



UNIT FOR
FAMILY,
DIVERSITY
AND EQUALITY



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

TÄTIGKEITSBERICHT UNIFY GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE UNIVERSITÄT HEIDELBERG

Berichtszeitraum

1. Mai 2024 bis 30. April 2025

UNIFY – Unit for Family, Diversity & Equality 2024/2025

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

Dr. Dennis Dietz, HSE

- Ansprechperson für Antidiskriminierung und sexuelle Belästigung

Charlotte von Knobelsdorff, Dipl.-Soz., MPA

Leitung UNIFY – Unit for Family, Diversity & Equality

- Clearingstelle Wissenschaft und Familie
- Karriereberatung
- Gender Consulting
- Partnerschaftliches Verhalten
- Ansprechperson für Antidiskriminierung und sexuelle Belästigung

Jessica Bender

- Finanzen
- Assistenz

Dr. Janine Schiebel

- Zentrale Anlaufstelle GUIDE
- Konzeption

Dr. Nele Awad Poppendiek

- Zentrale Anlaufstelle GUIDE
- Beratung Antidiskriminierung, sexuelle Belästigung, Konflikte

Redaktion

Nele Awad-Poppendiek
Marie-Claire Kabengele
Charlotte von Knobelsdorff
Evelyn Kuttikattu
Marina Ladan
Konstanze Plaschke
Janine Schiebel
Christiane Schwieren
Andrea Steinmann
Carmen Waiblinger
Philipp Wehage
Annika Werner

Berichtszeitraum

1. Mai 2024 bis 30. April 2025

Dr. Marie-Claire Kabengele

- Gleichstellung an den Fakultäten
- Diversity-Management
- Ansprechperson für Antidiskriminierung und sexuelle Belästigung

Carmen Waiblinger, M.A.

- Nachwuchsprogramme
- Diversity-Management

Annika Werner, M.A.

- Diversity-Management
- New Potential Programm

Philipp Wehage, M.A.

- Diversity-Management
- Kommunikation und Queerberatung

Evelyn Kuttikattu, M.A.

- Diversity-Management
- Studium mit Care-Verantwortung

Marina Ladan, M.A.

- Concierge Service
- Audit Familiengerechte Hochschule
- Service für Familien
- Gender Controlling

Andrea Steinmann, M.A.

- Audit Familiengerechte Hochschule
- Service für Familien

Erica Meier Perin

Ruth Ferreira Lima Scholze

Elia Nogueira da Fonseca

- Tagespflegepersonen KidsClub

UNIFY

www.unify.uni-heidelberg.de/de

Gleichstellung

www.unify.uni-heidelberg.de/de/gleichstellung

Familienservice

www.unify.uni-heidelberg.de/de/familie

Diversity

www.unify.uni-heidelberg.de/de/vielfalt

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	4
1. Ziele und Arbeitsfelder	6
Bericht der stellvertretenden Universitätsgleichstellungsbeauftragten, Medizin Heidelberg	7
Netzwerkaktivitäten und externes Consulting UNIFY – Unit for Family, Diversity & Equality	9
2. Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Familie	10
3. Diversity und Antidiskriminierung	12
3.1 Diversity	12
3.2 Antidiskriminierung	14
4. Gleichstellung	16
4.1 Förderung von Wissenschaftlerinnen	16
4.2 Frauen in Berufungsverfahren und aktive Rekrutierung	17
5. Übersichten zur Umsetzung von Maßnahmen und ihrer Inanspruchnahme	20

VORWORT

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
liebe Universitätsmitglieder,

wieder liegt ein Tätigkeitsbericht aus dem Bereich Gleichstellung, Diversity und Care-Work vor. Könnten wir den Fokus nur auf unsere Universität richten, so wäre der aktuelle Bericht in großem Maße Grund zur Freude. Positive Trends in Bezug auf Berufungen von Frauen, ein guter Start für das neue Diversity-Konzept, die Einsetzung und Schulung von über 68 Vertrauenslots*innen im Rahmen von GUIDE, der Erfolg beim Professorinnenprogramm des Landes, und natürlich der Erfolg unserer drei Clusterinitiativen, an deren Anträgen UNIFY ebenfalls beteiligt war. Auch der Umzug von UNIFY in die wunderschönen neuen Räume auf dem Campus Bergheim. Das alles ist sehr erfreulich und zeigt, wie gut die Arbeit ist, die von den Mitarbeiter*innen von UNIFY geleistet wird. Es zeigt aber auch, wie gut Gleichstellung und Diversity in der Mitte der Universität angekommen und verankert sind – und es sind nicht nur die formalen oder institutionalisierten Gleichstellungsakteur*innen, die die Universität diesbezüglich voranbringen. Auch die Stadt- und Zivilgesellschaft sowie viele unbekannte Universitätsmitglieder sind gemeinsam auf dem Weg in eine chancengerechtere Gesellschaft ohne Diskriminierung oder Übergriffe.

Leider können wir aber unseren Blick nicht nur nach innen richten – und von außen hat sich die Lage geradezu dramatisch verändert.

Die weltpolitischen Konflikte, die auch unsere Arbeit im letzten Jahr mitgeprägt haben, haben sich noch verschärft und beschäftigen auch die Universitäten in Baden-Württemberg, in Deutschland und Europa, und darüber hinaus weiterhin. Aus Gleichstellungsperspektive gilt es, sich mit

dem Spannungsfeld zwischen „Safe-Spaces“ und „Wissenschafts- und Meinungsfreiheit“ auseinander zu setzen – dies haben wir im Berichtsjahr mit einem viel beachteten Symposium mit dem Titel „Lost in Discourse – Reichweite von Meinungs- und Wissenschaftsfreiheiten an Universitäten“ getan. Die hier begonnen Diskussionen müssen jetzt weiter in die Universität getragen werden und möglichst breit fortgeführt werden.

Am besorgniserregendsten sind jedoch die Entwicklungen in den USA, die jeden Tag neue, irritierende, Wendungen nehmen. Neben Klimawandel und Public Health ist es vor allem EDI (Equality, Diversity & Inclusion), das von der amerikanischen Regierung in den Fokus genommen wird und möglichst abgeschafft werden soll. Diese Bewegung betraf zunächst unsere europäischen Partneruniversitäten, aber später bekamen auch bei uns Kolleg*innen Nachfragen, ob in ihren US geförderten Projekten solche Maßnahmen vorgesehen seien, verbunden mit dem Druck, sie einzustellen. Das ist natürlich im Kontext einer deutschen Universität weder gewünscht noch rechtlich möglich. Aber auch darüber hinaus sind Forschungs- und Studienkooperationen und -austausche bedroht, täglich kommen neue Maßnahmen dazu. Diese Flut an Neu- und Andersregelungen schafft durch ihre schiere Masse zusätzliche Unsicherheit bei Forschenden, bei Studierenden und bei Mitarbeitenden.

Es bleibt zu hoffen, dass diese Entwicklung vorübergehend ist, dass sich das US-Amerikanische Wissenschaftssystem als stabil demokratisch erweist und im nächsten Jahr wieder gute Nachrichten aus den internationalen Kooperationen berichtet werden können.

Wir müssen uns aber auch damit befassen, was passiert, wenn dem nicht so ist. Wie können wir sicherstellen, dass unsere Universität(en), unser Wissenschaftssystem vielfältig und frei bleiben?

Als Gleichstellungsakteur*innen müssen wir gemeinsam mit der gesamten wissenschaftlichen Gemeinschaft daran arbeiten, unseren Partner*innen Unterstützung anzubieten, und sicherstellen, dass Diskursräume offen sind und bleiben, die Wissenschaftsfreiheit gewahrt ist – und sich alle an unserer Universität sicher vor Diskriminierung, Anfeindung, Bedrohung oder Belästigung fühlen können.

Schließen möchte ich dennoch positiv und noch einmal auf die vielen Dinge hinweisen, die wir gemeinsam erreicht haben, und von denen dieser Bericht nur einen kleinen Eindruck vermitteln kann. Selbstverständlich möchte ich bei dieser Gelegenheit auch all denen danken, die zu diesen Erfolgen beigetragen haben – dem Team von UNIFY, meiner Stellvertreterin sowie diesen auf Fakultätsebene und dem Prorektor für Diversität & Internationales, aber auch allen Anderen, die ich hier nicht namentlich erwähnen kann, die an allen möglichen Stellen der Universität dazu beitragen, dass die Universität Heidelberg ein Ort ist und bleibt, an dem in Vielfalt, Offenheit und mit Kreativität und Engagement gemeinsam gelernt, geforscht und gearbeitet wird.

Ihre Christiane Schwierern

1. ZIELE UND ARBEITSFELDER

Die Universitätsgleichstellungsbeauftragten, der Prorektor sowie UNIFY, die zentrale Einrichtung an der Universität Heidelberg, widmen sich den Themen Vereinbarkeit, Diversität, 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.

An der Universität Heidelberg wird diesbezüglich kontinuierlich daran gearbeitet, eine Kultur zu entwickeln und zu erhalten, die sich durch einen fairen, chancengerechten

und partizipativen Umgang miteinander auszeichnet. Diese Kultur durchzieht alle Bereiche, Strategien, Auswahlverfahren sowie das Führungsverhalten.

Strategische Ziele

1. Vereinbarkeit von Studium, Beruf, oder Wissenschaft mit Familie/Pflege in allen Bereichen der Universität.
2. Vielfaltsdimensionen in allen Bereichen vertreten, integriert und alle Teilbereiche der UHD sind 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	<ul style="list-style-type: none"> – Weiterbildungsangebote: Awareness-Training, Active Bystander Training, Geschlechtergerechte Sprache, Professional Skills, Inklusive Kommunikation für den Studienalltag – Mitarbeit an der Etablierung eines Gender- und Diversity Studies Certificate for Advanced Studies (CAS) – Individuelle Förderung und Beratung – Verfügungsfonds – Nachteilsausgleich
Erhöhung der Frauenanteile – auf allen Ebenen	<ul style="list-style-type: none"> – Aktive Rekrutierung in Berufungsverfahren – Gestaltung geschlechtergerechter Berufungsverfahren – Olympia Morata-Programm – Programme Medizin HD (OMP-Med., Rahel Gotein-Straus-Programm, Kurzzeitstipendien) Beteiligung an Landesprogrammen (Margarete von Wrangell-Programm) – Dezentrale Gleichstellung – MINT-Programme (Upstream, Wolke 7)
Care-Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> – Familienservice/Kinderhaus – KidS – Kind/er im Studium – Clearingstelle Wissenschaft und Familie – Concierge Service – Audit Familiengerechte Hochschule – Planung Jahrestagung Familie in der Hochschule e.V. – Vereinbarkeit und Pflege
Beteiligung bei Stellenbesetzungen – Berufungen – im akademischen Dienst	<ul style="list-style-type: none"> – Mitarbeit in Berufungsverfahren – Aktive Rekrutierung – geschlechtergerechtes Berufungsverfahren – Gender Bias in Berufungsverfahren

Sexuelle Belästigung, Mobbing, Stalking und Antidiskriminierung; Arbeits- und Studienkonflikte	<ul style="list-style-type: none"> – Vertrauliche Beratungsanlaufstellen – Walk Safe-Programm – Senatsrichtlinie Partnerschaftliches Verhalten mit Katalog möglicher Maßnahmen bei Fehlverhalten – 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
Evaluationen	<ul style="list-style-type: none"> – Gendercontrolling Universität – Gendercontrolling Fächer
Diversity-Management (Zugang und Teilhabe ermöglichen)	<ul style="list-style-type: none"> – Erstellung und Umsetzung Diversity Konzept – Förderprogramme – Verfügungsfonds – Queer-Beratung – Sensibilisierung und Weiterbildung

**Bericht der stellvertretenden
Universitätsgleichstellungsbeauftragten,
Medizin Heidelberg**

Die Struktur

Kommission für Gleichstellung (1 GB und 5 Stellvertretungen aus unterschiedlichen Qualifikations- und Funktionsbereichen: vom Studierenden bis zur Abteilungsleitung, davon 2 Männer)

Auftrag

Die Gleichstellungsbeauftragten (GB) unterstützen die Fakultät und Hochschulleitung bei der Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Frauen und Männern und bei der Beseitigung bestehender Nachteile für ärztlich-wissenschaftlich tätige Frauen sowie Studentinnen. Sie fördern aktiv die Erhöhung der Frauenanteile in allen Fächern und auf allen Ebenen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und sorgen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher/medizinischer Tätigkeit. Bei allen Aufgaben und Entscheidungen der Fakultät sind die geschlechterspezifischen Auswirkungen zu beachten.

Weitere Ziele

- Erhöhung der Attraktivität der wissenschaftlichen/ klinischen Ausbildung für Frauen z. B. hinsichtlich Mutterschutzgesetzes, Führung in Teilzeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Erhöhung der Sichtbarkeit hochqualifizierter Frauen durch verstärkte Außendarstellung in Gremien und Kommissionen sowie in den sozialen Medien des Universitätsklinikums (UKHD)

Wirkungsfelder

- Strategie, Taktik, Programmentwicklung und Konzeption von Gleichstellungsmaßnahmen in Zusammenarbeit mit dem Klinikum, der Fakultät und Universität
- Gremienmitwirkung (z. B. Fakultät, Universität, Senat) und Kommissionsarbeit
- Initiierung von Kooperation, Austausch und Vernetzung auf lokalen, regionalen und nationalen Ebenen (Universität, Land, Bund) zu gleichstellungsrelevanten Fragen
- Beratungen zu Konflikten und Fehlverhalten in Kooperation mit UNIFY, dem Klinikum und bestellten Vertrauenspersonen
- Initiierung von Arbeitsgruppen und Netzwerken zu Gleichstellungsfragen
- Individuelle Laufbahnberatungen zu Forschungsförderung und Karriereentwicklung
- Stärkung der gendersensiblen Medizin in Forschung, Lehre und Klinik

Tabelle 2 Aufgaben der Gleichstellung, Medizin Heidelberg

Aufgabenbereiche	Maßnahmen, Programme, Aktivitäten
Beseitigung von Nachteilen	<ul style="list-style-type: none"> – Personalisierte Therapie und Frauengesundheit: Weitere strategische Implementierung der gendersensiblen Medizin in Klinik, Forschung und Lehre, Initiierung von Netzwerktreffen zur Bündelung von aktuellen und zukünftigen gendermedizinischen Aktivitäten im Rhein-Neckar-Raum, Implementierung der Thematik Gendermedizin in den fakultären Struktur- und Entwicklungsplan, Entwicklung eines Wahlfachs Gender für die Vorklinik, Diskussion einer Professur für gendersensitive Medizin im Rahmen des BMBF-Professorinnenprogramms, Etablierung einer Kolloquiumsreihe zur Gendermedizin, Impulsgebung bei Drittmittelanträgen zur gendersensitiven Medizin, Einbringen von Gleichstellungs- und Genderaspekten in das „Netzwerk Universitäre Medizin – NUM“
Erhöhung der Frauenanteile auf den Ebenen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	<ul style="list-style-type: none"> – Analyse der Frauenquote in den Bereichen Habilitation, apl. Professur, Professur und im oberärztlichen Bereich zeigte in allen Feldern (unter)durchschnittliche Werte – daher folgt ein Maßnahmenpaket <ul style="list-style-type: none"> – Verstärkte aktive Rekrutierung in Berufungsverfahren v.a. auch durch den Fakultätsvorstand, – Konzeption eines internen Leitfadens für fakultäre GB für Berufungsverfahren – Unterstützung des Vorstandes hinsichtlich der Standardisierung von Berufungsverfahren – Diskussion um finanzielle Unterstützung der Abteilungen bei Berufung von Frauen in nachgeordnete Professuren („positive incentives“) = Initiierung eines internen „Professorinnen-Programmes“ – Dual Career Angebote im Blick haben – Verstärkte Benennung von Frauen in Gremien, Vorstand und Kommissionen – Individuelle Karriereberatungen auf allen Qualifikationsstufen – Netzwerktreffen – Federführende Mitarbeit in der ‚Kommission für Gleichstellungsprogramme‘/ Begutachtungen frauenspezifischer Fördermaßnahmen im Rahmen der fakultären ‚Career Development‘ Programme: (Rahel Gotein-Straus-Programm, Olympia Morata (OM), Kurzzeitstipendien, Mentoring-Programm) – Am Klinikum: Unterstützung des Women’s Career Programm – An der Uni: Begutachtung des universitären OM-Programm, Mitarbeit in Kommission für Deutschlandstipendium und in Auswahlkommission für die Marsilius-Fellows
Care-Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> – Diskussion: Programm zur Förderung von Teilzeit und geteilter Führung im oberärztlichen Bereich durch das Klinikum – Mutterschutzgesetz: Umsetzung von Verbesserungen für im OP tätige Schwangere – Unterstützung des UKHD bei geplanter betriebseigener Kita
Beteiligung bei Stellenbesetzungen	<ul style="list-style-type: none"> – Professor*innenstellen: Auf allen Stufen eines Berufungsverfahrens – außer bei den Berufungsverhandlungen – beteiligt – 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	<ul style="list-style-type: none"> – Task Force zur Erarbeitung von neuen Konzepten speziell in der Zahnmedizin und für Studierende für Humanmedizin bei Problemen, die insbesondere durch die körperliche Nähe bei medizinischen Untersuchungen über das Konzept des Konfliktmanagements der Universität hinausgehen – Initiierung „Round Table“ Zahnmedizin – Fakultäre Vertrauensdozentin für Studierende – Beratung und Unterstützung von Ratsuchenden und Vermittlung von Anlaufstellen für Hilfsangebote – Unterstützung von GUIDE bei der Etablierung von ehrenamtlichen Vertrauenslots*innen und im UKHD von Navigator*innen – Im Klinikum: Unterstützung <ul style="list-style-type: none"> – vertrauliches anonymes Hinweissystem – Stabsstelle Konflikt- und Krisenmanagement – Kampagne „Klare Kante gegen sexuelle Belästigung“

Diversity Management	<ul style="list-style-type: none"> – Initiierung von neuen „Diversity“-Konzepten in der Lehre, Antidiskriminierungskampagne in der Lehre
Kooperation und Vernetzung	<ul style="list-style-type: none"> – Konzept für die intensivierte Zusammenarbeit mit der Gleichstellung am Standort Mannheim sowie innerhalb von Klinikum und Universität, Vorbereitung einer Fusion der Gleichstellung HD-MA – Präsentation der Gleichstellung am „Tag der Fakultät“ – Mitarbeit als stellv. GSB der Uni und in Senatskommissionen – Beteiligung am Netzwerk der Gleichstellungsakteurinnen der Medizinischen Fakultäten aus Baden-Württemberg – Vernetzungsarbeit mit dem Klinikum, Uni, Land (LaKoG, bukof e.V.) – Konzeption eines MoU und einer neuen Geschäftsordnung der Lakog als Vorstandsmitglied – Mitarbeit in der bukof Klinika
Mitarbeit im UKHD	<ul style="list-style-type: none"> – AG Mutterschutz, AG Periodics, AG Menopause, AG AGG – Konzeption von Pressemitteilungen über die my UKHD-App – Informationsverbreitung und Fokusgruppenunterstützung – Diskussion der Thematik ‚Geteilte Führung‘ und Teilzeit

**Netzwerkaktivitäten und externes Consulting
UNIFY – Unit for Family, Diversity & Equality**

Extern sind die Mitarbeiter*innen auf Landes- und Bundesebene sowie international aktiv vernetzt. Zudem nehmen die externen Consultinganfragen zu den UNIFY-Maßnahmen und -Projekten zu.

Die Vernetzung betrifft vor allem die Mitarbeit in der Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten BW (LaKoG) und in der Bundeskongress 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.

Die Universitätsgleichstellungsbeauftragte ist Mitglied des Steering Committee der LERU EDI Policy Group und Mitglied der EDI Arbeitsgruppe von COIMBRA.

Teilnahmen und Mitwirkung der Mitarbeiter*innen von UNIFY und der Gleichstellungsbeauftragten an Netzwerken, Konferenzen und Tagungen betrafen vor allem das Engagement bei

- Genderconsulting/DFG,
- German U15 (gegen Antisemitismus/zu CANADA EDI-Exchange),
- GEx-Gleichstellung in den Exzellenzuniversitäten,

- Familie in der Hochschule e.V.,
- berufundfamilie,
- Forum Soziales/Studierendenwerk,
- Netzwerk Antidiskriminierung an Hochschulen,
- Netzwerk Diversity an Hochschulen,
- Netzwerk Gender und Diversity in der Hochschullehre,
- LERU EDI Policy Group,
- COIMBRA EDI Policy Group
- LaKoG,
- BuKoF (Bundeskongress der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten),
- Kommission GLINTER (Gleichstellung und Internationalisierung) der BuKoF,
- 4EU+ Gender and Diversity,
- Mitarbeit an der FACTORY WISSKOMM II (AG Diversität) des BMBF, deren Abschlussbericht im Mai 2025 veröffentlicht wurde.

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 zu erhöhen sowie die damit verbundenen Maßnahmen bekannter zu machen. Unter anderem am Willkommenstag für Erstsemester am 14.10.24, der Studienaufaktmesse am 20.11.24 oder bei den Einführungsveranstaltungen für alle neu an der Universität eingestellten Personen am 02.10.24 und am

20.02.25. Zudem stellten die Mitarbeiter*innen UNIFY mit ihren vielfältigen Themenbereichen am 09.07.24 bei der Einführungsveranstaltung für neu an der Universität angestellte Postdocs, für neu angestellte Azubis am 03.09.24, am 23.10.24 bei der Einführungsveranstaltung für Doktorand*innen sowie am 05.11.24 bei den Masterstudierenden von Transcultural Studies und am 18.03.25 beim Patientenbeirat Neurologie vor. Ebenfalls erfolgte eine Vorstellung für neu eingeschriebene Studierende der Philosophie am 10.10.24. Darüber hinaus war UNIFY am 09.07.24 beim heiTRACKS Navigator für Postdocs sowie auf dem ersten Fakultätentag der Medizin am 18.02.25 vertreten und präsentierte dort die verfügbaren Angebote.

Im Genderconsulting fanden in den Zeiträumen Februar – Mai 2024 sowie Februar – April 2025 zahlreiche Beratungen von Anträgen von Verbundprojekten sowie Clusteranträgen statt sowie Unterstützung bei Vor-Ort-Begehungen der DFG.

Die innovativen Maßnahmen und Projekte von UNIFY haben offenbar Vorbildcharakter, denn die Expertise dazu wird vermehrt von Kolleg*innen anderer Universitäten angefragt. So findet das GUIDE-Verfahren im Berichtsraum viel Zuspruch und Input und Austausch dazu erfolgten mit einem Lehrstuhl sowie dem Personalrat der Universität Mainz, dem Personalrat sowie dem Prorektorat der Goethe Universität Frankfurt sowie der Dualen Hochschule Stuttgart. Kollegialen Austausch dazu gab es mit der Universität Mannheim. Die Gleichstellungsbeauftragte stellte GUIDE für die Kolleg*innen von LERU Universitäten aus den Arbeitsgruppen CARE und EDI vor. Die Ulmer Kolleginnen interessierten sich für das Projekt Entlastung von Wissenschaftlerinnen in der Gremienarbeit. Auch das im Sommer 2024 verabschiedete, in einem Beteiligungsverfahren entstandene Diversity-Konzept wurde als best practice wahrgenommen. So wurde die Expertise von UNIFY von der TSG 1899 Hoffenheim Fußball-Spielbetriebs GmbH im April angefragt und eine Referentin von UNIFY stellte, begleitet von einem Sensibilisierungsinput, den Beteiligungsprozess und das neue Konzept einer Steuerungsgruppe vor Ort vor. Auch seitens einiger Forschender gab es Interesse – so wurde UNIFY zur Teilnahme an zwei Expertise fokussierten Studien im Themenfeld eingeladen.

2. VEREINBARKEIT VON STUDIUM UND BERUF MIT FAMILIE

Flexible Kinderbetreuung ist für die Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Familie ein wichtiger Baustein. Die Nutzung der Notfallbetreuung Backup-Service wurde im Berichtszeitraum 28-mal in Anspruch genommen. Auch die Nachfrage nach Kongressbetreuung ist angestiegen. Durch das Tagespflegepersonal wurden Kinder auf zehn Kongressen, Retreats und Veranstaltungen betreut.

Zusammen mit dem Team des KidsClubs wurde ein pädagogisches Konzept erarbeitet und auf die Homepage gestellt. Die Neugestaltung der Homepage bietet Beschäftigten mit Kind/ern einen guten Überblick über die Angebote und Informationen zum Thema Vereinbarkeit. In der persönlichen Beratung wurden hauptsächlich Kinderbetreuungs- und Schulumöglichkeiten nachgefragt. Die Beschäftigten, die den Service für Familien direkt in Anspruch genommen haben, kamen zu 90 Prozent aus der Universität, zu zehn Prozent von den Kooperationspartnern MPI, DKFZ, PH und Universitätsklinikum.

Die Ferienprogramme von den Ferienbetreuungs-Anbietern HeduNatur und Ferien-Champs waren wie in jedem Jahr stark nachgefragt. Bei diesen Kooperationspartnern erhalten Beschäftigte der Universität mit Kindern einen Zuschuss zur Ferienbetreuung.

Beratungsbedarf bestand auch bei schwangeren Studierenden, Studierenden mit Kindern und Pflegeverantwortung sowie den Fachstudienberatungen. Im Berichtszeitraum wurden 27 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, Teilzeitpotenzen und die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Nachteilsausgleichen wie alternativen Leistungen und Fristverlängerungen für Prüfungsleistungen im Mittelpunkt der Beratung und Vermittlung zwischen Studierenden und Lehrenden. Auch das Thema Vereinbarkeit des Studiums mit Pflegeverantwortung für ältere Familienmitglieder war Gegenstand der Beratungen. Im Rahmen dieser Themen wurden auch für zwei Studierende Unterstützungsschreiben verfasst.

Weiterbildung, Lernangebote, Veranstaltungen

Zum Thema Audit Familiengerechte Hochschule der berufundfamilie Service GmbH fand vom 24. bis 28.03.25 eine Themenwoche #agematters – alter(n)sbewusst attraktiv statt, in der die Dimension Alter jeden Tag aus einer anderen Perspektive betrachtet wurde.

Drei Referentinnen von UNIFY haben am 13.02.25 an einer Pflegelots*innen-Schulung der Heidelberger Diensteteilgenommen, darauffolgend an einer zweitägigen Fortbildung zum Pflegeguide der Unfallkasse BW, deren erstes Modul am 10.04.25 stattfand.

Im Frühjahr 2024 erschien in Kooperation mit HeiPod, dem Podcast der Zentralen Studienberatung, eine Folge zum Thema (Medizin) Studium mit Kind. Der studentischen Zeitschrift ruprecht wurde im April 2025 ein Interview zum Thema Care-Verantwortung im Studium gegeben.

Kooperation und Vernetzung

Vom 06.05.24 bis 08.05.24 fand in Göttingen die Jahrestagung vom Verein Familie in der Hochschule statt mit dem Thema: Care in or caring universities – Zukunftsweisende Wege in eine fürsorgende Hochschulkultur. Am 17. und 18.09.24 gab es in Leipzig das Arbeitstreffen und die Mitgliederversammlung von FidH. Die Uni Heidelberg wird die 10. Jahrestagung mit Mitgliederversammlung und Arbeitstreffen im Juni 2025 ausrichten. Die Veranstaltung hat die kritische Auseinandersetzung mit Männlichkeit(en) zum Thema und schließt damit an aktuelle Diskurse um Familien- und Carearbeit an. Im Berichtszeitraum wurde diese große Veranstaltung vorbereitet.

Die Universität Heidelberg ist über das Forum Soziales mit dem Studierendenwerk Heidelberg (Vernetzungstreffen 05.11.24) und weiteren Institutionen wie z. B Dual Career Service (06.02.25), Heidelberger Dienste (07.04.25), Heidelberg International School (09.04.25) vernetzt, so dass einzelne Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten zur fortlaufenden Verbesserung der Beratungsqualität noch zielgerichteter koordiniert werden konnten.

Darüber hinaus hat sich die Universität Heidelberg an der Woche der Vereinbarkeit 2024 (04. bis 08.11.24), welche

von berufundfamilie GmbH organisiert wurde, beteiligt. Das Ergebnis der Fotoaktion waren Fotos, die veranschaulichen, mit welchen Maßnahmen/Angeboten wir als Universität für den Umgang mit individuellen Vereinbarkeitsbedarfen unserer Beschäftigten bzw. Studierenden übernehmen.

Die Clearingstelle Wissenschaft und Familie zur Unterstützung der Laufbahn von Nachwuchswissenschaftler*innen mit Kind (moderiert Beratung mit Instituts- bzw. Klinikleitung und Angebot einer Stellvertretung, während Mutterschutz und Elternzeit) wurde siebenmal in Anspruch genommen – davon wurde zweimal 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 sechsmal in Anspruch genommen.

Der Concierge-Service als eines der zentralen Projekte des Audit Familiengerechte Hochschule hat sich generell bewährt. Das Angebot wurde aktualisiert und es wurden insgesamt 32 Anfragen von den für den Concierge-Service zuständigen Ansprechpartnerinnen bearbeitet.

3. DIVERSITY UND ANTIDISKRIMINIERUNG

3.1 Diversity

Die Sichtbarmachung und Wertschätzung von Vielfalt an der Universität ist zentral für einen diversitätssensiblen Kulturwandel. So wurden im Berichtszeitraum unterschiedliche Vielfaltdimensionen des Diversity Managements adressiert. Das Ende April 2024 in einem Beteiligungsprozess entstandene Diversity-Konzept wurde im Frühjahr 2024 der Forschungs- und Strategie-Kommission vorgestellt, im Juli im Rektorat vorgestellt und verabschiedet und am 01.10.24 im Senat diskutiert und verabschiedet.

Als empowernde Maßnahme des Diversity-Konzepts wurde im Berichtszeitraum das vertrauliche Beratungsangebot für queere Universitätsangehörige weiter ausgebaut. Im Berichtszeitraum fanden acht Beratungen statt.

Die Integration von Gender und Diversität in Forschung und Lehre wurde mit unterschiedlichen Unternehmungen im Berichtszeitraum verfolgt. So wurde in Zusammenarbeit mit dem Studiendekanat der Fakultät für Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften von UNIFY ein Praxis-Kit Diversity in der Lehre für die Lehrenden erstellt und als Pilotprojekt in der Fakultät erprobt. Das Feedback von Seiten der Lehrenden steht aktuell noch aus. Nach einer umfassenden Analyse der Rückmeldungen wird eine Ausweitung des Angebots für andere Fachbereiche angestrebt.

Weiterbildung, Lernangebote, Veranstaltungen

Das an deutschen Hochschulen bisher einzigartige Projekt New Potentials (Teil der Exzellenzstrategie) startete im Wintersemester 2024 erneut, diesmal mit acht 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 Mai 2024 wurde im Rahmen des Diversity-Monats der Fokus auf das Thema Gehörlosigkeit gelegt. Die Veranstaltung „Sprache und Kultur einer Minderheit: Die deutsche

Gebärdensprache und ihre Kulturgemeinschaft“ fand in Kooperation mit der PH Heidelberg statt. Neben einem Vortrag gab es auch die Möglichkeit DGS-Schnupperkurse zu besuchen. Dieses Angebot war so nachgefragt, dass der Kurs gesplittet wurde um den mehr als 100 Interessierten (überwiegend, aber nicht nur, Studierende) die Möglichkeit zur Teilnahme zu geben.

Bei einem Terrassengespräch der HSE zu diversitätssensibler Pädagogik wurde unter Beteiligung eines Mitarbeiters von UNIFY öffentlich über den Umgang mit Diversität in verschiedenen Lehrumgebungen diskutiert.

Lehrende wurden im Juli 2024 mit dem Workshop: „Diversitätssensible Lehren – mehr Sicherheit im Umgang mit Diskriminierung“ angesprochen. In drei Phasen, einer asynchronen Vorbereitung, einem synchronen digitalen Theorie-Workshop und einer Fallbesprechung an einem zweiten Termin vor Ort bildeten sich ca. 15 Lehrende weiter.

Am 04.12.24 fand in der Alten Aula der Universität ein ganztägiges Symposium von UNIFY und dem Prorektorat Internationales und Diversität statt. Unter dem Titel „Lost in Discourse?! – Reichweite von Meinungs- und Wissenschaftsfreiheit an Universitäten“ diskutierten die Teilnehmenden über (mögliche) Grenzen des Sagbaren, über Dialogfähigkeit und universitäre Verantwortung im gesellschaftlichen und akademischen Diskurs über Meinungs- und Wissenschaftsfreiheit. Neben Keynotes des Heidelberger Juristen Hanno Kube und der TU-Präsidentin Geraldine Rauch diskutierten im Panel und in den nachmittäglichen Workshops Kathia Serrano (Universität Heidelberg), Sarah Elsuni (Frankfurt UAS), Machiel Keestra (Universiteit van Amsterdam), Frederek Musall (Julius-Maximilians-Universität Würzburg) und Christiane Thompson (Goethe-Universität Frankfurt).

Im April 2025 wurde die erneute Bewerbung für das Total E-Quality Prädikat abgegeben. Das Total E-Quality ist ein Prädikat, das Organisationen auszeichnet, die sich in besonderer Weise für Chancengleichheit und Diversity einsetzen. Die UHD war bisher zweimal zertifiziert.

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 und ein steigendes Interesse aus anderen universitären Abteilungen festzustellen. Mitarbeiter*innen von UNIFY helfen im Rahmen einer Arbeitsgruppe mit, ein Certificate for Advanced Studies in Gender & Diversity Studies an der Uni Heidelberg zu etablieren. Voraussichtlicher Start des Zertifikats ist das Wintersemester 25/26.

Als Redner*innen waren Mitarbeitende von UNIFY auf verschiedene Veranstaltungen eingeladen, so etwa bei einer Podiumsdiskussion zu diversitätssensibler Pädagogik der HSE (15.05.24). Besonders erfreulich war die erneute Einladung zu einer Weiterbildung für Dolmetscher*innen am EUGH (24.10.24) durch das Institut für Übersetzen und Dolmetschen sowie eine Einladung zur Teilnahme bei der Auftakttagung des neuen SFB 1638 (08.04.25).

Im Rahmen des Weiterbildungs-Bausteins des New Potential Förderprogrammes für Erststudierende führte eine Referentin für die Geförderten einen Diversity-Workshop mit Vertiefung zum Thema Rassismen durch.

Am 16.01.25 führten zwei Referentinnen 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 Verankerung der Diversityarbeit in den Strukturen der Uni Heidelberg sind Vernetzung, Kooperation, Kommunikation und Austausch zentrale Daueraufgaben.

Universitätsintern ist eine Mitarbeiterin in der AG Barrierefreiheit aktiv, die Interessierte und Stakeholder zum Thema vernetzt und regelmäßig die Möglichkeit zum Austausch und zur Diskussion über aktuelle Belange von Universitätsmitgliedern mit Behinderung oder chronischer Krankheit bietet. Diese Runde ermöglicht auch die Abstimmung und Koordination der im Diversity-Konzept zu diesem Themenfeld geplanten Maßnahmen. In der letzten Sitzung unter der Leitung der Prorektorin für Studium und Lehre wurde vereinbart, die AG als

Teil des Senatsausschusses Lehre strukturell nachhaltig zu verankern.

Mitarbeiter*innen des Diversity Managements vernetzten sich im Berichtszeitraum mit Akteur*innen aus Stadt (z. B. dem Amt für Chancengleichheit), Zivilgesellschaft (Queeres Netzwerk HD, Mosaik e.V., Frauennotruf) sowie mit Mitarbeitenden an der Uni Heidelberg (z. B. beim Projekt Uni-Vital, HeiSkills, hei_INNOVATION, Graduiertenakademie und Forschungsstellen) und anderen Hochschulen. Auch die Vernetzung mit Organisationen des Studierendenrats (z. B. Queer Referat, Antirassismusreferat, verschiedene Fachschaften) und weiteren studentischen Initiativen (z. B. Studentische Vertretung der Hochschule für Jüdische Studien) wird weiterhin aktiv verfolgt und aufrechterhalten. Neben der Arbeit an Synergien und Kooperationen standen hier Information über die Angebote von UNIFY und deren Verbreitung, Evaluation und Weiterentwicklung im Zentrum. Zudem ist UNIFY weiterhin 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. Beide Netzwerke verfolgen das Ziel, Akteur*innen aus verschiedenen Bereichen (Hochschulen, zivilgesellschaftliche Organisationen, Initiativen der Stadt, etc.) zusammenzubringen und Entwicklungen und Strategien der Stadtgesellschaft aktiv mitzugestalten. Zudem ist UNIFY im Rahmen des Runden Tisches gegen Rassismus Mitglied der Arbeitsgruppe zum Thema Rassismus in der Bildung. Auch in einer neu entstandenen Arbeitsgruppe zum Thema Rassismus und (mentale) Gesundheit ist UNIFY repräsentiert.

Mit dem Amt für Chancengleichheit der Stadt Heidelberg fand 2024 auch auf der Führungsebene ein Austausch statt, in dem der Stand verschiedener Projekte sowie strategische Vorgehensweisen diskutiert wurden. Dieser Austausch wird in Zukunft regelmäßig zweimal im Jahr erfolgen.

UNIFY ist zudem in mehrere Arbeitsgruppen der U15 mit dem Themenschwerpunkt Equity, Diversity and Inclusion (EDI) involviert. So besuchten Mitglieder von UNIFY in diesem Zuge im Juli 2024 die Tagung der Arbeitsgruppe EDI der deutschen und kanadischen U15 in Frankfurt am Main. Mitarbeiterinnen von UNIFY sind seither weiterhin aktiv in die Arbeitsgruppe involviert.

Am 28.11.24 nahm eine Referentin von UNIFY an der Tagung „Diversität an Hochschulen erheben. Herausforderungen und Lösungsansätze für die Diversitäts- und Antidiskriminierungsarbeit an der Goethe-Universität Frankfurt“ teil. Im März 2025 nahmen zwei Mitglieder von UNIFY sowie die Universitätsgleichstellungsbeauftragte an der Konferenz „Breaking BAIS – wie Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und Medien die Sichtbarkeit innovativer Frauen erhöhen“ teil. Zudem fand reger Austausch mit den Universitäten Freiburg und Mannheim statt, die im Berichtszeitraum ebenfalls einen Fachtag für Hochschulen zum Thema Bias organisierten. Mitarbeiterinnen von UNIFY sind für den im Mai 2025 stattfindenden Fachtag als Referentinnen im Programm vertreten.

Im Rahmen des New Potentials Programmes findet eine dauerhafte Zusammenarbeit mit der Organisation Arbeiterkind.de statt. Dies umfasst Veranstaltungen zu relevanten Themen für Erststudierende und die Nutzung des Netzwerks von Arbeiterkind.de für die Teilnehmenden des Förderprogramms.

3.2 Antidiskriminierung

Für GUIDE – das Verfahren zum professionellen Umgang bei Konflikten und Fehlverhalten (Diskriminierungen, Mobbing, Stalking, Belästigungen) hat die zentrale Anlaufstelle das Vertrauenslots*innen-Konzept gestartet.

Zum Konzept wurden Rückmeldungen aus den Einrichtungen eingeholt und für die Anzahl notwendiger Vertrauenslots*innen ein Schlüssel kalkuliert. Neben der Möglichkeit sich initiativ auf das Ehrenamt zu bewerben, konnten Einrichtungen zudem Vorschläge einreichen. Nach vorab festgelegten Auswahlkriterien und Bewerbungsgesprächen durch die Rektoratskommission Partnerschaftliches Verhalten, wurden 68 Vertrauenslots*innen aller Statusgruppen im Rektorat ernannt. Diese wurden in einem Kick-off am 30.09.24 über die Abläufe von GUIDE informiert, vernetzt und erhielten ihre Urkunde. Lots*innen dürfen ihre Funktion innerhalb der Arbeitszeit erbringen, diese sollte aber drei Stunden im Monat nicht überschreiten. Zudem sollten ihnen Räume für Gespräche zur Verfügung stehen. Psychologische Gesprächsführung, Kenntnisse zum Datenschutz sowie rechtliche Grundlagen waren weitere Schulungsthemen,

bevor die einjährige Pilotphase der Vertrauenslots*innen am 15.11.24 startete. Ferner steht ihnen wöchentlich ein Supervisionsangebot zur Verfügung. Im März 2025 startete die Schulungsreihe zur Intervision, diese Methodik wird zudem trainiert und soll in Form von kollegialer Beratung in fest zugeteilten Gruppen einen zukünftigen Austausch zu Fällen ermöglichen. Um datenschutzkonform Fälle anzunehmen, zu verweisen sowie zu dokumentieren, wird zeitnah ein Tool eingeführt. Die Vertrauenslots*innen sowie die LHG-Ansprechpersonen erhalten je eigene Zugänge. Die erfassten Fälle können so dem Rektorat jährlich berichtet werden. Dies fließt ebenso in die Analyse ein wie das Pilotjahr der Vertrauenslots*innen. Dies bildet die Grundlage für mögliche Anreize und Anerkennungsoptionen für das Ehrenamt.

Aktuell wird die im Sommer startende, jährliche Umfrage zu Fällen von Fehlverhalten und Konflikten vorbereitet. Zudem wird die neue Satzung Partnerschaftliches Verhalten aktualisiert und fasst zukünftig nun alle geltenden Präventions- und Sanktionsmöglichkeiten, wie GUIDE, Ordnungsausschuss, AGG-Beschwerdestellen zusammen.

Nächste Schritte sind der Aufbau des Monitor- und Berichtswesens für GUIDE sowie eine Kommunikationsstrategie, um den Fokus in der Universität zu erhalten.

Weiterbildung, Lernangebote, Veranstaltungen

Im Berichtszeitraum haben die UNIFY-Leitung und die zentrale Anlaufstelle zahlreiche Informationsveranstaltungen zu GUIDE, den Verfahrenswegen an der Universität sowie die für die Lots*innen genannten Schulungen durchgeführt, z. B. für die verfasste Studierendenschaft, Fachstudienberatungen, HSE, D5, Fachschaften sowie Vertrauenspersonen usw.

Im Rahmen von Antidiskriminierungsmaßnahmen wurde GUIDE in verschiedenen Veranstaltungskontexten von der UNIFY-Leitung zwischen April 2024 und Mai 2025 vorgestellt, wie beispielsweise auf einer Tagung an der Universität Mainz zum Thema Machtmissbrauch, an der Dualen Hochschule BW in Stuttgart oder auf einem informellen Austausch der LERU-Gender-Mitglieder.

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

Mitarbeitende von UNIFY führten im Berichtszeitraum mehrere interne Schulungen zu geschlechtergerechter Sprache für Mitarbeitende der Universität durch (13.11.24, 20.01.25). In Kooperation mit HeiSKILLS befindet sich zudem ein Kurs für Studierende zu inklusiver Kommunikation (Zwischen Brücke und Babel) in der ersten Erprobungs- und Evaluationsphase. Dieser Kurs soll in Zukunft auch im Rahmen des CAS Gender & Diversity Studies angeboten werden und wurde im Berichtszeitraum konzipiert.

Eine ebenfalls für den Berichtszeitraum konzipierte und geplante Veranstaltung zum Umgang mit Diversität in der Lehre in Kooperation mit HeiSKILLS musste in den November verschoben werden.

Auch stand UNIFY in regem Austausch mit dem Frauennotruf Heidelberg. Im Zuge dieses Austausches wurde für Hochschulmitglieder in Beratungsfunktionen eine Schulung zum Umgang mit sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt organisiert. Ein Termin im Februar 2025 musste verschoben werden, der Nachholtermin im Juli 2025 ist bereits ausgebucht und ein weiterer Schulungstermin für Herbst 2025 ist in Vorbereitung.

Im März 2025 nahmen 20 Promovierende und Postdocs am Workshop „Bystander-Training in akademischen Räumen“ teil. Die Trainer*innen Deborah Mühlebach und Sarah Heinzmann, die selbst an der Entwicklung dieses Trainings mit Fokus Hochschule mitgearbeitet haben, gingen auf den Bystander-Effekt ein und gaben den Teilnehmenden Handlungsmöglichkeiten für den akademischen Alltag an die Hand.

Die vertraulichen Anlaufstellen bei UNIFY (LHG-Ansprechpersonen und Zentrale Anlaufstelle) haben im Berichtszeitraum 144 Personen ein- bis mehrfach zu Vorfällen von Diskriminierungen, Mobbing, Stalking, Belästigungen und Arbeitsplatzkonflikten beraten.

Die Vertrauenslots*innen meldeten im Zeitraum von November 2024 bis Mai 2025 insgesamt 27 Beratungsfälle. Neun davon wurden an die zentrale Anlaufstelle GUIDE weiterverwiesen.

Der Begleitservice des Präventivprogramms Walk Safe im Neuenheimer Feld, wurde im gesamten Jahr 2024 652-mal genutzt. Für 2025 liegen noch keine Daten vor.

Mental Health First AID (MHFA) wird weiter in der Fläche der Universität verortet. Die Ansprechpersonen thematisch relevanter Einrichtungen haben die Ersts Schulungen bereits absolviert. Des Weiteren sind die Gleichstellungsbeauftragte sowie ein Mitglied von UNIFY lizenziert weitere Universitätsmitglieder zu Ersthelfer*innen für mentale Gesundheit auszubilden. Im Berichtszeitraum haben bereits fünf von UNIFY und der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführte Kurse stattgefunden, drei weitere Kurse sind für 2025 bereits terminiert. Weitere Kurse wurden zudem durch Mitarbeitende der ZSB durchgeführt, das Programm wird innerhalb der Hochschule von verschiedenen Interessierten angefragt. Zudem wurden im Berichtszeitraum auch MHFA-Kurse in englischer Sprache angeboten. Das MHFA-Programm wurde im Oktober 2024 im Rahmen des World Mental Health Day universitätsweit groß beworben. Auch für Oktober 2025 ist mit dem MHFA-Koordinationssteam, in dem UNIFY mitwirkt, bereits eine weitere Aktionswoche zum Thema mentale Gesundheit in der Planung, in der u.a. wieder aktiv für das Programm MHFA geworben wird.

Kooperation und Vernetzung

Neben internen Vernetzungen rund um das partnerschaftliche Verhalten, sind die Mitarbeiter*innen auch lokal vernetzt, beispielsweise bei der Veranstaltung Runder Tisch gegen Gewalt der Stadt Heidelberg, oder dem Runden Tisch Opferschutz im Strafverfahren bei sexualisierter Gewalt. Zudem ist UNIFY Mitglied in der AG Sexualisierte Diskriminierung bei der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten. Außerdem ist UNIFY im monatlich stattfindenden Austausch der U15 zur Bekämpfung und Prävention von Antisemitismus an Hochschulen vertreten. Für das Jahr 2025 ist im Rahmen dieses Austauschs eine Präsenztagung geplant. Auch ist UNIFY im Koordinationssteam MHFA vertreten, und koordiniert darin gemeinsam mit Univital und der Zentralen Studienberatung das hochschulweite MHFA-Angebot.

4. GLEICHSTELLUNG

Im Berichtszeitraum wurde ein Gleichstellungskonzept für Parität im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 von Bund und Ländern erarbeitet, beim DLR eingereicht und positiv bewertet. Nun darf die Universität bis zu drei Professorinnen einreichen, die für fünf Jahre anschubfinanziert werden (maximal eingeworbene Drittmittel für die Professuren in Höhe von 2,475 Millionen Euro). Mit den zusätzlich freiwerdenden Mitteln können in den nächsten Jahren die zusätzlichen Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept umgesetzt werden.

Neben dem Gleichstellungskonzept stand im Berichtszeitraum zudem die Erstellung eines neuen Gleichstellungsplans (2026–2030) im Rahmen des Struktur- und Entwicklungsplans (s. § 4 Absatz 5 Satz 2 LHG BW) an. Im Gleichstellungsplan werden spezifische Ziele zur Steigerung des Frauenanteils sowie Maßnahmen in den Bereichen Personal, Organisation und Weiterbildung festgelegt, um den Frauenanteil auf allen Ebenen sowie in Führungs- und Entscheidungspositionen zu erhöhen, bis eine paritätische Besetzung erreicht ist.

4.1 Förderung von Wissenschaftlerinnen

Ein Hauptfokus bei den universitären Gleichstellungsaktivitäten ist neben der Beseitigung struktureller Barrieren, 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 Programm richtet sich an qualifizierte promovierte Wissenschaftler*innen (FLINTA¹) in der R2-Phase (die Promotion sollte nicht länger als drei bis vier Jahre zurückliegen). Im März 2025 wurden drei neue Nachwuchswissenschaftlerinnen in das Programm aufgenommen. Zudem wurden vier Förderungen aus der vorherigen Ausschreibungsrunde weitergeführt.

Neben der finanziellen Förderung (bis zu 50 Prozent, 13 TV-L) umfasst das Programm vier weitere Module: ein Beratungs- und Coachingmodul (Karriereentwicklungsgespräche), Netzwerk(treffen), Weiterbildung/Kurse und einen Verfügungsfonds-Family. Die Förderzeit beträgt bis zu 24 Monate. Das Programm wurde in dieser neuen Form Ende Oktober 2023 zum ersten Mal ausgeschrieben. Die Universität finanziert 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

¹ Das Akronym FLINTA steht für Frauen, Lesben, intersexuelle, nicht-binäre, trans und agender Personen.

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 geförderte Mitarbeiterin, die ausschließlich für die Qualifikationen 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. Ein Antrag wurde im Berichtszeitraum über die Hochschulleitung gestellt und erfreulicherweise vom MWK bewilligt. Außerdem fanden mehrere Beratungsgespräche mit weiteren Interessentinnen statt.

4.2 Frauen in Berufungsverfahren und aktive Rekrutierung

Ein Fokus des Gleichstellungshandelns an der Universität bleibt die Erhöhung des Professorinnenanteils. Darüber hinaus wird möglichst eine paritätische Besetzung der Berufungskommissionen angestrebt. Insgesamt zeigt sich die positive Auswirkung der fortlaufenden Bemühungen um Gleichstellung und im Bereich der aktiven Rekrutierung an der Universität Heidelberg. Die aufgeführten Zahlen wurden dem Bericht Gleichstellung und Chancengleichheit 2024 der Abteilung Controlling und Berichtswesen entnommen. So lag der Frauenanteil bei den Neuberufungen im Berichtszeitraum bei etwas über 45 Prozent.

Auch im Jahr 2024 zeigen sich in der Berufungsstatistik wieder einige positive Entwicklungen, jedoch konnten die Rekorde aus dem Vorjahr nicht übertroffen werden.

Die Bewerberinnenquote stagniert wie bereits seit 2019 erneut bei etwa 30 Prozent der eingegangenen Bewerbungen. Der Frauenanteil bei den Einladungen zu Vorstellungsgesprächen war mit 38 Prozent etwas niedriger als im Vorjahr. Der Frauenanteil auf den Listenplätzen blieb mit 46 Prozent erneut hoch. Auf den ersten Listenplätzen herrschte Parität, der positive Trend des Vorjahres konnte somit fortgesetzt, jedoch nicht übertroffen werden. Diese Entwicklungen sind in Abbildung 1 zu sehen. Die Erzielung und Aufrechterhaltung positiver Trends in den letzten Jahren zeigen nachdrücklich die wichtige Rolle der aktiven Rekrutierung bei der Gewinnung exzellenter Bewerberinnen. Die Daten zeigen, dass in den vergangenen Jahren

durchschnittlich immer noch weniger Bewerberinnen als Bewerber einen Ruf an die Universität Heidelberg annahmen. Positiv hervorzuheben ist daher in diesem Berichtszeitraum besonders auch der Anteil angenommener Rufe, der bei den Frauen bei 91 Prozent lag (siehe Abbildung 2), was eine Steigerung von 11 Prozent im Vergleich zum Vorjahr darstellt. Die Zahl der angenommenen Rufe zeigt, dass ein Ruf nach Heidelberg von Bewerberinnen als attraktives Angebot wahrgenommen wird.

Die Maßnahme der aktiven Rekrutierung von Frauen in Berufungsverfahren hat eine Erhöhung des Professorinnenanteils zum Ziel. In diesem Rahmen haben sich die Fakultäten dazu verpflichtet, in allen Berufungsverfahren den Frauenanteil unter den für eine Professur eingegangenen Bewerbungen mit dem Frauenanteil der bundesweiten Habilitationen im Fach zu vergleichen. Liegt der Bewerberinnenanteil unter besagtem Frauenanteil im jeweiligen Fach, wird aktiv nach passenden Wissenschaftlerinnen gesucht. Diese werden aktiv zur Bewerbung aufgefordert. Durch eine solche Aufforderung ergibt sich für die aktiv rekrutierten Frauen im Vergleich zu den anderen Kandidat*innen im Verfahren kein Vorteil. Vielmehr soll sichergestellt werden, dass passende Wissenschaftlerinnen mit einer realen Chance im Verfahren auf die Ausschreibung und das Interesse seitens der Universität Heidelberg aufmerksam gemacht werden. Durch diese Maßnahme soll der Bewerberinnenpool vergrößert werden. Zudem wurde bereits im vergangenen Jahr das Konzept der aktiven Rekrutierung an der Universität Heidelberg dahingehend überarbeitet, dass der Prozess nun bereits früher beginnen soll, damit die aktive Rekrutierung weniger kurzfristig erfolgt. Eine frühzeitige aktive Rekrutierung gibt auch potenziellen Bewerberinnen mehr Zeit aussagekräftige Bewerbungen vorzubereiten und einzureichen. Um hier das Verfahren zu erleichtern und die Berufungskommissionen zu unterstützen wurde im Berichtszeitraum die Toolbox Berufungsverfahren mit neuen Unterlagen ausgestattet. Bei der Toolbox Berufungsverfahren handelt es sich um eine Serviceleistung der Personalabteilung, in der für die Mitglieder von Berufungskommissionen digital relevante Unterlagen zur Verfügung stehen. Die Berufungskommissionen finden darin nun eine erweiterte Checkliste für die aktive Rekrutierung sowie einen Leitfaden, der Empfehlungen zur Umsetzung der aktiven Rekrutierung und eines geschlechtergerechten Berufungsverfahrens enthält. Zudem finden

sie darin die Kaskadendaten für ihre Fächer sowie Datenbanken, in denen sie nach geeigneten Kandidatinnen suchen können. Auch Musteranschreiben in deutscher und englischer Sprache sind abgelegt, damit interessante Wissenschaftlerinnen schnell und einfach kontaktiert werden können. Zudem findet sich in der Toolbox nach wie vor der Link zu dem Online-Tutorial „Gender Bias im Berufungsverfahren“ von UNIFY – einem Training, das Kommissionen dazu schult, eventuelle Quellen von Bias zu erkennen und zukünftig zu vermeiden, um ein faires und transparentes Berufungsverfahren zu gewährleisten.

Weiterbildung, Lernangebote, Veranstaltungen

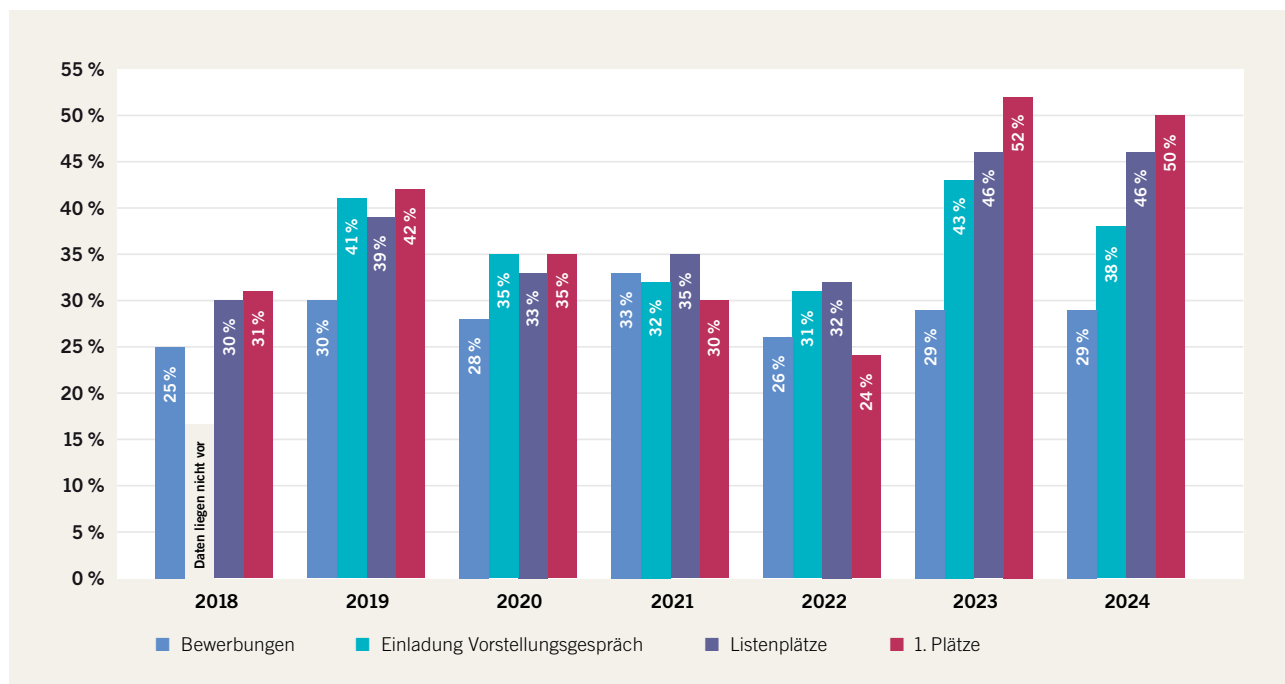
- Im Rahmen des Olympia-Morata-Programms und als spezielles Angebot für weibliche Postdocs fand am 19.04.24, 05.11.24 und an verschiedenen Terminen im Mai 2025 die Laufbahnberatung intensiv statt, ein individuelles Kurzcoaching mit dem Fokus Planung und Verwirklichung einer wissenschaftlichen Karriere mit der externen Expertin/Coachin Dr. Beate Scholz
- Darüber hinaus hatten die OMP-Fellows am 22.04.24, 28.11.24 und 10.04.25 die Möglichkeit, sich bei Vernetzungstreffen auszutauschen und ihre Forschungsprojekte vorzustellen
- Das Online-seminar Rechte und Pflichten in Gleichstellungsfragen, durchgeführt von Juristinnen des DHV, fand am 03.07.24 und am 11.09.24 statt. Das Angebot richtet sich an Gleichstellungsakteur*innen, wie die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten, sowie andere interessierte Hochschulmitglieder. Die Veranstaltung wurde gut besucht, die Termine für das Jahr 2025 wurden bereits festgelegt und angekündigt.
- Für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Universität fand am 07.02.25 erneut das jährliche Vernetzungstreffen statt. In diesem wurden neue Dokumente für die aktive Rekrutierung aus der Toolbox Berufungsverfahren vorgestellt. Des Weiteren erhielten sie Informationen zur Bewerbung der UHD im Professorinnenprogramm 2030, die inzwischen positiv evaluiert wurde. Auch über weitere relevante Aktivitäten von UNIFY wurden sie informiert. Zudem konnten sie aus ihren Fakultäten berichten.

- Im Juni 2024 fand für Nachwuchswissenschaftlerinnen die Veranstaltung „Perfektionismus, Produktivität und Selbstfürsorge“ mit Dr.in Nina Fischer und Dr.in Elisa von Minnigerode von Kompetenzzentrum Schreiben für Frauen in der Wissenschaft statt. Die Veranstaltung war ausgebucht.
- Am 14.02.25 fand im Rahmen des heiCHANGE Projektes (Kooperation zwischen UNIFY und hei_Innovation) ein Lunch Talk mit Beteiligung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten statt zum Thema „Fantastische weibliche Vorbilder und wo sie zu finden sind“.

Kooperation und Vernetzung

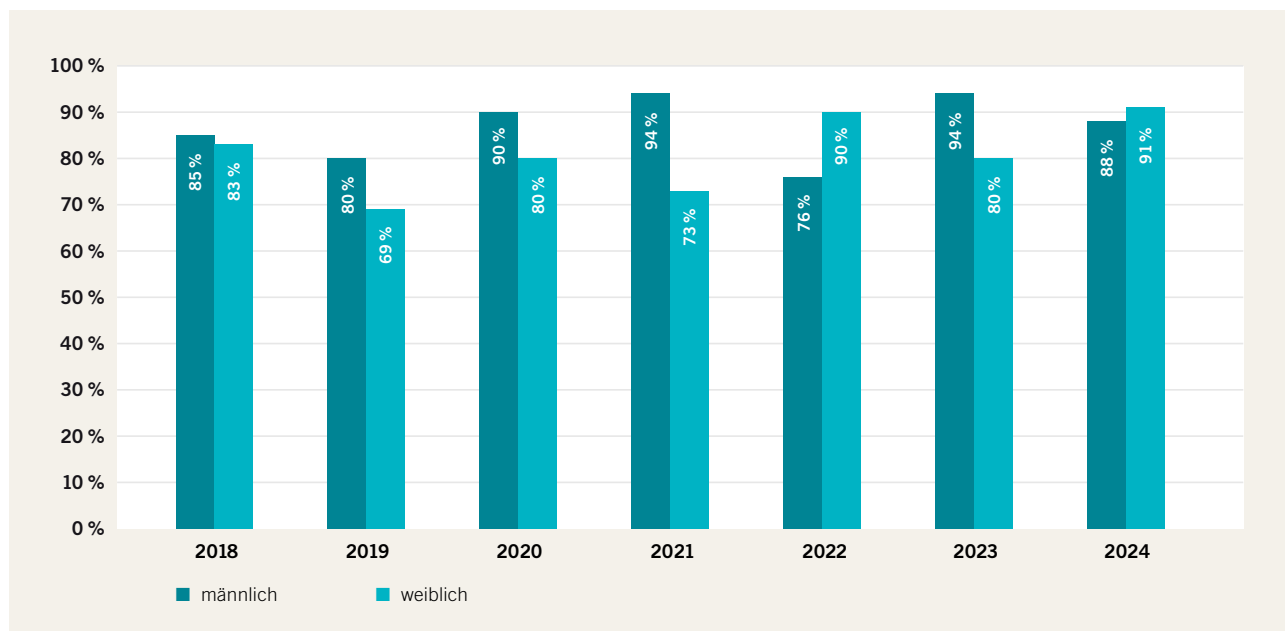
Kooperation und Vernetzung fand im Berichtszeitraum universitätsintern, etwa durch Einführungsveranstaltungen und Doktorand*innen-Events statt. Zudem gibt es einen sehr guten Austausch mit der Abteilung 4.2 Controlling und Berichtswesen, der Abteilung 5.3 Personalentwicklung und Dual Career Service, Akteur*innen von heiTRACKS, HeiSkills, Hochschuldidaktik, hei_INNOVATION und der Graduiertenakademie. So war UNIFY Mitglied der Jury bei einem Female Start Aperitivo-Event am 24.04.24, welches unter anderem von hei_INNOVATION organisiert wurde. Dieses Event bietet weiblichen Start-ups eine Bühne für mehr Sichtbarkeit und mehr Kapital. Zur landesweiten Vernetzung wurde vom 22.07.24 bis 23.07.24 die Sitzung der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Konstanz und am 18.11.24 in Stuttgart besucht. Im Rahmen des Kooperationsprojekts heiCHANGE des Metavorhabens IFiF nahm eine Referentin vom 20. bis 21.03.25 an der Fachtagung „Innovativ – Exzellent – Sichtbar: Frauen in Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft“ in Berlin teil.

Abbildung 1 Überblick Berufungsverfahren 2018–2024 (sortiert nach Jahr der Rufannahme)



Quelle Bericht Gleichstellung und Chancengleichheit der Abteilung Controlling und Berichtswesen.

Abbildung 2 Anteil angenommene Rufe



Quelle Bericht Gleichstellung und Chancengleichheit der Abteilung Controlling und Berichtswesen.

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: 19 in der Krippe 20 in der Kita
Kinderbetreuung (flexibel/individuell) – KidsClub – Backup – Kongressbetreuung	a) Universitätsmitglieder b) Vereinbarkeit Wissenschaft und Familie	Mitarbeiterin UNIFY/ Service für Familien	Anzahl der vermittelten Plätze: 58 im KidsClub 24 im Backup-Service 10 bei Kongressbetreuungen
Service für Familien	a) Universitätsmitglieder b) Vereinbarkeit Wissenschaft und Familie	Mitarbeiterin UNIFY/ Service für Familien	Ca. 260 Beratungen (Zoom und Telefon)
Studieren mit Care-Aufgaben	a) Studierende, Lehrende b) Vereinbarkeit Studium und Familie	Mitarbeiterin UNIFY	28 Beratungen
Clearingstelle Wissenschaft und Familie	a) Wissenschaftler*innen mit Kind b) Karriereplanung	Mitarbeiterin UNIFY	7 Beratungen 2 Förderungen
Concierge Service	a) Universitätsmitglieder b) Vereinbarkeit Wissenschaft und Beruf	Mitarbeiterin UNIFY	32 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 2024 (Förderzeitraum 2024–2026): 31 Anfragen und Beratungen 27 Interessentinnen 12 Bewerberinnen 4 Förderungen Förderbeginn März 2025 (Förderzeitraum 2025–12/2026): 44 Anfragen und Beratungen 23 Interessentinnen 17 Bewerberinnen 3 Förderungen
„Laufbahnberatung ^{intensiv} “ im Rahmen des Olympia Morata-Programms	a) fortgeschrittene Postdocs und Postdoc in R2-Phase b) Frauenförderung	Mitarbeiterin UNIFY, externe Expertin/Coachin	April 2024 Teilnehmende: 2 November 2024 Teilnehmende: 8 Mai 2025 Teilnehmende: 6
Netzwerktreffen im Rahmen des Olympia Morata-Programms	a) fortgeschrittene Postdocs und Postdoc in R2-Phase b) Frauenförderung	Gleichstellungsbeauftragte, Mitarbeiterin UNIFY	April 2024 Teilnehmende: 7 November 2024 Teilnehmende: 8 April 2025 Teilnehmende: 7
Margarete von Wrangell-Programm (MWK BW)	a) Junior- bzw. Tenure-Track-Professorinnen b) Frauenförderung	Mitarbeiterin UNIFY	6 Anfragen und Beratungen Eine Antragstellung sowie Bewilligung
Workshop: Perfektionismus, Produktivität und Selbstfürsorge mit dem Kompetenzzentrum Schreiben für Frauen in der Wissenschaft	a) Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen b) Frauenförderung	Mitarbeiterin UNIFY, Kompetenzzentrum Schreiben für Frauen in der Wissenschaft	Juni 2024 Teilnehmende: 16
Onlineseminar: Rechte und Pflichten in Gleichstellungsfragen mit dem DHV	a) Fakultätsgleichstellungsauftragte und Interessierte b) Frauenförderung	Mitarbeiterin UNIFY, Deutscher Hochschulverband	Juli und September 2024 Teilnehmende: 15

Tabelle 5 Projekte Diversity und Antidiskriminierung

Maßnahme, Projekt	a) Adressat*innen b) Aktionsfeld	Akteur*innen der Umsetzung	Qualitätssicherung Reichweite/ Ergebnisse/ Effekte
Vortrag: Sprache und Kultur einer Minderheit: Die Deutsche Gebärdensprache und ihre Kulturgemeinschaft 2 x Workshops: Schnupperkurs DGS	a) Studierende, Tutor*innen, Hilfswissenschaftler*innen b) Training	Mitarbeiterinnen UNIFY, Referent*innen PH	Dokumentation, Teilnehmende: 110 Teilnehmende: 120
Workshop: Diversitätssensible Lehren – Mehr Sicherheit im Umgang mit Diskriminierung	a) Hochschullehrende b) Training	Mitarbeiterin UNIFY, 1 Externe Referentin	Dokumentation, Teilnehmende: 15 Maßnahme wird fortgeführt
Lehrveranstaltung / Blockseminar: Diversity und Antidiskriminierung in der Organisationsentwicklung	a) Studierende Master Versorgungsforschung b) Lehrveranstaltung	2 Mitarbeiterinnen UNIFY	Dokumentation, Lehrevaluation, Teilnehmende: 15
Lehrveranstaltung / Workshop: Zwischen Brücke und Babel – Inklusive Kommunikation für den Studienalltag	a) Studierende b) Lehrveranstaltung	1 Mitarbeiter UNIFY, 1 Mitarbeiter HeiSKILLS	Dokumentation, Lehrevaluation, Veranstaltung noch nicht abgeschlossen, 22 eingeschriebene Studierende
Symposium: Lost in Discourse?! – Reichweite von Meinungs- und Wissenschaftsfreiheit an Universitäten	a) Mitarbeiter*innen, Studierende, Öffentlichkeit b) Paneldiskussion, Workshop, Keynotes	2 Mitarbeiterinnen UNIFY Zentrale GLB, Prorektor 7 Gäste/Expert*innen für Keynotes, Panel und Workshops	Dokumentation, Teilnehmende: 47
Workshop: Bystander-Training in akademischen Räumen	a) Promovierende und Postdocs b) Training/Workshop	1 Mitarbeiterin UNIFY 2 externe Trainer*innen	Dokumentation, Teilnehmende: 20
Walk Safe INF – Präventivprogramm	a) Alle b) Campus Neuenheimer Feld	Mitarbeiterin UNIFY, Polizei, Dezernat 3, Personalrat, Klinikum, Beauftragte für Chancengleichheit	Personenbegleitung 2024: 652 2025: noch nicht erhoben

Vertrauliche Beratung zu Mobbing, Stalking, Diskriminierungen, sexuelle Belästigung und Arbeitskonflikte	Alle	4 LHG-Ansprechpersonen 1 Zentrale Anlaufstelle	144 Personen ein- oder mehrfach beraten
New Potentials Förderprogramm	a) Erststudierende b) Förderung	2 Mitarbeiterin UNIFY, Mentor*innen	Dokumentation, Evaluation, Teilnehmende: 8 Programm wird fortgeführt
Pilot Queer Beratung	a) Universitätsmitglieder b) Beratung	Mitarbeiter UNIFY	Dokumentation, 8 Beratungen Programm wird fortgeführt
Fortbildung: Gendersensible Sprache – Eine praktische Starthilfe	a) Mitarbeiter*innen b) Training	Mitarbeiter UNIFY	Dokumentation, 2 Veranstaltungen mit insgesamt 25 Teilnehmenden

UNIFY – Unit for Family, Diversity & Equality

Universität Heidelberg

Voßstraße 5

69115 Heidelberg

unify@uni-heidelberg.de