



UNIT FOR  
FAMILY,  
DIVERSITY  
AND EQUALITY



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

# TÄTIGKEITSBERICHT UNIFY GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE UNIVERSITÄT HEIDELBERG

November 2022 bis April 2024

**Prof. Dr. Christiane Schwieren, Gleichstellungsbeauftragte**  
Ansprechperson für Antidiskriminierung und sexuelle Belästigung

**Prof. Dr. Konstanze Plaschke, stellv. Gleichstellungsbeauftragte**  
Medizinische Fakultät

**Prof. Dr. Marc-Philippe Weller**  
Prorektor für Internationales und Diversität

**Prof. Dr. Peter Kirsch, ZI Mannheim**  
Ansprechperson für Antidiskriminierung und sexuelle Belästigung

**Marina Ladan, M.A.**  
Concierge Service  
Service für Familien  
Nachwuchsprogramme

**Dr. Marie-Claire Kabengele**  
Gleichstellung an den Fakultäten  
Diversity-Management  
Ansprechperson für Antidiskriminierung und sexuelle Belästigung

**Philipp Wehage, M.A.**  
Diversity-Management  
Kommunikation

**Ute Pfründer, Dipl.-Psych.**  
Zentrale Anlaufstelle

**Erica Meier Perin**  
**Ruth Ferreira Lima Scholze**  
**Maria Schellhase-Escobar**  
Tagespflegepersonen KidsClub

**Charlotte von Knobelsdorff, Dipl.-Soz., MPA**  
**Leitung UNIFY**  
Clearingstelle Wissenschaft und Familie  
Karriereberatung  
Gender Consulting  
Partnerschaftliches Verhalten  
Ansprechperson für Antidiskriminierung und sexuelle Belästigung

**Evelyn Kuttikattu, M.A.**  
Diversity-Management  
Projektverbünde  
Studium mit Kind/ern

**Carmen Waiblinger, M.A.**  
Nachwuchsprogramme  
Gender Controlling  
Gender in der Lehre (Projekt HSE-Koop.)

**Annika Werner, M.A.**  
Diversity-Management  
Ansprechperson für Antidiskriminierung und sexuelle Belästigung

**Andrea Steinmann, M.A.**  
Service für Familien

**Jessica Bender**  
Sekretariat

## **UNIFY – UNIT FOR FAMILY, DIVERSITY & EQUALITY 2022/2023**

Prof. Dr. Christiane Schwieren, Gleichstellungsbeauftragte  
Prof. Dr. Konstanze Plaschke, Stellvertretung  
Prof. Dr. Marc-Philippe Weller, Prorektor für Diversity & Internationales  
Charlotte von Knobelsdorff, Leitung UNIFY – Unit for Family, Diversity & Equality

**UNIFY**  
[www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte](http://www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte)

**Gleichstellung**  
[www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellung/gleichstellung.html](http://www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellung/gleichstellung.html)

**KidS – Kinder in der Studienzeit**  
[www.uni-heidelberg.de/studium/imstudium/KidS](http://www.uni-heidelberg.de/studium/imstudium/KidS)

**Service für Familien – Kinderhaus**  
[www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/familie.html](http://www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/familie.html)

**Diversity-Management**  
[www.uni-heidelberg.de/diversity](http://www.uni-heidelberg.de/diversity)

**Concierge-Service**  
[www.uni-heidelberg.de/concierge-service](http://www.uni-heidelberg.de/concierge-service)

**Redaktion**  
Jessica Bender  
Charlotte von Knobelsdorff  
Evelyn Kuttikattu  
Christiane Schwieren  
Konstanze Plaschke  
Andrea Steinmann  
Carmen Waiblinger  
Annika Werner  
Ute Pfründer  
Marie-Claire Kabengele  
Philipp Wehage  
Marina Ladan

**Berichtszeitraum**  
1. November 2022 bis 30. April 2024

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>Vorwort</b>	<b>4</b>
<b>1. Ziele und Arbeitsfelder</b>	<b>6</b>
<b>2. Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Familie</b>	<b>9</b>
<b>3. Diversity und Antidiskriminierung</b>	<b>10</b>
3.1 Diversity	10
3.2 Antidiskriminierung	11
<b>4. Gleichstellung</b>	<b>12</b>
4.1 Förderung von Wissenschaftlerinnen	12
4.2 Frauen in Berufungsverfahren und aktive Rekrutierung	14
<b>5. Übersichten zur Umsetzung von Maßnahmen und ihrer Inanspruchnahme</b>	<b>16</b>

## VORWORT

Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
liebe Universitätsmitglieder,

der aktuelle Bericht ist der erste, der die Arbeit der neuen zentralen Einheit UNIFY darstellt. Außerdem ist er der erste Bericht der zum Teil über die Gleichstellungsarbeit an der Universität Heidelberg mit neuem Rektorat berichtet – einem Rektorat, in dem nicht nur die Rektorin weiblich ist, sondern in dem auch ein Prorektorat Diversität im Titel führt.

Andererseits wird auch dieser Berichtszeitraum wieder durch neue politische Krisen geprägt, die auch auf die Gleichstellungsarbeit Auswirkungen haben: Zentral durch den Angriff der Hamas auf Israel im Oktober 2023 und die Folgen davon für die Menschen in und aus Israel und Gaza. Einige Universitäten – auch einige unserer engen Kooperationspartner in der LERU und 4EU+ – haben mit Protesten und teilweise auch Gewalt auf dem Campus zu kämpfen. Auch wenn das zum Glück an der Universität Heidelberg bisher nicht der Fall ist, betrifft das Thema, aber auch die Diskussion darüber, wie die Auseinandersetzung zu solchen gesellschaftlich und politisch kritischen – aber wichtigen – Themen ablaufen sollte, auch uns, bei UNIFY und an der gesamten Universität.

Die Arbeit von UNIFY und den Gleichstellungsbeauftragten – zusammen mit vielen weiteren Akteur\*innen der Universität – im Berichtszeitraum tragen dazu bei, dass wissenschaftliche Arbeit, Lernen, und Diskussion an der Universität Heidelberg respektvoll und konstruktiv erfolgen können. Hervorzuheben sind dabei vor allem GUIDE und das neue Diversitätskonzept, aber natürlich auch die tägliche Arbeit an kleinen und größeren Projekten, an

Dienstleistungen und Beratung. Aber zu den beiden großen Projekten: GUIDE – unser neues Verfahren zum Umgang mit Diskriminierung, Belästigung, Mobbing, Stalking und Konflikten nimmt seine Arbeit auf und wird zunehmend bekannt, nicht nur innerhalb der Universität. Auch bei den Nachbaruniversitäten in Deutschland und bei den LERU-Universitäten ruft es großes Interesse hervor. Die Universität Heidelberg wird, wenn alles umgesetzt ist, eines der modernsten Verfahren zur Sicherung des respektvollen Umgangs miteinander und zur Beratung und Lösung von Konflikten und Problemen im Umgang miteinander an einer deutschen Universität haben. Die Evaluierung wird in den nächsten Jahren zeigen, was wir damit erreichen können und wo noch Verbesserungen umgesetzt werden sollten.

Im Rahmen eines Beteiligungsprozesses wurde ein neues Diversitätskonzept entwickelt, das für die nächsten Jahre die Grundlage unserer Diversity-Arbeit sein wird. Erfreulich war, wie groß das Interesse an der Beteiligung war und wie viele wichtige und interessante Ideen in den Workshops zusammengetragen wurden. Das Ergebnis kann sich sehen lassen und wird ein wichtiger Baustein für die nächste Phase des Exzellenzwettbewerbs sein. Jenseits von strategischen Überlegungen wird es aber vor allem dazu beitragen, dass die Universität Heidelberg ein Lehr-, Forschungs-, Lern- und Arbeitsort ist, an dem sich alle willkommen fühlen und zu den vielfältigen Aufgaben der Universität beitragen können.

Der Wechsel im Rektorat hat auch für die Gleichstellungsarbeit Bedeutung – unsere Themen sind jetzt dem Prorektorat für Internationales und Diversität zugeordnet, was neue Perspektiven eröffnet: Themen, die beide Felder betreffen, können direkter zusammen gedacht werden.

Mit der strategisch relevanten Aufhängung an die Universitätsleitung, erfährt Diversity-Management eine Aufwertung. Hieraus ergeben sich spannende neue Impulse, so dass auch die nächsten Jahre sicher viel Interessantes mit sich bringen werden.

Schließlich das neue UNIFY – neue Leitung, neue Mitarbeiter\*innen, einige neue Schwerpunkte. So haben wir Antidiskriminierungs- und Diversitätsarbeit verstärkt und erweitert sowie LGBTQ+-Beratungsangebote aufgenommen. Das äußerst motivierte, hoch qualifizierte Team hat neben den vielen alltäglichen Aufgaben inspirierende Ideen in die Universität hineingetragen und aus ihr aufgegriffen. Für die kontinuierlich hervorragende Arbeit danke ich dem Team von UNIFY, meiner Stellvertreterin Konstanze Plaschke, aber auch allen anderen, nicht namentlich genannten Akteur\*innen in der Universität, die mit uns zusammen daran arbeiten, dass die Universität Heidelberg ein Arbeits- und Lernort ist, an dem sich alle willkommen fühlen können. Auch wenn das nicht immer perfekt gelingen kann, ist doch deutlich, dass es unser gemeinsames Ziel ist, und das lässt mich zuversichtlich in die Zukunft blicken, trotz aller Krisen.

Ihre Christiane Schwieren

## 1. ZIELE UND ARBEITSFELDER

Die Universitätsgleichstellungsbeauftragten, der Prorektor sowie UNIFY, die zentrale Einrichtung an der Universität Heidelberg, widmen sich den Themen Vereinbarkeit, Diversity, Antidiskriminierung und Gleichstellung. Ziele, Aufgaben, Maßnahmen und Aktivitäten entsprechen dem gesetzlichen Auftrag (z. B. des Landeshochschulgesetzes Baden-Württemberg, des Chancengleichheitsgesetzes Baden-Württemberg und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes) sowie strategischen Zielen der Exzellenzstrategie.

Dabei wird an der Universität Heidelberg auf einen Kulturwandel hingewirkt, hin zu einem fairen, chancengerechten

und partizipativen Umgang miteinander, der sich in allen Bereichen, Strategien, Auswahlverfahren sowie Führungsverhalten widerspiegelt.

Strategische Ziele:

1. Vereinbarung von Studium, Beruf, oder Wissenschaft mit Familie/Pflege in allen Bereichen der Universität.
2. Vielfaltsdimensionen in allen Bereichen vertreten, integriert und frei von Diskriminierungen.
3. Paritätische Frauenanteile auf allen Qualifizierungsstufen und in allen Leitungs- und Entscheidungsebenen.

**Tabelle 1** 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
Förderung der Chancengleichheit	Weiterbildungsangebote Awareness-Training, Geschlechtergerechte Sprache Professional skills Individuelle Förderung Beratung Verfügungsfonds Nachteilsausgleich
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) Dezentrale Gleichstellung Jahresprogramme mit Fakultäten Veranstaltungen und Kommunikation MINT-Programme (Upstream, Wolke 7)
Care-Arbeit	Familienservice Kinderhaus KidS – Kind/er im Studium Clearingstelle Wissenschaft und Familie Concierge Service Audit Familiengerechte Hochschule Familie in der Hochschule
Beteiligung bei Stellenbesetzungen – Berufungen – im akademischen Dienst	Mitarbeit in Berufungsverfahren Aktive Rekrutierung Gender Bias in Berufungsverfahren

Sexuelle Belästigung, Mobbing, Stalking und Antidiskriminierung Arbeits- und Studienkonflikte	Vertrauliche Beratungsanlaufstellen Walk Safe-Programm Richtlinie Partnerschaftliches Verhalten mit Katalog möglicher Maßnahmen bei Fehlverhalten Vertrauliche Beratung bei Anliegen, Angebot zur Begleitung und Unterstützung von Ratsuchenden, Vermittlung an andere Anlaufstellen und Mediationen GUIDE – Umgang mit Fehlverhalten und Konflikten Gewinnung von Vertrauenslots*innen Informationsveranstaltungen zu internen Prozessabläufen und rechtlichen Hintergründen Auftrag digitaler Beratungswegweiser Grundlagen Monitoring, Intervision/Supervision/Schulung
Evaluationen	Gendercontrolling Universität Gendercontrolling Fächer
Diversity-Management (Zugang und Teilhabe ermöglichen)	Beteiligungsprozess Diversity Konzeption Neues Diversity Konzept Queer-Beratung Sensibilisierung und Weiterbildung

### Bericht der stellvertretenden Universitäts-gleichstellungsbeauftragten, Medizin Heidelberg

Die stellvertretende Universitätsgleichstellungsbeauftragte hat die sich aus den gesetzlichen Aufträgen erteilten Ziele mit folgenden Programmen und Maßnahmen an der Medizinischen Fakultät Heidelberg umgesetzt.

Zielgruppen: Studierende der Zahn- und Humanmedizin, Ärzt\*innen und Wissenschaftler\*innen der Medizinischen Fakultät HD und Erweiterung des Aufgabenbereichs auf das Klinikum.

Neu: Kommission für Gleichstellung mit sechs Mitgliedern aus unterschiedlichen Funktionsbereichen (vom Studierenden bis zur Abteilungsleitung, zwei Männer)

**Tabelle 2** Aufgaben der Gleichstellung, Medizin Heidelberg

Aufgabenbereiche	Maßnahmen, Programme, Aktivitäten
Beseitigung von Nachteilen	Personalisierte Therapie und Frauengesundheit: Strategische Implementierung der gendersensiblen Medizin in Klinik, Forschung und Lehre – Initiierung von Netzwerktreffen zur Bündelung von aktuellen und zukünftigen Aktivitäten im Rhein-Neckar-Raum, Implementierung der Thematik in den fakultären Struktur- und Entwicklungsplan, Diskussion einer Professur für gendersensitive Medizin im Rahmen des BMBF-Professorinnenprogramms
Erhöhung der Frauenanteile auf den Ebenen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	Verstärkte aktive Rekrutierung in Berufungsverfahren durch den Vorstand, finanzielle Unterstützung der Abteilungen bei Berufung von Frauen in nachgeordnete Professuren („positive incentives“) = Initiierung eines internen „Professorinnenprogrammes“, Verstärkung von Dual Career Angeboten Verstärkte Benennung von Frauen in Gremien, Vorstand und Kommissionen Vielfältige Karriereberatungen Initiierung und Durchführung von regelmäßigen Netzwerktreffen Mitarbeit in der ‚Kommission für Gleichstellungsprogramme‘ für Begutachtungen frauenspezifischer Fördermaßnahmen im Rahmen der fakultären ‚Career Development Programme‘: Rahel Goitein Straus, Olympia Morata, Kurzzeitstipendien, Mentoring-Programm Am Klinikum: Women’s Career Programm Begutachtungen für frauenspezifische Preisverleihungen (z.B. Reutner-Preis) Verbesserte Außerdarstellung auf Homepage und in der myUKHD App

Care-Arbeit	Gemeinsame Veranstaltung mit der Ärztlichen Direktion und der Personalabteilung des Klinikums, dem Marburger Bund, dem Personalrat und den Ärzt*innen des Klinikums zu Themen: 1. Vereinbarkeit und 2. geteilte Führung im oberärztlichen Bereich Initiierung: Neues Programm zur Förderung von Teilzeit im oberärztlichen Bereich durch das Klinikum
Beteiligung bei Stellenbesetzungen	Professor*innenstellen: Auf allen Stufen einer Berufung außer bei den Berufungsverhandlungen beteiligt NEU: zukünftige Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten in den neu strukturierten Prozess der Besetzung von Stellen im oberärztlichen Bereich mit dem Ziel der verbesserten Transparenz des Verfahrens und der Erhöhung der Zahl von Oberärztinnen
Sexuelle Belästigung, Mobbing, Stalking und Antidiskriminierung Arbeits- und Studienkonflikte	Task Force zur Erarbeitung von neuen Konzepten speziell in der Zahnmedizin und für Studierende der Humanmedizin bei Problemen, die insbesondere durch die körperliche Nähe bei medizinischen Untersuchungen über das Konzept des Konfliktmanagement der Universität hinausgehen Initiierung „Round Table“ Zahnmedizin Etablierung einer fakultären Vertrauensdozentin für Studierende Beratung und Unterstützung von Ratsuchenden und Vermittlung von Anlaufstellen für Hilfsangebote Unterstützung der Etablierung von ehrenamtlichen Vertrauenslots*innen und Navigator*innen Im Klinikum: – vertrauliches anonymes Hinweissystem – Stabsstelle Konflikt- und Krisenmanagement
Diversity Management	Entwicklung eines Wahlfachs Gender für die Vorklinik Diversity Veranstaltungsreihe (Lunch Talk) Entwicklung Leitfaden für eine diversitätssensible Lehre in der Medizin
Kooperation und Vernetzung	Konzept für die intensivierete Zusammenarbeit mit der Gleichstellung und Chancengleichheit mit dem Standort Mannheim sowie innerhalb von Klinikum und Universität Mitarbeit als stellv. GSB der Uni und in Senatskommissionen Bildung eines Netzwerks der Gleichstellungsakteurinnen der Medizinischen Fakultäten aus Baden-Württemberg Mitarbeit in der BuKof Klinika Vernetzungsarbeit mit dem Klinikum (BfC, Personalabteilung)

### Netzwerkaktivitäten UNIFY – Unit for Family, Diversity & Equality

Extern sind die Mitarbeiter\*innen auf Landes- und Bundesebene aktiv vernetzt. Dies betrifft vor allem die Mitarbeit in der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten BW (LaKoG) und in der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BuKof). Die stellvertretende Universitätsgleichstellungsbeauftragte ist Mitglied im Vorstand der LaKoG, die Leiterin von UNIFY Mitglied in der Kommission Gender und Digitalisierung. Auch in der Arbeitsgruppe Gleichstellung in den Exzellenzuniversitäten (GEx) ist die Leiterin von UNIFY aktiv.

Teilnahmen und Mitwirkung der Mitarbeiter\*innen von UNIFY und der Gleichstellungsbeauftragten an Konferenzen

und Tagungen (online) betrafen vor allem die Mitgliedschaften in den Arbeitsgruppen

- Genderconsulting/DFG,
- GEx-Gleichstellung in den Exzellenzuniversitäten,
- Familie in der Hochschule e.V.,
- berufundfamilie,
- Netzwerk Antidiskriminierung an Hochschulen,
- LERU Gender Policy Group,
- LaKoG (Ausrichtung der Frühjahrstagung),
- GLINTER (Gleichstellung und Internationalisierung) – BuKof – Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten,
- 4EU+ Gender and Diversity,
- Mitarbeit an der FACTORY WISSKOMM (AG Diversität) des BMBF.

Universitätsintern präsentierten die Mitarbeiter\*innen UNIFY und ihre Angebote in zahlreichen digitalen oder Präsenzterminen (auf Deutsch und auf Englisch), um die Sichtbarkeit der Themen Gleichstellung, Diversity, Antidiskriminierung und Vereinbarkeit sowie die damit verbundenen Maßnahmen bekannter zu machen. Unter anderem beim Studieninfotag am 22.11.23, der Studienauftaktmesse am 16.10.23, oder bei den Einführungsveranstaltungen für alle neu an der Universität eingestellten Personen, am 30.3.23, am 27.9.23 und am 29.2.24. Zudem stellten die Mitarbeiter\*innen UNIFY mit ihren vielfältigen Themenbereichen am 21.6.23 bei der Einführungsveranstaltung für neu an der Universität angestellte Postdocs, am 25.10.23 bei der Einführungsveranstaltung für Doktorand\*innen sowie am 12.10.23 bei den Masterstudierenden von Transcultural Studies vor. Ebenfalls erfolgte eine Vorstellung für neu eingeschriebene Studierende der Philosophie am 9.10.23.

Im Genderconsulting fanden in den Zeiträumen Februar – Mai 2023 sowie Februar – April 2024 zahlreiche Beratungen von Anträgen von Verbundprojekten sowie Clusteranträgen statt sowie Unterstützung bei Vor-Ort-Begehungen der DFG.

## 2. VEREINBARKEIT VON STUDIUM UND BERUF MIT FAMILIE

Der Service für Familien war im Berichtszeitraum sehr häufig beratend tätig. Nachgefragt wurden hauptsächlich Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Die Beschäftigten, die den Service für Familien in Anspruch genommen haben, kamen zu 90 Prozent aus der Universität, zu fünf Prozent von den Kooperationspartnern MPI, DKFZ und PH und zu fünf Prozent aus dem Universitätsklinikum.

Die Nutzung der Notfallbetreuung Backup-Service hat zugenommen und wurde im Berichtszeitraum 36-mal in Anspruch genommen. Auch die Nachfrage nach Kongressbetreuung ist angestiegen. Durch das Tagespflegepersonal wurden Kinder auf acht Kongressen und Retreats betreut. Die KidsBoxen für flexible Kinderbetreuung wurden auf den Campus im Berichtszeitraum viermal ausgeliehen.

### Kooperation und Vernetzung

Die Universität Heidelberg ist über das Forum Soziales mit dem Studierendenwerk Heidelberg (Vernetzungstreffen – 9.11.22, 10.5.23, 17.11.23, 17.4.24) und weiteren Institutionen vernetzt, so dass einzelne Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten zur fortlaufenden Verbesserung der Beratungsqualität noch zielgerichteter koordiniert werden konnten.

Beratungsbedarf bestand auch bei schwangeren Studentinnen, Studierenden mit Kindern und den Fachstudienberatungen. Im Berichtszeitraum wurden 31 Studierende beraten und teils längerfristig begleitet, überwiegend per Telefon und in digitalen Räumen. Neben der allgemeinen Information zum Ablauf der Meldung einer Schwangerschaft an der Universität standen vor allem die Studienorganisation, Beurlaubungen und die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Nachteilsausgleichen wie alternativen Leistungen und Fristverlängerungen für Prüfungsleistungen im Mittelpunkt der Beratung und Vermittlung zwischen Studierenden und Lehrenden.

Die Ferien-Programme von HeduNatur und den Ferien-Champs, den Ferienbetreuungsanbietern der Universität, wurden stark frequentiert. Bei diesen Anbietern erhalten Beschäftigte der Universität mit Kindern einen Zuschuss zur Ferienbetreuung.

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

Die familiengerechte Hochschule betrifft in ihren Themen und daraus resultierend in den Zielen und dazugehörigen Maßnahmen nicht nur Frauen. Eines der Audit-Ziele in der neuen Audit-Rahmenvereinbarung ist es, Männer/Väter bei einer familienbewussten Personalpolitik der Universität stärker zu berücksichtigen. Hierzu wurden universitätsintern Workshops und Fortbildungen angeboten. Die UHD hat sich am Equal Care Day vom 2.2.24 mit einer Online-Lesung mit anschließender Fragerunde. „Vom Ernährer zum Fürsorger? Ein historischer Blick auf Sorgearbeit von (Groß-)Vätern“ beteiligt.

Am 13.2.23 gab es den Workshop „Mental starke Väter – Wie Sie sich als Mann stark aufstellen und aktiv in Familie, Care-Work und Kindererziehung einbringen“ und am 18.4.24 den Online-Vortrag „Zum Glück Vater – Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben aus Vätersicht“.

Die **Clearingstelle Wissenschaft und Familie** zur Unterstützung der Laufbahn von Nachwuchswissenschaftler\*innen mit Kind (moderierte Beratung mit Instituts- bzw. Klinikleitung und Angebot einer Stellvertretung, während Mutterschutz und Elternzeit) wurde fünfmal in Anspruch genommen – davon wurde fünfmal die Vertretungsstelle beantragt und bewilligt.

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

Der **Concierge-Service** als eines der zentralen Projekte des „Audit Familiengerechte Universität“ hat sich generell bewährt. So wurden insgesamt 45 Anfragen von den für den Concierge-Service zuständigen Ansprechpartnerinnen bearbeitet.

### **Weiterbildung, Lernangebote, Veranstaltungen**

Am 22.11.22 fand an der Universität der Bundeswehr München die Jahrestagung der Familie in der Hochschule statt unter dem Thema „Familie im Wandel. Vielfalt als Impuls zur Weiterentwicklung des Hochschulsystems“.

Es gab Veranstaltungen zum Thema „Audit familiengerechte Hochschule“ der berufundfamilie Service GmbH – 17.3.23, ein Webinar „familiengerechte Hochschule“ mit der Fragestellung „Exzellenz und Leistung, geht das mit Familie?“, 28.11.23 Netzwerktreffen der auditierten Hochschulen/Universitäten zu einem Best-Practice-Projekt – Diversity-Beteiligungsprozess, 19.3.24 Netzwerktreffen mit Impulsvortrag zum Thema „Aufgabe Pflege! Hochschulangehörige stärken – Perspektiven schaffen“.

Am 13.6.23 fand in Berlin die Audit-Zertifikatsverleihung der berufundfamilie Service GmbH statt, die Universität Heidelberg wurde zum fünften Mal auditiert.

Im Frühjahr 2023 erschien in Kooperation mit HeiPod, dem Podcast der Zentralen Studienberatung, eine Folge zum Thema „(Medizin)Studium mit Kind“.

## **3. DIVERSITY UND ANTIDISKRIMINIERUNG**

### **3.1 Diversity**

Die Anerkennung und Sichtbarmachung von Vielfalt an der Universität ist zentral für einen diversitätssensiblen Kulturwandel. So wurden im Berichtszeitraum unterschiedliche Vielfaltsdimensionen des Diversity Managements adressiert. Im Fokus der Arbeit stand ein Beteiligungsprozess als Grundlage für ein neues Diversity-Konzept. In Zusammenarbeit mit einer externen Agentur wurden in acht Workshops mit interessierten Universitätsmitgliedern der Status Quo analysiert und Bedarfe ermittelt. Die Ergebnisse dieser Workshops wurden mit Mitgliedern der Steuerungsgruppe Diversity – bestehend aus Stakeholdern innerhalb der Universität – diskutiert. Auf Basis des Beteiligungsprozesses wurde bis April 2024 ein neues Diversity-Konzept entworfen, welches Ende April der Forschungs- und Strategie-Kommission vorgestellt wurde.

Darüber hinaus erfolgte die Zielsetzung der Weiterbildung, Sensibilisierung und Förderung der Universitätsmitglieder durch Veranstaltungen / Workshops, Vorträge, Newsletter, Podcasts, Förderung von Erstakademiker\*innen sowie Vernetzung von Diversity Akteur\*innen. Ebenso wurden Universitätsmitglieder, die ein oder mehrere Vielfaltsmerkmale innehaben, durch zielgerichtete Beratungsangebote unterstützt und gefördert. Hierfür baut UNIFY ein vertrauliches Beratungsangebot für queere Universitätsangehörige auf. Diese wurde im Berichtszeitraum bereits von fünf Personen in Anspruch genommen.

### **Weiterbildung, Lernangebote, Veranstaltungen**

Das an deutschen Hochschulen bisher einzigartige Projekt New Potentials (Teil der Exzellenzstrategie) startete im Sommersemester 2023 erneut, diesmal mit zehn teilnehmenden Studierenden und Professor\*innen. Im Rahmen

des Projekts werden Erstakademiker\*innen durch ein one to one bzw. Tandem Mentoring mit Professor\*innen begleitet sowie durch eine HiWi-Tätigkeit am jeweiligen Institut, Peer-Austausch, finanzielle Förderung in Notlagen und ein Weiterbildungsangebot zu Diversitätsthemen gezielt gefördert.

Im Herbst 2023 fand eine Lunch-Talk Reihe zum Thema „Diversity in subject matter/s“ statt. In fünf digitalen Talks wurden Referent\*innen geladen und gemeinsam mit ihnen die Themen „Politischer Rassismus in der deutschen Gegenwart“, „Wer spricht, wenn Daten sprechen? Über Algorithmen, künstliche Intelligenz und soziale Ungleichheiten“, „Vielfalt und Intersektionalität in der Medizin: Impulse für ein diversitätssensibles Medizinstudium“, „Diversität in der Hirnforschung? – Von Brain Gender zu Sex Continuum in the Brain“ und „Diversität als Gegenstand der Lehre in der Rechtswissenschaft“ diskutiert.

Der Fokus auf Sensibilisierung wurde im Berichtszeitraum durch ein breites Angebot an Workshops gesetzt. So fanden Veranstaltungen, Workshops und Trainings zu interkultureller Sensibilisierung, Neurodiversität sowie ein Grundlagenkurs zum Thema Bias Literacy und eine Weiterbildung zu Geschlechtergerechter Sprache im Rahmen des internen Bildungsprogrammes statt. Den Fokus Gender und Diversity in der Lehre legte der Online Workshop „Lehrveranstaltungen gender- und diversitätsbewusst gestalten“ im Oktober 2023.

Auch in den vergangenen Semestern wurden alle Lehrveranstaltungen mit Bezug zu Gender und Diversity-Themen gesammelt und auf der Homepage von UNIFY dargestellt. Hier ist im Vergleich zum vergangenen Berichtszeitraum erneut eine steigende Anzahl der Lehrveranstaltungen mit Gender- und Diversity-Bezug festzustellen.

Als Redner\*innen waren Mitarbeitende von UNIFY u.a. geladen bei einer Weiterbildung für Dolmetscher\*innen am EUGH (3.11.23), dem Filmfestival Mathematik des Heidelberger Laureate Forums (4.11.23) und beim Fakultätsrat der Biowissenschaftler\*innen der Universität Heidelberg (17.4.24).

Am 18.1.24 führten zwei Personen von UNIFY im Rahmen der Lehrveranstaltung Organisationsentwicklung des

Masters Versorgungsforschung ein Blockseminar zum Thema Diversity und Antidiskriminierung durch.

## Kooperation und Vernetzung

Für eine effektive und nachhaltige Antidiskriminierungsarbeit an der Uni Heidelberg sind Vernetzung, Kooperation und Kommunikation zentrale Daueraufgaben.

Mitarbeiter\*innen des Diversity-Bereichs vernetzten sich im Berichtszeitraum mit Akteur\*innen aus Stadt (Amt für Chancengleichheit), Zivilgesellschaft (Queeres Netzwerk HD, Mosaik e.V.) sowie mit Mitarbeitenden an der Uni Heidelberg (z. B. beim Projekt UniVital, HeiSkills, hei\_INNOVATION, AG Barrierefreiheit, Graduiertenakademie und Forschungsstellen) und anderen Hochschulen. Neben der Arbeit an Synergien und Kooperationen standen hier Information über die Angebote von UNIFY und ihre Weiterentwicklung im Zentrum. Zudem ist UNIFY nun Mitglied des Runden Tisches gegen Rassismus, einer Initiative der Stadt Heidelberg, organisiert vom Amt für Chancengleichheit sowie dem ebendort organisierten Runden Tisch Sexuelle und Geschlechtliche Vielfalt.

Mit dem Amt für Chancengleichheit der Stadt Heidelberg wurde für 2024 ein regelmäßiges Vernetzungstreffen vereinbart. In diesem Kontext hat UNIFY auch an einem Community Lab, sowie vielen weiteren Vernetzungsveranstaltungen mit Diversity Akteur\*innen der Stadt teilgenommen. Im Rahmen des New Potentials Programmes fand eine Zusammenarbeit mit der Organisation Arbeiterkind.de statt. Des Weiteren ist UNIFY mit verschiedenen studentischen Initiativen des Studierendenrats (z. B. Antirassismusreferat, Queer-Referat) vernetzt, um auch mit studentischen Organisationen im Themenfeld Synergien herzustellen und kontinuierlichen Austausch zu gewährleisten. Beratung zu Diversity-relevanten Fragestellungen gab es auch mit Mitarbeiter\*innen der Hochschuldidaktik und dem Team Qualitätsmanagement der medizinischen Fakultät.

## 3.2 Antidiskriminierung

**GUIDE** – das Verfahren zum professionellen Umgang bei Konflikten und Fehlverhalten (Diskriminierungen, Mobbing, Stalking, Belästigungen) wurde im Juli 2023 im Rektorat verabschiedet und mit einer Stelle bewilligt. Diese

sogenannte zentrale Anlaufstelle ist im November 2023 gestartet und GUIDE wurde in digitalem Rahmen im März 2024 gelauncht. Die zentrale Anlaufstelle ist, neben Beratungen zu den o. g. Themen, beim Aufbau eines Schulungssystems für verschiedene Zielgruppen an der Universität, eines Systems zur Intervention/Supervision für Beratende und eines zentralen Monitorings zur Erfassung von Fallzahlen involviert. Grundlagen für die Umsetzung eines Monitorings zur technischen Umsetzung und zum Datenschutz wurden gelegt. Mit einer externen Agentur wurde zudem ein digitales Wegweiser-System für Ratsuchende in Auftrag gegeben. Bestandteil von GUIDE ist das Vertrauenslots\*innen-Konzept. Dieses wurde im Februar 2024 vom Rektorat verabschiedet, die Fakultäten konnten dazu bis April 2024 Rückmeldung geben. Vertrauenslots\*innen sollen das Beratungsnetz an der Universität niederschwellig verdichten. Nächste Schritte sind die zeitnahe Gewinnung und Auswahl der Lots\*innen, ihre Einsetzung universitätsweit durch das Rektorat sowie die Schulung der Vertrauenslots\*innen.

Im Berichtszeitraum haben die UNIFY-Leitung und die zentrale Anlaufstelle zahlreiche Informationsveranstaltungen zu GUIDE, den Verfahrenswegen an der Universität sowie kleinere rechtliche Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz für Einrichtungen durchgeführt, z. B. für die zentrale Studienberatung, Fachstudienberatungen, HSE, D5, Fachschaften (z. B. Jura) sowie Vertrauenspersonen usw.

Im Rahmen von Antidiskriminierungsmaßnahmen der LaKoG Baden-Württemberg und des MWK wurde das Konfliktmanagementsystem GUIDE in verschiedenen Veranstaltungskontexten von der UNIFY-Leitung zwischen November 2023 und April 2024 vorgestellt, wie beispielsweise bei der „Schulung zu sexualisierter Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt“ am 18.7.23 im Wissenschaftsministerium.

Der Deutsche Hochschulverband DHV hat zudem eine AGG-Schulung für Führungskräfte durchgeführt.

Die vertraulichen Anlaufstellen bei UNIFY (LHG-Ansprechpersonen und zentrale Anlaufstelle) haben im Berichtszeitraum 61 Personen ein- bis mehrfach zu Vorfällen von Diskriminierungen, Mobbing, Stalking, Belästigungen und Arbeitsplatzkonflikten beraten.

Der Begleitservice des Präventivprogramms Walk Safe im Neuenheimer Feld, wurde im Jahr 2022 534-mal und in 2023 649-mal genutzt.

**Mental Health First AID (MHFA)** wird weiter in der Fläche der Universität verortet. Die Ansprechpersonen thematisch relevanter Einrichtungen haben die Erstschulungen bereits absolviert. Des Weiteren sind die Gleichstellungsbeauftragte sowie ein Mitglied von UNIFY lizenziert weitere Universitätsmitglieder zu Ersthelfer\*innen für mentale Gesundheit auszubilden. Die Kursdaten für das Jahr 2024 wurden bereits durch das MHFA-Koordinationssteam, in dem UNIFY mitwirkt, festgelegt. Es wurde durch das Koordinationssteam mit der Planung einer universitätsweiten Vorstellung des MHFA-Programmes begonnen, die im Rahmen des Mental Health Day im Oktober 2024 stattfinden soll.

### **Kooperation und Vernetzung**

Neben einer internen Vernetzung rund um das partnerschaftliche Verhalten, sind die Mitarbeiterinnen auch lokal vernetzt, beispielsweise bei der Veranstaltung „Runder Tisch gegen Gewalt“ der Stadt Heidelberg am 19.3.23. Zudem ist UNIFY Mitglied in der AG „Sexualisierte Diskriminierung“ bei der Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten. Zu weiteren Kooperationen siehe Punkt „Zu weiteren Kooperation und Vernetzung“ bei Diversity.

## **4. GLEICHSTELLUNG**

### **4.1 Förderung von Wissenschaftlerinnen**

Ein Hauptfokus bei den universitären Gleichstellungsaktivitäten ist die individuelle Förderung und Unterstützung von Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase und die persönliche Beratung.

Das zentrale universitätsinterne Förderprogramm für weibliche Postdocs ist das **Olympia Morata-Programm (OMP)**. Das Ziel des Programms ist es, qualifizierte Wissenschaftlerinnen bei der Habilitation oder einer vergleichbaren Qualifikation zu unterstützen. Im März 2023 wurden vier neue Nachwuchswissenschaftlerinnen in das Programm aufgenommen. Zudem wurden vier Förderungen aus der

vorherigen Ausschreibungsrunde weitergeführt. Darüber hinaus wurde das OMP für die nächste Ausschreibungsrunde Förderbeginn 2024 weiterentwickelt. Es richtet sich nun an promovierte Wissenschaftler\*innen (FLINTA\*) in der R2-Phase (die Promotion sollte nicht länger als drei bis vier Jahre zurückliegen). Zudem wurden fünf Module innerhalb des Programms etabliert: finanzielle Förderung bis zu 50 Prozent, 13 TV-L, ein Beratungs- und Coachingmodul (Karriereentwicklungsgespräche), Netzwerk(treffen), Weiterbildung/Kurse und ein Verfügungsfonds-Family. Das Programm wurde in dieser neuen Form Ende Oktober 2023 ausgeschrieben. Die Abgabefrist der Förderanträge endete am 18.12.23. Die Förderung begann im März 2024 und die Förderzeit beträgt bis zu 24 Monate. Hierfür finanziert die Universität aus zentralen Mitteln (und seit 2008 zur Hälfte aus Exzellenzmitteln) halbe Stellen in Ergänzung zu einer halben Instituts-/Klinikstelle. Die geförderten Frauen können sich von administrativen Verpflichtungen und Lehraufgaben freistellen lassen. Die 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.

Im Berichtszeitraum gab es vor allem zum Olympia Morata-Programm viel Beratungsbedarf. Die Beratungen fanden telefonisch, über Videogespräche oder per E-Mail statt.

Ein weiteres Nachwuchsprogramm für Frauen an der Universität Heidelberg ist das **Margarete von Wrangell-Programm**. Es handelt sich um ein Landesprogramm in Baden-Württemberg, welches vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst ausgeschrieben wird. Im Jahr 2023 wurde das Programm komplett neu ausgerichtet. Das Ziel ist es, mit Hilfe von strukturierten Postdoc-Positionen talentierte Frauen durch die von Unsicherheit geprägte Postdoc-Phase zu führen, das überproportionale Ausscheiden von Frauen in der Postdoc-Phase zu verhindern und hoch qualifizierte Talente dauerhaft für die Wissenschaft zu gewinnen. Zur Erreichung der Förderziele bilden Junior- bzw. Tenure-Track-Professorinnen mit einer kürzlich promovierten Wissenschaftlerin (i. d. R. bis zwei Jahre nach der Promotion) für max. drei Jahre ein Tandem.

Gefördert durch das MWK und den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) wird ein dreijähriges Beschäftigungsverhältnis einer kürzlich Promovierten (100 Prozent VZÄ; TV-L EG 13 bzw. EG 14). Die jeweilige Hochschule beteiligt sich an der Förderung durch die Bereitstellung von weiteren Mitteln in Höhe von 15.000 Euro pro geförderter Mitarbeiterin, die ausschließlich für die Qualifikation der wissenschaftlichen Mitarbeiterin verwendet werden dürfen. Antragsberechtigt sind alle Juniorprofessorinnen und Tenure-Track-Professorinnen nach § 51b LHG in den ersten 18 Monaten nach Dienstantritt. Im Berichtszeitraum waren drei Personen an der Universität Heidelberg antragsberechtigt. Einen Antrag stellte keine von ihnen.

### Weiterbildung, Lernangebote, Veranstaltungen

- Im Rahmen des Olympia-Morata-Programms und als spezielles Angebot für weibliche Postdocs fand am 9.5.23, 2.2.24, 22.3.24, 19.4.24 die „Laufbahnberatung intensiv“ statt, ein individuelles Kurzcoaching mit dem Thema Planung und Verwirklichung einer wissenschaftlichen Karriere mit der externen Expertin/Coach Dr. Beate Scholz. Darüber hinaus hatten die OMP-Fellows am 23.3.23, 12.10.24 und 22.4.24 die Möglichkeit, sich bei den Vernetzungstreffen auszutauschen.
- Rechte und Pflichten in Gleichstellungsfragen durch Juristinnen des DHV, am 16.3.23. Der Anmeldezeitraum für eine weitere Veranstaltung für die neuen Gleichstellungsbeauftragten am 3.7.24 läuft bereits seit April.
- Für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Universität fand am 19.1.24 ein Vernetzungstreffen statt, in dem sie über das neue Verfahren zum professionellen Umgang mit Konflikten und Fehlverhalten sowie weiteren Aktivitäten von UNIFY informiert wurde. Zudem konnten sie aus ihren Fakultäten berichten.
- Anlässlich des Weltfrauentages fand im März (6.–20.3.24) die dreiteilige Veranstaltungsreihe „Let’s care about money: mit finanzieller Selbstfürsorge zur Unabhängigkeit“ für FLINTA\*-Personen statt. Die drei Veranstaltungen beschäftigten sich mit den Themen Gender Pension Gap und Altersvorsorge, Finanzen in Partnerschaften und dem selbstsicheren Investieren in den Kapitalmarkt.

---

\* Das Akronym FLINTA steht für Frauen, Lesben, intersexuelle, nicht-binäre, trans und agender Personen.

## Kooperation und Vernetzung

Kooperation und Vernetzung fand im Berichtszeitraum universitätsintern, etwa durch Einführungsveranstaltungen und Doktorand\*innenevents statt. Zudem gibt es einen sehr guten Austausch mit der Abteilung 4.2: Controlling und Berichtswesen, der Abteilung 5.3: Personalentwicklung und Dual Career Service, Akteur\*innen von heiTRACKS, HeiSkills, Hochschuldidaktik, hei\_INNOVATION und der Graduiertenakademie. So war UNIFY Mitglied der Jury bei einem Female Start Aperitivo-Event am 24.4.24, welches unter anderem von hei\_INNOVATION organisiert wurde. Dieses Event bietet weiblichen Start-ups eine Bühne für mehr Sichtbarkeit und mehr Kapital. Zur bundesweiten Vernetzung wurde vom 20.9.–22.9.23 die BuKof-Jahrestagung in Bremerhaven besucht.

Auch im Wintersemester 2022/23 hat UNIFY **Entlastungsprogramme für Gremienarbeit** ausgeschrieben. So können Wissenschaftlerinnen für die Mitarbeit in mindestens drei Gremien entlastet werden. Die Unterstützungsmittel können für Hilfskräfte, Mitarbeiter\*innen oder technische Unterstützung eingesetzt werden. Hier konnten fünf Wissenschaftlerinnen gefördert werden.

Universitätsmitglieder mit Familie können zudem bei Aufgaben in der Selbstverwaltung unterstützt werden, indem sie Mittel für Hilfskräfte erhalten. Diese Unterstützung wurde bei drei Anträgen bewilligt.

## 4.2 Frauen in Berufungsverfahren und aktive Rekrutierung

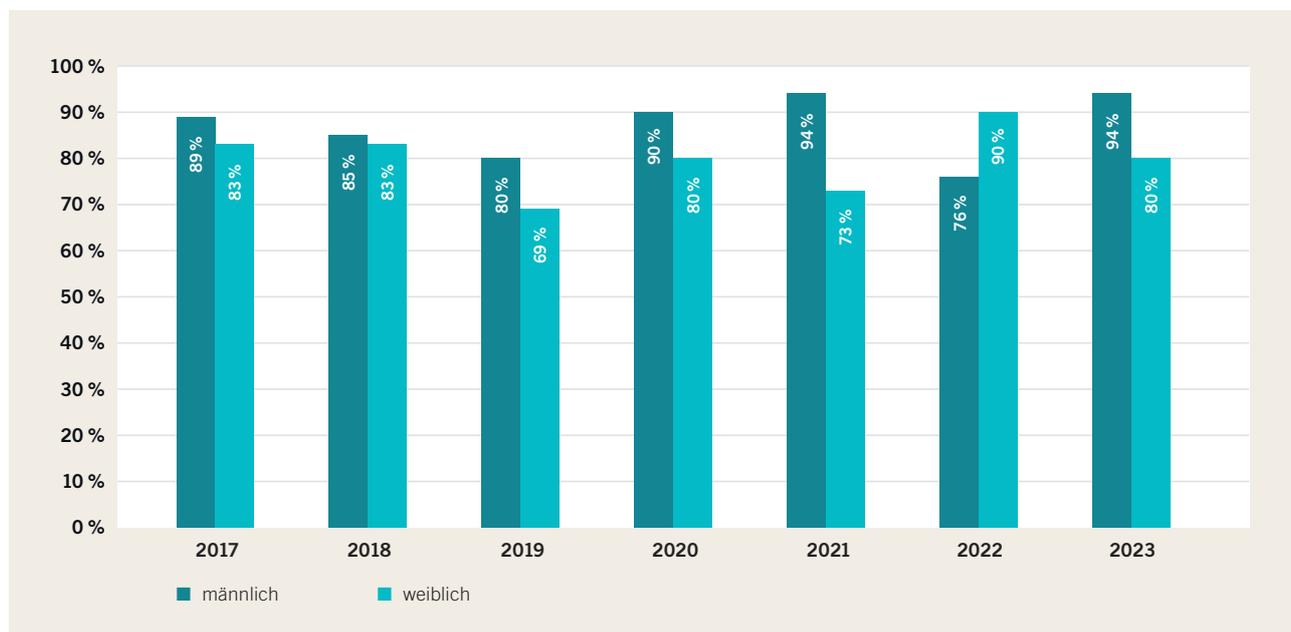
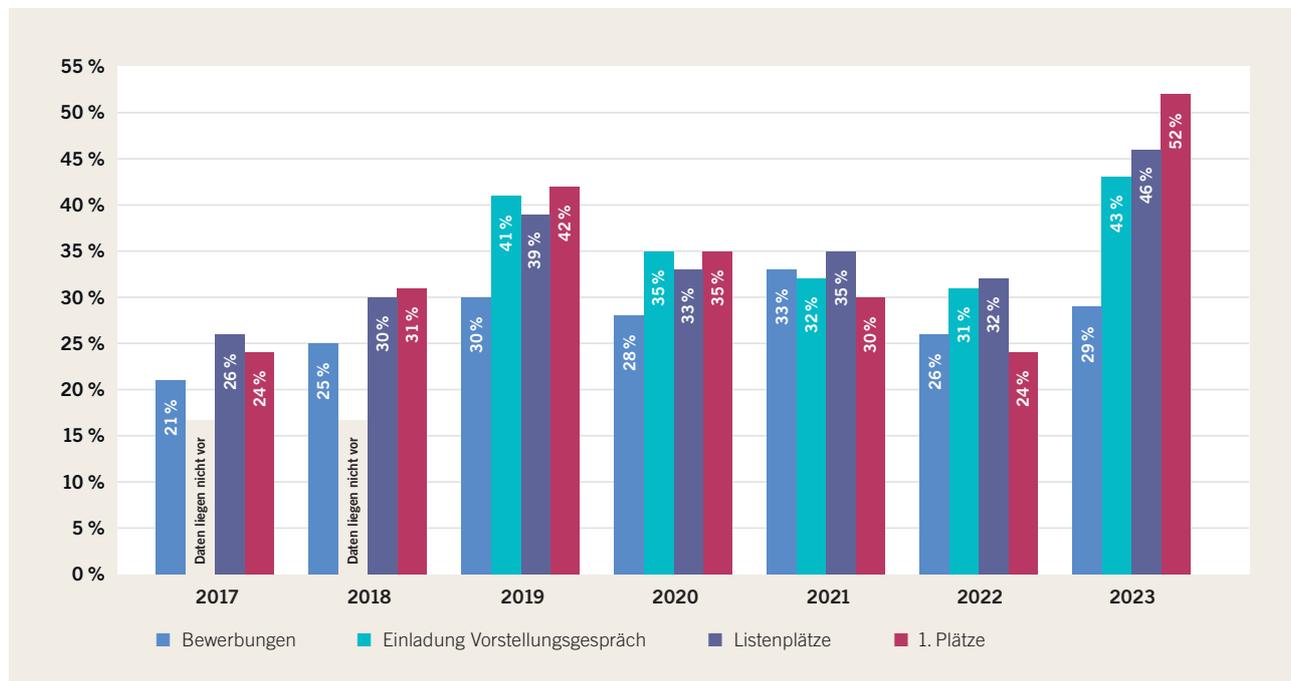
Ein zentrales Ziel für das Gleichstellungshandeln der Universität ist die Erhöhung der Anzahl an Professorinnen, mithin die Berufung von Wissenschaftlerinnen auf Professuren. Darüber hinaus sollte eine möglichst paritätische Besetzung der Berufungskommissionen erzielt werden. Im Berichtszeitraum sind zum ersten Mal Frauen auf den ersten Listenplätzen der Berufungskommissionen mit Männern gleichgezogen. Auch sonst zeigt sich die positive Auswirkung der fortlaufenden Bemühungen um Gleichstellung und aktive Rekrutierung an der Universität Heidelberg.

Im Jahr 2023 sind durchweg positive Zahlen aus der Berufungsstatistik zu verbuchen. Ein negativer Trend konnte

umgekehrt und ein wichtiger neuer Rekord aufgestellt werden. Es stagniert die Bewerberinnenquote seit 2019 um die 30 Prozent der eingegangenen Bewerbungen. Trotzdem wurden im Berichtszeitraum prozentual so viele Frauen wie nie zuvor an der Universität Heidelberg zu Vorstellungsgesprächen eingeladen, erhielten Listenplätze und, sogar zum ersten Mal überhaupt, lagen Bewerberinnen bei der Anzahl der ersten Listenplätze leicht vor den Männern. Dies zeigt nachdrücklich, wie wichtig die gezielte Ansprache und Rekrutierung, d. h. die **aktive Rekrutierung** exzellenter Bewerberinnen für Professuren ist. Es ist zu konstatieren, dass immer noch weniger Bewerberinnen als Bewerber einen Ruf an die Universität Heidelberg annehmen. Der historisch tendenziell konstante Wert über den Berichtszeitraum von 80 Prozent (mit wenigen Ausschlägen) lässt hier die Auswirkung einer anhaltenden Strukturdynamik vermuten. Die Zahl der angenommenen Rufe zeigt aber auch, dass ein Ruf nach Heidelberg von Bewerberinnen als attraktives Angebot wahrgenommen wird.

Die Maßnahme der **aktiven Rekrutierung** von Frauen in Berufungsverfahren zielt auf eine Erhöhung des Anteils an Professorinnen ab. In diesem Rahmen 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 bundesweiten Habilitationsanteilen von Frauen im Fach, werden passende Wissenschaftlerinnen ausfindig gemacht und aktiv zur Bewerbung aufgefordert, basierend auf dem sogenannten Kaskadenmodell. Mit der Aufforderung zur Bewerbung ergibt sich für die aktiv rekrutierten Personen kein Vorteil im Vergleich zu den übrigen Kandidat\*innen im Verfahren. Vielmehr soll sichergestellt werden, dass fachlich passende Wissenschaftlerinnen auf die Ausschreibung und die Universität Heidelberg aufmerksam gemacht werden und ihnen rückgemeldet wird, dass sie als interessante Kandidatinnen gesehen werden. Darüber hinaus wurde das Konzept zur aktiven Rekrutierung dahingehend überarbeitet, dass der Prozess nun bereits früher beginnen soll, damit zum Zeitpunkt der Eröffnung eines Berufungsverfahrens bereits ein größerer Pool von Kandidatinnen vorliegt und die aktive Rekrutierung weniger kurzfristig erfolgt. Um hier das Verfahren zu erleichtern, wird die Dokumentationsvorlage zur aktiven Rekrutierung erneut überarbeitet. Auch die neuen Inhalte werden in die Tool-Box Berufungsverfahren aufgenommen.

Abbildung 1 Überblick Berufungsverfahren 2017–2023 (sortiert nach Jahr der Rufannahme)



Quelle: Abt. 4.2 Controlling und Berichtswesen.

Bei der Tool-Box Berufungsverfahren handelt es sich um 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“ von UNIFY – einem Training, das Berufungskommissionen dazu schult, eventuelle Quellen von Bias zu erkennen und zukünftig zu vermeiden, um ein faires und transparentes Berufungsverfahren zu gewährleisten.

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

Tabelle 3 Familienorientierung

Maßnahme, Aktivität, Projekt	a) Adressat*innen b) Aktionsfeld	Akteur*innen der Umsetzung	Qualitätssicherung Reichweite/Ergebnisse/ Effekte
Kinderbetreuung (regulär) – Krippe – Kindertagesstätte	a) Universitätsmitglieder b) Vereinbarkeit Wissenschaft und Familie	Mitarbeiterin UNIFY/ Service für Familien	Anzahl der vermittelten Plätze: 29 in der Krippe 14 in der Kita
Kinderbetreuung (flexibel/individuell) – KidsClub – Backup – Kowngressbetreuung	a) Universitätsmitglieder b) Vereinbarkeit Wissenschaft und Familie	Mitarbeiterin UNIFY/ Service für Familien	Anzahl der vermittelten Plätze: 63 im KidsClub 36 im Backup-Service 8 bei Kongressbetreuungen
Service für Familien	a) Universitätsmitglieder b) Vereinbarkeit Wissenschaft und Familie	2 Mitarbeiterinnen UNIFY/ Service für Familien	Beratungen (Zoom und Telefon)
Studieren mit Kind/ern	a) Studierende b) Lehrende	Mitarbeiterin UNIFY	31 Beratungen
Clearingstelle Wissenschaft und Familie	a) Wissenschaftler*innen mit Kind b) Karriereplanung a) Universitätsmitglieder	Mitarbeiterin UNIFY	5 Beratungen 5 Förderungen
Concierge Service	a) Universitätsmitglieder b) Vereinbarkeit Wissenschaft/ Beruf und Familie	Mitarbeiterin UNIFY	45 Anfragen

**Tabelle 4** Förderung von Wissenschaftlerinnen

Maßnahme, Aktivität, Projekt	a) Adressat*innen b) Aktionsfeld	Akteur*innen der Umsetzung	Qualitätssicherung Reichweite / Ergebnisse / Effekte
Olympia Morata-Programm	a) fortgeschrittene Postdocs und Postdoc in R2-Phase b) Frauenförderung	Mitarbeiterin UNIFY, OMP-Kommission	Förderbeginn März 2023 (Förderzeitraum 2023–2025): 25 Anfragen und Beratungen 15 Interessentinnen 8 Bewerberinnen 4 Förderungen  Förderbeginn März 2024 (Förderzeitraum 2024–2026): 31 Anfragen und Beratungen 27 Interessentinnen 12 Bewerberinnen 4 Förderungen
„Laufbahnberatung <sup>intensiv</sup> “ im Rahmen des Olympia Morata-Programms	a) fortgeschrittene Postdocs und Postdoc in R2-Phase b) Frauenförderung	Mitarbeiterin UNIFY, externe Expertin/Coach	Mai 2023 Teilnehmende: 3  Februar 2024 Teilnehmende: 7  März 2024 Teilnehmende: 4 (3 davon externe Teilnehmerinnen)  April 2024 Teilnehmende: 2
Netzwerktreffen im Rahmen des Olympia Morata-Programms	a) fortgeschrittene Postdocs und Postdoc in R2-Phase b) Frauenförderung	Gleichstellungsbeauftragte, Mitarbeiterin UNIFY	März 2023  Oktober 2023  April 2024
Margarete von Wrangell-Programm (MWK BW)	a) Junior- bzw. Tenure-Track-Professorinnen b) Frauenförderung	Mitarbeiterin UNIFY	1 Anfrage und Beratung
Lunch Talk Reihe „Lets care about money. Mit finanzieller Selbstfürsorge zur Unabhängigkeit“	a) FLINTA* Universitätsmitglieder b) Frauenförderung	Mitarbeiterin UNIFY, 3 externe Referentinnen	Teilnehmende insgesamt: 296

**Tabelle 5** Diversity Projekte

Maßnahme, Projekt	a) Adressat*innen b) Aktionsfeld	Akteur*innen der Umsetzung	Qualitätssicherung Reichweite / Ergebnisse / Effekte
8 Workshops zu den Diversity-Dimensionen im Rahmen des Beteiligungsprozesses	a) Universitätsmitglieder b) Partizipation	2 Mitarbeiterinnen UNIFY, Externe Agentur	Dokumentation, Teilnehmende: 110
Trainingsangebot „Interkulturelle Sensibilisierung für Studierende“ 2 Workshops Deutsch und Englisch	a) Studierende, Tutor*innen, Hilfwissenschaftler*innen b) Training	Mitarbeiterinnen UNIFY, Externe Trainerin	Dokumentation, Teilnehmende: 20 Maßnahme wird fortgeführt
Trainingsangebot „Vielfältig lehren – Gender und Diversity in der Hochschullehre“	a) Hochschullehrende b) Training	2 Mitarbeiterinnen UNIFY, Externe Trainerin	Dokumentation, Teilnehmende: 9 Maßnahme wird fortgeführt
Lunch Talk Reihe „Diversity in subject matter/s“ 5 Veranstaltungen	a) Mitarbeiter*innen b) Dig. Talks	Mitarbeiterin UNIFY, Referent*innen	Dokumentation, Teilnehmende: ca. 150
Lehrveranstaltung „Diversity und Antidiskriminierung in der Organisationsentwicklung“	a) Studierende Master Versorgungsforschung b) Lehrveranstaltung	2 Mitarbeiterinnen UNIFY	Dokumentation, Teilnehmende: 12
Digitale Veranstaltung „Grenzüberschreitungen im Hochschulkontext“	a) Alle Internen und Externen b) Informationsveranstaltung zum Launch von GUIDE c) Paneldiskussion	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte; Leitung UNIFY; zentrale Anlaufstelle, 2 Gäste im Panel	Dokumentation, Teilnehmende: 86
Walk Safe INF – Präventivprogramm	a) Alle b) Campus Neuenheimer Feld	Mitarbeiterin UNIFY, Polizei, Dezernat 3, Personalrat, Klinikum, Beauftragte für Chancengleichheit	Permanent, 2022: 534 2023: 649 Personenbegleitungen
Ausschreibung „Diversity Innovations“	a) Lehrende b) Förderung Lehrauftrag	Mitarbeiterin UNIFY	Dokumentation 1 Lehrauftrag gefördert

„New Potentials“ Förderprogramm	a) Erststudierende b) Förderung	2 Mitarbeiterinnen UNIFY, Mentor*innen	Dokumentation, Teilnehmende: 10 Evaluation Programm wird fortgeführt
Pilot „Queer Beratung“	a) Universitätsmitglieder b) Beratung	Mitarbeiter UNIFY	Dokumentation: Bereits 5 Beratungen vor dem offiziellen Launch des Projektes
Fortbildung „Gendersensible Sprache – Eine praktische Starthilfe“	a) Mitarbeiter*innen b) Training	Mitarbeiter UNIFY	Dokumentation: noch nicht abgeschlossen, Nach- besprechungen stehen aus Teilnehmende: 15
Veranstaltung „Neuro- diversität – Einblicke und Merkmale von ADHS, Hochsensibilität und neurodi- vergenten Bedürfnissen“	a) Mitarbeiter*innen b) Informationsveranstaltung und Austausch	Mitarbeiterin UNIFY, externe Trainerin	Dokumentation, Teilnehmende insgesamt: 140

UNIFY – Unit for Family, Diversity & Equality

Universität Heidelberg

Hauptstraße 126

69117 Heidelberg

[unify@uni-heidelberg.de](mailto:unify@uni-heidelberg.de)