

# Integrierter Bericht zu den aktuellen Entwicklungen und Zielsetzungen im Rahmen der Selbstverpflichtung zu den „Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards“ der DFG

## Berichtszyklus 2022-2025

### Kontaktdaten:

Prof. Dr. Ralph Bruder  
Präsident  
Telefon: 0441 798-5450  
E-Mail: [praesident@uol.de](mailto:praesident@uol.de)

Prof. Dr. Katharina Al-Shamery  
Vizepräsidentin für Akademische  
Karrierewege, Chancengleichheit und  
Internationales  
Telefon: 0441 798-5459  
E-Mail: [vp.n@uol.de](mailto:vp.n@uol.de)

Sandra Reinecke  
Referentin für Planung mit Schwerpunkt  
Gleichstellung  
Telefon: 0441 798-4697  
E-Mail: [sandra.reinecke@uol.de](mailto:sandra.reinecke@uol.de)

Andrea Härtel  
Referentin für Planung mit Schwerpunkt  
Diversität  
Telefon: 0441 798-4084  
E-Mail: [andrea.haertel@uol.de](mailto:andrea.haertel@uol.de)

## 1. Beförderung der Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern

### 1.1. Hochschuleigene Ziele und Strategien für den Berichtszeitraum

Der **Zentrale Gleichstellungsplan** ist das handlungsleitende Instrument zur Verfolgung der hochschuleigenen Ziele und Strategien der Universität Oldenburg (UOL) bei der Beförderung der Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Berichtszeitraum 2022-2025. Die qualitativen Zielsetzungen und quantitativen Zielvorgaben des Zentralen Gleichstellungsplans 2020 gelten bis zum Ende des Umsetzungszeitraums und darüber hinaus bis zum Beschluss eines neuen Plans. Die momentan laufende Weiterentwicklung wird Ende des Jahres mit dem Beschluss des Zentralen Gleichstellungsplans 2024 abgeschlossen. Darin sind neue qualitative Ziele und quantitative Zielvorgaben für 2025-2028 enthalten, die sich an den Auswertungen des letzten Gleichstellungsplans und an den gesetzten Zielen des „Gleichstellungskonzepts für Parität“ für das Professorinnenprogramm 2030 orientieren.

Zur Fokussierung der universitären Gleichstellungsstrategie wurden im Zentralen Gleichstellungsplan 2020 vier thematische **Schwerpunkte mit spezifischen Zielsetzungen** herausgearbeitet. Die Schwerpunkte beziehen sich auf die folgenden Handlungsfelder: 1. die Förderung von Wissenschaftlerinnen in Qualifizierungsphasen, 2. eine gendersensible, familien-gerechte Organisations- und Wissenschaftskultur, 3. die aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen und 4. die Entwicklung einer Diversitätsstrategie.

Die **qualitativen Ziele** für die Schwerpunktbereiche sind:

- Die Verankerung einer gendersensiblen, familiengerechten Organisations- und Wissenschaftskultur, insbes. in den Bereichen Hochschuldidaktik, Führungskultur und Personalentwicklung.
- Der weitere Ausbau der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, insbes. bei der Begleitung von Phasenübergängen und der Förderung von Postdoktorandinnen.
- Die konzeptionelle Entwicklung, zentrale Verankerung und flächendeckende Umsetzung der aktiven Rekrutierung von Frauen, insbes. in wissenschaftlichen Bereichen mit Unterrepräsentanzen von Frauen.
- Die Entwicklung einer hochschulübergreifenden Diversitätsstrategie unter Berücksichtigung von Aspekten wie Geschlecht, Inklusion, Migration und soziale Herkunft und mit einem klaren Fokus auf Antidiskriminierung.

Die Ziele der Schwerpunktbereiche konnten größtenteils umgesetzt werden und werden momentan für den nächsten Gleichstellungsplan weiterentwickelt. So bleibt die Förderung von Wissenschaftlerinnen in Qualifizierungsphasen ein strategisches Anliegen der UOL, um die Frauenanteile auf den höheren Karrierestufen und insbesondere unter den Professuren zu steigern. Die Gewinnung von Wissenschaftlerinnen wird im Rahmen einer gendersensiblen Personalentwicklung u. a. in geschlechtergerechten Berufungsverfahren und mit verschiedenen Instrumenten wie der aktiven Rekrutierung weiterverfolgt. Eine gendersensible und care-gerechte Hochschulkultur wird u. a. mit verstärktem Blick auf TIN\* Personen weiterentwickelt. Die Entwicklung und Umsetzung einer Diversitätsstrategie und die universitäre Antidiskriminierungsarbeit wird inzwischen im neu etablierten Arbeitsbereich Diversität verfolgt, mit Verknüpfungen zu geschlechtsbezogener und sexualisierter Diskriminierung (s. Kap. 2.).

Fachspezifische **quantitative Zielvorgaben** zur Verringerung von Unterrepräsentanzen von Frauen wurden insbesondere für Studierende in MINT-Fächern (Informatik, Chemie, Physik / Technik), für den Mittelbau im Department für Informatik sowie in der Fakultät V – Mathematik und Naturwissenschaften festgehalten. Für die Professuren wurden in allen Fakultäten spezifische, auf der Strukturplanung basierende Zielvorgaben entwickelt. Weiterhin wurden Zielvorgaben für drei nichtwissenschaftliche OEs im technischen Bereich mit Unterrepräsentanzen von Frauen gesetzt. Die Entwicklung der Zielvorgaben ist Teil des universitären **Gleichstellungscontrollings**, zu dem auch umfassende geschlechtsdifferenzierte Datenauswertungen gehören.

## 1.2. Strukturen zur Beförderung der Chancengleichheit an der Hochschule

Zur Realisierung von Chancengleichheit ist Gleichstellung institutionell als eine von drei Säulen neben Familienfreundlichkeit und Diversität verankert. Die Gesamtverantwortung für die Gleichstellung der Geschlechter liegt bei der Hochschulleitung und hier insbesondere bei dem ressortzuständigen Mitglied des Präsidiums. Seit 2017 wird dies durch die Denomination Gleichstellung bzw. Chancengleichheit eines Vizepräsidentiumsmitglieds deutlich. Zu dieser Verankerung auf der präsidialen Leitungsebene kam im selben Jahr die Einrichtung eines Arbeitsbereichs Gleichstellung und Diversität in der Präsidialverwaltung hinzu. Hier liegt die Koordination und Steuerung der Umsetzung der universitären Gleichstellungsstrategie.

Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte (ZGB) und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten und weiteren OEs sind weitere wichtige Akteur\*innen in der Gleichstellungsarbeit der UOL. Als beobachtender, beratender und kontrollierender Instanz kommt der ZGB eine bedeutende Rolle für die gesamte Universität zu. Die Senatskommission für Gleichstellung (KFG) erarbeitet gemeinsam mit der ZGB Vorschläge für das Präsidium und den Senat zur Wahrnehmung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags.

Weitere zentrale Strukturen mit Relevanz für die Gleichstellungsarbeit sind u. a. der Familienservice, die conTakt-Beratungsstelle bei Fragen zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, die Personal- und Organisationsentwicklung, die Zentrale Studien- und Karriereberatung, die Graduiertenakademie und Graduiertenschulen 3GO und OLTECH sowie die Hochschuldidaktik. Zu den dezentralen Strukturen zählen insbesondere die Dekanate der Fakultäten und Organisationsleitungen, die verantwortlich für die Umsetzung von Maßnahmen in ihren Bereichen sind. Die folgende Tabelle führt alle genannten Strukturen inklusive der personellen und finanziellen Ausstattung auf. Seit dem letzten Berichtszeitraum wurden strukturelle Veränderungen v. a. in Bezug auf den Arbeitsbereich Diversität vollzogen (s. Kap. 2.2.).

Organisationseinheit	Personelle und finanzielle Ausstattung	
Präsidium	Vizepräsident*in für Akademische Karrierewege, Chancengleichheit und Internationales	33%-Stellenanteil für Chancengleichheit/Gleichstellung
	Programmlinie Gleichstellung	ca. 100.000 EUR p. a.
Referat Planung und Entwicklung	Referent*in für Planung mit Schwerpunkt Gleichstellung (mit Schnittstelle zu Diversität)	100%-Stelle, E13, unbefristet
	Akademisches Controlling	25%-Stellenanteil E11 für Gleichstellungscontrolling, unbefristet
Referat Forschung und Transfer und Graduiertenakademie	Referent*in für Akademische Karrierewege mit Schwerpunkt Postdocs und Gleichstellung	25%-Stellenanteil E13, unbefristet
	Helene-Lange-Mentoringprogramm für erfahrene Postdoktorandinnen	ca. 23.000 Euro p. a.
	Workshops und Maßnahmen der Graduiertenakademie zur Sicherung der Chancengleichheit	ca. 15.000 Euro p. a.
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte / Gleichstellungsstelle	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte	100%-Stelle E14
	Stellvertretende Zentrale Gleichstellungsbeauftragte	25%-Stellenanteil Freistellung oder Aufstockung
	Referent*in	100%-Stelle E13, unbefristet
	Verwaltungskraft	100%-Stelle E8, unbefristet
	Honorarkraft Jugendzukunftstag	9 Monate á 40 Stunden, E6
	Mittel für Fortbildungsprogramm der dez. Gleichstellungsbeauftragten	ca. 10.000 Euro p. a.
Fakultäten I bis VI	Dekanatzuständigkeit	25%-Stellenanteil W2/W3-Professur je Fakultät, gesamt ca. 168.000 Euro p. a.
	Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, Freistellung oder Aufstockung je nach Größe der FK	3 FK á 25%-Stellenanteil E13 2 FK á 50%-Stellenanteil E13 1 FK á 100%-Stellenanteil E13
	Fakultäre Fonds und Mittel für Gleichstellung der Fakultäten	Höhe der Mittel variiert nach Fakultät, gesamt ca. 148.000 Euro
	Referent*in für Gender und Diversity Management der Fakultät IV	50%-Stelle E13, befristet

Personal- und Organisationsentwicklung	Mittel für Personalweiterbildungen mit Gleichstellungsbezug	ca. 4.000 Euro p. a.
	Coachings für Professorinnen	ca. 5.000 Euro p. a.
Familienservice	Mitarbeiter*innen	75%-Stelle E13, unbefristet 50%-Stelle E13, unbefristet
	Großtagespflege	ca. 46.000 Euro p. a.
	Sachmittelbudget	ca. 6.000 EUR p. a.
conTakt-Beratungsstelle zu sexualisierter Diskriminierung & Gewalt	Psychologische Beratung	12,56%-Stellenanteil E13, unbefristet
	Rechtliche Beratung	6 h pro Monat
	Sachmittelbudget	3.000 EUR p. a.
Frauen- und Geschlechterforschung	Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZFG)	Koordination 50%-Stelle E13, zzgl. Sachmittel
	W1-Professur mit Tenure-Track W2 „Kunstgeschichte mit SP Gender Studies“	Personalmittel inkl. Ausstattung, zurzeit ca. 133.000 Euro
	Professuren mit Mitwirkung im ZFG und Beitrag zum B. A. Gender Studies	5 Professuren mit Stellenanteilen á 25%, gesamt ca. 375.000 Euro
<b>Gesamtausgaben rund 1,8 Mio. Euro pro Jahr</b>		

Tabelle 1: Personelle und finanzielle Ausstattung der Gleichstellungsarbeit der UOL

Insgesamt hat sich über die Jahre eine Vielzahl von Gleichstellungsakteur\*innen herausgebildet, die jeweils spezifische Handlungsfelder bearbeiten. Als verbindendes Element dieser zentralen und dezentralen Strukturen wirkt insbesondere die Ressortverantwortlichkeit des Präsidiums mit der Koordination im Arbeitsbereich Gleichstellung und Diversität und einer übergeordneten Strategie im Rahmen des Gleichstellungsplans. In Verbindung mit der ZGB erlaubt dies eine gute Vernetzung und Zusammenarbeit mit den verschiedenen Bereichen der Universität.

Diese Architektur ermöglicht es auch, die hochschuleigene Genderexpertise in universitäre Entscheidungs- und Änderungsprozesse einzubringen. Die ZGB wird formal und informell in Prozesse und Projekte eingebunden und kann ihre Expertise so zielführend einbringen. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten werden in den Fakultäten (z. B. durch regelmäßige Treffen mit den Dekanaten) und OEs beteiligt und bringen sich dort insbesondere in den Berufungs- und Besetzungskommissionen ein. Durch die weiteren beschriebenen zentralen und dezentralen Strukturen ist Genderexpertise an verschiedenen Stellen der Universität handlungsfeldbezogen vorhanden und direkt nutzbar. Externe Expertise und Impulse werden durch die Mitarbeit in hochschulübergreifenden oder lokalen Netzwerken (wie der bukof oder der Niedersächsischen Dialoginitiative für geschlechtergerechte Hochschulkultur des Ministerium für Wissenschaft und Kultur und der Landeshochschulkonferenz) oder durch persönliche Kontakte mit externen Kolleg\*innen aufgenommen. Außerdem nehmen die mit Gleichstellung betrauten Personen regelmäßig an externen Tagungen oder Weiterbildungen teil.

### 1.3. Fach- und karrierestufenspezifische Maßnahmen der Hochschule

Die UOL kann einige besonders erfolgreiche Maßnahmen vorweisen, die in den letzten Jahren umgesetzt und teilweise fortgesetzt werden:

- Das Helene-Lange-Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen fördert mit der Linie A: „Progressio. Spitzenpositionen in der Wissenschaft erfolgreich gestalten“ erfahrene Postdoktorandinnen, Nachwuchsgruppenleiterinnen, Juniorprofessorinnen und Tenure-Track-Professorinnen. Die Programmlinie wurde bisher zweimal mit ca. 12 Teilnehmerinnen durchgeführt und ihr Feedback war sehr positiv. Viele der Teilnehmerinnen haben inzwischen eine unbefristete Position in der Wissenschaft erlangt.
- Das Programm „Professorinnen für Oldenburg“ schafft mit einer zusätzlichen Qualifikationsstelle in der Ausstattung Anreize, um Professorinnen zu gewinnen oder in Bleibeverhandlungen zu halten. Von 2020 bis 2023 wurden vier Berufungs- bzw. Bleibeangebote mit zusätzlichen Qualifikationsstellen ausgestattet und haben somit erfolgreich zur Berufung bzw. Haltung von Professorinnen an der UOL beigetragen.
- Das „Helene-Lange-Gastprofessuren-Programm“ fördert Forschungs- und Lehraufenthalte von international renommierten Wissenschaftlerinnen in Fächern mit Unterrepräsentanzen

von Frauen. Die Gastwissenschaftlerinnen fungieren so als Vorbilder für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase. Von 2020 bis 2024 haben fünf renommierte Wissenschaftlerinnen einen Aufenthalt an der UOL absolviert und im jeweiligen Fachbereich zur Förderung der Studentinnen und Wissenschaftlerinnen in Qualifizierungsphasen beigetragen.

Die genannten Maßnahmen wurden im Rahmen des Abschlussberichts zum Zentralen Gleichstellungsplan 2020 sowie im Rahmen der Abschlussberichte des Professorinnenprogramms intern ausgewertet.

Die UOL plant u.a. folgende Maßnahmen im Berichtszeitraum prioritär umzusetzen:

- Fortführung der Programme „Professorinnen für Oldenburg“ und der „Helene-Lange-Gastprofessuren“ zur Stärkung von Bereichen mit Unterrepräsentanzen von Frauen
- Schnupperstudium Informatik für Oldenburger Schülerinnen der 8. Klasse
- Individuelle Berufungcoachings für Wissenschaftlerinnen mit Einladung zum Bewerbungsgespräch für eine Professur
- Hochschulweite Online- und Offline-Kampagne gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt
- Fortbildung und Information der Mitglieder von Berufungskommissionen zur Sensibilisierung zu ‚unconscious bias‘

#### 1.4. Lessons Learned

Die Planung, Abstimmung und Zielsetzung der Maßnahme sind von zentraler Bedeutung für die Umsetzbarkeit und erfolgreiche Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen. Zu den Maßnahmen, die weniger erfolgreich waren oder nicht funktioniert haben, zählen an der UOL insbesondere Maßnahmen, die im Vorfeld nicht konkret geplant waren (was soll wann passieren) und mit den zuständigen Stellen und sachkundigen Personen nicht ausreichend abgestimmt waren oder bei denen die Umsetzungsverantwortung nicht geklärt war. Auch wenn das Ziel der Maßnahme nicht im Vorhinein geklärt und festgehalten wurde, führt dies zu unzufriedenstellenden Ergebnissen. Ein weiterer Aspekt, der dazu führen kann, dass Maßnahmen nicht umgesetzt werden, sind fehlende oder knappe Ressourcen.

Die Auswertung des letzten Gleichstellungsplans hat gezeigt, dass einige Maßnahmen durch Auswirkungen der Corona-Pandemie nicht umgesetzt werden konnten (z. B. wegen veränderter Prioritäten, fehlender Personalressourcen sowie einer nicht umsetzbaren Zusammenarbeit mit Schulen bzw. Schüler\*innen). Teilweise haben externe Faktoren wie gesetzliche Regelungen oder zeitliche Verzögerungen durch externe Akteur\*innen zu einer mangelnden Umsetzbarkeit beigetragen. Die Durchführung von thematischen Veranstaltungen hängt insbesondere von Werbemaßnahmen ab, um Interesse zu wecken und ausreichend Anmeldungen zu erhalten. Bei einigen wenigen Maßnahmen konnten von den zuständigen OEs nicht ausreichend Finanzmittel bereitgestellt werden.

#### 1.5. (Neue) Herausforderungen und zukünftige Handlungsfelder

Herausforderungen für die Verwirklichung der Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern liegen auf verschiedenen Ebenen des akademischen Systems und gesellschaftlicher Strukturen und betreffen sowohl die institutionellen Rahmenbedingungen als auch die individuellen Karrierewege. Die UOL sieht u. a. folgende Herausforderungen und zukünftige Handlungsfelder:

- Die strukturellen Rahmenbedingungen einer wissenschaftlichen Karriere durch befristete Arbeitsverhältnisse, die starke Abhängigkeit von Vorgesetzten, eine hoch kompetitive, wenig wertschätzende Atmosphäre und den Wettbewerb um eine unbefristete Stelle in Forschung und Lehre
- Die weiterhin bestehende mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Fürsorgeverantwortung, die insbes. Frauen eine wissenschaftliche Karriere erschwert (u. a. beeinflusst durch fehlende Kitaplätze, mangelnde Finanzierungsmöglichkeiten für die Tagungsteilnahme mit Kind und Betreuungsperson, Bewertung der wissenschaftlichen Leistung orientiert an männlicher Biografie auf dem Weg zu einer Professur)

- Fachkräftemangel im MINT-Bereich, der die Personalrekrutierung insbes. von Frauen z. B. in der Informatik erschwert
- Fälle von Machtmissbrauch und Vorfälle sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Sexismus, von denen Frauen und TIN\*-Personen besonders betroffen sind
- Die stärkere Berücksichtigung von verschiedenen Ungleichheitsdimensionen hin zu einer intersektionalen Gleichstellungsarbeit u. a. durch die Weiterentwicklung der Fördermaßnahmen

Seit 30 Jahren wird im Gleichstellungsbereich der UOL intensiv an der Dimension Geschlecht gearbeitet und auch Fürsorgeverantwortung wird bereits seit Jahrzehnten berücksichtigt. Bei Wissenschaftlerinnen in Qualifizierungsphasen und in der Personalgewinnung spielt die Fürsorgeverantwortung für Kinder oder ältere Familienangehörige eine wichtige Rolle, da insbesondere Schwangerschaft und Mutterschaft große Hürden für eine wissenschaftliche Karriere sein können (z. B. bei Laborarbeit). Parallel dazu hat die Universität eine Tradition der Inklusion in Theorie und Praxis und positioniert sich als Offene Hochschule mit einer Studierendenschaft, die häufig über berufliche Vorbildung verfügt. Durch die Institutionalisierung des Arbeitsbereichs Gleichstellung und Diversität und die Teilnahme am Diversity Audit des Stifterverbands (s. u.) wurde die Verknüpfung und Zusammenarbeit dieser Bereiche intensiviert. Die UOL hat erkannt, dass eine breitere Interpretation der Geschlechterdimension sowie eine stärkere intersektionale Ausrichtung notwendig ist, um den vielfältigen Lebensrealitäten und Bedürfnissen ihrer Mitglieder gerecht zu werden, bestehende Benachteiligungen abzubauen und Chancengleichheit für alle zu erreichen.

Die UOL möchte diese Chance ergreifen und auch die Gleichstellungsarbeit zukünftig stärker intersektional ausrichten. In der laufenden Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans wird bereits eine Öffnung angestrebt, indem bei der Planung und Umsetzung der Maßnahmen neben Geschlecht z. T. weitere Ungleichheitsdimensionen berücksichtigt werden. So müssen verschiedene Diversitätsaspekte schon bei der Analyse der Zielgruppen betrachtet werden, um Zugänge zu ermöglichen und keine Ausschlüsse zu reproduzieren. Dies ist z. B. relevant bei dem Mentoringprogramm für Wissenschaftlerinnen oder Angeboten für Studentinnen, bei denen z. B. der Bildungshintergrund, die finanzielle und gesundheitliche Situation sowie die Sorgeverantwortung eine Rolle spielen können. Dieser intersektionale Blick wird auch in der neuen Linie des Mentoringprogramms für Erstakademiker\*innen aufgegriffen (s. u.).

## 2. Beförderung von Diversität

### 2.1. Hochschuleigene Themen, Ziele und Strategien für den Berichtszeitraum

Die im November 2023 vom Präsidium der UOL verabschiedete **Diversitätsstrategie** der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg ist für den Berichtszeitraum 2022-2025 maßgeblich für die inhaltlichen Planungen und Ziele zur Beförderung von Diversität an der UOL. Erstmals sind hier für die UOL – auf Grundlage eines universitären Diversitätsverständnisses – übergreifende strategische Zielsetzungen und handlungsleitende Eckpunkte zu Diversität festgelegt, mit konkreten Zielen und Maßnahmen in einzelnen Handlungsbereichen hinterlegt und dabei bereits bestehende Ansätze und Konzepte zu einzelnen Diversitätsdimensionen (vor allem im Bereich der Inklusion mit der 2022 verabschiedeten Inklusionsvereinbarung nebst Aktionsplan) systematisch zusammengeführt worden. Die strukturelle Verankerung von Diversität an der UOL ist dabei auf eine langfristige Grundlage gestellt (s. Kap. 2.2.) und ein Prozess zur Qualitätssicherung beschrieben worden, was die Förderung und Gestaltung von Diversität als Querschnittsaufgabe an der UOL nachhaltig sichert.

Erarbeitet wurde die Diversitätsstrategie im Rahmen der Teilnahme der UOL am **Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes**, die im Februar 2023 mit der Zertifizierung erfolgreich abgeschlossen wurde. Auf der Grundlage einer umfassenden Bestandsaufnahme zu Diversität in der Zusammensetzung der Studierenden- und Belegschaft sowie zu zielgruppenspezifischen bzw. diversitätsorientierten Angeboten und Maßnahmen an der UOL im Ersten Selbstreport 2020 wurden in Projektleitungsteam, Steuerungsgruppe, Diversitätsausschuss, Projektgruppen sowie einem Wissenschaftlichen Beirat zum Diversity Audit inhaltliche

Schwerpunktsetzungen, Ziele und Maßnahmen zu Diversität in einem intensiven, statusübergreifenden Organisationsentwicklungsprozess entwickelt und breit diskutiert. Die externe Qualitätssicherung war dabei durch die Begleitung des Prozesses durch eine externe Auditorin sowie fachliche Inputs und kollegiale Beratung im Rahmen von Diversity Foren des Stifterverbandes gewährleistet. Anschließend wurde die Diversitätsstrategie in einem umfassenden Abstimmungsprozess aller relevanten universitären Gremien (u. a. Senat, KFG, Runde der Dekan\*innen, Beauftragte zu Gleichstellung & Diversität) und Organisationseinheiten geschärft und nach positiver Stellungnahme des Senats durch das Präsidium einstimmig beschlossen. Die UOL ist damit den aufwendigen, aber lohnenswerten Weg gegangen, sich in einem von Leitungsebene verantworteten und von allen Mitgliedsgruppen mitgestalteten Partizipationsprozess (Verbindung von *Top-down* und *Bottom-up*) auf ein universitäres Selbstverständnis und auf gemeinsame Zielvorstellungen zu Diversität zu verständigen.

Zur Anerkennung, Wertschätzung, Förderung und Gestaltung ihrer eigenen Vielfalt, dem Abbau bestehender Benachteiligungen und Barrieren und dadurch langfristigen Erhöhung der Diversität in der Zusammensetzung ihrer Studierenden- und Mitarbeiterschaft setzt sich die UOL in ihrer Diversitätsstrategie folgende **strategische Ziele**:

- Diversität als Querschnittsthema an der UOL strategisch und strukturell weiter verankern
- Zugänge, Übergänge und Teilhabe in Studium, wissenschaftlicher Qualifizierung, beruflicher Ausbildung und Beschäftigung an der UOL chancengleich(er) und barrierearm(er) gestalten
- Diversitätssensibilität und Teilhabegerechtigkeit bei der Wissensproduktion und -vermittlung in Forschung, Studium und Lehre fördern
- Eine diversitätssensible und teilhabegerechte Führungs- und Arbeitskultur gestalten und im Servicebereich verankern
- Diskriminierungen und (strukturellen) Benachteiligungen entgegenwirken und bauliche Barrieren abbauen

In elf **Fokusbereichen** sind mit den strategischen Zielsetzungen korrespondierende konkrete Ziele formuliert und mit ausgewählten Maßnahmen hinterlegt (s. Kap. 2.3.). Die Auswahl der Fokusbereiche basiert auf den im Rahmen des Diversity Audits durchgeführten Projektgruppen an der UOL und schließt dabei an das Profil der UOL als Offene Hochschule (mit früh etablierten Angeboten wie bspw. Gasthörstudium, Z-Prüfung, PLAR-Service zur Anrechnung beruflicher Kompetenzen) mit starkem Inklusionsbezug (u. a. im Kontext der breit gefächerten Sonder- und Rehabilitationspädagogik und renommierten Hörforschung) an.

Unter dem gemeinsamen Dach der Chancengleichheit bleiben dabei die Geschlechtergleichstellung mit einem Fokus auf Frauenförderung sowie die Familienfreundlichkeit als feste Säulen und damit Geschlecht sowie Familiensituation als priorisierte Diversitätsdimensionen bestehen (s. Kap. 1.). Innerhalb der dritten Säule der Diversität verfolgt die UOL den Ansatz, Angebote und Maßnahmen möglichst dimensionenübergreifend auszurichten und dabei auch das Zusammenwirken und die Verschränkung verschiedener Formen sozialer Ungleichheit zu berücksichtigen – wobei dieser Ansatz der Intersektionalität in der Analyse und Umsetzung eine große Herausforderung darstellt und ein stetiger Entwicklungsanspruch bleibt. Entsprechend der beschriebenen Profil- und Schwerpunktbildung werden in den konkreten Zielen und Maßnahmen der Diversitätsstrategie die **Diversitätsdimensionen** 1. der gesundheitlichen Beeinträchtigung (Themenbereich Inklusion), 2. der sozialen Herkunft und des Bildungshintergrunds (Themenbereich Offene Hochschule) sowie 3. der geschlechtlichen Vielfalt (an der Schnittstelle zur Geschlechtergleichstellung, s. Kap. 1.1.) aktuell besonders fokussiert.

Wie im Ersten Selbstreport zum Diversity Audit zusammengetragen, verfügt die UOL neben einem detaillierten und systematisierten Gleichstellungscontrolling (s. Kap. 1.1.) zu weiteren Diversitätsdimensionen über vereinzelte **Datengrundlagen**, die punktuell zur Analyse und Gestaltung genutzt, bisher aber nicht in einem systematischen Prozess der Datenerfassung, -aufbereitung und -analyse zu Diversität verarbeitet werden. Im Rahmen der Personalstatistik liegen dabei Daten zu Beschäftigten mit Kind(ern), ausländischer Staatsangehörigkeit, einer Schwerbehinderung sowie zur Altersstruktur vor. Nach einer Beschäftigtenbefragung 2021,

die sich schwerpunktmäßig mit dem Arbeitserleben im Kontext der COVID-19-Pandemie befasst hat, ist 2024 erstmals eine nun regelmäßig geplante Befragung durchgeführt worden, die auf das Arbeitserleben der Beschäftigten an der UOL fokussiert und u.a. Fragen zu Familien-, Erziehungs- und Pflegeaufgaben enthält. Zu Studierenden liegen im Rahmen der statistischen Erfassung Daten zu Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit und Art der Hochschulzugangsberechtigung vor. Aus regelmäßig durchgeführten Studieneingangs-, Studierenden- und Absolvent\*innenbefragungen liegen zudem Angaben zur Erbringung von Sorgearbeit (Pflege oder Betreuung von Kindern oder anderen Angehörigen), zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen, zur Finanzierung des Studiums bzw. zur Erwerbstätigkeit neben dem Studium und zum Bildungshintergrund vor. In der Diversitätsstrategie der UOL ist die Weiterentwicklung der Datenerfassung und -analyse zu verschiedenen Diversitätsaspekten an der UOL als konkrete Zielsetzung und Maßnahme verankert (*Diversity Controlling*).

## 2.2. Strukturen zur Beförderung von Diversität

Diversität als Querschnittsthema ist im Präsidium der UOL als eigenständiges Ressort einem Präsidiumsmitglied zugeordnet – aktuell der **Vizepräsidentin für Akademische Karrierewege, Chancengleichheit und Internationalisierung** – und durch eine Programmlinie Diversität mit Finanzmitteln für einzelne Diversitätsaktivitäten ausgestattet (33%-Stellenanteil der VP für Chancengleichheit/Diversität, ca. 50.000 EUR p. a.). Zur Unterstützung des Präsidiums ist im Referat Planung und Entwicklung eine dauerhafte Zuständigkeit für Diversität als Querschnittsaufgabe auf zentraler Arbeitsebene verankert. Der\*die **Referent\*in für Planung mit Schwerpunkt Diversität** (75%-Stelle, E13, unbefristet, mit Schnittstelle zu Gleichstellung) ist dabei schwerpunktmäßig mit der Erarbeitung und Implementierung von gesamtuniversitären Konzepten und Strategien zu Diversität, mit der Struktur- und Entwicklungsplanung im Bereich Diversität sowie mit der Koordination, dem Monitoring und der Berichterstattung zu universitären Diversitätsaktivitäten befasst.

Zu einzelnen Diversitätsdimensionen und diversitätsbezogenen Arbeitsbereichen sind weitere zentrale Arbeits-, Service- und Beratungsstrukturen an der UOL vorhanden, u. a. im Referat Forschung und Transfer zur Internationalisierung im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses, im Referat Studium und Lehre zu gender- und diversitätssensibler Lehre und im Dezernat 1 – Personal/Organisation das Gesundheitsmanagement. Das International Office der UOL koordiniert die internationalen Austauschaktivitäten und Kooperationen der UOL, berät und unterstützt internationale Studierende, Promovierende, Postdocs und (Gast-)Wissenschaftler\*innen. Im C3L – Center für lebenslanges Lernen ist die Abteilung Offene Hochschule angesiedelt, in der verschiedene Formate zur weiteren Öffnung der UOL (wie das Gasthörstudium und die KinderUniversität) sowie Verfahren und Instrumente der Durchlässigkeit von beruflicher zur akademischen Bildung (wie die Z-Prüfung – Hochschulzugang ohne Abitur) konzeptioniert und umgesetzt werden. Auch in einzelnen Fakultäten, Instituten und anderen dezentralen OEs bestehen bereits verschiedenartige Verantwortlichkeiten, Zuständigkeiten und Ressourcen zu Diversität als Querschnittsaufgabe oder zu einzelnen diversitätsbezogenen Arbeitsbereichen (etwa in der FK VI - Medizin und Gesundheitswissenschaften mit der (Projekt-)Stelle einer Referentin für Gender and Diversity Management).

Zur Beratung, Begleitung und Unterstützung des Präsidiums bei der Befassung mit Diversität an der UOL hat das Präsidium einen **Diversitätsausschuss** eingerichtet und zentral strukturell verankert. Der Diversitätsausschuss ist mit Funktionsträger\*innen und Vertreter\*innen verschiedener OEs breit besetzt und bietet damit ein Forum zur organisationsübergreifenden Initiierung, Planung und Abstimmung zu Diversitätsaktivitäten. Mit der Leitung und Koordination des Ausschusses übernimmt das Präsidium dauerhaft Verantwortung für den Umgang mit Diversität als Teil der universitären Organisationsentwicklung. Durch die Beteiligung der mit Diversität befassten Beauftragten und Interessenvertretungen werden Perspektiven verschiedener Mitglieds- und Betroffenengruppen der UOL einbezogen. So nehmen etwa Vertreter\*innen des Personalrats, der Schwerbehindertenvertretung, der KFG und des AStA und seiner Autonomen Referate eine wichtige Schnittstellenfunktion im Ausschuss wahr. Zur Unterstützung und Förderung von Mitarbeitenden und Studierenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen sind darüber hinaus der\*die Inklusionsbeauftragte\* des Arbeitgebers sowie



der\*die Beauftragte\* für die Belange Studierender mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen im Auftrag der Hochschulleitung tätig und ebenfalls im Ausschuss vertreten.

Mit diesen v. a. in den letzten Jahren aufgebauten Strukturen zur Diversitätsarbeit verfolgt die UOL einen Ansatz des **Diversity Mainstreaming**, bei dem alle universitären Planungs-, Entwicklungs- und Entscheidungsprozesse hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf Individuen und soziale Gruppen entlang von Diversitätsdimensionen überprüft werden sollen. Für die konsequente Verfolgung dieses Ansatzes ist es förderlich, ein Zusammenspiel zwischen Verantwortlichkeit und Expertise zu Diversität in den einzelnen OEs (wie z. B. Fakultäten) sowie zu einzelnen Diversitätsdimensionen (wie z. B. zu Inklusion) auf der einen Seite, und einer übergreifenden Koordination und strategischen Zusammenführung auf der anderen Seite auch strukturell abzubilden und mit (personellen) Ressourcen zu hinterlegen. Dementsprechend hat sich der Aufbau eines Arbeitsbereichs Gleichstellung und Diversität im Referat Planung und Entwicklung aus Sicht der Hochschulleitung bewährt, um Diversität als Querschnittsthema in den zentralen hochschulstrategischen Steuerungsinstrumenten nachhaltig zu verankern. Die konstruktive Begleitung des Diversity Audits und der Erarbeitung einer Diversitätsstrategie lässt zudem vermuten, dass durch den nun auf Dauer gestellten Diversitätsausschuss auch die koordinierte Umsetzung der konkreten Ziele und Maßnahmen zu Diversität und die Entwicklung neuer Aktivitäten im institutionalisierten Zusammenspiel der Akteur\*innen auf zentraler und dezentraler Ebene auch zukünftig substantiell profitieren kann. Die Bereitstellung ausreichender (personeller) Ressourcen für den weiteren Aufbau von Strukturen und Expertise zu Diversität in den einzelnen OEs (z. B. in den kleineren Fakultäten, aber auch in größeren Einrichtungen wie der Bibliothek) bleibt dabei in Zeiten knapper Haushalte und steigender Komplexität eine stete Herausforderung.

Mit dem Ansatz des *Diversity Mainstreaming* knüpft die UOL bei der Beförderung von Diversität an die gute Tradition des *Gender Mainstreaming* an, in der die Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern seit Gründung der UOL mit einer starken integrativen und dezentralen Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit verfolgt wird (s. Kap. 1.). In diesem Einklang der strategischen Grundlinien der Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit an der UOL ist auch die Verbindung der beiden Themenfelder in den letzten Jahren auf eine solide strukturelle Grundlage gestellt worden. Unter dem gemeinsamen Dach der Chancengleichheit sind Gleichstellung und Diversität im Ressort eines Präsidiumsmitglieds zusammengeführt, ohne dass die einzelnen Themenbereiche institutionell ihre Eigenständigkeit und Sichtbarkeit verlieren. Die zentralen Governance-Strukturen zu Gleichstellung und Diversität sind dabei so aufeinander abgestimmt, dass möglichst keine Dopplungen und Überlagerungen entstehen, Austausch und Synergien zugleich befördert werden. So bilden v. a. die Vizepräsidentin für Chancengleichheit sowie die ZGB und ein Mitglied der KFG als Vertreterinnen im Diversitätsausschuss wichtige Schnittstellen zwischen den Themenfeldern. Auf zentraler Arbeitsebene sichert der gemeinsame Arbeitsbereich Gleichstellung und Diversität eine enge Zusammenführung der koordinierenden und konzeptionellen Tätigkeiten. Zentrale strategische Prozesse wie die Erstellung und Umsetzung von Gleichstellungsplan und Diversitätsstrategie werden hier als sich ergänzende, wechselseitig befruchtende Prozesse zusammengedacht und inhaltlich aufeinander abgestimmt.

Die hochschuleigene Diversitätsexpertise aus dem wissenschaftlichen Bereich ist in Form eines Wissenschaftlichen Beirats zum Diversity Audit in die Entwicklung von Diversitätsverständnis und -strategie der UOL eingeflossen und wird auch im dauerhaften Diversitätsausschuss weiter themenorientiert hinzugezogen. So bilden z. B. die Sonder- und Rehabilitationspädagogik, die Hörforschung sowie die Bildungs- und Sozialwissenschaften mit Aspekten der Migration und sozialen Ungleichheit wichtige Ressourcen zur fachlichen Begleitung und Impulsgebung zur Beförderung von Diversität. Über externe Vernetzungen wie bspw. im bundesweiten Netzwerk der Amtsinhaber\*innen zu Diversität und zu Diversity an Hochschulen auf Arbeitsebene findet schließlich ein qualitätssichernder Austausch zu (politischen) Strategien und Best Practice-Beispielen der Diversitätsarbeit an Hochschulen statt, die über das ressortzuständige Präsidiumsmitglied und die fachlich zuständigen Referent\*innen regelmäßig in hochschuleigene Entscheidungs- und Änderungsprozesse eingebracht werden.

### 2.3. Zielgruppen, Maßnahmen und Vorhaben der Hochschule

Zielgruppenspezifische bzw. diversitätsorientierte Angebote und Maßnahmen der UOL sind verstärkt im Rahmen des oben beschriebenen Diversity Audits 2020-2023 entwickelt und im Ersten und Zweiten Selbstreport zum Audit umfänglich dargestellt worden. Als besonders erfolgreiche Maßnahmen sind dabei hervorzuheben:

- Einrichtung einer Stelle zur Förderung einer gender- und diversitätssensiblen Hochschuldidaktik, inkl. Website zu Gender & Diversity in der Lehre
- Leitfaden zur Personalrekrutierung und Personalauswahl mit Hinweisen zu Gleichstellung & Diversität
- Richtlinie zum Verfahren bei Vornamens- und Geschlechtsänderung von trans\*, inter\* und/oder non-binären Studierenden und Beschäftigten vor einer amtlichen Namensänderung
- Einheitliche Verankerung von Nachteilsausgleichen in den Promotionsordnungen und der Habilitationsordnung
- Beratungsangebot der Zentralen Studien- und Karriereberatung zum Promovieren in Erster Generation (Einzel- oder Gruppenberatungen)
- Maßnahmen zur Sicherung der Chancengleichheit für promovierende und promovierte Wissenschaftler\*innen mit einer Behinderung oder chronischen Erkrankung und in Zeiten besonderer familiärer Belastung: Individuelles Coaching, Mittel für den temporären Einsatz von Hilfskräften

Für den Berichtszeitraum 2022-2025 prioritär geplante Maßnahmen sind v. a. in der Diversitätsstrategie der UOL aufgeführt und umfassen u. a.:

- Weiterentwicklung dezentraler Governance- und Arbeitsstrukturen zu Diversität
- Weiterentwicklung der Datenerfassung & -analyse zu Diversität (*Diversity Controlling*)
- Erarbeitung von FAQ-Listen zum Arbeiten & Studieren mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen und zur Einstellung von Personen mit einer Schwerbehinderung im wissenschaftlichen Bereich
- Schaffung eines Anreizsystems bei Besetzung von Stellen mit schwerbehinderten Menschen
- Implementierung einer Linie für Erstakademiker\*innen im Rahmen des Helene-Lange-Mentoring-Programms für den wissenschaftlichen Nachwuchs
- Erarbeitung einer universitären Antidiskriminierungsrichtlinie und Aufbau eines qualifizierten Beratungs- und Unterstützungsangebotes bei Diskriminierungen
- Erarbeitung einer Checkliste zur Überprüfung der baulichen Barrierefreiheit der UOL
- Bedarfsgerechte Ausstattung mit Toiletten- und Umkleidekabinen für alle Geschlechter

### 2.4. Lessons Learned

Aus der Umsetzung der Ende 2023 verabschiedeten Diversitätsstrategie der UOL gibt es noch keine belastbaren Erfahrungen mit weniger erfolgreichen bzw. nicht fortgeführten Maßnahmen. Eine Evaluation und Weiterentwicklung der Diversitätsstrategie, insbesondere der dort verankerten konkreten Ziele und Maßnahmen, wird regelmäßig erfolgen und als nächstes nach drei Jahren angestrebt. Externe Impulse zur Entwicklung und Evaluation von Maßnahmen im Diversitätsbereich, etwa in Form von Qualitätsstandards oder Best Practice-Beispielen, wären zu begrüßen.

## 3. Entwicklung der Organisationskultur hin zu mehr Chancengleichheit und Diversität in der Wissenschaft: Status Quo

Im Sinne eines *Gender & Diversity Mainstreamings* versteht die UOL Gleichstellung und Diversität als Querschnittsthemen, die alle Bereiche der Hochschulentwicklung und -steuerung betreffen. In einer gelebten Organisationskultur der Chancengleichheit und Perspektivenvielfalt werden Gleichstellungs- und Diversitätsaspekte dabei als selbstverständlicher Bestandteil und strukturbildendes Qualitätsmerkmal betrachtet und damit als unverzichtbare Grundlage für die Entfaltung von Talenten und Potenzialen und der Wahrnehmung der ge-

sellschaftlichen Verantwortung und Vorbildfunktion von Hochschule. Ein nachhaltiger Kulturwandel erfordert dabei aus Sicht der UOL ein Zusammenspiel von gleichstellungs- und diversitätsorientierter Strukturentwicklung und individueller Unterstützung und Förderung strukturell benachteiligter Personen und Gruppen, bei gleichzeitiger Verantwortungsübernahme der universitären Leitungsebene und Partizipation aller Mitgliedsgruppen.

An der UOL bestehen seit ihrer Gründung als Reformuniversität 1973 starke Traditionslinien der Würdigung und aktiven Gestaltung von Chancengleichheit und Diversität, so dass die weitere Stärkung einer Organisationskultur gelebter Vielfalt und tatsächlicher Teilhabebegehrlichkeit mehr in einer stetigen, nachhaltig wirksamen Weiterentwicklung statt in einem disruptiven Paradigmenwechsel gesehen wird. Dies zeigt sich etwa in der gender- und diversitätsorientierten Forschungskultur des Zentrums für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZFG) und dem Center for Migration, Education and Cultural Studies (CMC), an der beispielhaften Professionalisierung eines Berufungsmanagements, in dem eine Kultur fairer, transparenter Personalrekrutierung konkret verankert ist, sowie in der zukunftsweisenden Entwicklung einer Führungskultur im Wissenschaftsbereich, die Geschlechter-, Diversitäts- und Caregerechtigkeit als Qualitätsausweis adressiert, u. a. mit Schulungen zu wertschätzender, inklusiver Führung für Neuberufene.

In zentralen strategischen Prozessen wie dem Gleichstellungsplan und der Diversitätsstrategie werden diese Entwicklungslinien gebündelt und weiter gestaltet, begleitet von intensiven Abstimmungs- und Partizipationsprozessen wie z. B. in der AG der Kommission für Gleichstellung zum Gleichstellungsplan oder den o. g. Strukturen zum Diversity Audit und dem nun langfristig etablierten Diversitätsausschuss. In übergreifenden hochschulstrategischen Steuerungsinstrumenten wie der Hochschulentwicklungsplanung, der Strukturplanung oder der Systemakkreditierung werden Gleichstellungs- und Diversitätsaspekte auf höchster Verantwortungsebene der Hochschulleitung, Dekanate, Dezernats- und Referatsleitungen systematisch berücksichtigt und in den höchsten universitären Gremien wie dem Senat in regelmäßiger Berichterstattung und engagierter Diskussion behandelt. Wichtig für die kommunikative Selbstverständigung und Sensibilisierung sind zudem hochschulöffentliche Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag, dem Zukunftstag für Mädchen und Jungen in Niedersachsen und seit 2021 auch zum Diversity-Tag der Charta der Vielfalt sowie hochschuleigene Formate wie die Tage für die psychische Gesundheit oder die Mittags-Info zu vielfältigen Themen der Gesundheit, Familie und Pflege.

#### 4. Abstimmungs- und Partizipationsprozess

Der vorliegende Bericht wurde in enger Abstimmung mit der Vizepräsidentin für Akademische Karrierewege, Chancengleichheit und Internationalisierung im Arbeitsbereich Gleichstellung und Diversität des Referats Planung und Entwicklung erstellt. Nach Beteiligung der Beauftragten zu Gleichstellung und Diversität erfolgte die Beratung und der Beschluss durch das Präsidium der UOL am 17.09.2024. Die dem Bericht wesentlich zugrundeliegenden Strategien und Konzepte (Zentraler Gleichstellungsplan, Gleichstellungskonzept PP2030, Diversitätsstrategie etc.) sind wie oben beschrieben in umfassenden Abstimmungs- und Partizipationsprozessen erarbeitet und diskutiert worden, so dass eine breite Beteiligung der universitären Gleichstellungs- und Diversitätsakteur\*innen an den dargelegten Inhalten sowie eine Rückkopplung mit den relevanten Organen, Gremien und Institutionen gewährleistet ist.

#### 5. Freier Berichtsteil/Sonstiges

Für den Austausch mit anderen Hochschulen im Rahmen des geplanten Workshops 2025 besonders interessant sind aus Sicht der UOL aktuell insbesondere die Themen:

- Weiterentwicklung professioneller Antidiskriminierungsstrukturen
- konkrete Umsetzung intersektionaler Analyse & Praxis im Hochschulkontext (bei der Datenerfassung und -analyse, Maßnahmenentwicklung, Evaluation etc.)

## 6. Link- und Materialsammlung

- Zentraler Gleichstellungsplan:  
[https://uol.de/fileadmin/user\\_upload/praesidium/download/Gleichstellung-Diversitaet/Gleichstellungsplan-2020\\_02\\_A4-FINAL.pdf?v=1601372005](https://uol.de/fileadmin/user_upload/praesidium/download/Gleichstellung-Diversitaet/Gleichstellungsplan-2020_02_A4-FINAL.pdf?v=1601372005)
- Gleichstellungskonzept für Parität für das Professorinnenprogramm 2030 [aktuell nur intern]
- Diversitätsstrategie:  
[https://uol.de/fileadmin/user\\_upload/praesidium/download/Gleichstellung-Diversitaet/intranet/UOL\\_Diversitaetsstrategie\\_2023-12.pdf?v=1727271039](https://uol.de/fileadmin/user_upload/praesidium/download/Gleichstellung-Diversitaet/intranet/UOL_Diversitaetsstrategie_2023-12.pdf?v=1727271039)
- Erster + Zweiter Selbstreport zum Diversity Audit des Stifterverbandes 2020 + 2023:  
[https://uol.de/fileadmin/user\\_upload/praesidium/download/Gleichstellung-Diversitaet/intranet/2020-10-08\\_Diversity-Audit\\_1.Selbstreport\\_FINAL\\_ohneAnlagen\\_.pdf?v=1725542903](https://uol.de/fileadmin/user_upload/praesidium/download/Gleichstellung-Diversitaet/intranet/2020-10-08_Diversity-Audit_1.Selbstreport_FINAL_ohneAnlagen_.pdf?v=1725542903) +  
[https://uol.de/fileadmin/user\\_upload/praesidium/download/Gleichstellung-Diversitaet/intranet/2023-01-12\\_Diversity-Audit\\_2.Selbstreport.pdf?v=1677506741](https://uol.de/fileadmin/user_upload/praesidium/download/Gleichstellung-Diversitaet/intranet/2023-01-12_Diversity-Audit_2.Selbstreport.pdf?v=1677506741)  
[nur intern abrufbar]
- Inklusionsvereinbarung: [https://uol.de/uni/amtliche\\_mitteilungen/datei/?file=AM2022-072\\_Inklusionsvereinbarung.pdf&ts=1724018400](https://uol.de/uni/amtliche_mitteilungen/datei/?file=AM2022-072_Inklusionsvereinbarung.pdf&ts=1724018400) + Aktionsplan Inklusion:  
[https://uol.de/fileadmin/user\\_upload/praesidium/download/Gleichstellung-Diversitaet/UOL2022\\_Aktionsplan-Inklusion\\_30.08.2022.pdf?v=1670847882](https://uol.de/fileadmin/user_upload/praesidium/download/Gleichstellung-Diversitaet/UOL2022_Aktionsplan-Inklusion_30.08.2022.pdf?v=1670847882)
- Internationalisierungsstrategie: <https://uol.de/internationalisierungsstrategie>
- Website zu Gender & Diversity in der Hochschuldidaktik:  
<https://uol.de/lehre/hochschuldidaktik/gender-diversity>
- Website der Graduiertenakademie zum Helene Lange-Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen\*: <https://uol.de/graduiertenakademie/angebote-der-akademie/6-mentoring/helene-lange-mentoring-programm-fuer-wissenschaftlerinnen>
- Website der Graduiertenakademie mit Maßnahmen zur Sicherung der Chancengleichheit: <https://uol.de/graduiertenakademie/angebote/massnahmen-zur-sicherung-der-chancengleichheit>
- Website zu Namens- bzw. Geschlechtsänderungen:  
<https://uol.de/studium/studierendenstatus/namensaenderung> mit Richtlinie zum Verfahren bei Vornamens- und Geschlechtsänderung von trans\*, inter\* und/oder non-binären Studierenden und Beschäftigten vor einer amtlichen Namensänderung:  
[https://uol.de/fileadmin/user\\_upload/studium/download/iamt/studienorga/uni-oldenburg-richtlinie-verfahren-vornamens-geschlechtsaenderung.pdf?v=1698160475](https://uol.de/fileadmin/user_upload/studium/download/iamt/studienorga/uni-oldenburg-richtlinie-verfahren-vornamens-geschlechtsaenderung.pdf?v=1698160475)