



UNIT FOR
FAMILY,
DIVERSITY
AND EQUALITY



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

TÄTIGKEITSBERICHT UNIFY – UNIVERSITÄT HEIDELBERG

November 2021 bis Oktober 2022

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

Maria Miller-Wagner, M. A.
Concierge Service

Charlotte von Knobelsdorff, Dipl.-Soz.
Gleichstellung an den Fakultäten
Partnerschaftliches Verhalten

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

Dr. Agnes Speck
Clearingstelle Wissenschaft und Familie
Karriereberatung
Gender Consulting
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

Andrea Steinmann, M. A.
Familienservice

Jessica Bender
Sekretariat

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

UNIFY – UNIT FOR FAMILY, DIVERSITY & EQUALITY 2021/2022

Prof. Dr. Christiane Schwieren, Gleichstellungsbeauftragte
Prof. Dr. Konstanze Plaschke, Stellvertretung
Dr. Agnes Speck, Geschäftsführung UNIFY – Unit for Family, Diversity & Equality

Gleichstellung
unify@uni-heidelberg.de
www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte

KidS – Kinder in der Studienzeit
www.uni-heidelberg.de/studium/imstudium/KidS

Service für Familien – Kinderhaus
www.kinderhaus-heidelberg.de

Diversity-Management
www.uni-heidelberg.de/diversity

Concierge-Service
www.uni-heidelberg.de/concierge-service

Berichtszeitraum
1. November 2021 bis 31. Oktober 2022

Redaktion
Jessica Bender
Charlotte von Knobelsdorff
Evelyn Kuttikattu
Christiane Schwieren
Konstanze Plaschke
Andrea Steinmann
Carmen Waiblinger
Maria Miller-Wagner
Annika Werner

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	4
1. Ziele und Arbeitsfelder	6
2. Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Familie	8
3. Diversity und Antidiskriminierung	10
3.1 Diversity	10
3.2 Antidiskriminierung	11
4. Gleichstellung	12
4.1 Förderung von Wissenschaftlerinnen	12
4.2 Frauen in Berufungsverfahren und aktive Rekrutierung	13
5. Übersichten zur Umsetzung von Maßnahmen und ihrer Inanspruchnahme	15

VORWORT

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
liebe Universitätsmitglieder,

das zurückliegende Jahr brachte aus Gleichstellungssicht einerseits viele Prozesse, die in den letzten Jahren begonnen wurden, entscheidende Schritte weiter, andererseits brachte es auch große Veränderungen im Gleichstellungsbüro. Leider war es auch ein Jahr mit neuen Krisen – kaum ließ die Belastung durch die Pandemie etwas nach, begann ein Krieg gegen ein Nachbarland der EU, die Ukraine. Dieser Krieg betraf auch uns als Teil der Universität, galt es doch einerseits ukrainischen Studierenden und Wissenschaftler*innen zur Seite zu stehen, andererseits Diskriminierungen russischer Studierender und Wissenschaftler*innen eine klare Absage zu erteilen.

Trotz dieser neuen Ausnahmesituation ging der Alltag an der Universität – und auch in der Gleichstellung weiter. Und so ist dieser Jahresbericht der letzte, in dem vom „Gleichstellungsbüro“ die Rede ist. Seit dem 28. Juli 2022 heißt es „UNIFY – Unit for Family, Diversity and Equality“. Mit dem neuen Namen gehen auch substantielle Veränderungen einher – UNIFY ist jetzt eine zentrale Einrichtung mit eigener Satzung. Beide Änderungen sollen die Stellung von UNIFY als eine Einrichtung, die für die gesamte Universität zentrale Aufgaben erfüllt, unterstreichen, die Sichtbarkeit im Inneren und nach Außen erhöhen und die Bedeutung, die die Universität Heidelberg Gleichstellungs-, Familien- und Vielfaltsthemen beimisst, darstellen. Im Jahr 2023 wird UNIFY dann auch unter neuer Leitung arbeiten, denn Dr. Agnes Speck geht nach über 30 Jahren in den verdienten Ruhestand, Charlotte von Knobelsdorff wird ihre Nachfolge antreten.

Aber nicht nur intern ist im Berichtsjahr viel passiert: Dinge, die vor einiger Zeit angestoßen wurden, nähern sich der Vollendung: Der Beteiligungsprozess bei der Entwicklung eines neuen Konzepts im Umgang mit Konflikten, Diskriminierung, Belästigung, Mobbing und Stalking wurde abgeschlossen, so dass im nächsten Jahr die Aufgabe nicht mehr lautet, ein Konzept zu entwickeln, sondern Strategien zur Umsetzung. Wenn das Konzept einmal von Rektorat und Senat verabschiedet und umgesetzt ist, wird die Universität im Hinblick auf den Umgang mit den genannten Themen hervorragend aufgestellt sein. Sie wird dann sowohl allen ihren Mitgliedern niedrigschwellige und professionelle Wege zur Lösung von Problemen bieten, als auch den Problemlöser*innen professionelle Fortbildungen und Möglichkeiten zur Supervision geben. Verschiedene Stellen der Universität haben gemeinsam Aktivitäten zu „Mental Health First Aid“ aufgenommen. Diese wollen wir künftig zusammenführen und weiterentwickeln. Damit sind wir gut gerüstet für die Herausforderungen, die vor uns liegen.

Auch das Thema Karriereperspektiven stand im vergangenen Jahr weiter im Vordergrund. Hier konnte im Zusammenspiel mit den verschiedensten Stellen an der Universität zum einen eine sehr interessante und lehrreiche Veranstaltungsreihe durchgeführt werden, die auch weitere Themen angestoßen hat. Zum anderen konnte ein Prozess zur Weiterentwicklung nicht nur der Gleichstellungs- und Diversitätsaspekte der Karriereentwicklung – in Kooperation mit vielen Beteiligten aus Wissenschaft und Wissensmanagement – angestoßen werden, der auch im

kommenden Jahr weiterverfolgt wird. Ergänzt wurde dieser noch um eine Arbeitsgruppe, die sich mit Führungsleitlinien befassen wird. So war die Gleichstellung neben ihren Daueraufgaben auch im letzten Jahr wieder Mit-Motor von fundamentalen Veränderungsprozessen an der Universität, die die Zukunftsfähigkeit der Universität Heidelberg in einer sich verändernden Welt und Gesellschaft mit bedingen.

Bei allen Aktivitäten im letzten Jahr hat sich wieder gezeigt, wie viel erreicht werden kann, wenn hoch motivierte, hoch qualifizierte Menschen gemeinsam Herausforderungen angehen – trotz aller Krisen und Widrigkeiten. Darum möchte ich hier auch wieder allen Beteiligten danken – dem Team von UNIFY, aber auch allen anderen, die in verschiedenen Konstellationen mit uns denken, planen und arbeiten, uns kritisch begleiten und unterstützen.

Ihre Christiane Schwieren

1. ZIELE UND ARBEITSFELDER

Die an der Universität Heidelberg eingesetzten Instrumente und Aktivitäten berücksichtigen den Gleichstellungsauftrag und die Diversity-Grundsätze des Landeshochschulgesetzes Baden-Württemberg, des Chancengleichheitsgesetzes Baden-Württemberg und des Allgemeinen Gleichbehand-

lungsgesetzes und greifen die dort vorgesehenen Bereiche Organisationskultur, Personalwesen, Studium und Lehre, Forschung und Familienförderung auf (vgl. www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/kooperationundwettbewerb/gesetzliche-grundlagen.html).

Mit den gesetzlichen Aufträgen sind zugleich die zu erreichenden Ziele formuliert.

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
Beseitigung von Nachteilen	Weiterbildungsangebote „Awareness-Training“ Personalentwicklung „professional skills“ Individuelle Förderung Beratung Verfügungsfonds
Erhöhung der Frauenanteile – auf allen Ebenen	Aktive Rekrutierung in Berufungsverfahren Olympia Morata-Programm Programme Medizin (OMP-Med., Goitein-Straus-Programm, Kurzzeitstipendien) Beteiligung an Landesprogrammen (Margarete von Wrangell-Programm, Brigitte Schlieben-Lange-Programm)
Erhöhung der Frauenanteile – in allen Fächern	Verbindungsstelle Chancengleichheit Jahresprogramme mit Fakultäten Veranstaltungen und Kommunikation MINT-Programme (Upstream)
Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft	Familienservice Kinderhaus Beratung KidS – Kind/er im Studium Clearingstelle Concierge Service Audit Wissenschaft und Familie Familie in der Hochschule
Beteiligung bei Stellenbesetzungen – Berufungen – im akademischen Dienst	Mitarbeit in Berufungsverfahren Monitoring Berufungskultur Mitarbeit bei der Vergabe zentraler Stipendien und Fellowships
Sexuelle Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung	Vertrauliche Beratungsanlaufstelle Walk Safe-Programm Richtlinie „Partnerschaftliches Verhalten“ mit Katalog möglicher Maßnahmen bei Fehlverhalten Beteiligungsprozess Konzept Konfliktmanagement
Evaluationen	Gendercontrolling Universität Gendercontrolling Fächer
Diversity-Management (Zugang und Teilhabe ermöglichen)	Kompetenzzentrum, Koordination Maßnahmen Universität, Maßnahmenkonzeption Kommunikation, Projektzusammenschluss „Transfer im Wissensraum UHD“

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 Heidelberg und **neu 2021:** Erweiterung des Aufgabenbereichs auf das Klinikum.

Neu: Kommission für Gleichstellung mit 5 Mitgliedern aus unterschiedlichen Funktionsbereichen (Studierende bis Abteilungsleitungen)

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 Aufstellen eines neuen Konzeptes im Klinikum zum Thema Schwangerschaft und Mutterschutz mit dem Ziel, dass Studentinnen ihr Studium und schwangere Frauen ihre Facharztausbildung im rechtssicheren Rahmen fortsetzen können
Erhöhung der Frauenanteile auf den Ebenen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	Verstärkte aktive Rekrutierung in Berufungsverfahren Verstärkte Benennung von Frauen in Gremien, Kommissionen und bei Kongressen Vielfältige Karriereberatungen Initiierung und Durchführung von regelmäßigen Netzwerktreffen Gründung einer ‚Kommission für Gleichstellungsprogramme‘ für Begutachtungen frauenspezifischer Fördermaßnahmen, Strategische Neuausrichtung spezifischer Förderprogramme für Frauen im Rahmen der fakultären ‚Career Development Programme‘: Rahel Goitein Straus, Olympia Morata, Kurzzeitstipendien, Mentoring Am Klinikum: Women’s Career Programm Begutachtungen für frauenspezifische Preisverleihungen (z.B. ZONTA-, Reutner-Preis)
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Gemeinsame Veranstaltung mit der Ärztlichen Direktion und der Personalabteilung des Klinikums, dem Marburger Bund, dem Personalrat und den Ärztinnen und Ärzten des Klinikums zum Thema: geteilte Führung im oberärztlichen Bereich Initiierung: Neues Programm beantragt zur Förderung von Teilzeit im oberärztlichen Bereich durch das Klinikum
Beteiligung bei Stellenbesetzungen	Auf allen Stufen einer Berufung außer bei den Berufungsverhandlungen beteiligt, Quote bezogen auf 2021 bei der Besetzung von Professuren: 21 Prozent 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 Diskriminierung	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 Uni hinausgehen Beteiligung an klinikumsweiter Umfrage zur sexueller Belästigung, Mobbing und Stalking aller Uni-Klinika aus BW Neu im Klinikum: – vertrauliches anonymes Hinweissystem – Stabsstelle Konflikt- und Krisenmanagement
Diversity Management	Bislang keine spezifischen Anfragen diesbezüglich
Kooperation und Vernetzung	Konzept für die intensivierte 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 BW Mitarbeit in der bukof Klinika

Netzwerkaktivitäten UNIFY-Unit for Family, Diversity & Equality

Extern sind die Mitarbeiterinnen auf Landes- und Bundesebene aktiv vernetzt. Dies betrifft vor allem die Mitarbeit in der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten BW (LaKoG) und in der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (bukof). Die Leiterin von UNIFY ist Mitglied im Vorstand der LaKoG sowie Leiterin der Kommission „Digitalisierung“, sie ist zudem Mitglied in der Kommission „Gleichstellung und Internationalisierung“ der bukof. Auch in der Arbeitsgruppe „Gleichstellung in den Exzellenzuniversitäten“ (GEx) ist die Leiterin von UNIFY nach wie vor aktiv.

Teilnahmen und Mitwirkung der Mitarbeiterinnen 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,
- Charta Familie in der Hochschule,
- LERU Gender Policy Group,
- LaKoG (Teilnahme an den Frühjahrs- und Herbsttagungen),
- 4EU+ Gender and Diversity.

Universitätsintern präsentierten die Mitarbeiterinnen UNIFY und seine Angebote in zahlreichen digitalen oder Präsenzterminen (auf Deutsch und auf Englisch), um die Sichtbarkeit der Themen Gleichstellung, Diversity und Vereinbarkeit sowie die Maßnahmen bekannter zu machen. Unter anderem bei der Studienauftaktmesse am 17. Oktober 2022, oder bei den Einführungsveranstaltungen für alle neu an der Universität eingestellten Personen, am 1. Juli 2022 und am 18. November 2022. Zudem stellten die Mitarbeiterinnen UNIFY mit seinen vielfältigen Themenbereichen am 6. Juli 2022 bei der Einführungsveranstaltung für neu an der Universität angestellte Postdocs, am 25. Oktober 2022 bei der Einführungsveranstaltung für Postdocs sowie am 13. Oktober 2022 bei den Masterstudierenden von Transcultural Studies vor.

Die erfolgreiche Veranstaltungsreihe „Karrieren neu denken – Wege zur Exzellenten Wissenschaft“ im Wintersemester 2021/2022 und im Sommersemester 2022 mündete in einem abschließenden Workshop am 26. September 2022 mit verschiedenen Akteur*innen der Universität Heidelberg, moderiert von Dr. Beate Scholz.

Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und -kommissionen der 13 Fakultäten haben sich am 15. Juli 2022 getroffen und über aktuelle Entwicklungen ausgetauscht. Viele Maßnahmen, wie das Karrierefrühstück an der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, haben sich etabliert und werden von den Fakultäten autonom organisiert und umgesetzt. Die Juristische Fakultät hat in diesem Jahr das 100jährige Jubiläum des Zugangs von Frauen zu einem rechtswissenschaftlichen Studium mit der interdisziplinären Tagung „Frau. Macht. Recht“ am 15. Juli 2022 in Heidelberg gefeiert – unterstützt u. a. von UNIFY.

2. VEREINBARKEIT VON STUDIUM UND BERUF MIT FAMILIE

Im Berichtszeitraum konnten nicht alle Kinderbetreuungsplätze, die für die Beschäftigten der Universität zur Verfügung stehen, belegt werden. Das lag zum einen noch an dem Einfluss von Corona, zum anderen daran, dass aufgrund der Gesetzesvorgabe wonach jedem Kind ab dem Alter von einem Jahr ein Betreuungsplatz zur Verfügung gestellt werden muss, viele neue Einrichtungen entstanden sind. Aber nach wie vor ist die Nachfrage groß. Die regulären Betreuungseinrichtungen Kinderkrippe und Kindergarten liefen unter Corona-Auflagen im Normalbetrieb, nur die Gruppengröße wurde verringert. Neben der regulären Kinderbetreuung durch Kinderkrippe und Kindergarten mit einem Betreuungskontingent, besteht das Angebot der flexiblen Kinderbetreuung durch den KidsClub, den Backup-Service und die Vermittlung von Tagesmüttern und Babysittern. Im Berichtszeitraum 2021/2022 konnte für 74 Kinder eine Betreuung vermittelt werden. Kongresse wurden wegen Corona online abgehalten oder ganz abgesagt, daher war hierfür keine Kinderbetreuung angefragt worden.

Mit der Eröffnung von zwei neuen Eltern-Kind-Büros des Exzellenzcluster STRUCTURES und des SFB 1225 ISO-QUANT wurde das Angebot zur flexiblen Kinderbetreuung an der Universität erweitert. Auch wurde noch eine weitere KidsBox für den Campus Altstadt angeschafft. Die KidsBoxen wurden im Berichtszeitraum vier Mal ausgeliehen.

Es gab viel Beratungsbedarf. Der Service für Familien konnte 692 Beratungsgespräche, darunter 550 Erstberatungen, per Telefonkontakt oder über ein Online-Beratungsgespräch verzeichnen. Die Beschäftigten, die den Service für Familien im Berichtsjahr in Anspruch genommen haben, kamen zu 85 Prozent aus der Universität, zu 10 Prozent von den Kooperationspartnern MPI, DKFZ, EMBL und PH und zu 5 Prozent aus dem Universitätsklinikum.

Kooperation und Vernetzung

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

Beratungsbedarf bestand auch bei schwangeren Studentinnen, Studierenden mit Kindern und den Fachstudienberatungen. Im Berichtszeitraum wurden 32 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.

Das Projekt der Universität „heiMOVE – Der Hochschulsport von morgen“ hatte im Berichtszeitraum wieder ein spannendes Ferienprogramm für Kinder zwischen 6 und 10

Jahren, das gut angenommen wurde. Auch die Programme von HeduNatur und den FerienChamps, 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.

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

Weiterbildung, Lernangebote, Veranstaltungen

Am 29. März 2022 fand in Zusammenarbeit mit der Organisationsentwicklerin und Coacherin Nina Bessing ein Workshop zum Thema: „Vereinbarkeit von Familie und Karrieren an der Hochschule – Herausforderungen und Erfolg“, am 31. März 2022 das Online-Seminar: „Balancing Care and Career in Science“, und am 7. April 2022 das Panel „Family Matters“ statt.

Die Universität Heidelberg ist Mitglied in dem Verein „Familie in der Hochschule“. Tanja Edelhäuser von der Universität Konstanz referierte am 19. März 2022 über das Thema „Maßnahmen zur Vermeidung des Gender- und Family Gaps“ und Jannette Kratz zum Thema: „Familienorientierte Führung an Hochschulen“. Am 23. Juni 2022 fand die Jahrestagung des Vereins statt. Bei dieser Veranstaltung präsentierte UNIFY – Unit for Family, Diversity & Equality seine Vereinbarkeitsangebote unter dem Thema: „Family in focus – Angebote der zentralen Gleichstellung der Universität Heidelberg“.

Die **Clearingstelle Wissenschaft und Familie** zur Unterstützung der Laufbahn von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind (moderierte Beratung mit Instituts- bzw. Klinikleitung und Angebot einer Stellvertretung während

Mutterschutz und Elternzeit) wurde zehnmal in Anspruch genommen – davon wurde dreimal die Vertretungsstelle beantragt, siebenmal lag der Schwerpunkt auf einer Beratung von Institut bzw. Klinik und Wissenschaftlerin für die Zeit des Wiedereinstiegs nach der Familienpause.

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

Der **Concierge-Service** als eines der zentralen Projekte des „Audit Familiengerechte Universität“ ist nach wie vor gefragt: so hat sich die Nachfrage im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum auf 63 Anfragen und 51 Beratungen erhöht.

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. Die Zielsetzung der Weiterbildung, Sensibilisierung und Förderung der Universitätsmitglieder erfolgte durch Veranstaltungen/Workshops, Newsletter, Podcasts, Förderung von Lehraufträgen, Förderung von Erstakademiker*innen sowie Vernetzung von Diversity Akteur*innen. Darüber hinaus wurden Universitätsmitglieder, die ein oder mehrere Vielfaltsmerkmale innehaben, durch zielgerichtete Beratungsangebote unterstützt und gefördert.

Weiterbildung, Lernangebote, Veranstaltungen

Das an deutschen Hochschulen bisher einzigartige **Projekt New Potentials** (Teil der Exzellenz Strategie) startete

im Sommersemester 2022 mit sechs teilnehmenden Studierenden und Professor*innen. Im Rahmen des Projekts werden Erstakademiker*innen durch ein one to one 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.

Anlässlich des internationalen Frauentages im März 2022 fand eine digitale Lesung zu *Wider die weibliche Verfügbarkeit. Die Erschöpfung der Frau* mit Dr. Franziska Schutzbach statt.

Die **Podcast Reihe Diversity Spotlights** wurde fortgeführt. Im Rahmen des deutschen Diversity Tages stand die Dimension chronische Krankheit/Barrierefreiheit im Mittelpunkt. So wurden im Rahmen des Podcast eine Folge mit Prof. Guck zu Barrierefreiheit in der Wissenschaft veröffentlicht. Begleitet wurde die Folge mit einer Themenseite die mit Glossar, Leseempfehlungen, Veranstaltungen und Vernetzungsmöglichkeiten eine tiefgehende, wissenschaftlich fundierte Beschäftigung mit den einzelnen Facetten von Vielfalt ermöglicht. Darüber hinaus fand eine digitale Lesung mit anschließender Diskussion zum Thema *Sprache und Sein* mit Kübra Gümüşay statt.

Der Fokus auf Antidiskriminierung wurde im Berichtszeitraum durch ein breites Angebot an Workshops gesetzt. So fanden Workshops und Trainings zur Interkulturellen Sensibilisierung für Studierende, Awareness Trainings für Mitarbeitende: Antirassismus, Basiskurs: Diversity Antidiskriminierung statt. Den Fokus Gender und Diversity in der Lehre legte der Online Workshop *Vielfältig lehren* mit Melanie Bittner im Herbst 2022.

Darüber hinaus wurden in diesem Berichtszeitraum fünf Lehraufträge, die Gender und Diversität in die Fachinhalte bringen, im Rahmen des Projekts **Diversity Innovations** der Exzellenz Strategie gefördert.

Auch in den vergangenen Semestern wurden alle Lehrveranstaltungen mit Bezug zu Gender und Diversity-Themen gesammelt und auf der Homepage von UNIFY dargestellt. 2022 wurde intensiv am innovativen Online-Tutorial

Wissensmanagement an der Hochschule gearbeitet, welches nun abgeschlossen ist (Stand November 2022) und Anfang 2023 gelauncht wird.

Kooperation und Vernetzung

Um Synergieeffekte zu schaffen stand auch die Vernetzung von Diversity Akteur*innen im Berichtszeitraum im Mittelpunkt. Die Mitarbeiterinnen des Diversity-Bereichs vernetzten sich im Berichtszeitraum universitätsintern, etwa durch Zusammenarbeit zur Erarbeitung eines Konzepts für ein universitätsweites Konfliktmanagement-System, im Rahmen der AG Barrierefreiheit, Einführungsveranstaltungen und Doktorand*innen-Events, Tag der Lehre an einer Fakultät, Austausch mit HeiSkills, Hochschuldidaktik, hei_INNOVATION und der Graduiertenakademie. Überregional waren Mitarbeiterinnen bei Treffen des Vereins Familie in der Hochschule e.V., dem Forum Soziales Heidelberg, dem Netzwerk Diversity in Hochschulen, dem Netzwerk Antidiskriminierung in Hochschulen und dem Netzwerk Gender und Diversity in der Lehre vertreten.

3.2 Antidiskriminierung

Für das Präventivprogramm **Walk Safe** im Neuenheimer Feld fand im Herbst 2022 die jährliche Sicherheitsbegehung (in Kooperation mit D3, Beauftragte für Chancengleichheit, Personalrat, Polizei, Klinikum Heidelberg) statt, der Informationsflyer wurde aktualisiert. Die wichtigste Maßnahme des Programms, der Begleitservice, wurde im Jahr 2021 555-mal genutzt und erfuhr trotz Corona eine noch deutlich gesteigerte Inanspruchnahme im Vergleich zum Vorjahr. Und auch die deutlich gestiegene Nachfrage nach dem Informations-Flyer (durch sämtliche Service-Einrichtungen für Studierende) zeigt den Bedarf an diesen Maßnahmen.

Die im Rahmen der Kampagne (2021) „Respekt leben, Vielfalt fördern, Miteinander gestalten“ erfolgte **universitätsweite Umfrage** zu Erfahrungen (sexueller) Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung wurde vollständig ausgewertet. Eine Executive Summary wurde erstellt und mit dem Rektorat diskutiert. Zeitnah wird diese Zusammenfassung für Universitätsmitglieder veröffentlicht.

Die Arbeitsgruppe zur Entwicklung eines **Konzepts zum Konfliktmanagement**, um den professionellen Umgang mit (Arbeits-) Konflikten, Diskriminierung, Belästigung, Mobbing und Stalking weiter auszubauen, hat im Jahr 2022 einen Beteiligungsprozess durchlaufen. So konnte das Konzept mit allen relevanten Stakeholdern durchdacht, juristisch geprüft und in Feedbackschleifen verbessert werden. Das Konzept wird im nächsten Jahr im Rektorat besprochen, dann folgt die Implementierungsphase, bei der Schnittstellen nach außen definiert sowie ein begleitendes Kommunikationskonzept umgesetzt werden.

Mit dem Konzept sollen zum einen die vorhandenen (präventiven) Maßnahmen, Aktivitäten und Anlaufstellen gebündelt werden, um Synergien zu nutzen; zum anderen sollen sie anwendungsfreundlicher aufbereitet werden, damit z.B. Ratsuchende schnell die richtige Unterstützung finden. Auch soll Beratenden verstärkt die Möglichkeit zu Austausch und Fortbildung sowie Supervision gegeben werden.

Zum Thema **Mental Health First AID (MHFA)** gab es mit allen relevanten Stakeholdern erste Gespräche darüber, wie eine flächendeckende Schulung an der Universität umgesetzt werden kann. Die Ansprechpersonen thematisch relevanter Einrichtungen haben die Ersts Schulungen bereits durchlaufen und werden zeitnah zu Multiplikator*innen weiter qualifiziert, um selbst Schulungen durchzuführen.

Kooperation und Vernetzung

Neben einer internen Vernetzung rund um das partnerschaftliche Verhalten, sind die Mitarbeiterinnen auch lokal vernetzt und beteiligten sich am 1. April 2022 bei der Veranstaltung „runder Tisch gegen Gewalt“ der Stadt Heidelberg. Zudem ist UNIFY Mitglied in der AG „Sexualisierte Diskriminierung“ der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten und hat am 25. November 2022 mit einem Thementisch zum Professionellen Konfliktmanagement an der Bilanztagung „Aktiv gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen“ partizipiert.

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**. Ziel des Programms ist es Wissenschaftlerinnen bei der Habilitation oder einer vergleichbaren Qualifikation zu unterstützen. Bis zu vier Fellows können pro Jahr in das Programm aufgenommen werden, 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. Begleitet wird das Programm durch Coaching- und Beratungsformate und Vernetzungstreffen. 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.

Die beiden weiteren Nachwuchsprogramme für Frauen an der Universität Heidelberg sind das **Margarete von Wrangell-Programm** und das **Brigitte Schlieben-Lange-Programm**. Beide sind Landesprogramme in Baden-Württemberg, ausgeschrieben vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst. Die Universität Heidelberg bzw. die entsprechenden Institute, Seminare oder Kliniken beteiligen sich per Ko- bzw. Anschlussfinanzierung der Stellen mit bis zu 50 Prozent an beiden Programmen. Beim Margarete von Wrangell-Programm können sich promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen für Stellen mit bis zu fünf Jahren Dauer bewerben, um sich für eine Professur zu qualifizieren. Im Durchschnitt sind ein bis zwei Anträge von Heidelberger Wissenschaftlerinnen pro Ausschreibungsrunde erfolgreich. Das Programm war 2020 mit Förderbeginn in 2021 das letzte Mal ausgeschrieben. Die Landesgleichstellungsakteurinnen der LaKoG bemühen

sich beim Ministerium um eine erneute Ausschreibung; dies wird von der Universität Heidelberg unterstützt.

Das Brigitte Schlieben-Lange-Programm hat die Vereinbarkeit der Qualifikationsphase mit Familie und Care-Arbeit zum Ziel. Bewerben können sich Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind/ern und gefördert werden unter anderem wissenschaftliche Qualifizierungsvorhaben während der Postdoc-Phase im Rahmen von Stellen. Die Förderzeit beträgt bis zu 24 Monate. Das Programm war 2019 das letzte Mal ausgeschrieben und fünf Anträge aus der UHD wurden bewilligt.

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

Weiterbildung, Lernangebote, Veranstaltungen

- Im Rahmen des Olympia-Morata-Programms und als spezielles Angebot für weibliche Postdocs fand am 31. März 2022 und am 27. September 2022 die „Laufbahnberatung intensiv“ statt, ein individuelles Kurzcoaching mit dem Thema Planung und Verwirklichung einer wissenschaftlichen Karriere mit der externen Expertin/Coach Dr. Beate Scholz.
- Im Rahmen der Beteiligung an dem landesweiten MuT-Programm (MuT-Mentoring und Training) fanden zahlreiche Veranstaltungen und Workshops zu den Themen Berufungsverfahren, Antragstellung und Forschungsförderung sowie Orientierung und Karriereplanung statt. Das MuT-Programm ist ein erfolgreiches Programm zur berufsbegleitenden Unterstützung und Förderung von hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen in Baden-Württemberg (Programm und Informationen: <https://lakog-bw.de/foerderprogramme/mut-mentoring-und-training/>).

Kooperationen und Vernetzung

Kooperationen und Vernetzung fand im Berichtszeitraum universitätsintern, etwa durch Zusammenarbeit mit dem Prorektorat für Qualitätsentwicklung und wissenschaftlicher Nachwuchs zur Vorbereitung der Veranstaltungsreihe

„Karrieren neu denken – Wege zur Exzellenten Wissenschaft“ statt, im Rahmen des Projekts „Innovative Frauen im Fokus“ mit hei_INNOVATION, durch Präsentation auf der Ersti-Woche, Einführungsveranstaltungen und Doktorand*innenevents. 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. Landes- bzw. bundesweit wurde an folgenden Konferenzen und Treffen teilgenommen: an Treffen des Netzwerkes Gender und Diversity in der Lehre, an der Konferenz des BMBF am 27. Juni 2022 zum Thema „Gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft – Auf dem Weg zu einer Reform des WissZeitVG“, an der Eröffnungsveranstaltung der BuKof-Jahrestagung am 28. September 2022 und dem UNIWIND-Treffen am 7. November 2022.

Auch im Wintersemester 2022/23 hat UNIFY Entlastungsprogramme für Gremienarbeit ausgeschrieben. So können

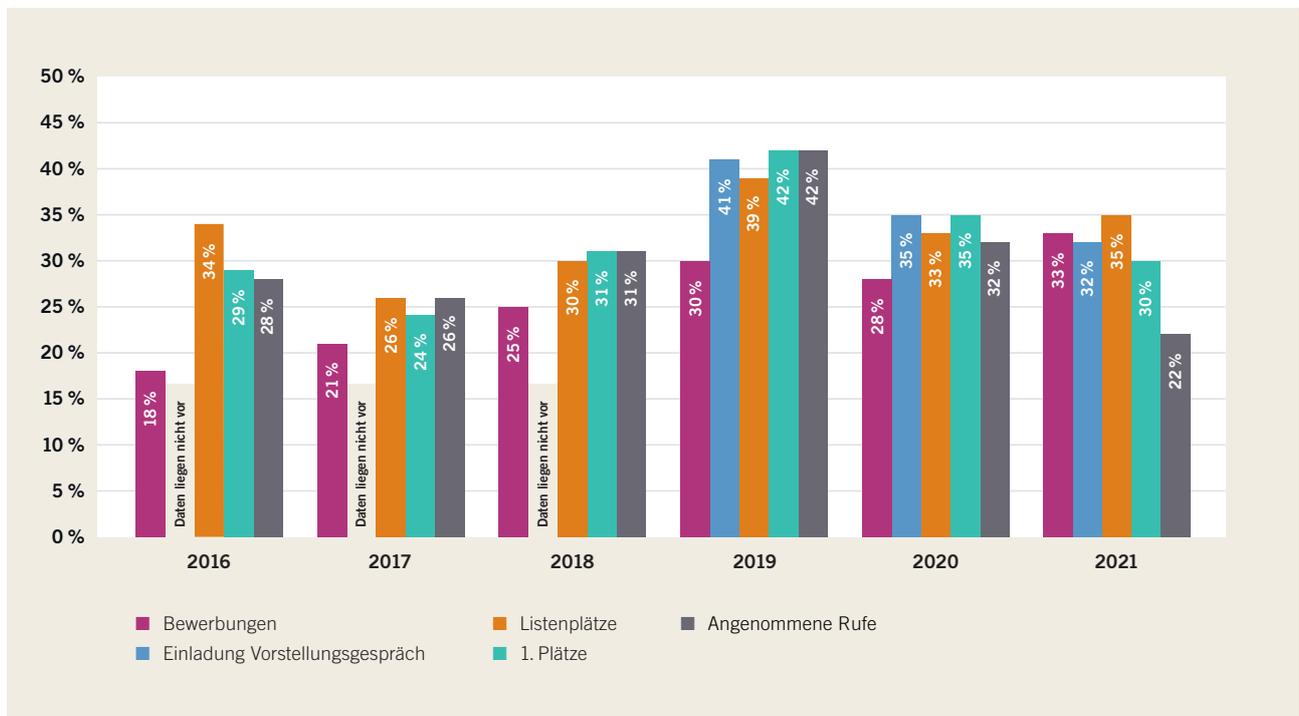
Wissenschaftlerinnen für die Mitarbeit in mindestens drei Gremien entlastet werden. Die Unterstützungsmittel können für Hilfskräfte, Mitarbeiter*innen oder technische Unterstützung eingesetzt werden. Hier konnten fünf Wissenschaftlerinnen gefördert werden.

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. Die folgende Abbildung zeigt einen Überblick der Frauenanteile in Berufungsverfahren.

Abbildung 1 Frauen in Berufungsverfahren 2016–2021 (sortiert nach nach Jahr der Rufannahme)



Quelle | Abt. 4.2 Controlling und Berichtswesen.

Im Jahr 2021 liegt der Frauenanteil bei den Bewerbungen erstmalig über dem Frauenanteil bei den Vorstellungsgesprächen, den Frauen auf ersten Plätzen und dem Anteil der durch Frauen angenommenen Rufe. Dies ist aber auch darauf zurückzuführen, dass mittlerweile jede dritte Bewerbung auf eine Professur von einer Frau eingereicht wird, was dem höchsten Wert in den betrachteten Jahren entspricht. Der Frauenanteil bei den Vorstellungsgesprächen ist von 2019 bis 2021 kontinuierlich gesunken und der Frauenanteil bei den angenommenen Rufen im gleichen Zeitraum sinkt sogar von 42 Prozent auf 22 Prozent. Hier ist in der nächsten Zeit erhöhte Aufmerksamkeit nötig, um die Ursachen besser zu verstehen und gegebenenfalls gegensteuern zu können.

Auch die Maßnahme der **aktiven Rekrutierung** von Frauen in Berufungsverfahren zielt auf eine Erhöhung des Anteils an Professorinnen. Hier haben sich die Fakultäten dazu verpflichtet, für jedes Berufungsverfahren den Anteil an eingegangenen Bewerberinnen mit den bundesweiten Habilitationsanteilen von Frauen im Fach zu vergleichen. Liegt der Bewerberinnenanteil unter den bundesweiten Habilitationsanteilen von Frauen im Fach, werden passende Wissenschaftlerinnen recherchiert und aktiv zur Bewerbung aufgefordert (sogenanntes Kaskadenmodell). Mit der Aufforderung ergibt sich keinerlei 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 werden. Um hier das Verfahren zu erleichtern, wurde die Dokumentationsvorlage zur aktiven Rekrutierung überarbeitet. Außerdem wurde diese in die **Tool-Box Berufungsverfahren** aufgenommen. Die Tool-Box Berufungsverfahren ist eine Serviceleistung der Personalabteilung der Universität, in der digital für alle Mitglieder in Berufungsverfahren relevante Unterlagen schnell zur Verfügung stehen. Dort finden sich zum Thema Gleichstellung neben der schon erwähnten Dokumentationsvorlage, eine Datenbankliste zur Unterstützung bei der Suche nach passenden Bewerberinnen. Zudem findet sich dort der Link zu dem **Online-Tutorial Gender Bias** – ein Training, das hilft, eventuelle Bias zu erkennen und zukünftig zu verhindern, um ein faires und transparentes Verfahren zu führen. Zudem sollen in der Tool-Box Berufungsverfahren alle Rechtsgrundlagen für die Gleichstellung, für Diversity, sowie die Vereinbarkeit vom Beruf mit Careaufgaben zu finden sein.

Weiterbildung, Lernangebote, Veranstaltungen

Die Verbindungsstelle Chancengleichheit hat im Frühjahr 2022 eine interne Abfrage an den Fakultäten durchgeführt, um zu erfahren, wie die Fakultäten die **aktive Rekrutierung (AR)** von Frauen durchführen. Dabei kamen sehr unterschiedliche Herangehensweisen heraus, die sich teilweise aufgrund der Fachunterschiede begründen. Heraus kam aber auch, dass sich Prozesse und Abläufe optimieren lassen und Standards im Prozedere entwickelt werden können.

Aus diesem Grund fanden zwei Workshops statt: geleitet von der externen Referentin Marion Woelki fand am 29. Juli 2022 der erste Workshop mit den Geschäftsführungen der Fakultäten sowie den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten/-kommissionsmitgliedern statt. Neben einer inhaltlichen Schulung zu den Einsatzmöglichkeiten des Instruments aktive Rekrutierung konnten Herausforderungen sowie Lösungsmöglichkeiten diskutiert werden. So wurde beschlossen, dass UNIFY eine fachspezifische Beratung zur AR durchführt, dabei aber auch Standards identifiziert, die an allen Fakultäten umgesetzt werden können.

Die fachspezifische Beratung fand im Anschluss mit drei Pilotfakultäten statt.

Die Ergebnisse aus dem ersten Workshop sowie die Erfahrungen in den Beratungsgesprächen mit den Pilotfakultäten wurde in dem zweiten von Marion Woelki moderierten Workshops präsentiert und diskutiert. Hier kamen am 7. Oktober 2022 die Dekan*innen der Fakultäten zusammen. Beschlossen wurde, dass es weiterhin einen Beratungs- und Unterstützungsbedarf durch UNIFY gibt. So sollen die Beratungen der einzelnen Fakultäten fortgeführt werden sowie fachspezifische und übergreifende Standards entwickelt werden. Darüber hinaus wurde der Wunsch nach strategischen Lösungen durch die Hochschulleitung geäußert, um im Wettbewerb um herausragende Wissenschaftlerinnen nicht hinter den anderen Exzellenzuniversitäten zurückzufallen.

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: 31 in der Krippe 16 in der Kita
Kinderbetreuung (flexibel/individuell) – KidsClub – Backup – Tagesmütter/Babysitter/ andere Einrichtungen – Kongressbetreuung	a) Universitätsmitglieder b) Vereinbarkeit Wissenschaft und Familie	Mitarbeiterin UNIFY/ Service für Familien	Anzahl der vermittelten Plätze: 63 im KidsClub 10 im Backup-Service 1 bei Tagesmüttern/ Babysittern
Service für Familien	a) Universitätsmitglieder b) Vereinbarkeit Wissenschaft und Familie	Mitarbeiterin UNIFY/ Service für Familien	692 Beratungen (Zoom und Telefon)
Studieren mit Kind/ern	a) Studierende b) Lehrende	Mitarbeiterin UNIFY	32 Beratungen (HeiConf und Telefon)
Clearingstelle	a) Wissenschaftlerinnen mit Kind b) Karriereplanung a) Universitätsmitglieder	Mitarbeiterin UNIFY	10 Beratungen 3 Förderungen
Concierge Service	a) Universitätsmitglieder b) Vereinbarkeit Wissenschaft und Familie	Geprüfte Hiwi UNIFY	63 Anfragen 51 Beratungen

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 b) Frauenförderung	Mitarbeiterin UNIFY, OMP-Kommission	Förderbeginn März 2020 (Förderzeitraum 2020–2022): 25 Anfragen und Beratungen 15 Interessentinnen 5 Bewerberinnen 4 Förderungen Förderbeginn März 2021 (Förderzeitraum 2021–2023): 31 Anfragen und Beratungen 14 Interessentinnen 7 Bewerberinnen 4 Förderungen
„Laufbahnberatung ^{intensiv} “ im Rahmen des Olympia Morata-Programms, drei Termine	a) OMP-Fellows b) Frauenförderung	Mitarbeiterin UNIFY, externe Expertin/Coach	März 2022 Teilnehmende: 7 September 2022 Teilnehmende: 4
„Laufbahnberatung ^{intensiv} “ Individuelles Kurzcoaching, drei Termine	a) fortgeschrittene Doktorandinnen und Postdocs b) Frauenförderung	Mitarbeiterin UNIFY, externe Expertin/Coach	Oktober 2021 Teilnehmende: 8 März 2022 Teilnehmende: 1 September 2022 Teilnehmende: 3
Margarete von Wrangell- Programm (MWK BW)	a) Postdocs b) Frauenförderung	Mitarbeiterin UNIFY	(Bislang keine Ausschreibung in 2022, Förderbeginn 2023) 12 Anfragen und Beratungen
Brigitte Schlieben-Lange- Programm (MWK BW)	a) Postdocs mit Kind/ern b) Frauenförderung	Mitarbeiterin UNIFY	(Bislang keine Ausschreibung 2022) 5 Anfragen und Beratungen

Tabelle 5 Diversity Projekte

Maßnahme, Projekt	a) Adressat*innen b) Aktionsfeld	Akteur*innen der Umsetzung	Qualitätssicherung Reichweite/Ergebnisse/ Effekte
Trainingsangebot „Interkulturelle Sensibilisierung für Studierende“ 2 Workshops Deutsch und Englisch*	a) Studierende, Tutor*innen, Hilfskräfte b) Training	Mitarbeiterin UNIFY, externe Trainerin	Dokumentation, max. Anzahl Teilnehmende: 24 insgesamt erreicht, Maßnahme wird fortgeführt
Trainingsangebot „Vielfältig lehren – Gender und Diversity in der Hochschullehre“*	a) Hochschullehrende b) Training	2 Mitarbeiterinnen UNIFY, externe Trainerin	Dokumentation, Teilnehmende: 7, Maßnahme wird fortgeführt
Digitale Lesung und Diskussion „Die Erschöpfung der Frau“*	a) Mitarbeiter*innen, Lehrende, Studierende b) Digitale Lesung	Mitarbeiterin UNIFY, Referentin/Autorin	Dokumentation, Teilnehmende: 30
Digitale Lesung und Diskussion „Sprache und Sein“*	a) Mitarbeiter*innen, Studierende b) Digitale Lesung	Mitarbeiterin UNIFY, Referentin/Autorin	Dokumentation, Teilnehmende: 40
Workshop: „Awareness-Training Antirassismus“*	a) Mitarbeiter*innen b) Training	Mitarbeiterin UNIFY, externer Experte	Dokumentation, Teilnehmende: 13
Basiskurs: „Diversity und Antidiskriminierung“*	a) Alle b) Informationsveranstaltung	2 Mitarbeiterinnen UNIFY	Dokumentation, Teilnehmende: 14, Maßnahme wird fortgeführt
Walk Safe INF – Präventivprogramm	a) Alle b) Campus Neuenheimer Feld	Mitarbeiterin UNIFY, Polizei, Dezernat 3, Personalrat, Klinikum, Beauftragte für Chancengleichheit	Permanent, 2021: 555 Personenbegleitungen
Ausschreibung „Diversity Innovations“	a) Lehrende b) Förderung Lehrauftrag	Mitarbeiterin UNIFY	Dokumentation 5 Lehraufträge gefördert
Online Tutorial „Wissensmanagement an der Hochschule“	a) Mitarbeitende b) Online-Tutorial	2 Mitarbeiterinnen UNIFY, Grafikerin, Texterin (extern)	Dokumentation, Maßnahme noch nicht beendet, Veröffentlichung steht noch aus
„New Potentials“ Förderprogramm	a) Erststudierende b) Förderung	2 Mitarbeiterinnen UNIFY, Mentor*innen	Dokumentation, Teilnehmende: 6, Evaluation, Programm wird fortgeführt

* Sensibilisierungsmaßnahmen