„Belonging@UTN – für ein diskriminierungsfreies Miteinander“

Kurzversion des Gleichstellungs- und Diversitätskonzept der UTN

Das Gleichstellungs-und Diversitätskonzept der UTN, mit dem Titel „Belonging@UTN – für ein diskriminierungsfreies Miteinander“, verfolgt das Ziel, eine inklusive und respektvolle Kultur an der Universität zu etablieren, in der alle Hochschulangehörigen unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Alter, Religion, sexueller Orientierung oder Behinderung sich sicher und zugehörig fühlen. Das Konzept ist auf die Förderung von Gleichstellung und Diversität ausgerichtet, es soll die wissenschaftliche Exzellenz der Universität stärken.
Wichtige Gleichstellungsziele bis 2030 beinhalten eine Steigerung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Bereichen, besonders auf Professuren, sowie eine geschlechtergerechte Verteilung auf unbefristeten Stellen und in Führungsgremien. Ein Ziel sind 40 % Frauenanteil bei Studierenden und wissenschaftlichem Personal sowie mindestens 35 % Professorinnen in allen Departments. Zu den geplanten Maßnahmen gehören unter anderem:

- **Gewinnung und Förderung von Studentinnen**, durch spezielle Programme wie Girls' Day und Kooperationen mit dem Bayerischen Studierendenrat.
- **Unterstützung von Wissenschaftlerinnen**, vor allem in frühen Karrierestufen, durch Mentoring-und Coachingangebote.
- **Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren** durch gezielte Ansprache qualifizierter Wissenschaftlerinnen und Unconscious-Bias-Trainings für Berufungskommissionen.
- **Schutzkonzept vor Hass und Hetze**, das speziell für Wissenschaftlerinnen entwickelt wird und auf der Grundlage der Empfehlungen der Leopoldina basiert.
- **Einrichtung eines Büros für Familie und Soziales**, das Eltern und pflegende Angehörige unterstützt, unter anderem durch familienfreundliche Terminplanung und die Prüfung der Einrichtung einer Kita auf dem Campus.
- **Meldesysteme bei Vorfällen**, um klare Prozesse für den Umgang mit Diskriminierung, sexueller Belästigung und anderen Formen von Machtmissbrauch zu etablieren.

Die Verantwortung für die Umsetzung des Konzepts liegt beim Gründungspräsidium, mit Evaluierungen in den Jahren 2027 und 2029. Zukünftig sollen Objectives and Key Results (OKRs) eingeführt und regelmäßig überprüft werden, um die Fortschritte zu messen. Eine kontinuierliche Aktualisierung des Konzepts ist ebenfalls geplant.
Das Diversitätskonzept der UTN wird durch laufende Maßnahmen wie die die Durchführung von Workshops unterstützt. Zukünftig sind auch weitere Initiativen geplant, wie die Entwicklung eines strategischen Diversity-Konzepts und die Förderung von Diversity-Kompetenzen, um die Diversität langfristig zu verankern und zu fördern.

(Stand: 25.04.2025).