleichstellungs- und Diversity-Grundsätze im TUM Diversity Code of Conduct verankert. So sollen die personalen und strukturellen Maßnahmen zu Diversity, die auch Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit umfassen, transparent, durchgängig, wettbewerbsfähig, zukunftsorientiert und nachhaltig gestaltbar und umsetzbar werden. Dies verlangt neben der Transformation von Organisationsstrukturen auch einen Wandel in der Wissenschaftskultur. TUMcampus hat Dr. Hannemor Keidel, Senior Vice President für Diversity & Talent Management, zum Code of Conduct befragt.

Worin sehen Sie die Vorteile eines Handlungs- und Verhaltenskodex?

Ein Handlungs- und Verhaltenskodex setzt verbindliche Standards zu Themen, die als so wichtig angesehen werden, dass sie von allen Mitgliedern der Universität respektiert werden sollen. Dies trifft auch für den TUM Diversity Code of Conduct zu, der sich an unserem Leitbild orientiert und dazu beiträgt, unsere Wertvorstellungen und Normen in die TUM interne und externe Öffentlichkeit zu tragen.

Was ist neu an diesem Diversity Code of Conduct?

Mit dem Diversity Code of Conduct schaffen wir erstmals die systematische Darstellung der unterschiedlichen Handlungsfelder zum Thema Vielfalt. Diese Handlungsfelder leiten sich aus der Gesetzgebung zur Antidiskriminierung ab. Der Diversity-Kodex geht in seinem Ansatz weit über die bereits ergriffenen Maßnahmen im Rahmen des Gleichstellungsmandats der TUM hinaus und umfasst alle für uns relevanten Diversity-Dimensionen. Darunter fallen etwa Themen wie Behinderungen/chronische Erkrankungen oder Alter und generationenübergreifendes Lernen sowie Internationalisierung. Mithilfe des Diversity-Kodex können wir notwendige Handlungsmaßnahmen und Evaluationsindikatoren ableiten, die für alle Diversity-Aspekte gelten. Und: Wir können unsere Fortschritte in der Diversity-Politik besser überprüfen und unser Motto »Talents in Diversity« mit Leben füllen.

Können Sie Beispiele für die Umsetzung des Codes geben?

Momentan erarbeiten mein Team und ich mit den Fakultäten Zielvereinbarungen zum Thema Diversity. Dort legen die einzelnen Fakultäten ihre Schwerpunktthemen und Maßnahmen fest. Diese Zielvereinbarungen spiegeln also die Inhalte des Codes wider, sie werden aufgegriffen und direkt in den Fakultäten implementiert. Außerdem sehen wir auf übergeordneter Ebene noch folgende Bereiche als Beispiele für die Umsetzung des Codes: Diversity als Querschnittsthema im Qualitätsmanagement und damit die Berücksichtigung von Diversity als Qualitätsmerkmal in sämtlichen Prozessen der TUM; Gendergerechte Gestaltung von Dokumenten oder der Internetpräsenz; Bildmaterialien, die die Vielfalt der TUM darstellen und Stereotypisierungen abbauen sowie Gender und Diversity als Kriterien der Forschungsförderung.

www.diversity.tum.de