



DIVERSITÄTSSTRATEGIE FÜR DIE PHILIPPS-UNIVERSITÄT MARBURG

2023 - 2027



Inhalt

Diversitätsstrategie für die Philipps-Universität Marburg 2023 bis 2027	2
1. Diversitätsverständnis	2
2. Vision und Ziele	3
2.1. Vision	3
2.2. Ziele	3
3. Struktureller Stand der Antidiskriminierungs- und Diversitätsarbeit.....	3
3.1. Rahmenbedingungen	4
3.2. Strukturen, Akteurinnen und Akteure.....	4
3.3. Netzwerke	5
4. Handlungsfelder, Aufgaben, Maßnahmen	6
4.1. Bildung.....	6
4.2. Organisation der Bildung.....	6
4.3. Forschung	7
4.4. Personalmanagement	7
4.5. Interne und externe Kommunikation.....	8
4.6. Governance-Strukturen.....	9
5. Evaluation und Monitoring.....	10
6. Zeitrahmen, Ressourcen.....	10
7. Anhang.....	11
7.1. Abkürzungsverzeichnis	11
7.2. Vorhandene Maßnahmen unterteilt nach Diversitätsmerkmalen bis 2023	11
7.3. chronologischer Arbeitsplan	17



Diversitätsstrategie für die Philipps-Universität Marburg 2023 bis 2027

Die inklusive Diversitätsstrategie der Philipps-Universität Marburg entstand in einem partizipativen Prozess im Rahmen des Diversity Audit-*Vielfalt gestalten* des Stifterverbandes, das am 14.02.2023 mit der erfolgreichen Zertifizierung abgeschlossen wurde. Die im Rahmen des Audits gewonnenen Erfahrungen und die dort initiierten Maßnahmen sind maßgeblicher Teil der vorliegenden Strategie, die darüber hinaus dazu dient, Strukturen und Maßnahmen im Themenfeld Antidiskriminierung, Diversität und Gleichstellung zusammenzuführen und noch besser zu verzahnen. Da es sich um die erste umfassende Diversitätsstrategie der Philipps-Universität handelt, kommt deren Evaluation ebenso wie die ständige Weiterentwicklung der Diversitätsstrategie im Hinblick auf die Passgenauigkeit zu den Entwicklungsaufgaben der Gesamtuniversität eine besondere Bedeutung zu.

Impulsgebend für den Strategieprozess war das erste Vielfalts-Forum an der Philipps-Universität, welches am 23.05.2022 unter Beteiligung aller universitären Statusgruppen stattfand. Dort wurde unter anderem der Bedarf an einem kontinuierlichen Austausch unterschiedlicher Perspektiven zu den Themen Diversität und Antidiskriminierung deutlich und ein starker Fokus auf die kritische Reflexion und Weiterentwicklung der Willkommenskultur an der Philipps-Universität gelegt.

1. Diversitätsverständnis

Die Philipps-Universität ist eine wertschätzende, verantwortungsvolle und von Neugierde angetriebene Gemeinschaft. Die Vielfalt der Fächer und der Menschen verbindet sich in Marburg mit einer großen Offenheit für die transdisziplinäre Zusammenarbeit, der Freude am Diskurs und einer respektvollen Begegnung auf Augenhöhe. Die Erreichung von Gleichstellung und der Abbau von Diskriminierungen sind daher selbstverständliche Aufgaben der Philipps-Universität und Voraussetzung für einen diversitätssensiblen und wertschätzenden Umgang aller Hochschulangehörigen. Vielfalt ist für uns gesellschaftliche Realität und Bereicherung. Gleichzeitig wissen wir um die gesellschaftlichen Strukturen und Ungleichheitsverhältnisse, die u.a. Bewertungen sowie Ein- und Ausschlüsse anhand verschiedener Merkmale von Vielfalt organisieren. Das Bewusstsein und die Sensibilität für unterschiedliche und miteinander verwobene Positionierungen unserer Studierenden und Beschäftigten sowie die damit verbundenen persönlichen und gesellschaftlichen Auswirkungen, wie der Zugang zu verschiedenen Ressourcen, sind essentieller Teil des Diversitätsverständnisses der Philipps-Universität. Wir sind davon überzeugt, dass ein diversitätssensibles Umfeld dazu beiträgt, die Studien- und Arbeits- und Forschungsbedingungen langfristig für alle zu verbessern und damit die Leistungsfähigkeit der Philipps-Universität zu stärken. Sowohl Studierende als auch Beschäftigte können sich dadurch kreativer den Fragen und Herausforderungen von heute und morgen stellen, sich in ihren Teams und Arbeitsgruppen gleichberechtigt und effektiv engagieren und ihr volles Potential entfalten.

Um diese Ziele erreichen zu können, reflektieren wir unsere universitären Strukturen und Abläufe. Damit senken wir langfristig Diskriminierungsrisiken und ermöglichen die gleichberechtigte Teilhabe aller, unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer Religion/ Weltanschauung, ihrem Alter, ihrer sexuellen Orientierung, Behinderung oder chronischen Erkrankung, ethnischer oder sozialen Herkunft sowie rassistischer Zuschreibungen, ihres sozialen Hintergrundes oder ihres Aussehens.

Darüber hinaus werden an der Philipps-Universität bestehende Maßnahmen im Bereich Sensibilisierung und Prävention gefördert und neue Maßnahmen entwickelt und verwirklicht, um allen Mitgliedern und Angehörigen der Universität das notwendige Wissen und Handwerkszeug für das Lernen, Lehren und Arbeiten in einer vielfältigen Hochschule zu vermitteln. Hierfür sind die dauerhaft etablierten Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsstrukturen maßgeblich.

Der Schutz und die Unterstützung von Diskriminierung Betroffener gehört für uns untrennbar zum Themenfeld Diversität.



2. Vision und Ziele

2.1. Vision

Als Ort gelebter Vielfalt ist die Philipps-Universität geprägt von der Begegnung aller Mitglieder und Angehörigen auf Augenhöhe sowie von Respekt und Wertschätzung im Umgang miteinander. Dies zeigt sich sowohl in der Interdisziplinarität in Lehre und Forschung als auch im Kontakt der Menschen innerhalb unserer universitären Gemeinschaft.

Das explizite Bekenntnis zur festen Verbindung von Diversität und Antidiskriminierung, wie es an der Philipps-Universität gelebt und organisiert wird, ist ein Alleinstellungsmerkmal in der deutschen Hochschullandschaft. Mit der Verankerung der Themenbereiche in einer unabhängigen dauerhaften Stabsstelle nimmt die Philipps-Universität eine wegweisende Rolle auf Landes- und Bundesebene ein. Dies gilt es weiter strategisch auszubauen und zur Positionierung zu nutzen.

2.2. Ziele

Die oben genannten Grundannahmen zum Miteinander der Mitglieder und Angehörigen formen zusammen mit dem Diversitätsverständnis der Philipps-Universität die konkreten Ziele für den Arbeitsbereich Antidiskriminierung und Diversität für die Jahre 2023-2027. Sie sind handlungsleitend für Wissenschaft und Verwaltung und sollen Eingang in alle Abläufe finden, die Studium, Lehre und Forschung betreffen.

Die Philipps-Universität will dabei zukünftig noch mehr zu einem Ort werden, an dem sich alle willkommen fühlen können.

Ziele sind:

1. Die Themenbereiche Diversität und Antidiskriminierung sind bis 2027 als Querschnittsthemen in allen Handlungsfeldern der Philipps-Universität implementiert.
2. Das Bekenntnis der Philipps-Universität zu Diversität wird kontinuierlich und selbstverständlich nach innen und außen kommuniziert.
3. Das Verständnis von Diversität wird laufend weiterentwickelt und die bereits vorhandenen Maßnahmen werden miteinander verzahnt.
4. Die Maßnahmen zur Unterstützung unterschiedlicher Zielgruppen werden fortlaufend (weiter-)entwickelt und evaluiert.

Die Ziele werden in verschiedenen Handlungsfeldern durch unterschiedliche Akteurinnen und Akteure verfolgt. Eine besondere Verantwortung kommt dabei den Personen mit Führungs- und Leitungsfunktionen zu, die die oben beschriebenen Ziele in ihren Arbeitsbereichen berücksichtigen und vorantreiben.

3. Struktureller Stand der Antidiskriminierungs- und Diversitätsarbeit

Die Antidiskriminierungsstelle für Studierende (ADiS) an der Philipps-Universität Marburg wurde 2019 eingerichtet und hat anhand folgender Handlungsstränge ihr Arbeitsfeld kontinuierlich entwickelt:

1. (Wachsende) Vielfalt von Maßnahmen und Strukturen
2. Enge Verknüpfung von Antidiskriminierung und Diversität

Die Verknüpfung von Antidiskriminierung und Diversität in einer unabhängigen Stabsstelle bildet dabei ein Alleinstellungsmerkmal im Vergleich zu anderen Universitäten. Neben der organisatorischen Verbindung der beiden Themenbereiche ist vor allem die inhaltliche Herangehensweise zu betonen: Antidiskriminierung ist dabei der Ausgangspunkt, von dem aus Diversitätsmaßnahmen als Formen von Sensibilisierung und Prävention gedacht werden.



3.1. Rahmenbedingungen

Die Rahmenbedingungen für die Themenfelder Antidiskriminierung und Diversität werden zum einen durch das Hessische Hochschulgesetz (HessHG) und zum anderen durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vorgegeben. Durch das HessHG sind die hessischen Hochschulen aufgefordert, zu einem diskriminierungsfreien Lern- und Arbeitsort zu werden und Strategien für den Umgang mit Vielfalt (Diversity Policies) zu entwickeln (HessHG §3 Abs.5). Der Bereich der Antidiskriminierung wird durch die Verpflichtung zur Benennung einer Ansprechperson für Antidiskriminierung und die Anwendung des AGG für Studierende strukturiert (HessHG §6 Abs. 2). Mit Präsidiumsbeschluss vom 08.02.2022 wurde die Leitung der Stabsstelle zur Ansprechperson für Antidiskriminierung für alle Mitglieder der Universität benannt.

Neben den gesetzlichen Rahmenbedingungen hat sich das Präsidium der Philipps-Universität durch die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt im Jahr 2019 und den Beitritt zum Netzwerk Antidiskriminierung Mittelhessen im Jahr 2021 selbst zur kontinuierlichen Auseinandersetzung mit diesen Themenfeldern verpflichtet.

Die vorliegende Strategie bezieht weitere interne Strategiepapiere, wie den Frauenförder- und Gleichstellungsplan (2017 – 2023 und 2023-2028) sowie die Internationalisierungsstrategie (2012) zur besseren Vernetzung der Querschnittsbereiche der Philipps-Universität ein.

3.2. Strukturen, Akteurinnen und Akteure

Die Antidiskriminierungs- und Diversitätsarbeit der Philipps-Universität profitiert besonders von den kontinuierlich gewachsenen Beratungs- und Unterstützungsstrukturen. Diese reichen von den seit 1990 etablierten *Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten* auf zentraler und dezentraler bzw. Fachbereichsebene, über die seit 1987 eingerichtete *Servicestelle für behinderte Studierende* (SBS), dem *Familienservice*, dem *International Office* sowie dem *Vertrauensrat zum Schutz vor sexualisierter Belästigung und Gewalt* (seit 2008) bis zur *Antidiskriminierungsstelle für Studierende*. Regelmäßiger Austausch wird durch unterschiedliche Arbeitskreise und vor allem durch den Runden Tisch Antidiskriminierung, der im Jahr 2017 eingeführt wurde, sichergestellt.

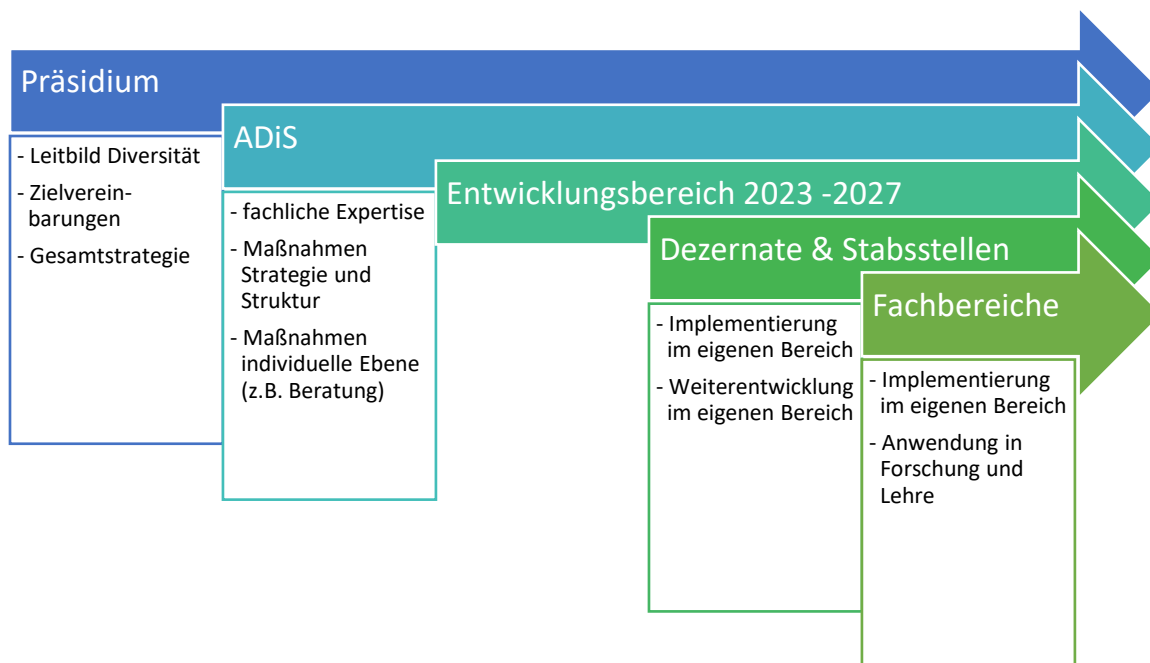
Die hauptsächliche Zuständigkeit für das Thema Diversität liegt bei der ADiS. Ihre Aufgaben gliedern sich in vier Handlungsfelder:

- Antidiskriminierungsberatung für Studierende und Beschäftigte,
- Prävention und Sensibilisierung,
- Öffentlichkeitsarbeit,
- Strategie und Struktur.

Die ADiS arbeitet gleichberechtigt mit den zuvor genannten Bereichen zusammen und trägt die Themenbereiche Diskriminierungsschutz und Diversität in die Breite der Universität.

Angestrebte Verankerung der Themenbereiche Antidiskriminierung und Diversität an der Philipps-Universität:





Hinzu kommen die dezentralen Bereiche, wie die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche oder auch z.T. Diversity Ausschüsse sowie einzelne Akteurinnen und Akteure in den Fachbereichen und Zentren. Sie beschäftigen sich nicht zuletzt aus wissenschaftlichem Interesse mit unterschiedlichen Aspekten von Diversität und Antidiskriminierung oder tragen durch großes persönliches Engagement zur Sensibilisierung ihrer jeweiligen Arbeitsbereiche für Diskriminierung und Diversität bei. Die Verankerung diversitätsrelevanter Themen in Forschung und Lehre hat zudem etablierte Strukturen wie das Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung oder Weiterbildungsstudiengänge wie bspw. zur Blinden- und Sehbehindertenpädagogik fest im Blick.

Die breite Vielfalt der Akteurinnen und Akteure spiegelt sich in den vielfältigen Maßnahmen wider, die stetig dazu beitragen, die Philipps-Universität zu einem diversitätssensiblen Lern- und Arbeitsort zu machen.¹

3.3. Netzwerke

Die Antidiskriminierungsstelle für Studierende verfügt bereits über ein tragfähiges Netzwerk.

Die zentrale Arbeitsgruppe für die kontinuierliche inhaltliche Weiterentwicklung des Themenbereiches ist der abteilungs- und fächerübergreifende Runde Tisch Antidiskriminierung, der zukünftig explizit durch spezifische Themensetzungen um den Aspekt Diversität erweitert wird (siehe 4.6.).

Des Weiteren koordiniert die ADiS seit 2021 das Netzwerk *Antidiskriminierungsarbeit an hessischen Hochschulen* und ist Gründungsmitglied des Organisationsteams des bundesweiten Netzwerkes *Antidiskriminierung an Hochschulen*. Beide Netzwerke dienen dem fachlichen Austausch sowie der Entwicklung bundesweiter strategischer Ausrichtungen der Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen sowie der Entwicklung gemeinsamer politischer Handlungsfähigkeit.

¹ Eine Liste der Maßnahmen, die von der Universitätsverwaltung angestoßen und gesteuert werden, findet sich im Anhang.

4. Handlungsfelder, Aufgaben, Maßnahmen

In fünf Handlungsfeldern werden zur Erreichung der oben beschriebenen Ziele bis 2027 unterschiedliche Maßnahmen verfolgt. Dabei kommen die fachlichen Expertisen der unter 3.2. genannten Akteurinnen und Akteure zusammen, die als Expert*innen sowohl in ihren Bereichen als auch gemeinsam Maßnahmen entwickeln und umsetzen. Die Maßnahmen beziehen sich vor allem auf die strukturelle Weiterentwicklung der Philipps-Universität im Bereich Diversität, haben dabei aber die individuelle bzw. intrapersonelle Ebene stets im Blick.

4.1. Bildung

Das Handlungsfeld Bildung umfasst die universitäre Lehre sowie die Fort- und Weiterbildung für Wissenschaftler*innen aller Karrierestufen. Bildung gehört mit der Forschung zu den Kernaufgaben der Universität und ist damit selbstverständlich ein Aufgabenfeld im Bereich Diversität. Sowohl Lehrende als auch Lernende sind divers in ihren Identitäten und Lebenswegen. Inhalte und Formen universitärer Lehre müssen sich dieser Vielfalt anpassen, um mit einer diskriminierungskritischen und diversitätsbewussten Lehre zukünftigen Anforderungen gerecht werden zu können.

Folgende Maßnahmen sollen bis zum Jahr 2027 umgesetzt und evaluiert werden:

Maßnahme	Zielgruppe(n)	Zeitraum	Verantwortlich ²	Partner*innen
Anti-Bias Workshops für Forschungsverbünde (jeweils zum Start der Förderung)	Wissenschaftler*innen in der Qualifikationsphase	Bis Ende 2024	FRGB	ADiS
Marburg Modul zum Thema „machtkritische Lehre/ decolonize university“	Studierende	Bis Ende 2024	ADiS	MarSkills-Zentrum
Leitfaden diversitätssensible Lehre	Lehrende	Bis Ende 2024	ADiS	HD
Diversitätskompetenz als Schlüsselkompetenz in MarSkills einbringen	Lehrende	Bis Ende 2024	VP Bildung	ADiS, ZGS, FRGB

4.2. Organisation der Bildung

Zum Handlungsfeld Organisation des Lernens und Lehrens gehören neben den zentralen Services des Studierendensekretariats und des Hochschulrechenzentrums, auch die Organisation der Auswahl- und Einschreibungsprozesse an den Fachbereichen sowie die spezifischen Beratungs- und Serviceangebote für Studierende.

Zielgruppe sind hier hauptsächlich die Studierenden, sowie die Beschäftigten in den jeweiligen Bereichen.

² Abkürzungsverzeichnis auf Seite 11 im Anhang.

Maßnahme	Zielgruppe(n)	Zeitraum	Verantwortlich	Partner*innen
Diskriminierungssensibles Studierendenmanagement	Studierende	Bis Ende 2026	AG geschlechtliche Selbstbestimmung	
Konzeption und Implementierung „Barrieremelder“	Studierende	Bis Ende 2023	SBS	ADiS
Überarbeitung RiLi/ Beschwerdeverfahren für Studierende	Studierende	Bis Ende 2023	ADiS	RT Antidiskriminierung
ESTER – Empowerment Programm für Studierende mit Rassismuserfahrungen (https://uni-marburg.de/O5pbfu)	BiPoC* Studierende	fortlaufend	ADiS	FRGB

4.3. Forschung

Im Handlungsfeld Forschung werden vor allem die Forschenden als Wissenschaftler*innen und Beschäftigte angesprochen, aber auch die Forschungsinhalte selbst sind kritisch unter den Aspekten von Diversität und Antidiskriminierung zu reflektieren.

Maßnahme	Zielgruppe(n)	Zeitraum	Verantwortlich	Partner*innen
FOREGO Projekt zur Implementierung von Strukturen zur Unterstützung geschlechtersensibler Forschung (https://uni-marburg.de/mqpeoh)	Antragstellende Wissenschaftler*innen	2023-2028	FOREGO-Projektleitung	KKs, ZGS Ethikkommission Medizin, weitere Ethikkommissionen der Philipps-Universität, MARA
Gender Consulting für Forschungsverbünde	Wissenschaftler*innen in Forschungsverbänden	fortlaufend	FRGB	

4.4. Personalmanagement

Personalmanagement ist ein tradiertes Handlungsfeld von Diversitätsarbeit. Dabei geht es um die Frage, wie die Vielfalt innerhalb der Belegschaft gefördert und gleichzeitig ein diskriminierungssensibles Arbeitsumfeld etabliert werden kann, in dem sich alle willkommen fühlen können. Dabei sind die individuellen Ausgangslagen sowie die sich im beruflichen Verlauf wandelnden Lebenssituationen der Beschäftigten zu berücksichtigen. Die Bereiche Diversität und Diskriminierungsschutz sind fest im Personalentwicklungskonzept der Philipps-Universität verankert.



Maßnahme	Zielgruppe(n)	Zeitraum	Verantwortlich	Partner*innen
Pilotprojekt Teilanonymisierte Personalverfahren	Bewerber*innen	Bis Ende 2023	Personal- abteilung	ADiS, FRGB
Implementierung neue AGG Schulung	Alle Beschäftigten	Bis Ende 2023	Personal- abteilung	ADiS, FRGB
Durchführung/ Aktionen zum Diversity Tag	Alle Beschäftigten	Jährlich	ADiS	FRGB, SBS, Personal- abteilung
LGBTIQ+ Stammtisch für Beschäftigte	Alle Beschäftigten	Monatlich	ADiS	
Diversität in der Ausbildung – Projekt für Auszubildende an der Philipps-Universität	Auszubildende	Bis Ende 2024	ADiS	JAV, Personal- abteilung
Willkommen@UMR – Willkommenskultur an der Philipps-Universität reflektieren und stärken (gezielte Maßnahmen für die unterschiedlichen Zielgruppen, u.a. bei den Veranstaltungen für Neuberufene)	Beschäftigte (und Studierende)	Bis Ende 2025	ADiS	FRGB, Personal- abteilung, JAV, KPR

4.5. Interne und externe Kommunikation

Öffentlichkeitsarbeit, die Sichtbarkeit nach innen und außen ermöglicht, ist eines der wichtigsten Handlungsfelder dieser Strategie, da Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierung nur dann erfolgreich sein können, wenn sie intern und extern sichtbar werden.

Maßnahme	Zielgruppe(n)	Zeitraum	Verantwortlich	Partner*innen
Zentrale Webseite zum Themenbereich Diversität	Alle Mitglieder und Angehörigen	Januar 2023	ADiS	HK
Aktionen zum CSD	Alle Mitglieder und Angehörigen	Jährlich	ADiS	FRGB
Bilderkampagne Diversität @UMR	Alle Mitglieder und Angehörigen	Bis Ende 2023	ADiS	
Vielfalts-Forum	Alle Mitglieder und Angehörigen	Jährlich	ADiS	
Erklärvideo zur Antidiskriminierungsricht- linie	Alle Mitglieder und Angehörigen	Bis Ende 2023	ADiS	

Gemeinsamer Instagram Account Diversität	Alle Mitglieder und Angehörigen	Bis Ende 2023	ADiS	FRGB, SBS, Familien-service
--	---------------------------------	---------------	------	-----------------------------

4.6. Governance-Strukturen

Zum Handlungsfeld Governance gehören sowohl die Strukturen der zentralen Verwaltung als auch die dezentralen Strukturen der Fachbereiche, Einrichtungen und Zentren. Bei den hier aufgeführten Maßnahmen geht es darum, Strukturen zu schaffen, innerhalb derer es gelingt, zum einen Diskriminierungsrisiken zu minimieren und zum anderen unterschiedliche Potentiale und Erfahrungshintergründe so zu integrieren, dass ein wertschätzendes Miteinander gelingen kann.

Maßnahme	Zielgruppe(n)	Zeitraum	Verantwortlich	Partner*innen
Umbenennung der Stabsstelle Antidiskriminierungsstelle für Studierende in Stabsstelle Antidiskriminierung und Diversität	Alle Mitglieder und Angehörigen	Februar 2023	Präsidium	
Erweiterung des Runden Tisches Antidiskriminierung um Diversität durch Themensetzungen und Mitglieder aus den Fachbereichen und Zentren (Einladung zur Beteiligung an FB und Zentren Frühjahr 2023 – der Runde Tisch stellt sich vor und lädt zur Beteiligung ein)	Alle Mitglieder und Angehörigen	Ende 2023	ADiS	UK, Senat werden regelmäßig informiert
Etablierung und Ausbau des Bereiches Diversität in den Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen	Alle Mitglieder und Angehörigen	Ende 2022 Ende 2026	Präsidium	ADiS
Diversitätsbeauftragte in den Fachbereichen und Zentren/ „Agents of change“ (Konzeptentwicklung und Start mit 2-3 Pilotfachbereichen)	Alle Mitglieder und Angehörigen	Bis Ende 2024	ADiS	UK
Diversity Monitoring – mittels eines digitalen Umfragetools Entwicklung der Befragung, Durchführung und Evaluation zu Vielfalt und Diskriminierungserfahrungen	Alle Mitglieder und Angehörigen	Bis Ende 2023	ADiS, FRGB	
Re-Auditierung <i>Diversity Audit – Vielfalt gestalten</i>	Alle Mitglieder und Angehörigen	Bis Ende 2025	ADiS	Präsidium

Erarbeitung und Implementierung eines Aktionsplans Inklusion	Alle Mitglieder und Angehörigen	Bis Ende 2025	SBS	ADiS, AG Aktionsplan
Gezielte Maßnahmen, um Rechtspopulismus und Rechtsextremismus entgegenzutreten	Alle Mitglieder und Angehörigen	Bis Ende 2025	FRGB	ADiS, DZ
Aktionstag „Antisemitismus an HS“	Alle Mitglieder und Angehörigen	Bis Ende 2025	ADiS	FRGB, DZ, ZGS

5. Evaluation und Monitoring

Um die geplanten Maßnahmen anhand ihres Beitrags zum Zielerreichungsgrad (für die jeweilige Zielgruppe) überprüfen zu können, ist eine kontinuierliche Evaluation unerlässlich. Diese wird mit unterschiedlichen quanti- und qualitativen Instrumenten im Arbeitsbereich Antidiskriminierung und Diversität durchgeführt:

- Erfassung der Teilnehmenden und ihrer Statusgruppen bei Veranstaltungen,
- Gezieltes Feedback bei Fortbildungen und in fortlaufenden Programmen,
- Jährliches Vielfalts-Forum in Form einer Zukunftswerkstatt,
- Monitoring der internen und externen Kommunikation in Bezug auf die Erwähnung von Diversität (Zählung der Erwähnungen auf der Webseite und auf Instagram),
- Eine Klausurtagung der zentralen bzw. relevanten Organisationseinheiten zum Thema Diversität und zur Weiterentwicklung der Diversitätsstrategie.

6. Zeitrahmen, Ressourcen

Mit der Umsetzung einzelner Maßnahmen aus der Strategie wurde bereits im Rahmen des Diversity Audits (2020-2022) begonnen. Die weitere Verwirklichung der hier formulierten Ziele sowie deren Evaluation beginnt mit der Verabschiedung der Strategie durch das Präsidium ab Februar 2023. Damit verbunden sind eine umfassende Bekanntmachung der Strategie und ausgewählter Maßnahmen durch die Hochschulkommunikation und eine Vorstellung in den zentralen Gremien sowie die Kommunikation in die Fachbereiche und Zentren³. Für die Weiterführung bzw. die weitere Entwicklung und Umsetzung der beschriebenen Maßnahmen wird auch die Weiterentwicklung der personellen und finanziellen Ressourcen im Blick behalten.

³ Der detaillierte zeitliche Ablauf findet sich im Anhang.

7. Anhang

7.1. Abkürzungsverzeichnis

ADiS: Stabsstelle Antidiskriminierung und Diversität (bis 2023 Antidiskriminierungsstelle für Studierende)

DZ: Demokratiezentrum

FRGB: Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

HD: Hochschuldidaktik

HK: Stabsstelle Hochschulkommunikation

JAV: Jugend- und Auszubildenden Vertretung

KPR: Stabsstelle Konfliktberatung und Organisationsentwicklung

RT Antidiskriminierung: Runder Tisch Antidiskriminierung (ab 2023 Antidiskriminierung und Diversität)

SBS: Servicestelle für behinderte Studierende

UK: Universitätskonferenz

ZGS: Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung

7.2. Vorhandene Maßnahmen unterteilt nach Diversitätsmerkmalen bis 2023

Verantwortliche Abteilung	Maßnahme	Zielgruppe
Merkmal: Geschlecht		
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (FRGB)	Frauenförderpreis	Alle Angehörigen und Mitglieder der Hochschule
FRGB & Antidiskriminierungsstelle (ADiS)	Einrichtung WC für alle Geschlechter	Alle Angehörigen und Mitglieder der Hochschule
FRGB & ADiS	Niedrigschwelliges Verfahren zur Vornamensänderung ohne Personenstandsänderung	Studierende
FRGB & ADiS	Webseite zu geschlechtlicher Vielfalt im Kontext Philipps-Universität	Alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule
FRGB	Frauenförder- und Gleichstellungsplan	Alle Angehörigen und Mitglieder der Hochschule
Vertrauensrat	Vertrauensrat und Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Belästigung und Gewalt	Alle Angehörigen und Mitglieder der Hochschule

FRGB & Stabsstelle für Konfliktberatung und Prozessentwicklung (KPR)	Vernetzungsstrukturen: Professorinnen-Stammtisch, Führungsfrauen Lunch, kollegiale Beratungsgruppen für Frauen	beschäftigte und lehrende Frauen
FRGB	Workshops für weibliche Führungskräfte	Weibliche Führungskräfte
FRGB	Gleichstellungszukunftskonzept für das wiss. Personal (Professorinnenprogramm III)	Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen
FRGB & ADiS	Forschungsorientierte Gleichstellungs- und Diversitätstandards der DFG	Lehrende, Forschende, Studierende
Marburg University Research Academy (MARA) & FRGB	Brückenstellen für weibliche Post-Docs	Weibliche Post-Docs
MARA & FRGB	Gleichstellungstipendien	Nachwuchswissenschaftlerinnen
FRGB	MINT Summer School for Girls	Studieninteressierte Frauen
FRGB	Kooperation mit Arbeiterkind.de im Rahmen des ProMotivation-Mentoring	Erstakademikerinnen
Gleichstellungskommission	Hochschul-Erkundungswoche: Veranstaltung zu gendersensibler Studienwahl	Studieninteressierte
FRGB	Notfallfonds für Wissenschaftlerinnen	Wissenschaftlerinnen aller Qualifikationsstufen
FRGB	Mentoring Hessen/ ProMotivation – Mentoring für Geistes- und Sozialwissenschaften	Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen
FRGB	Maßnahmen zur Förderung aktiver Rekrutierung	Potenzielle Bewerberinnen auf Leitungspositionen
Präsidium & Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung	Implementierung von Geschlecht in Medizinische Studien	Forschende und Lehrende FB Medizin
Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung	Publikationsfonds für Nachwuchswissenschaftlerinnen	Nachwuchswissenschaftlerinnen

Merkmal: Geografische Herkunft/ Internationalität		
Dezernat VI/ International Office	<ul style="list-style-type: none"> • POINT: Online-Portal zur Studienorientierung und Self-assessment für internationale Studierende • vPOINT: Virtuelles Beratungsportal für internationale Studierende 	Studierende
Dezernat VI/ International Office	Internationalisierungsfonds	Alle Angehörigen und Mitglieder der Hochschule
MARA	Deutschkurse/ Workshops int. Promovierende	Internationale Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler
Dezernat VI/ International Office	University meets Refugees	Studieninteressierte, Studierende und Forschende mit Fluchthintergrund
Dezernat VI/ International Office	Welcome Center für international mobile Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler	Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler/ Lehrende, Forschende
Zentrum für Lehrkräftebildung	Querschnittsthema Sprachsensibilität / Deutsch als Zweitsprache	Alle Lehrenden und Studierenden im Lehramt
Merkmal: Behinderung und chronische Erkrankung		
Servicestelle für behinderte Studierende (SBS)	Service SBS (Übersetzung, Studienassistenz, Beratung)	Studierende
Dezernat III/ SBS	V#d Vielfalt digital stärken	Alle Angehörigen und Mitglieder der Hochschule
SBS/ ADiS	Thementage/ Themenwoche zur Sensibilisierung und Prävention	Alle Angehörigen und Mitglieder der Hochschule

Merkmal: Ausbildung und Berufserfahrung		
Zentrale Allgemeine Studienberatung	Verbesserung d. Durchlässigkeit, Förderung beruflich qualifizierter Studierender	Studierende
Merkmal: Familienstand (Betreuungs- und Pflegeverantwortung)		
Dezernat VI/ Familienservice	Audit Familienfreundliche Hochschule Land Hessen	Alle Angehörigen und Mitglieder der Hochschule
Dezernat VI/ Familienservice	Familienservice (Beratung, Infrastruktur, Betreuung, Pflegeguides)	Alle Angehörigen und Mitglieder der Hochschule
Dezernat VI/ Familienservice	Flexible Kinderbetreuung für Beschäftigte	Beschäftigte
Dezernat VI/ Familienservice	Kinderferienbetreuung für Kinder ab 6 bis 12 Jahre	Beschäftigte, Studierende
FRGB	Babysitter- und Examensfonds für studierende Eltern	Studierende
Merkmal: sexuelle Orientierung		
ADiS, Initiative von Beschäftigten	Stammtisch für LGBTIQ+ Beschäftigte	Beschäftigte
ADiS/ FRGB	Aktionen zum Christopher-Street-Day	Alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule
ADiS	Fachtag „Out im öffentlichen Dienst“	Beschäftigte im hessischen Landesdienst
Merkmal: Ethnische Herkunft/ Rassismuserfahrungen		
ADiS	ESTER Empowerment für Studierende mit Erfahrungen mit Rassismus (Peer-Tandem, Stammtisch, Diskussionsveranstaltungen)	Studierende, Promovierende

Zentrale, horizontal orientierte Diversitätsmaßnahmen bis 2023:

Verantwortliche Abteilung	Maßnahme	Zielgruppe
ADiS	Antidiskriminierungsberatung	Studierende
ADiS	Sensibilisierung und Prävention	Alle Angehörigen und Mitglieder der Hochschule
ADiS	Antidiskriminierungsrichtlinie	Beschwerderecht für Studierende Leitfaden für alle Mitglieder und Angehörigen
ADiS	Diversity Audit	Alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule
Dezernat I	Wertschätzende Berufungskultur	Alle Bewerberinnen und Bewerber
Personalentwicklung und KPR	Willkommenspaket für neuberufene Professorinnen und Professoren und Treffen der Neuberufenen	Neuberufene
Personalrat	Interessenvertretung, Beratung	Beschäftigte
Schwerbehindertenvertretung	Interessenvertretung, Beratung	Beschäftigte
Runder Tisch Antidiskriminierung	Austausch, kollegiale Beratung	Angehörige und Mitglieder im Delegationsprinzip
Hochschulleitung; Umsetzung: ADiS u.a.	Charta der Vielfalt: Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung	Alle Angehörigen und Mitglieder der Hochschule
Hochschuldidaktisches Netzwerk Mittelhessen	Workshops zu Diversität in der Lehre	Lehrende
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (FRGB)	Gleichstellungskommissionen (zentral und dezentral)	Alle Angehörigen und Mitglieder der Hochschule
FRGB	Sensibilisierung zu Anti-Bias und Diversitätssensibler und geschlechtergerechter Führungskultur	Alle Mitglieder und Angehörigen der Universität
FRGB	Projektausschreibung „nachhaltig chancengleich!“	Alle Fachbereiche

ADiS	Zeichnung Charta der Vielfalt	Alle Angehörigen und Mitglieder der Hochschule
ADiS/ FRGB	Veranstaltungen/ Aktionen im Rahmen des Deutschen Diversity Tages (CdV)	Alle Angehörigen und Mitglieder der Hochschule



7.3. chronologischer Arbeitsplan

Nr.	Vorgangname	Verantw.	Status	Jan 23	Feb 23	Mrz 23	Apr 23	Mai 23	Jun 23	Jul 23	Aug 23	Sep 23	Okt 23	Nov 23	Dez 23	Jan 24	Feb 24	Mrz 24	Apr 24	Mai 24	Jun 24	Jul 24	Aug 24	Sep 24	Okt 24	Nov 24	Dez 24
1.	Präsidiiumsentscheid	Präsidium	erledigt																								
2.	Umbenennung ADIS	Präsidium	erledigt																								
3.	interne & ext. Kom.	ADIS	erledigt																								
3.1.	zentrale Gremien	ADIS	erledigt																								
3.2.	Fachbereiche & Zentren	ADIS	erledigt																								
3.3.	Diversity Webseite	ADIS	erledigt																								
3.4.	Instagram Account	ADIS	erledigt																								
3.5.	Vielfalts Forum	ADIS	erledigt																								
4.	RT Antidis. & Diversity	ADIS	erledigt																								
5.	Aktion Diversity Tag	ADIS	erledigt																								
6.	LGBTIQ Stammtisch	ADIS	erledigt																								
7.	Gender Consulting	FRGB	erledigt																								
8.	Anti-Bias Workshops	FRGB	erledigt																								
9.	Marburg Modul	ADIS	erledigt																								
10.	LF Div. Lehre	ADIS	erledigt																								
11.	MarSkills	VP Bildung	erledigt																								
12.	EstER	ADIS	erledigt																								
13.	Aktionen CSD	ADIS	erledigt																								
14.	Bilderkampagne	ADIS	erledigt																								
15.	Barrieremelder	SBS	erledigt																								
16.	Überarbeitung RILI	ADIS	erledigt																								
17.	Erklärvideo RILI	ADIS	erledigt																								
18.	FOREGO Projekt	FOREGO PL	erledigt																								
19.	teilan. Personalverf.	PA	erledigt																								
20.	AGG Schulung	PA	erledigt																								
21.	Diversität in Ausbildung	ADIS	erledigt																								
22.	Zielvereinbarungen	Präsidium	erledigt																								
23.	Agents of Change	ADIS	erledigt																								
24.	Diversity Monitoring	ADIS, FRGB	erledigt																								
25.	Evaluation		erledigt																								

Nr.	Vorgangname	Verantw.	Status	Jan 25	Feb 25	Mrz 25	Apr 25	Mai 25	Jun 25	Jul 25	Aug 25	Sep 25	Okt 25	Nov 25	Dez 25	Jan 26	Feb 26	Mrz 26	Apr 26	Mai 26	Jun 26	Jul 26	Aug 26	Sep 26	Okt 26	Nov 26	Dez 26
26.	Studierendenmanag.	AG Vorname	erledigt																								
27.	Willkommen@UMR	ADIS	erledigt																								
28.	Re-Audit	ADIS	erledigt																								
29.	Aktionsplan Inklusion	SBS	erledigt																								
30.	Maßnahmen Rechtsex.	FRGB	erledigt																								
31.	Fachtag Antisem.	ADIS	erledigt																								
32.	Div. Strategie 2027-2031	ADIS	erledigt																								
	Fortlaufend:																										
	Vielfalts Forum	ADIS	erledigt																								
	Aktion Diversity Tag	ADIS	erledigt																								
	LGBTIQ Stammtisch	ADIS	erledigt																								
	EstER	ADIS	erledigt																								
	Aktionen CSD	ADIS	erledigt																								
	FOREGO Projekt	FOREGO PL	erledigt																								
	Gender Consulting	FRGB	erledigt																								
	Zielvereinbarungen	Präsidium	erledigt																								
	Evaluation	ADIS	erledigt																								

erledigt
 warten auf Rückmeldung
 in Arbeit
 noch nicht angefangen