



**UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG**  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

**TÄTIGKEITSBERICHT**  
GLEICHSTELLUNG  
UNIVERSITÄT HEIDELBERG

November 2020 bis Oktober 2021

### **Ansprechpersonen für Antidiskriminierung und sexuelle Belästigung**

Prof. Dr. Peter Kirsch, ZI Mannheim  
Prof. Dr. Christiane Schwieren  
Dr. Agnes Speck

### **Ansprechpartnerin Concierge Service**

Maria Miller-Wagner, M.A.

### **Ansprechpartnerin Fakultäten**

Charlotte von Knobelsdorff, Dipl.-Soz.

### **Ansprechpartnerin Gender in der Lehre (Projekt HSE-Kooperation)**

Prof. Dr. Katja Patzel-Mattern  
Carmen Waiblinger, M.A.

### **Ansprechpartnerin Gender Consulting**

Dr. Agnes Speck

### **Ansprechpartnerin Nachwuchsprogramme**

Carmen Waiblinger, M.A.

### **Ansprechpartnerin Studieren mit Kind**

Evelyn Kuttikattu, M.A.

### **Erzieherinnen/Tagesmütter im KidsClub**

Erica Meier Perin  
Ruth Ferreira Lima Scholze  
Maria Schellhase-Escobar

### **Gleichstellung, Diversity-Management und Service für Familien 2020/2021**

Prof. Dr. Christiane Schwieren, Gleichstellungsbeauftragte  
Prof. Dr. Sabine Strahl, Stellvertretung (bis 30. September 2021)  
Prof. Dr. Constanze Plaschke, Stellvertretung (ab 1. Oktober 2021)  
Dr. Agnes Speck, Geschäftsführung Gleichstellungsbüro

### **Gleichstellung**

gleichstellungsbuero@uni-heidelberg.de  
www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/

### **KidS – Kinder in der Studienzeit**

evelyn.kuttikattu@uni-heidelberg.de  
www.uni-heidelberg.de/studium/imstudium/KidS/

### **Service für Familien – Kinderhaus**

kinderhaus@uni-heidelberg.de  
www.kinderhaus-heidelberg.de/

### **Diversity-Management**

evelyn.kuttikattu@uni-heidelberg.de  
annika.werner@uni-heidelberg.de  
www.uni-heidelberg.de/diversity/

### **Concierge-Service**

concierge-service@uni-heidelberg.de  
www.uni-heidelberg.de/concierge-service/

### **Ansprechpartnerin Clearingstelle Wissenschaft und Familie**

Dr. Agnes Speck

### **Ansprechpartnerinnen Diversity**

Evelyn Kuttikattu, M.A.  
Annika Werner, M.A.

### **Ansprechpartnerin Familienservice**

Andrea Steinmann, M.A.

### **Ansprechpartnerin Gender Controlling**

Carmen Waiblinger, M.A.

### **Ansprechpartnerin Karriereberatung**

Dr. Agnes Speck

### **Ansprechpartnerin Projektverbände**

Evelyn Kuttikattu, M.A.

### **Ansprechpartnerin Partnerschaftliches Verhalten**

Charlotte von Knobelsdorff, Dipl.-Soz.

### **Sekretariat**

Bettina Wieser (bis 03/2021)  
Jessica Bender (ab 07/2021)

### **Redaktion**

Jessica Bender  
Charlotte von Knobelsdorff  
Evelyn Kuttikattu  
Maria Miller-Wagner  
Christiane Schwieren  
Agnes Speck  
Andrea Steinmann  
Carmen Waiblinger  
Annika Werner

Berichtszeitraum

1. November 2020 bis 31. Oktober 2021

## **INHALTSVERZEICHNIS**

<b>Vorwort</b>	<b>4</b>
<b>1. Verantwortung für die Gleichstellung</b>	<b>6</b>
<b>2. Aktuelle Daten und Erreichen von Zielwerten</b>	<b>6</b>
<b>3. Ziele und Arbeitsfelder</b>	<b>10</b>
<b>4. Kooperationen und Vernetzung</b>	<b>13</b>
<b>5. Förderung von Wissenschaftlerinnen</b>	<b>14</b>
<b>6. Weiterbildung, Lernangebote, Veranstaltungen</b>	<b>14</b>
<b>7. Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Familie</b>	<b>16</b>
<b>8. Diversity-Management</b>	<b>18</b>
<b>9. Partnerschaftliches Verhalten, Sicherheit auf dem Campus, Konfliktmanagement</b>	<b>18</b>
<b>10. Themenschwerpunkt Antidiskriminierung: Kampagne und Umfrage</b>	<b>18</b>
<b>11. Übersichten zur Umsetzung von Maßnahmen und ihrer Inanspruchnahme</b>	<b>20</b>

## VORWORT

Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
liebe Universitätsmitglieder,

hatten wir letztes Jahr noch gehofft, dass dieses Jahr die Pandemie nicht mehr unser Handeln bestimmen würde, so erfüllte sich das leider nicht. Dennoch war das Jahr aus Sicht der Gleichstellung zum Glück weniger durch die Pandemie bestimmt als das vorherige, wir konnten uns wieder anderen wichtigen Themen widmen. Die Erfahrungen in der Pandemie haben dabei auf zweierlei Weise unsere Aktivitäten geprägt. Zum einen hat die Pandemie bestehende Ungleichheiten besonders deutlich werden lassen. Darauf hat sich unsere inhaltliche Arbeit ausgerichtet. Zum anderen boten die neu etablierten digitalen Kooperationsformen im Rahmen des Homeoffice auch neue Möglichkeiten: Chancen, Themen anzugehen, die wichtig sind, für die aber viele Menschen an einen Tisch gebracht werden müssen. Dies ging – bei allen Vorteilen direkter menschlicher Interaktion – oft einfacher und schneller, wenn nur der Zoom-Raum gewechselt werden musste, um sich in neuer Konstellation zu treffen. So hat sich das Jahr durch sehr intensive Zusammenarbeit zwischen Gleichstellung, Rektorat, Dezernaten und Kolleg\*innen auf allen Ebenen der Universität ausgezeichnet, mit dem gemeinsamen Ziel, die Universität auch in Bezug auf den Umgang mit Diversität, mit Konflikten aller Art, und mit der Frage junger Wissenschaftler\*innen nach Karriereperspektiven weiterzubringen. Und wir sind auf einem guten Weg! Die Kooperationsbereitschaft, die Offenheit, die Energie, sich zusätzlich zu den Kernthemen der jeweiligen Aufgabenbereiche auf diese Themen einzulassen, sind groß, genau wie die Ernsthaftigkeit und Professionalität, aber auch die Diskursbereitschaft bei schwierigen Themen. Digitale Formate haben es auch erlaubt, Veranstaltungen mit großer Publikumsbeteiligung stattfinden zu lassen und so auch das Gemeinschaftsgefühl nicht zu verlieren.

In Bezug auf das Kernthema der Gleichstellung, die Förderung von Frauen auf allen Ebenen der Universität, sind wir auf einem guten Weg – das allerdings schon sehr lange und manchmal verlässt einen da fast die Geduld. Der durch Online-Sitzungen ermöglichte Einblick in Berufungsverfahren an den verschiedensten Fakultäten hat mir persönlich jedoch gezeigt, wie ernsthaft auf allen Ebenen mit dem Thema Gleichstellung und Chancen für exzellente weibliche Bewerber umgegangen wird. Es hat aber auch gezeigt, dass sich hier neue Herausforderungen auftun. Dual Career Aspekte sind heute oft anders gelagert, als noch vor einigen Jahren, wenn jetzt beide Partner\*innen anspruchsvolle, häufig auch wissenschaftliche, Stellen suchen. Dies ist noch häufiger der Fall, wenn die zu Berufende eine Frau ist. Hier müssen wir verstärkt nach neuen Wegen suchen, zum Beispiel durch regionale Kooperation auch zwischen den Universitäten, wie es oft auch schon geschieht.

Unser Beitrag zur Landeskampagne für ein respektvolles Miteinander und gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen konnte im letzten Jahr stattfinden – wenn auch überwiegend online. Die Resonanz auf die angebotenen Veranstaltungen, die universitätsweite Umfrage und den studentischen Ideenwettbewerb war groß, was zeigt, dass das Thema Viele beschäftigt. Auch hier sind wir weiter auf dem Weg, um ein respektvolles, vielfältiges Miteinander für Lernende, Lehrende und Mitarbeitende zu gestalten. In der Zusammenarbeit mit den verschiedensten Akteur\*innen innerhalb der Universität, aber auch in Kooperation mit Akteur\*innen im Land und international, zum Beispiel im Rahmen der Europäischen Universität 4EU+ entwickeln wir uns weiter, um an den Herausforderungen,

die die sich verändernden Anforderungen und Rahmenbedingungen für universitäres Lernen und Lehren mit sich bringen, gemeinsam zu wachsen.

Das Eindrücklichste aus dem letzten Jahr für mich war, wieviel man auch unter Bedingungen, die wir uns vor zwei Jahren nicht einmal hätten vorstellen können, umsetzen kann, wenn man mit hochmotivierten Menschen gemeinsam etwas erreichen will, was allen am Herzen liegt. Dabei sollte man jedoch nicht vergessen, dass diese Menschen nur dann dauerhaft motiviert und mit Kraft arbeiten können, wenn die Rahmenbedingungen stimmen.

#IchBinHanna und die lauter werdende (globale) Diskussion über mentale Gesundheit in der Wissenschaft zeigen deutlich, dass die Rahmenbedingungen nicht immer stimmen und dabei sind die nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen noch gar nicht berücksichtigt, die – oft unsichtbar im Hintergrund – dafür sorgen, dass im akademischen Betrieb alles reibungslos läuft.

In diesem Sinne möchte ich hier auch allen, die an und für ein gutes, chancengerechtes, produktives Miteinander an unserer Universität arbeiten, danken. Wir werden gemeinsam weiter an der Erreichung unserer Ziele arbeiten – aber nicht alles ist allein „von innen“ erreichbar.

Ihre Christiane Schwieren

## 1. VERANTWORTUNG FÜR DIE GLEICHSTELLUNG

In diesem Bericht werden die an der Universität Heidelberg entwickelten Strategien und Maßnahmen zur Chancengleichheit, sowie die aus der Umsetzung in der Zeit vom 1. Oktober 2020 bis zum 1. November 2021 entstandenen Veränderungen beschrieben.

Eine moderne Universität lebt von der Vielfalt ihrer Mitglieder, die in einer Kultur der Offenheit ihre Potentiale bestmöglich entfalten können. Eine faire und vorurteilsfreie Arbeits- und Wissenschaftskultur ist dafür die Grundlage. So folgen alle Maßnahmen und Programme zur Förderung von Chancengleichheit und Vielfalt, die in diesem Bericht erläutert werden, dem Chancengleichheitskonzept des Struktur- und Entwicklungsplans 2021–2025. Für die Umsetzung der Chancengleichheitsmaßnahmen sind entsprechend ihrer Zuständigkeit verschiedene Akteur\*innen beteiligt – die Mitglieder der Universität in Leitungsfunktionen, Gleichstellungsverantwortliche in den Fakultäten und Forschungsverbänden wie auch die Gleichstellungsbeauftragte und das Gleichstellungsbüro. Chancengleichheit ist an der Universität also eine Aufgabe auf allen Ebenen.

Die Zielsetzung der Weiterbildung und Sensibilisierung der Universitätsmitglieder erfolgt auf verschiedenen Wegen – im Berichtszeitraum aufgrund der herausfordernden Situation überwiegend online, in Formaten, die eine Erhöhung der Teilnehmenden bei den angebotenen Veranstaltungen des Gleichstellungsbüros gefördert haben. Das stetige Angebot an Veranstaltungen und Workshops etwa zu den Themen geschlechtergerechte Sprache, Anti-Bias/unconscious bias und Stereotype, Anti-Diskriminierung, Interkulturelle Sensibilisierung und Gender und Diversity in der Hochschullehre; sind auch als feste Bestandteile in das interne Bildungsprogramm der universitätsinternen Personalentwicklung integriert.

Mit ihrem Gleichstellungs- und Diversity-Konzept nimmt die Universität an verschiedenen Wettbewerben und Audits regelmäßig teil: So etwa bei der Umsetzung der **Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards**, hier wurden die vorgelegten Berichte durch die DFG zertifiziert. Die Berichte bezogen sich auf die Themen „Entlastung von Wissenschaftlerinnen für die Gremienarbeit“ und „Rekru-

tierungsverfahren zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen“ sowie „Erhöhung des Frauenanteils in der Postdocphase“ und „Umgang der Hochschule mit dem Thema Vielfalt/Diversität“. Die Berichte sind mit dem Rektorat abgestimmt und dem Senat vorgelegt worden. Auch nimmt die Universität regelmäßig erfolgreich am Audit **Familienrechte Universität** teil. Darüber hinaus hat die Universität die **Charta der Vielfalt** unterzeichnet. Im Berichtszeitraum ist die Universität mit dem **Total E-QUALITY Prädikat für Chancengleichheit** und zusätzlich mit dem **Prädikat für Diversity** erneut ausgezeichnet worden. Die in den Konzepten genannten Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit sind im Berichtszeitraum umgesetzt worden, vgl. dazu die thematischen Kapitel.

Die Schwerpunkte lagen bei den Themen **Antidiskriminierung**, hier hat die Universität an der **bundeslandweiten Kampagne „Zieh einen Schlussstrich“** mit einer **eigenen Campuskampagne „Respekt leben, Vielfalt fördern, Miteinander gestalten“** teilgenommen, sowie auf **Anti-Rassismus** und der **Diversity-Dimension „soziale Herkunft“**. Hier wurden Informationsveranstaltungen durchgeführt und ein Peer-Austausch initiiert und die Entwicklung eines Förderprojekts für Studierende der ersten Generation begonnen. Zur Sensibilisierung für beide Schwerpunkte sind aufbereitete Themenseiten veröffentlicht worden. Ziel aller Maßnahmen ist es, die Pluralität an der Universität zu fördern und Intersektionalität stärker einzubeziehen.

## 2. AKTUELLE DATEN UND ERREICHEN VON ZIELWERTEN

Die nebenstehende Tabelle bietet neben den fakultäts-spezifischen aktuellen Frauenanteilen für das Berichtsjahr 2020, auch einen Überblick über die Zielwerte der verschiedenen Qualifikations- und Karrierestufen (Werte in kursiv) und zeigt auf einen Blick, ob die entsprechenden Zielgrößen jeweils erreicht wurden. Die Felder sind hellgrau markiert, wenn die anvisierten Zielwerte in 2020 erreicht oder um weniger als 1,5 Prozentpunkte verfehlt werden, ebenso wenn die Anteile über 50 Prozent liegen. Wird die Zielgröße um bis zu 10 Prozentpunkte verfehlt, ist das Feld dunkelgrau markiert und wird der Zielwert gemäß dem Kaskadenmodell um mehr als 10 Prozentpunkte verfehlt, ist dies an der roten Markierung zu erkennen.

**Tabelle 1** Frauenanteile in den einzelnen Karrierestufen 2020 und Zielwerte der Fakultäten

	Promotionen	Postdocs	NWGL / Jun-Prof. / Habil.	Professor*innen
Theologische Fakultät	<b>60,0 %</b> (56,2 %)	<b>41,7 %</b> 39,4 %	Fallzahlen zu gering	<b>14,3 %</b> 36,0 %
Juristische Fakultät	<b>37,9 %</b> (54,4 %)	<b>37,5 %</b> 41,7 %		<b>4,8 %</b> 29,6 %
Medizinische Fakultät Heidelberg	<b>53,4 %</b> (52,2 %)	<b>48,8 %</b> (51,8 %)	<b>36,7 %</b> (51,8 %)	<b>13,3 %</b> 29,9 %
Medizinische Fakultät Mannheim	<b>56,1 %</b> (52,7 %)	<b>47,4 %</b> (52,6 %)	<b>37,5 %</b> (52,6 %)	<b>10,2 %</b> 29,9 %
Philosophische Fakultät	<b>57,5 %</b> (59,8 %)	<b>39,6 %</b> 48,7 %	<b>20,0 %</b> 48,7 %	<b>31,8 %</b> 39,7 %
Neuphilologische Fakultät	<b>63,9 %</b> (81,2 %)	<b>52,9 %</b> (66,3 %)	<b>75,0 %</b> (66,3 %)	<b>46,2 %</b> 46,5 %
Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	<b>50,0 %</b> 48,7 %	<b>26,3 %</b> 37,7 %	<b>33,3 %</b> 37,7 %	<b>14,3 %</b> 26,8 %
Fakultät für Verh.- & Emp. Kulturwissenschaften	<b>79,2 %</b> (77,0 %)	<b>76,2 %</b> (66,0 %)	<b>66,7 %</b> (66,0 %)	<b>47,6 %</b> 49,2 %
Fakultät für Mathematik & Informatik	<b>17,2 %</b> 24,3 %	<b>21,1 %</b> 18,3 %	<b>22,2 %</b> 18,3 %	<b>20,0 %</b> 9,0 %
Fakultät für Chemie und Geowissenschaften	<b>39,7 %</b> 40,4 %	<b>20,0 %</b> 34,3 %	<b>23,8 %</b> 34,3 %	<b>26,5 %</b> 21,5 %
Fakultät für Physik & Astronomie	<b>28,0 %</b> 18,8 %	<b>25,7 %</b> 23,3 %	<b>35,3 %</b> 23,3 %	<b>9,5 %</b> 17,1 %
Fakultät für Biowissenschaften	<b>49,6 %</b> (64,5 %)	<b>45,2 %</b> (57,5 %)	<b>27,8 %</b> (57,5 %)	<b>37,1 %</b> 32,1 %

**Quelle** Abt. 4.2 Controlling und Berichtswesen, Statistisches Bundesamt.

- Anmerkungen** Promotionen 2020 = Wintersemester 2019/2020 und Sommersemester 2020; Postdocs, Nachwuchsgruppenleitungen / Habilitationen / Junior-Professor\*innen und Professor\*innen 2020 = 1. Dezember 2020
- Promotionen: Gesamtzahl der abgeschlossenen Promotionen pro Studienjahr im 1. Hauptfach.
  - Postdocs: Promovierte, aber noch nicht habilitierte Nachwuchswissenschaftlerinnen, deren Promotion nicht älter als sechs Jahre ist und die in einem befristeten Arbeitsverhältnis mit der UHD stehen.
  - Nachwuchsgruppenleitungen / Habilitationen / Junior-Professor\*innen und Professor\*innen  
Nachwuchsgruppenleitungen – Promotion mit sehr gutem Prädikat, hervorragende wiss. Qualitäten, i.d.R. befristetes Arbeitsverhältnis mit UHD, eigenständige Leitung einer Forschungsgruppe, Personalverantwortung für akad. Mitarbeiter\*innen, Budgetverantwortung mit der eigenständigen Einwerbung von Drittmitteln. Habilitationen – Gesamtzahl der Habilitationen an der UHD in einem Kalenderjahr.  
Juniorprofessor\*innen – Gesamtzahl der Personen, die die Amts-/Dienstbezeichnung „Juniorprofessor/in“ haben.
  - Professor\*innen: Gesamtzahl der Personen, die die Amts-/Dienstbezeichnung „Universitätsprofessor/in“ haben (auch solche, die sich bis zur Ernennung bereits selbst vertreten). Hier können auch noch C2 Professoren\*innen enthalten sein.

Zur Festsetzung der Zielwerte<sup>1</sup> und zur Erläuterung der erreichten Frauenanteile wird das, vor allem von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und dem Wissenschaftsrat vorgeschlagene, Kaskadenmodell herangezogen. Die Zielgrößen für die einzelnen Qualifizierungsstufen (Kaskadenziele) ergeben sich aus dem Frauenanteil der darunter bzw. davorliegenden Stufe. Konkret werden sie aus dem Drei-Jahresdurchschnitt der Vorkaskade gebildet (berücksichtigt werden die vorangegangenen Jahre 2017, 2018 und 2019). Liegt die Zielgröße rechnerisch über 50 Prozent, wird sie hier in Klammern dargestellt. Den Kaskadenzielwert für die Stufe Promotion bildet der Drei-Jahresdurchschnitt der Absolventinnen. Sowohl für die Postdocs als auch für die Gruppe Nachwuchsgruppenleitungen/Juniorprofessuren/abgeschlossene Habilitationen gilt als Zielgröße der Drei-Jahresdurchschnitt der Promotionen, für die Professorinnen der Drei-Jahresdurchschnitt der Habilitationen auf Bundesebene. Außer bei der Stufe der Professor\*innen, werden die Referenzgrößen immer aus den universitätsinternen Zahlen errechnet.

Bei den abgeschlossenen **Promotionen** weisen beinahe alle Fakultäten Frauenanteile auf, die über 50 Prozent und bzw. oder über den ausgewiesenen entsprechenden Zielwerten gemäß des Kaskadenmodells liegen. Die meisten von Frauen abgeschlossenen Promotionen gibt es in der Fakultät für Verhaltens- und empirische Kulturwissenschaften, hier liegt der Frauenanteil bei 79,2 Prozent. Den geringsten Frauenanteil auf dieser Karrierestufe verzeichnet die Fakultät für Mathematik und Informatik mit 17,2 Prozent; damit wird der Zielwert um rund 7 Prozentpunkte verfehlt. Die größte Differenz zwischen dem tatsächlich erreichten Frauenanteil und dem relevanten Zielwert kann für die Juristische Fakultät konstatiert werden. Die Fakultät verfehlt die Zielgröße bzw. die Geschlechterparität um deutlich mehr als 10 Prozentpunkte.

In der zweiten Spalte sind die Frauenanteile bei der Gruppe der **Postdocs** dargestellt. Sechs Fakultäten weisen zum

Stichtag 1. Dezember 2020 Frauenanteile über 50 Prozent auf und bzw. oder erreichen ihre Zielwerte (hellgrau Markierung): die Theologische Fakultät (41,7 Prozent, Zielwert 39,4 Prozent), die Medizinische Fakultät Heidelberg (48,8 Prozent, Zielwert mindestens 50,0 Prozent), die Neuphilologische Fakultät (52,9 Prozent), die Fakultät für Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften (76,2 Prozent), die Fakultät für Mathematik und Informatik (21,1 Prozent, Zielwert 18,3 Prozent) und die Fakultät für Physik und Astronomie (25,7 Prozent, Zielwert 23,3 Prozent). Die Medizinische Fakultät Mannheim verfehlt die Geschlechterparität nur knapp. Deutlich stärker (zwischen >1,5 und 10 Prozentpunkten, dunkelgraue Markierung) weichen die Juristische Fakultät, die Philosophische Fakultät und die Fakultät für Biowissenschaften von den Referenzwerten ab. Bei dieser Karrierestufe weisen nur die beiden Fakultäten für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und für Chemie und Geowissenschaften Frauenanteile auf, die mehr als 10 Prozentpunkte unterhalb der entsprechenden Zielgrößen liegen (rote Markierungen).

In einer weiteren Spalte, zusammengefasst in einer Kategorie, sind die Frauenanteile bei allen 2019 abgeschlossenen **Habilitationen**, bei den **Nachwuchsgruppenleitungen** und den **Juniorprofessor\*innen** dargestellt. Bei dieser Karrierestufe, der Stufe vor der Professur, zeigen sich allgemein problematischere Werte. Frauenanteile weit über 50 Prozent verzeichnen die Neuphilologische Fakultät (75,0 Prozent) und die Fakultät für Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften (66,7 Prozent). Außerdem können die Fakultäten Mathematik und Informatik sowie Physik und Astronomie positiv erwähnt werden, die Frauenanteile liegen in beiden Fakultäten über den jeweiligen Kaskadenzielen. Hier muss jedoch beachtet werden, dass auch die Zielgrößen sehr gering angesetzt sind. Erheblich stark weichen die beiden Medizinischen Fakultäten, die Philosophische Fakultät, die Fakultät für Chemie und Geowissenschaften sowie die Fakultät für Physik und Astronomie von den jeweiligen Zielgrößen ab (rote Markierungen). Aufgrund der

<sup>1</sup> Dieses Schema ist im Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz – LHG) verankert: LHG § 4 (5): „[...] Die Zielvorgaben für das wissenschaftliche Personal sollen sich mindestens an dem Geschlechteranteil der vorangegangenen Qualifizierungsstufe im wissenschaftlichen Dienst orientieren [...]“.



zum Teil geringen Fallzahlen sind die Daten dieser Stufe, vor allem im Rahmen des Kaskadenmodells, nicht für jede Fakultät sinnvoll zu interpretieren.

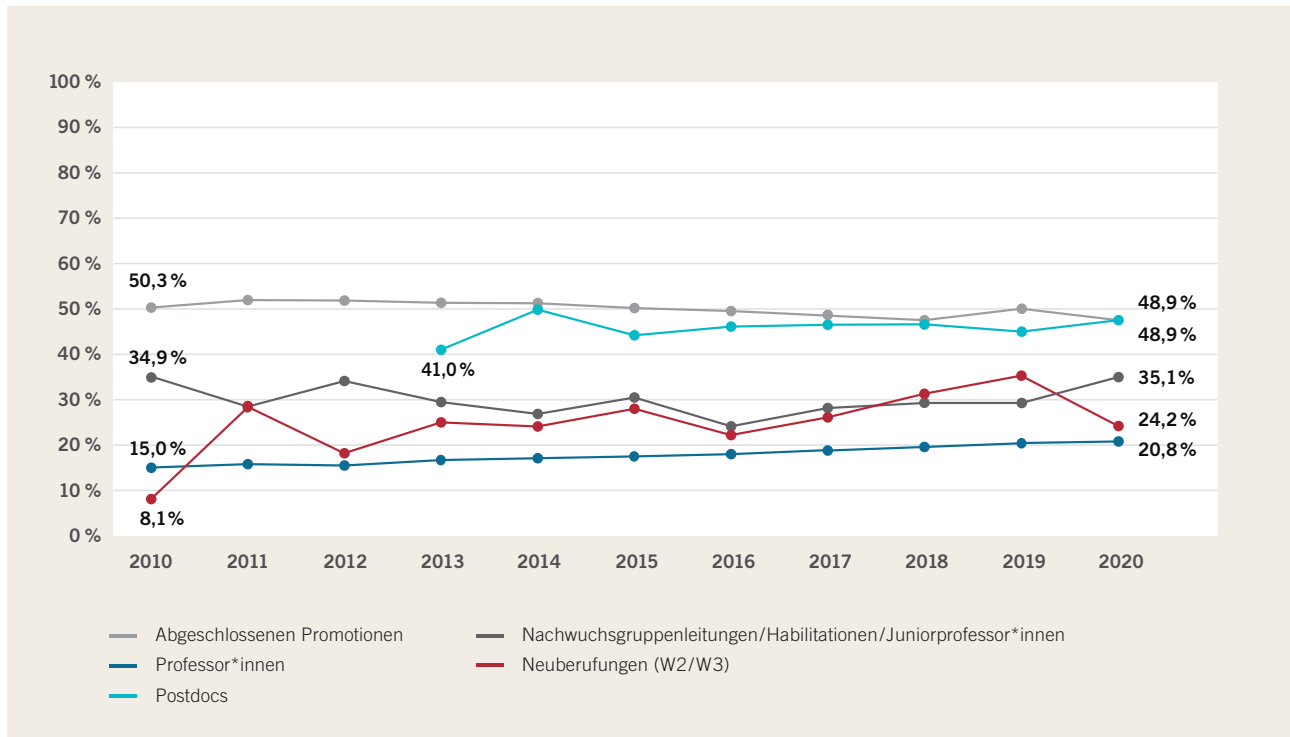
Bei der Gruppe der **Professor\*innen** erreicht die Neuphilologische Fakultät ihre Ziele gemäß dem Kaskadenmodell und weist mit über 46 Prozent auch sehr hohe Frauenanteile auf. Die meisten Professorinnen gibt es in der Fakultät für Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften, der Zielwert von 49,2 Prozent wird nur ganz knapp verfehlt. Auch die Fakultät für Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften zeigt einen hohen Frauenanteil, der knapp unter der Geschlechterparität liegt, verfehlt aber damit ebenfalls ihre Zielgröße um mehr als 1,5 Prozentpunkte (47,6 Prozent, Zielwert 49,2 Prozent). In den Fakultäten Mathematik und Informatik, Chemie und Geowissenschaften sowie Biowissenschaften werden im Berichtsjahr 2020 Frauenanteile verzeichnet, die deutlich über den entsprechenden

Zielgrößen liegen. Nur im mittleren Bereich (Zielwerte um mehr als 1,5 bis 10 Prozentpunkte verfehlt) liegen hingegen die Frauenanteile der Philosophischen Fakultät (31,8 Prozent, Zielwert 39,7 Prozent) und der Fakultät für Physik und Astronomie (9,5 Prozent, Zielwert 17,1 Prozent).

Fünf der zwölf Fakultäten verfehlen bei den Professorinnenanteilen sehr deutlich die errechneten Kaskadenziele (mehr als 10 Prozentpunkte Differenz zwischen Zielwert und Frauenanteil 2020, rote Markierungen). Besonders deutlich wird dies bei der Juristischen Fakultät, hier liegen rund 25 Prozentpunkte zwischen dem Zielwert und dem tatsächlichen Professorinnenanteil in 2020.

In der nachfolgenden Grafik ist die Entwicklung der Frauenanteile von 2010–2020 für die Gesamtuniversität dargestellt. Neben dem prozentualen Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen, dem Anteil der weiblichen

**Abbildung 1** Entwicklung der Frauenanteile 2010–2020, Gesamtuniversität



**Quelle** Abt. 4.2 Controlling und Berichtswesen.

**Anmerkungen** Siehe Anmerkungen zu Tabelle auf S. 7. Für Postdocs wurden die Daten nicht in allen betrachteten Jahren erhoben.

Postdocs, dem Frauenanteil an der zusammengefassten Gruppe der Nachwuchsgruppenleitungen, abgeschlossenen Habilitationen und Juniorprofessuren sowie dem Professorinnenanteil, ist auch der Frauenanteil an den Neuberufungen im Zeitverlauf abgebildet.

Allgemein kann konstatiert werden, je höher die Qualifizierungs- bzw. Karrierestufe, desto niedriger sind die Frauenanteile. Diese Verhältnisse verändern sich auch nicht im dargestellten Zeitverlauf. Ein weiterer Blick auf die Abbildung macht deutlich, dass die Variable „Promotionen“ die höchsten Frauenanteile im Vergleich zu allen anderen dargestellten Qualifizierungs- und Karrierestufen bzw. Variablen aufweist. Im Zeitraum 2010–2020 liegen die Werte jedes Jahr knapp über oder knapp unter der 50-Prozent-Marke. Über die Jahre hinweg sind nur geringe Veränderungen festzustellen.

Die niedrigsten Frauenanteile verzeichnet die Gruppe der Professor\*innen, im Zeitverlauf variieren die Werte zwischen 15,0 Prozent und 20,8 Prozent. Von 2010 bis 2020 ist ein geringer, aber kontinuierlicher Anstieg zu erkennen. Im Jahr 2010 waren 15 Prozent aller Professor\*innen an der Universität Heidelberg weiblich, eine Dekade später liegt dieser Wert dann bei 20,8 Prozent. Betrachtet man nur die Werte der letzten drei Jahre, muss festgehalten werden, dass der Professorinnenanteil auf einem sehr ähnlichen Niveau bleibt und es nur sehr geringe Zuwächse gibt. Im Berichtsjahr 2020 liegt der erreichte Frauenanteil in dieser Personengruppe auch wieder unter dem bundesweiten Durchschnitt der hauptberuflichen weiblichen Professoren (vgl. hierzu 26,3 Prozent).<sup>2</sup>

Die Frauenanteile bei den Neuberufungen variieren im Verlauf der dargestellten Jahre zwischen 8,1 Prozent im Jahr 2010 und maximal 35,3 Prozent in 2019. Insgesamt kann aber über diesen längeren Zeitraum eine steigende Tendenz beobachtet werden (2010: 8,1 Prozent im Vergleich zu 2020: 24,2 Prozent). Von 2016 bis 2019 gibt es dann einen gleichmäßigen deutlichen Anstieg; waren 2016 noch 22,1 Prozent der neuberufenen Personen weiblich, sind es 2019 bereits

35,3 Prozent. Allerdings wird nun ein erheblicher Rückgang von 35,3 Prozent in 2019 auf 24,2 Prozent im Berichtsjahr 2020 registriert. Es muss unbedingt beobachtet werden, ob dieser Trend eine dauerhafte Entwicklung darstellt.

### 3. ZIELE UND ARBEITSFELDER

Die an der Universität Heidelberg eingesetzten Instrumente und Aktivitäten berücksichtigen den Gleichstellungsauftrag und die Diversity-Grundsätze des Landeshochschulgesetzes Baden Württemberg, des Chancengleichheitsgesetzes Baden-Württemberg und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und greifen die dort vorgesehenen Bereiche Organisationskultur, Personalwesen, Studium und Lehre, Forschung und Familienförderung auf (vgl. [www.uniheidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/kooperation-undwettbewerb/gesetzliche-grundlagen.html](http://www.uniheidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/kooperation-undwettbewerb/gesetzliche-grundlagen.html)). Mit den gesetzlichen Aufträgen sind zugleich die zu erreichenden Ziele formuliert.

Die in den Tabellen aufgeführten Aktivitäten und Projekte werden zur Erfüllung der gesetzlich definierten Aufgabebereiche der Gleichstellung durchgeführt. Hinzu kommen Projekte, die im Rahmen des Antrags der UHD für die Exzellenzperiode 2019 bis 2026 durchgeführt werden. Sie sind mit dem Zukunftskonzept beantragt und mit ihm bewilligt worden. Auf die Umsetzung der Projekte wird in den Themenkapiteln dieses Berichts eingegangen.

#### 1 Transparenz und Fairness-Kultur, Teilprojekte 1–3

- Awareness for Fairness, Entwicklung von elektronischen Tools für Trainings und Schulungen für Universitätsmitglieder mit Rekrutierungsaufgaben und Personalverantwortung.
- Servicestelle New Potentials, ein Programmangebot zur akademischen Ausbildung für Studierende mit bildungsfernem Hintergrund. Einrichtung eines Fonds zur Finanzierung besonderer Qualifizierungsprogramme oder bei Finanzierungslücken zwischen Studienphasen.

<sup>2</sup> Das Statistische Bundesamt weist für die verschiedenen Karrierestufen und Kategorien im Jahr 2020 folgende Anteile aus: hauptberufliche Professorinnen an deutschen Hochschulen 26,3 Prozent, Promotionen von Frauen 45,1 Prozent, Habilitationen von Frauen 35,1 Prozent, nur C4-Professorinnen 11,6 Prozent. [www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/frauenanteile-akademischelaufbahn.html](http://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/frauenanteile-akademischelaufbahn.html)

Tabelle 2 Aufgaben der Gleichstellung

Aufgabenbereiche – entsprechend LHG BW, § 2 (3), (4), § 4, § 5 (2), § 7 (1), § 10 (2), § 11 (7), § 13 (2), § 19 (1), (2), § 20 (1), (3), § 29 (3), § 34 (3), § 45 (6), § 48 (3), § 51 (6), § 61 (1), (3), § 61 (3), ChancenG BW, AGG	Maßnahmen, Programme, Aktivitäten
Beseitigung von Nachteilen	Weiterbildungsangebote „Awareness-Training“ Personalentwicklung „professional skills“ Individuelle Förderung Beratung Verfügungsfonds
Erhöhung der Frauenanteile – auf allen Ebenen	Aktive Rekrutierung in Berufungsverfahren Olympia Morata-Programm Programme Medizin (OMP-Med., Goitein-Straus-Programm, Kurzzeitstipendien) Beteiligung an Landesprogrammen (Margarete von Wrangell-Programm, Brigitte Schlieben-Lange-Programm) Career Tracking
Erhöhung der Frauenanteile – in allen Fächern	Verbindungsstelle Chancengleichheit Jahresprogramme mit Fakultäten Veranstaltungen und Kommunikation MINT-Programme (Upstream)
Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft	Kinderhaus Familienservice Beratung KidS – Kind/er im Studium Clearingstelle Concierge Service Audit Wissenschaft und Familie Familie in der Hochschule
Beteiligung bei Stellenbesetzungen – Berufungen – im akademischen Dienst	Mitarbeit in Berufungsverfahren Monitoring Berufungskultur Mitarbeit bei der Vergabe zentraler Stipendien und Fellowships
Sexuelle Belästigung, Mobbing und Stalking	Anlaufstelle Walksafe-Programme Richtlinie „Partnerschaftliches Verhalten“ mit Katalog möglicher Maßnahmen bei Fehlverhalten Broschüre
Evaluationen	Gendercontrolling Universität Gendercontrolling Fächer
Diversity-Management (Zugang und Teilhabe ermöglichen)	Kompetenzzentrum Koordination Maßnahmen – Universität – Maßnahmenkonzeption – Kommunikation Projektzusammenschluss „Transfer im Wissensraum UHD“

### 2 Partizipationskultur, Teilprojekte 4–5

- Entwicklung von Maßnahmen im Diversity-Management für die Bereiche (a) soziale, (b) kulturelle, weltanschauliche Herkunft, sowie (c) Gesundheit/Krankheit
- Vergabe von Lehraufträgen „Diversity-Innovations“.

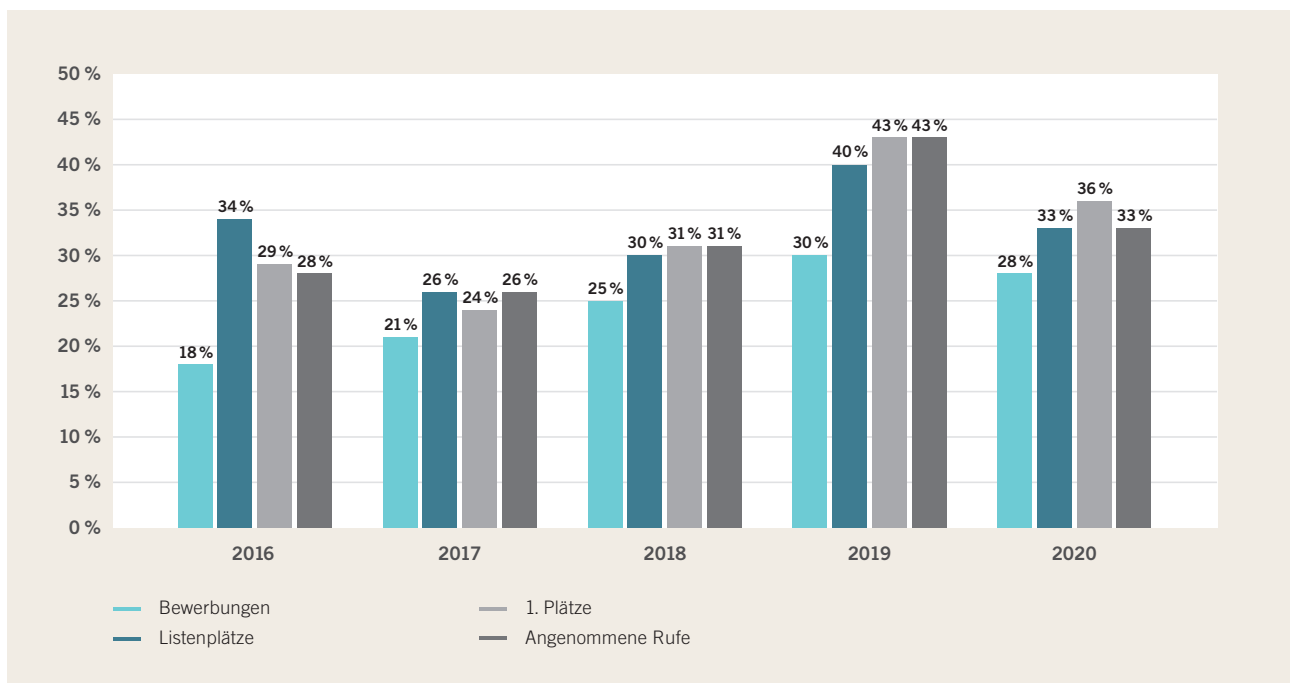
### 3 Arbeitskultur, Teilprojekte 6–9

- Weiterentwicklung des Familienservice
- Entlastung für Wissenschaftler\*innen mit Familie
- Weiterentwicklung der Clearingstelle Wissenschaft und Familie
- Kompensationsmittel für Verlängerung um Mutterschutz-Zeiten
- Modell zur Entlastung von Lehrverpflichtungen und Aufgaben der Selbstverwaltung für Eltern von Kindern unter 15 Jahren
- Bei Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen – Entlastung für die Mitarbeit in Gremien
- Entwicklung von Arbeitszeitmodellen
- Unterstützung zur Entlastung in besonderen Lebenssituationen (Familie, Pflege, gesellschaftliches Engagement)
- Weiterentwicklung digitaler Arbeitsmodelle für UHD-Mitglieder mit Familienaufgaben.

Ein zentrales Ziel für das Gleichstellungshandeln der Universität ist die Erhöhung der Anzahl an Professorinnen, mithin die Berufung von Wissenschaftlerinnen auf Professuren. Hierzu ist im Berichtszeitraum einiges erreicht worden, wie die untenstehende Tabelle zeigt. In den fünf betrachteten Jahren lag der Anteil der Frauen auf Listenplätzen und Plätzen über dem Frauenanteil bei Bewerbungen, Frauen wurden also bei einer Bewerbung überdurchschnittlich berufen. Allerdings ist es gerade im Berichtszeitraum des Öffteren dazu gekommen, dass ein Ruf nicht angenommen wurde, weil der Familie bzw. dem Partner kein attraktives Angebot (im Sinn des Dual Career) gemacht werden konnte.

Auch die Maßnahme der **aktiven Rekrutierung** von Frauen in Berufungsverfahren, zielt auf eine Erhöhung des Anteils an Professorinnen. Hier haben sich die Fakultäten dazu verpflichtet, für jedes Berufungsverfahren den Anteil an eingegangenen Bewerberinnen mit den bundesweiten Habilitationsanteilen von Frauen im Fach zu vergleichen. Liegt der Bewerberinnenanteil unter den bundesweiteten Habilitationsanteilen von Frauen im Fach, werden passende Wissenschaftlerinnen recherchiert und aktiv zur Bewerbung aufgefordert, (sogenanntes Kaskadenmodell).

Abbildung 2 Frauen in Berufungsverfahren 2016–2020 (sortiert nach Jahr der Rufannahme)



Quelle Abt. 4.2 Controlling und Berichtswesen.

Mit der Aufforderung ergibt sich keinerlei Vorteil im Vergleich zu den übrigen Kandidaten\*innen im Verfahren. Vielmehr soll sichergestellt werden, dass fachlich passende Wissenschaftlerinnen auf die Ausschreibung und die Universität Heidelberg aufmerksam werden. Um hier das Verfahren zu erleichtern, wurde die Dokumentationsvorlage zur aktiven Rekrutierung überarbeitet. Außerdem wurde diese in die **Tool-Box Berufungsverfahren** aufgenommen.

Die Tool-Box Berufungsverfahren ist eine Serviceleistung der Personalabteilung der Universität, in der digital für alle Mitglieder in Berufungsverfahren relevante Unterlagen schnell zur Verfügung stehen. Dort finden sich zum Thema Gleichstellung neben der schon erwähnten Dokumentationsvorlage, eine Datenbankliste zur Unterstützung bei der Suche nach passenden Bewerberinnen. Zudem findet sich dort der Link zu dem **Online-Tutorial Gender Bias** – ein Training, das hilft, eventuelle Biases zu erkennen und zukünftig zu verhindern, um ein faires und transparentes Verfahren zu führen. Außerdem sollen in der Tool-Box Berufungsverfahren alle Rechtsgrundlagen für die Gleichstellung, für Diversity sowie die Vereinbarkeit vom Beruf mit Pflegeaufgaben zu finden sein.

#### 4. KOOPERATIONEN UND VERNETZUNG

Um das Zusammenwirken der Gleichstellungsaktivitäten in den unterschiedlichen Einrichtungen der Universität zu erreichen und die Akteur\*innen zu vernetzen, wurden für die verschiedenen Gruppen (Fakultätsgleichstellungsbeauftragte, Rektoratskommission Partnerschaftliches Verhalten, Senatsausschuss für Gleichstellungsangelegenheiten, Vernetzungstreffen Chancengleichheit in den Verbundprojekten, StuRa-Referate) Veranstaltungen angeboten oder Arbeitstreffen durchgeführt. Im vergangenen Jahr geschah dies in der Regel in online-Formaten.

So trafen sich die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten zu den Themen Doppelspitze im Amt, Diversity und zur Kampagne. Diese sowie weitere aktuelle Themen wurden bei den Treffen der Rektoratskommission Partnerschaftliches Verhalten besprochen. Und auch das Berater\*innen-Netzwerk traf sich zum Thema Partnerschaftliches Verhalten und diskutierte zum aktuellen Stand des Konzepts Konfliktmanagement.

Mit den Universitätseinrichtungen und der Universitätsverwaltung – dort besonders auf der Organisations- und Arbeitsebene in den Abteilungen Personalentwicklung, Forschungsförderung, Studium und Lehre und mit der Graduiertenakademie – ist die Zusammenarbeit konstruktiv und weiterhin gut koordiniert.

Bei der Studienauftaktmesse am 18. Oktober 2021 stellte sich das Gleichstellungsbüro mit seinen vielfältigen Themenbereichen den Studierenden der Universität vor.

Die Mitarbeiterinnen des Diversity-Bereichs vernetzten sich im Berichtszeitraum universitätsintern, etwa durch Kooperation und Austausch der Abteilung Internationales, der Beauftragten für behinderte und chronisch kranke Studierende, im Rahmen der AG Barrierefreiheit und auch außerhalb der Universität, bei Treffen des Vereins Familie in der Hochschule e.V., dem Forum Soziales Heidelberg, dem Netzwerk Diversity in Hochschulen, dem Netzwerk Antidiskriminierung in Hochschulen und dem Netzwerk Gender und Diversity in der Lehre.

Hervorzuheben an universitätsinternen Kooperationen sind für den Berichtszeitraum

- (a) Vorarbeiten und Textfassung für den Gleichstellungsplan im Rahmen des Struktur- und Entwicklungsplans der UHD,
- (b) Erarbeitung und Vorbereitung des Textes für die Beschlussfassung im Senat zur „Verwendung geschlechtsneutraler Sprache in Prüfungsordnungen und Satzungen“, Senatsbeschluss am 5. Mai 2021, vgl. Mitteilungsblatt des Rektors Oktober 2021,
- (c) Kooperationstreffen mit den Chancengleichheitsverantwortlichen des Clusters „3D Matter Made to Order“ und den KIT-Beauftragten für Chancengleichheit, Erarbeitung einer Passage für die Satzung des Clusters,
- (d) Mitarbeit bei Anträgen für die Verbundprojekte an der UHD.

Auch auf Landes- und Bundesebene ist die Gleichstellung aktiv vernetzt. Dies betrifft vor allem die Mitarbeit in der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten Baden-Württemberg (LaKoG) und in der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (bukof).

Die Leiterin des Gleichstellungsbüros ist Mitglied im Vorstand der LaKoG sowie Leiterin der Kommission „Digitalisierung“, sie ist zudem Mitglied in der Kommission „Gleichstellung und Internationalisierung“ der bukoF. Auch in der Arbeitsgruppe „Gleichstellung in den Exzellenzuniversitäten“ (GEx) ist die Leiterin des Gleichstellungsbüros nach wie vor aktiv.

Teilnahmen und Mitwirkung der Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros und der Gleichstellungsbeauftragten an Konferenzen und Tagungen (online) betrafen vor allem die Mitgliedschaften in den Arbeitsgruppen

- Genderconsulting/DFG,
- GEx-Gleichstellung in den Exzellenzuniversitäten,
- Charta Familie in der Hochschule,
- LERU Gender Policy Group,
- LaKoG (Teilnahme an den Frühjahrs- und Herbsttagungen).

Besonders zu erwähnen ist die Teilnahme an der Konferenz „Gender Summit Europe“, November 2020 (online Veranstaltung). Die Gleichstellungsbeauftragte war als Panelistin zum Thema „Frauen in der Wissenschaft“ auf dem Plan W Kongress der Süddeutschen Zeitung in Berlin eingeladen (21./22. September 2021). Außerdem nahm sie an Arbeitsgruppentreffen der Gleichstellungsakteur\*innen der 4EU+ Universitäten teil.

## 5. FÖRDERUNG VON WISSENSCHAFTLERINNEN

Ein wesentliches Element der universitären Gleichstellungsarbeit ist die persönliche Beratung und individuelle Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Das zentrale universitätsinterne Förderprogramm für weibliche Postdocs ist das **Olympia Morata-Programm**. Das seit 1997 jährlich ausgeschriebene Programm zielt darauf, Wissenschaftlerinnen bei der Habilitation oder einer vergleichbaren Qualifikation zu unterstützen. Jedes Jahr werden bis zu vier Stellen ausgeschrieben. Dafür finanziert die Universität aus zentralen Mitteln (und seit 2008 zur Hälfte aus Exzellenzmitteln) halbe Stellen in Ergänzung zu einer halben Institutsstelle. Die Dauer der Förderung beträgt

maximal 24 Monate. Die Fellows können sich von administrativen Verpflichtungen und Lehraufgaben freistellen lassen. Zusätzlich wird das Programm durch Coaching- und Beratungsformate/-angebote begleitet. Die eigens für dieses Programm zuständige Senatskommission, bestehend aus Professor\*innen aus verschiedenen Fächern und der Universitätsgleichstellungsbeauftragten, wählt die Fellows auf der Grundlage einer Evaluierung der eingegangenen Anträge aus und steuert die Ausrichtung des Programms.

Die beiden weiteren Nachwuchsprogramme für Frauen an der Universität Heidelberg sind das **Margarete von Wrangell-Programm** und das **Brigitte Schlieben-Lange-Programm**. Beides sind Landesprogramme in Baden-Württemberg, ausgeschrieben vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst. Die Universität Heidelberg bzw. die entsprechenden Institute, Seminare oder Kliniken beteiligen sich per Kofinanzierung der Stellen mit bis zu 50 Prozent an beiden Programmen. Beim Margarete von Wrangell-Programm können sich promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen für Stellen mit bis zu fünf Jahren Dauer bewerben, um sich für eine Professur zu qualifizieren. Im Durchschnitt sind ein bis zwei Anträge von Heidelberger Wissenschaftlerinnen pro Ausschreibungsrunde erfolgreich.

Das Brigitte Schlieben-Lange-Programm zielt auf die Vereinbarkeit der Qualifikationsphase mit familiären Pflichten. Hier können wissenschaftliche Qualifizierungsvorhaben während der Postdoc-Phase mit Stellen für bis zu zwei Jahren gefördert werden. Das Programm war 2019 das letzte Mal ausgeschrieben und fünf Anträge aus der UHD wurden bewilligt.

Coronabedingt kam es im Berichtszeitraum zu einem erhöhten Beratungsbedarf. Außerdem wurden Verlängerungen von Förderungen beantragt.

## 6. WEITERBILDUNG, LERNANGEBOTE, VERANSTALTUNGEN

Das zurückliegende Berichtsjahr und die damit verbundenen Regelungen, Herausforderungen und Neuerungen haben deutlich werden lassen, wie wichtig Auseinandersetzung mit und Weiterbildung zu Themen der Vielfalt sind.

Das Gleichstellungsbüro hat aufgrund dessen vielfältige Angebote geschaffen, die dies ermöglichen. Insbesondere im Hinblick auf Austausch und Vernetzungen sind neue Formate erprobt und Veranstaltungen ausschließlich online zur Teilhabe von allen Interessierten angeboten worden.

Im Wintersemester 2020/21 fand der interaktive Vortrag **„Der Gender Pay Gap beginnt im Kinderzimmer – Über die Reproduktion von Rollenklischees und was wir dagegen tun können!“** mit dem Journalisten und Mit-Initiator des bundesweiten Gender Care Day, Sascha Verlan, statt. Die Veranstaltung richtete sich an Studierende und Mitarbeitende mit und ohne Kinder an der Universität.

Der **International Day of Women and Girls in Science** am 11. Februar 2021 wurde mit einer online-Veranstaltung begangen. Wissenschaftlerinnen der UHD haben von ihren Erfahrungen berichtet und standen anschließend in breakout rooms für Fragen und zur Diskussion zur Verfügung. Panelistinnen waren Dr. Lisa Bauer, Prof. Jadranka Gvozdanovic, Prof. Inken Prohl, Prof. Sabine Strahl und Dr. Sanam Vardag, moderiert hat die Gleichstellungsbeauftragte. Da die Veranstaltung in Englisch stattfand, beteiligten sich junge Wissenschaftlerinnen weit über die UHD hinaus. Eingeleitet wurde die Veranstaltung mit einem Video-Grußwort der Wissenschaftsministerin Theresia Bauer.

In Kooperation mit der Abteilung Internationales wurde im Berichtszeitraum zwei Mal ein Workshop mit blended Learning Anteilen zum Thema **„Interkulturelle Sensibilisierung für Tutor\*innen“** durchgeführt. Das Angebot besteht aus zwei synchronen Kurseinheiten, die von asynchronen Lerneinheiten auf moodle begleitet werden.

**„Gender und Diversity in der (digitalen) Hochschullehre“** war Gegenstand eines Workshops für lehrende Hochschulmitglieder, der im Sommersemester 2021 mit einer externen Expertin angeboten wurde.

Das Thema der **sozialen Herkunft** wurde im Sommersemester 2021 ebenfalls weiter vertieft. Im Rahmen des Europäischen Diversity Tages und des Tages der Charta der Vielfalt fand ein digitales Panel zum Thema **„Sage mir, woher du kommst ...“ – Erstakademiker\*innen an der Universität** statt, das sich an interessierte Universitäts-

mitglieder und an Studierende aus nicht akademischen Elternhäusern richtete. Der Austausch wissenschaftlicher Erkenntnisse und persönlicher Erfahrungsaustausch standen hier im Mittelpunkt.

Im Rahmen eines Lehrauftrags wurde im Sommersemester 2021 eine Gastdozentin der FU Berlin engagiert, die sich mit dem Seminar **Understanding University: Rhetorik, Diskurse, Habitus** gezielt an Erststudierende in den Geisteswissenschaften richtete. Basierend auf Feedbacks der bisherigen Veranstaltungen zum Thema wurde das Konzept zum Projekt **„Servicestelle New Potential“** im Rahmen der Exzellenz-Initiative weiterentwickelt. Dieses Förderprogramm wird auf innovative Weise Mentoring, Hiwi-Stellen, Peer-Austausch und finanzielle Unterstützung verbinden und soll Erststudierenden in ihrem (wissenschaftlichen) Karriereweg ab 2022 stärken.

Im Sommersemester 2021 war rassistische Diskriminierung Schwerpunkt der Workshopreihe **Rassismus „verlernen“ an der Universität** mit dem externen Experten Kamady Fofana. Drei Einzelworkshops richteten sich an unterschiedliche Zielgruppen innerhalb der Universität. Studierende konnten sich im **Awareness-Workshop Antirassismus** weiterbilden, an Lehrende richtete sich das Angebot **Rassismuskritische Ansätze in der universitären Lehre**, und ein **Empowerment-Workshop** zielte darauf ab, von Rassismus betroffene Studierende zu stärken.

Anknüpfend an das Projekt **„Wissen bewahren – Übergänge gestalten“** startete im Sommersemester 2021 die Entwicklung des Online-Tutorials (Toolbox) zu Wissensmanagement an der Universität. Basierend auf dem gemeinsam mit Expert\*innen entwickelten Handlungsleitfaden werden im Online-Tutorial praktische Tools zur Anwendung für Führungskräfte und Mitarbeitende der Universität zu finden sein.

Unter dem Thema **„Vater, Mutter, Uni – (k)ein Widerspruch?! Universitäre Angebote zur Vereinbarkeit von Arbeit/Studium und Familie“** hat das Gleichstellungsbüro am 16. Juni 2021 eine Veranstaltung für alle Universitätsmitglieder angeboten. Die Interessierten wurden von den zuständigen Ansprechpartnerinnen im Gleichstellungsbüro für die Bereiche „Familienservice, KidS – Studieren mit Kind, Clearingstelle“ informiert und beraten.

Die Universität Heidelberg, ist Mitglied in dem Verein „Familie in der Hochschule“. Am 7./8. Juni 2021 fand die Jahrestagung des Vereins statt unter dem spannenden Thema **„Social Responsibility – Welche gesellschaftliche Verantwortung trägt die Hochschule im Hinblick auf Familienorientierung?“** Bei dieser Veranstaltung präsentierte das Gleichstellungsbüro seine Vereinbarkeitsangebote unter dem Thema „Family in Focus – Angebote der zentralen Gleichstellung der Universität Heidelberg“.

Ein bereits etabliertes Format im Bereich der individuellen Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen ist die Veranstaltung **„Laufbahnberatung intensiv“** (ein individuelles Kurzcoaching). In Einzelcoachings werden, nach einer Analyse der aktuellen beruflichen Situation, die Planung und Verwirklichung einer wissenschaftlichen Karriere thematisiert. Dieses Format wurde drei Mal im Berichtszeitraum angeboten.

Nachdem im Sommer 2020 das Arbeitspapier **„Mitgemacht statt mitgedacht – Grundlagen und praktische Anwendungen einer Sprache für alle“** veröffentlicht worden war und auf eine große und positive Resonanz getroffen ist, wurde das Thema im Frühjahr 2021 für ein Online-Tutorial bearbeitet, das auf der Webseite der Gleichstellung zu finden ist. Darin sind die Möglichkeiten aufgeführt und für einzelne Situationen durchgenommen, wie sich im Universitätsalltag gendergerecht formulieren lässt. In Mai 2021 hat der Senat dazu einen Beschluss gefasst, das entsprechende Dokument ist im Mitteilungsblatt des Rektors Oktober 2021 zu finden.

## 7. VEREINBARKEIT VON STUDIUM UND BERUF MIT FAMILIE

Der Berichtszeitraum stand für die Betreuungseinrichtungen der Universität weiterhin unter dem Einfluss der Corona-Pandemie, was auch schon wie 2020 Auswirkungen auf die Belegungszahlen in 2021 hatte. Einige Plätze konnten nicht fortlaufend belegt werden, da Eltern, die aus dem Ausland an die Universität Heidelberg zum Arbeiten und Studieren kommen wollten, ihre reservierten Plätze wieder storniert haben, weil sie ihren Aufenthalt wegen Corona verschoben oder ganz abgesagt haben. Die regulären

Betreuungseinrichtungen Kinderkrippe und Kindergarten liefen unter Corona-Auflagen wieder im Normalbetrieb. Neben der regulären Kinderbetreuung durch Kinderkrippe und Kindergarten mit einem Betreuungskontingent besteht das Angebot der flexiblen Kinderbetreuung durch den KidsClub, den Backup-Service und die Vermittlung von Tagesmüttern und Babysittern. Der KidsClub war unter Corona-Auflagen des Landes regulär geöffnet. Im Berichtszeitraum 2020/2021 konnte für 59 Kinder eine Betreuung vermittelt werden. Kongresse wurden wegen Corona online abgehalten oder ganz abgesagt, daher war hierfür keine Kinderbetreuung angefragt worden.

Die Universität Heidelberg ist über das **„Forum Soziales“** mit dem Studierendenwerk Heidelberg und weiteren Institutionen vernetzt, sodass einzelne Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten zur fortlaufenden Verbesserung der Beratungsqualität noch zielgerichteter koordiniert werden konnten. Die familienorientierten Aktivitäten der Universität sind auch eng vernetzt mit anderen Hochschulen (PH Heidelberg, FH Heidelberg, HS Mannheim).

Im Berichtszeitraum gab es viel Beratungsbedarf. Der Service für Familien konnte 745 Beratungsgespräche, darunter 610 Erstberatungen, per Telefonkontakt oder über ein HeiCONF-Beratungsgespräch verzeichnen. Die Beschäftigten, die den Service für Familien im Berichtsjahr in Anspruch genommen haben, kamen zu 90 Prozent aus der Universität, zu 5 Prozent aus dem Universitätsklinikum und 5 Prozent kamen aus dem in das Kooperationsnetzwerk gehörende MPI, DKFZ EMBL und PH.

Als familiengerechte Hochschule hat die Universität Anfang des Jahres 2021 mit einer **KidsBox** ihr Angebot zur Unterstützung der flexiblen Kinderbetreuung erweitert. Das mobile Arbeitszimmer kann man über das Kinderhaus ausleihen und beinhaltet alles, was in einer Betreuungssituation notwendig ist. Von diesem Angebot wurde zweimal Gebrauch gemacht.

Die Universität Heidelberg ist Mitglied in dem **Verein Familie in der Hochschule**. Veröffentlicht wurde eine Publikation des CHE Centrum für Hochschulentwicklung, die zeigt, welche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium sich in der aktuellen Corona-Krise an den Universitäten bewährt haben.



Im Zuge eines neuen Projekts der Universität **„heiMOVE – Der Hochschulsport von morgen“** rückten die Kinder der Hochschulmitarbeitenden in den Fokus. Nicht zuletzt aufgrund der Einschränkungen wegen Corona sowie der enormen Belastungen, denen sich Familien ausgesetzt fühlten, hatte sich das heiMOVE-Team für die Sommerferien etwas Besonderes überlegt – **MOVINGkidz**, ein Feriensportprogramm für Kinder. Dieses Angebot wurde auch vom Service für Familien beworben, froh darüber, dass die Universität erstmals ein eigenes Sommerfreizeitprogramm für die Hochschulmitglieder anbieten konnte. Auch die Schwimmkurse für Anfänger\*innen wurden gut angenommen.

Mit dem Newsletter „Family in focus“, der einmal pro Semester erscheint, wurden die Universitätsmitglieder über Neuerungen und Freizeitangebote für Familien mit Kindern informiert.

Unter dem Stichwort **„Vereinbarkeit an der Universität“** wurden zwei Beiträge für den **Elternschaftsblog „nach dem Boom“** an der Professur für Wirtschafts- und Sozialgeschichte zu den Angeboten des Gleichstellungsbüro im Bereich Familienservice und Studieren mit Kind verfasst.

Weitere Infrastrukturangebote an der Universität sind das vom Studierendenwerk angebotene Kinderessen in den Mensen, Eltern-Kind-Zimmer, Still- und Wickelräume auf dem Campus-Gelände und rund 200 vergünstigte Familienwohnungen für Studierende und Doktorand\*innen mit Kindern.

Im Bereich **Studieren mit Kind(ern)** wurden von November 2020 bis zum Zeitpunkt der Berichtsverfassung (Oktober 2021) 36 Beratungen zum Thema Studieren mit Kind(ern) dokumentiert. Die Beratungen fanden vorwiegend per HeiCONF oder telefonisch statt. Die Formulierung „Beratungsfall“ umfasst in der Regel mehrere Kontakte in Form von Emails, Telefonaten oder persönlichen Gesprächen. Die Inhalte umfassten allgemeine Informationen zur Studienorganisation (Meldung der Schwangerschaft, Beurlaubung, etc.), Elterngeld, Kindergeld, Elternzeit, aber auch konkrete Unterstützungsanfragen. Auffallend häufig gab es Fragen zur Möglichkeit der Verschiebung der Examenprüfungen von auslaufenden Prüfungsordnungen für studierende Eltern, die im Austausch mit dem Landeslehrerprüfungsamt schnell geklärt werden konnten. Die

erschweren Studiensituationen durch Corona spielten in diesen Fällen ebenso eine Rolle wie bei verpassten Prüfungsmeldungen durch überlastete Studierende oder dem vermehrten Bedarf an verlängerten Prüfungsfristen.

Um Studierende mit Kind(ern) während der Corona-Pandemie zu unterstützen und auch über die Distanz eine niedrigschwellige Möglichkeit des Austausches, der Information und Vernetzung zu ermöglichen, wurde in Kooperation mit dem Studierendenwerk im Sommersemester 2021 der **„Parents Lunch Talk“** organisiert. In monatlichen festen Terminen konnten sich Studierende in einer Art offenen Sprechstunde zu allen Themen rund um das Thema Studium mit Kind(ern) informieren und auch untereinander vernetzen.

Der **Unterstützungsfond „Study Parents“**, ein Teil des Corona-Hilfe-Pakets des GLBs, wurde im Berichtszeitraum einmal angefragt und auch bewilligt.

Die **Clearingstelle Wissenschaft und Familie** zur Unterstützung der Laufbahn von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind (moderierte Beratung mit Instituts- bzw. Klinikleitung und Angebot einer Stellvertretung während Mutterschutz und Elternzeit) wurde neunmal in Anspruch genommen – viermal wurde die Vertretungsstelle beantragt, fünfmal lag der Schwerpunkt auf einer Beratung von Institut bzw. Klinik und Wissenschaftlerin für die Zeit des Wiedereinstiegs nach der Familienpause.

Der **Verfügungsfonds**, mit dem ein finanzieller Ausgleich bei gleichstellungs- bzw. familienunterstützungsbezogenen Anliegen beantragt werden kann um die Qualifikation einer Nachwuchswissenschaftlerin voranzutreiben, wurde dreimal in Anspruch genommen.

Der **Concierge-Service** als eines der zentralen Projekte des „Audit Familiengerechte Universität“ hat sich generell bewährt. Aufgrund der Pandemie und den daraus resultierenden Beschränkungen blieb die Nachfrage auf dem Niveau des letzten Berichtszeitraums. So wurden insgesamt 44 Anfragen und 39 Beratungen von den für den Concierge-Service zuständigen Ansprechpartnerinnen bearbeitet.

## 8. DIVERSITY-MANAGEMENT

Die Diversity Maßnahmen im Berichtszeitraum nahmen viele Impulse aus den gesamtgesellschaftlichen Debatten um Machtverhältnisse und Rassismen auf und führten diese innerhalb der Universität weiter. Rassistische Diskriminierung aufgrund äußerlicher Merkmale und Chancengleichheit trotz unterschiedlicher Bildungsherkünfte waren zentrale Themen in den vergangenen Semestern.

Hierzu wurde eine Reihe von Workshops und Veranstaltungen für die unterschiedlichen Zielgruppen der Universität angeboten (siehe Kapitel 6). Die Anerkennung und Sichtbarmachung von Vielfalt an der Universität unter den Studierenden und in den Fachinhalten ist nach wie vor zentral für einen diversitätssensiblen Kulturwandel. Workshops zu diversitätssensibler Hochschullehre, die Veröffentlichung von Empfehlungen für eine diversitätssensible digitale Hochschullehre und die Förderung von Lehraufträgen, die Gender und Diversität in die Fachinhalte bringen (**Projekt Diversity Innovations** im Rahmen der Exzellenz-Strategie) trugen im Berichtszeitraum dazu bei. Um nicht nur auf gesellschaftliche Debatten zu reagieren, sondern auch proaktiv im Sinne des Transfers in die Universitätsgemeinschaft und darüber hinaus zu wirken, entwickelte das Diversity-Team eine Podcast-Reihe. In der Reihe „**Diversity Spotlights**“ werden zu den unterschiedlichen Dimensionen von Vielfalt und Antidiskriminierung Interviews mit Expert\*innen von innerhalb und außerhalb der Universität geführt. Begleitet werden die einzelnen Folgen von Themenseiten, die mit Glossar, Leseempfehlungen, Veranstaltungen und Vernetzungsmöglichkeiten eine tiefgehende, wissenschaftlich fundierte Beschäftigung mit den einzelnen Facetten von Vielfalt ermöglichen.

## 9. PARTNERSCHAFTLICHES VERHALTEN, SICHERHEIT AUF DEM CAMPUS, KONFLIKTMANAGEMENT

Für das Präventivprogramm **Walk Safe** im Neuenheimer Feld fand im Frühjahr 2021 die jährliche Sicherheitsbegehung (in Kooperation mit D3, Beauftragte für Chancengleichheit, Personalrat, Polizei, Klinikum Heidelberg) statt, der Informationsflyer wurde aktualisiert. Die wichtigste Maßnahme des Programms, der Begleitservice, wurde

im Jahr 2020 492-mal genutzt und erfuhr trotz Corona eine noch deutlich gesteigerte Nachfrage im Vergleich zum Vorjahr. Und auch die deutlich gestiegene Nachfrage nach dem Informations-Flyer (durch sämtliche Service-Einrichtungen für Studierende) zeigt den Bedarf an diesen Maßnahmen.

Anfang des Jahres 2021 hat sich eine Arbeitsgruppe zur Entwicklung eines **Konzepts zum Konfliktmanagement** für die Universität Heidelberg gebildet, um den professionellen Umgang mit (Arbeits-) Konflikten, Diskriminierung, Belästigung, Mobbing und Stalking weiter auszubauen. Mit dem Konzept sollen zum einen die vorhandenen (präventiven) Maßnahmen, Aktivitäten und Anlaufstellen gebündelt werden, um Synergien zu nutzen; zum anderen sollen sie anwendungsfreundlicher aufbereitet werden, damit z.B. Ratsuchende schnell die richtige Unterstützung finden. Auch soll Beratenden verstärkt die Möglichkeit zu Austausch und Fortbildung sowie Supervision gegeben werden. Das Konzept befindet sich zurzeit noch in der Planungsphase und ist ein Kooperationsprojekt mit mehreren Einrichtungen der Universität. Als Hintergrund für das Konzept wurde zudem eine Umfrage durchgeführt (siehe Kapitel 11), die Daten zur aktuellen Situation zur Verfügung stellt. Außerdem wird ein separater Bericht zur Beratungstätigkeit im Bereich Partnerschaftliches Verhalten erarbeitet, um einen besseren Einblick in die aktuelle Situation und die Bedarfe für Unterstützung zu bekommen.

## 10. THEMENSCHWERPUNKT ANTIDISKRIMINIERUNG: KAMPAGNE UND UMFRAGE

Als Teil der landesweiten Kampagne „zieh einen Schlussstrich“ setzt die Universität Heidelberg ein deutliches Zeichen für ein respektvolles und partnerschaftliches Miteinander und gegen sexuelle Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung. Im August 2020 wurde dazu die Resolution im Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst erlassen und von den Vertreter\*innen aller Hochschularten und der Wissenschaftsministerin Theresia Bauer unterzeichnet.

Im Frühjahr 2021 startete die **Campuskampagne** an der Universität Heidelberg „**Respekt leben, Vielfalt fördern,**

**Miteinander gestalten**“ mit einem eigenen Webauftritt und einem **Ideenwettbewerb für Studierende**. Das Kampagnenthema sollte durch kreative Ideen für alle Studierenden (multimedial) erfahrbar gemacht werden. Die Teilnehmer\*innen informierten darüber, was sie an der Universität Heidelberg unter gegenseitigem respektvollem Verhalten verstehen und an wen sich Menschen bei Problemen zu den Themen Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung wenden können. Beim Wettbewerb sind insgesamt 27 beeindruckende Beiträge eingegangen. Eine Jury, zusammengesetzt aus allen Statusgruppen der Universität, hat sechs Projekte ausgewählt und mit je 500 € prämiert. In einer digitalen Preisverleihung wurden die Gewinner\*innen gefeiert und hatten zudem die Möglichkeit professionelles Feedback zu ihren Arbeiten von Dr. Isabelle Evers, Medienzentrum Heidelberg, zu erhalten. In Rücksprache mit den Gewinner\*innen und weiteren Wettbewerbsteilnehmer\*innen, die einer Veröffentlichung zugestimmt haben, wurden die Ideen überarbeitet und sind nun auf der zentralen Kampagnenseite sowie auf der Website des Gleichstellungsbüros zu sehen.

Zum Auftakt der Campuskampagne kamen im Februar 2021 die Nachwuchswissenschaftler\*innen in der digitalen Veranstaltung **„DiskrimiNIerung. Eine Diskussion aus ethnologischer und ökonomischer Perspektive“** zu Wort. Am Panel beteiligt waren Sabine Mohamed, Doktorandin am Institut für Ethnologie, Universität Heidelberg und Dr. Katharina Mader, Professorin am Department Volkswirtschaft, Institut für Heterodoxe Ökonomie der Wirtschaftsuniversität Wien. Sie stellten aktuelle Forschungsergebnisse aus ihren jeweiligen Fachdisziplinen zum Thema Diskriminierung vor; im Anschluss konnte mit allen Teilnehmenden diskutiert werden.

Im Februar konnten Studierende in der digitalen Veranstaltung mit Tanja Kramper, Polizeipräsidium Mannheim, Referat Prävention – Kriminalprävention, Opferschutzkoordinatorin, Inhalte zum **Cybermobbing** lernen, Fragen stellen und miteinander diskutieren.

Am 8. März nahm sich die Kampagne den Weltfrauentag zum Anlass, den **Dokumentarfilm „picture a scientists“** in einer digitalen Veranstaltung zu zeigen. Im Anschluss fand ein Filmgespräch mit Diskussionsrunde mit den Wissenschaftlerinnen Dr. Annika Guse (Biowissenschaften, COS),

Dr. Christiane Opitz (Neurowissenschaften, DKFZ), Professorin Christiane Schwierien (Ökonomie, Gleichstellungsauftragte der Universität) als Moderatorin sowie allen Teilnehmenden statt.

Im Mai hat das Gleichstellungsbüro in Kooperation mit dem Dezernat Personal, dem Rechtsdezernat sowie der Polizeiprävention eine digitale **Schulungsveranstaltung für Führungskräfte und Dozierende zum professionellen Umgang im Falle von Diskriminierungen, Belästigung, Mobbing und Stalking** gehalten.

Eine **universitätsweite Umfrage**, die sich an alle Studierenden und Angestellten der Universität Heidelberg richtet, wurde im Sommersemester 2021 durchgeführt, um „Licht in die Blackbox“ (für die diese Themen und ihr Vorkommen an der Universität oft gehalten werden) zu bringen und eine Datengrundlage für zukünftige Maßnahmen zu haben. Erfahrungen zu (sexueller) Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung bilden dabei die zentralen Themen der Umfrage. Durch die Umfrage sollen neben der Erhebung von Daten auch Definitionen, Maßnahmen und Informationen der Universität Heidelberg zum Thema aufgezeigt, sowie eventuell vorhandene Angsträume erfasst werden. Die Umfrage wird zurzeit ausgewertet. Die Ergebnisse der Umfrage werden zeitnah in einem Bericht veröffentlicht.

Ende 2021 endet die Kampagne mit der Veröffentlichung eines **Online-Tutorials „Respekt leben, Vielfalt fördern, Miteinander gestalten“**. Das Online-Tutorial wird aus sechs Modulen bestehen, die einzeln angesehen werden können. Neben Definitionen, rechtlichen Grundlagen zu den Themen Diskriminierung, Mobbing, Stalking und Belästigung, werden alle (präventiven) Maßnahmen und Anlaufstellen inhaltlich und visuell lesefreundlich aufbereitet.

## 11. ÜBERSICHTEN ZUR UMSETZUNG VON MASSNAHMEN UND IHRER INANSPRUCHNAHME

**Tabelle 3** Familienorientierung

Maßnahme, Aktivität, Projekt	a) Adressat*innen b) Aktionsfeld	Akteure der Umsetzung	Qualitätssicherung Reichweite/Ergebnisse/ Effekte
Kinderbetreuung (regulär) – Krippe – Kindertagesstätte	a) Universitätsmitglieder b) Vereinbarkeit Wissenschaft und Familie	Mitarbeiterin Gleichstellungsbüro/Service für Familien	Anzahl der vermittelten Plätze: 20 in der Krippe 7 in der Kita
Kinderbetreuung (flexibel/individuell) – KidsClub – Backup – Tagesmütter/Babysitter/ andere Einrichtungen – Kongressbetreuung	a) Universitätsmitglieder b) Vereinbarkeit Wissenschaft und Familie	Mitarbeiterin Gleichstellungsbüro/Service für Familien	Anzahl der vermittelten Plätze: 51 im KidsClub 6 im Backup-Service 3 bei Tagesmüttern/ Babysittern
Service für Familien	a) Universitätsmitglieder b) Vereinbarkeit Wissenschaft und Familie	Mitarbeiterin Gleichstellungsbüro/Service für Familien	745 Beratungen (HeiConf und Telefon)
Studieren mit Kind(ern)	a) Studierende b) Lehrende	Mitarbeiterin Gleichstellungsbüro	36 Beratungen (HeiConf und Telefon)
Clearingstelle	a) Wissenschaftlerinnen mit Kind b) Karriereplanung a) Universitätsmitglieder	Mitarbeiterin Gleichstellungsbüro	9 Beratungen 4 Förderungen
Concierge Service	a) Universitätsmitglieder b) Vereinbarkeit Wissenschaft und Familie	Geprüfte Hilfskraft Gleichstellungsbüro	44 Anfragen 39 Beratungen

**Tabelle 4** Förderung von Wissenschaftlerinnen

Maßnahme, Aktivität, Projekt	a) Adressat*innen b) Aktionsfeld	Akteure der Umsetzung	Qualitätssicherung Reichweite/Ergebnisse/ Effekte
Olympia Morata- Programm	a) fortgeschrittene Postdocs b) Frauenförderung	Mitarbeiterin Gleichstellungsbüro, OMP-Kommission	Förderbeginn 03/2020 (Förderzeitraum 2020–2022): 25 Anfragen und Beratungen 15 Interessentinnen 5 Bewerberinnen 4 Förderungen  Förderbeginn 03/2021 (Förderzeitraum 2021–2023): 31 Anfragen und Beratungen 14 Interessentinnen 7 Bewerberinnen 4 Förderungen
Margarete von Wrangell- Programm (MWK BW)	a) Postdocs b) Frauenförderung	Mitarbeiterin Gleichstellungsbüro	Ausschreibung 2020, Förderbeginn 2021: 36 Anfragen und Beratungen 23 Interessentinnen 16 Bewerberinnen 1 Förderung (Nachrückerin)  (Bislang keine Ausschreibung 2021, Förderbeginn 2022)
Brigitte Schlieben-Lange- Programm (MWK BW)	a) Postdocs mit Kind(ern) b) Frauenförderung	Mitarbeiterin Gleichstellungsbüro	Ausschreibung 2019, Förderbeginn 2019: 28 Anfragen und Beratungen 24 Interessentinnen 12 Bewerberinnen 5 Förderungen  (Bislang keine Ausschreibung 2021)

Tabelle 5 Diversity Projekte

Maßnahme, Aktivität, Projekt	a) Adressat*innen b) Aktionsfeld	Akteure der Umsetzung	Qualitätssicherung Reichweite / Ergebnisse / Effekte
Trainingsangebot „Interkulturelle Kompetenz für Tutorinnen und Tutoren“ 2 Workshops	a) Studierende, Tutor*innen, Hilfskräfte b) Training	Mitarbeiterin Diversity Gleichstellungsbüro, Mitarbeiterin Abteilung 7.2., externe Trainerin	Dokumentation, max. Teilnehmerzahl: 45 insgesamt erreicht, Maßnahme wird fortgeführt
Trainingsangebot „Gender und Diversity in der Hochschullehre“	a) Hochschullehrende b) Training	2 Mitarbeiterinnen Diversity Gleichstellungsbüro	Dokumentation, Teilnehmerzahl: 12, Maßnahme wird fortgeführt
Veranstaltung Panel „Erststudierende an der Universität“	a) Mitarbeiter*innen, Lehrende, Studierende b) Info-VA	Mitarbeiterin Diversity Gleichstellungsbüro, Referentin Arbeiterkind.de	Dokumentation, Teilnehmerzahl: 65, weitere Zusammenarbeit angestrebt
Vortrag Gender Pay Gap	a) Mitarbeiter*innen, Studierende b) Interaktiver Vortrag	Mitarbeiterin Diversity Gleichstellungsbüro, externer Experte	Dokumentation, Teilnehmerzahl: 80
Workshopreihe Rassismus „verlernen“ an der Universität	a) Studierende, Lehrende b) Training	Mitarbeiterin Diversity, externer Experte	Dokumentation, Teilnehmerzahl: WS 1: 18, WS 2: 13, WS 3 verschoben
Walk Safe INF – Präventiv-programm	a) Alle b) Campus Neuenheimer Feld	Mitarbeiterin Gleichstellungs- büro, Polizei, Dezernat 3, Personalrat, Klinikum, Beauftragte für Chancen- gleichheit	Permanent 2020, 492 Personenbegleitungen
Lehrauftrag „Understanding University“	a) Erststudierende b) Übung	Mitarbeiterin Diversity, Gleichstellungsbüro, externe Dozentin	Dokumentation, Teilnehmerzahl: 10