



Universität Hamburg
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

Maßnahmatrix des Diversity-Konzepts 2019 bis 2023

Beschluss Präsidium: 21. Januar 2019

Kenntnisnahme und Diskussion Akademischer Senat: 13. Dezember 2018

Maßnahmenmatrix mit Zuständigkeiten

Darüber hinaus hat die Universität Hamburg im Rahmen des Konzepts auf der Grundlage vorhandener Strukturen und Projekte ein umfangreiches Maßnahmenbündel entwickelt. Das Maßnahmenbündel wurde intern mit den jeweils einschlägigen inhaltlich-fachlichen Zuständigkeiten der Organisationseinheiten abgestimmt, die folgend tabellarisch dargestellt sind. Dabei lassen sich viele Maßnahmen mehreren Handlungsfeldern zuordnen. Darüber hinaus profitiert die Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit an der Universität Hamburg von der Expertise des hochschulübergreifenden Zentrums GenderWissen, das an der Universität loziert ist. Das Zentrum ist gerade dabei, sein Aufgabenportfolio um diversitätsbezogene Themen weiterzuentwickeln.

Handlungsfeld		Inhaltlich zuständige Stellen	Struktur & Strategie	Studierende	Nachwuchsförderung	Personal & Führung	Forschung-Lehre-Bildung	Barrierefreie Zugänge
Maßnahme								
1	Diversitätsgerechte Gestaltung der Datenerhebung und -aufbereitung: Integration von Diversitätsaspekten in Erhebungsinstrumente, wie bspw. Studierendeneingangsbefragung, Mitarbeitendenbefragung sowie Studierenden- und Hochschulpersonalstatistik	Stab D						
2	In sämtlichen Strategiepapieren (zentral und dezentral) wird das Thema Diversität als Teil von Gleichstellung berücksichtigt (Diversity Mainstreaming).	Präsidium; dezentrale Leitungen						
3	Die Einführung eines Diversity-Impact-Assessment-Tools für Gremienvorlagen auf der Grundlage der „Drucksache-Prüfung“ der BWFG wird geprüft. Tool in Anlehnung an eine Gleichstellungsprüfung, bei der geplante Vorhaben ex ante auf mögliche geschlechtsbezogene Wirkungen untersucht werden. Beispielhaft hierfür: Kommission der Europäischen Gemeinschaften. Bei Einführung wissenschaftliche Begleitung des Prozesses	Stab G						
4	Erarbeitung einer universitätsweiten Antidiskriminierungsrichtlinie	Stab G, BB						

Maßnahme		Handlungsfeld	Inhaltlich zuständige Stellen	Struktur & Strategie	Studierende	Nachwuchsförderung	Personal & Führung	Forschung-Lehre-Bildung	Barrierefreie Zugänge
5	Entwicklung und Durchführung von dezentralen Pilotprojekten zur Implementierung von spezifischen Antidiskriminierungsgrundsätzen		FB Geowissenschaften						
6	Weiterführung „ Runder Tisch Diversity “ zur Abstimmung der Beratungsangebote und diversitätsorientierten Maßnahmen (z. B. entlang der Beratungslandkarten; vgl. Nr. 11)		Stab G						
7	Verstärkte interne und externe Kommunikation über Prozesse und Maßnahmen im Bereich Diversität		Stab G, Abt. 2, P14						
8	Entwicklung von Indikatoren der Themen Gleichstellung: Geschlechtergerechtigkeit, Vereinbarkeit und Diversität in das neu geschaffene Qualitätsmanagement der UHH		QM						
9	Entwicklung und Veröffentlichung von Beratungslandkarten für die beiden Zielgruppen Studierende und wissenschaftlicher Nachwuchs, um individuellen Bedürfnissen und dem Bedarf einzelner Zielgruppen mit spezifischen Fragestellungen und individuellen Entwicklungsperspektiven gerecht zu werden. Besonders berücksichtigt werden dabei Verknüpfungen zu anderen bestehenden Strukturen (z. B. UK-Willkommenskultur-Projekt).		Stab G, HRA, Abt. 3/Studienmanagement, UK						
10	Stärkung der Diversity-Kompetenz von Beratenden durch die Entwicklung spezifischer Qualifizierungsangebote sowie Supervision und Fallberatung aufbauend auf bereits bestehenden Angeboten		Abt. 3, 61, Stab G, BB						
11	Integration von Diversitätsaspekten in alle allgemeinen Beratungsangebote sowohl für Studierende als auch Mitarbeitende insbesondere mit dem Ziel der Verknüpfung mit Beratungslandkarten (Nr. 11)		Abt. 3						
12	Diversität als Kriterium für die Einführung und Evaluation von Bachelor- und Masterstudiengängen		Abt. 3, St.Gruppe QM, Studiendekammer						

Handlungsfeld		Inhaltlich zuständige Stellen	Struktur & Strategie	Studierende	Nachwuchsförderung	Personal & Führung	Forschung-Lehre-Bildung	Barrierefreie Zugänge
Maßnahme								
13	Ausbau und Stärkung der Instrumente für die Bewilligung angemessener Vorkehrungen zur Herstellung chancengleicher Studien- und Prüfungsbedingungen, z. B. durch Nachteilsausgleichs- und Härtefallregelungen	BB, Fakultäten						
14	Entwicklung, Stärkung, Sichtbarmachung und Bündelung von diversitätsorientierten Angeboten in der Studien- und Studieneingangsphase ¹ wie Sprachkurse, Schreibwerkstätten, Tutorien	UK, BB, Fakultäten						
15	Erarbeitung einer Handreichungen für die beeinträchtigungssensible Gestaltung von Lehrveranstaltungen und Vermittlung dieser in der didaktischen Ausbildung für Lehrende	Abt. 3, HUL; UK, BB						
16	Diversitätssensibilisierung und -Qualifizierung von Studierenden durch den Einbezug von Vielfaltsthemen in Lehrinhalte und in das „Research-based General Studies“-Programm im Rahmen eines pilotierten Verfahrens	BB, Zentrum GenderWissen, WiSo, FB Geowiss						
17	Konzept zur Flexibilisierung von Studienorten und -zeiten soweit sinnvoll und möglich für alle zugänglichen Online-Lecture-Angebote wie Lecture2go, Verknüpfung mit der Plattform CommSy oder dem E-Learning-System OLAT an einer Pilotfakultät	BB, Fakultäten, HUL, Studiendekanekammer						
18	Empfehlung zur Erprobung eines anonymisierten/pseudoanonymisierten schriftlichen Prüfungsverfahrens an einer ausgewählten Pilotfakultät	Pilotfakultät WiSo, Studiendekanekammer						
19	Weiterentwicklung und Stärkung des Zentrums GenderWissen hinsichtlich der Diversität in Forschung, Lehre, Bildung	Zentrum GenderWissen						

¹ Die Gestaltung der Studieneingangsphase mittels verbindlichen Brückenangeboten beeinflusst maßgeblich den Studienerfolg (vgl. Heublein et al. 2017).

Handlungsfeld		Inhaltlich zuständige Stellen	Struktur & Strategie	Studierende	Nachwuchsförderung	Personal & Führung	Forschung-Lehre-Bildung	Barrierefreie Zugänge
Maßnahme								
20	Prüfung der Implikationen des Urteils des BVerfG zur Verwendung des gewählten Namens von trans* Personen (z. B. STiNE, Studierendenausweis) sowie Auslassung von geschlechtsspezifischen Anreden (Formulare ²)	Abt. 3, Abt. 6, HRA, Stab G						
21	Zu entwickelnde Mentoring-Programme , insb. für Promovierende und Postdocs, enthalten Diversitätsbezüge, dabei insb. Berücksichtigung der Kategorie soziale Herkunft.	HRA, 61, Abt. 3, Stab G						
22	Angebote wie Inputs und Workshops für Promovierende und Postdocs der ersten Generation (Dimension: soziale Herkunft) sowie Integration des Themas in bestehende Formate	61						
23	Ausweitung von Wiedereinstiegsprogrammen als zielgruppenübergreifende Angebote zur Fortsetzung insbesondere der Wissenschaftskarriere und einer möglichen Verknüpfung mit Mentoring- oder Coaching-Programmen	61, HRA						
24	Etablierung von Gastwissenschaftler*innenprogrammen zur Schaffung von Role Models und verstärkter Sichtbarkeit unterschiedlicher Wissenschaftspersönlichkeiten	Fakultäten, Stab G						
25	Schaffung eines internen LGBTI-Netzwerks an einer Pilotfakultät	Fakultät MIN						
26	Integration von Diversitätsaspekten in bereits bestehende Programme für die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie Entwicklung eines Zertifikats „Diversity-Kompetenz“ u. a. in Angebote der Personalentwicklung und Verankerung von „Diversity-Kompetenz“ in Angeboten der Personalentwicklung; alternativ gibt es bereits ein interkulturelles Zertifikat	61						
27	Prüfung der Implikationen anonymisierter Bewerbungsverfahren im Verwaltungsbereich und bei Promotionsstellen	Abt. 6, HRA						

²Entscheidung des BVerfG zur dritten Geschlechtsoption: https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2017/10/rs20171010_1bvr201916.html

Maßnahme		Handlungsfeld	Inhaltlich zuständige Stellen	Struktur & Strategie	Studierende	Nachwuchsförderung	Personal & Führung	Forschung-Lehre-Bildung	Barrierefreie Zugänge
28	Entwicklung eines Leitfadens sowie Angebots von Trainings zur Stärkung der diversitätskompetenzen Personalauswahl sowohl in Wissenschaft als auch Verwaltung. Bei Einführung wissenschaftliche Begleitung des Prozesses.		61, (wiss. Begleitung WiSo)						
29	Qualitätssicherung der Diversitätskategorie in Assessment-Centern zur Besetzung von Professuren und Führungspositionen in der Verwaltung		61						
30	Integration von Diversitätsaspekten in bestehende Qualifizierungsprogramme für Wissenschaft und Verwaltung		61						
31	Integration von Diversitätsaspekten in der Führungskräfteentwicklung der UHH		61						
32	Entwicklung eines Konzept zu „Führung in Teilzeit“ unter Berücksichtigung verschiedener Diversitätsbezugsdimensionen		61						
33	Unterstützung bei Forschungsanträgen durch Handreichungen/Checklisten für den Einbezug von Gleichstellungs-/Diversitätsaspekten in die Forschungsantragsstellungen		Stab G und Abt. 4						
34	Ausbau der Gender-/Diversity-Kompetenz von Lehrenden, insbesondere im Prüfungswesen (bspw. in Verbindung mit Angeboten zur Prüfungskompetenz des HUL)		BB, HUL, Studiendekanaekammer						
35	Schaffung von spezifischen Vernetzungsangeboten zum Thema Vielfalt intern, aber auch extern, (z. B. Tagung, Best-Practice-Austausch, Verknüpfung mit der Arbeit des UK, Lehlabor)		UK, Zentrum GenderWissen, HRA, Abt. 3, Summer-School Studienmanagement						

Handlungsfeld		Inhaltlich zuständige Stellen	Struktur & Strategie	Studierende	Nachwuchsförderung	Personal & Führung	Forschung-Lehre-Bildung	Barrierefreie Zugänge
Maßnahme								
36	Implementierung einer befugten Stelle für einen verbesserten Zugang zu urheberrechtlich geschützten Werken zugunsten von Menschen mit einer Seh- oder Lesebehinderung und Implementierung des Themenbereiches Zugänglichkeit als ein Schwerpunkt in der Digitalisierungsstrategie des Verbundes der Bibliotheken; Best Practices werden verbreitet, Schulungen angeboten.	Abt. 2 , BB, Bibliotheken, Medienzentren, RRZ						
37	Erweiterung bestehender Kommunikationsangebote (z. B. „Diversity-Lecture2go“) nach dem Zwei-Sinne-Prinzip, z. B. mittels Hörfassung, Übersetzung, Untertitelung sowie Ausweitung solcher Flexibilisierungsangebote im Kontext Digitalisierung	BB, RRZ, HUL F						
38	Entwicklung einer Zusatzfunktion für die „UHH-App“ bzw. den Campus-Navigator mit ausgewählten Informationen über die barrierefreie Zugänglichkeit und Nutzbarkeit von UHH-Gebäuden	Stab G, Stab AU, BB						