



13. Januar 2011

Diversity in University

Sehr geehrte Damen und Herren

Die Universität ist per definitionem ein Ort der Inklusion, der Zugehörigkeit, der Gemeinschaft. Ursprünglich als *universitas magistrorum et scholarium* konzipiert, besteht die Kernaufgabe der Universitäten bis zum heutigen Tag darin, fachlich interessierte und hinreichend qualifizierte Köpfe im wissenschaftlichen Dialog zusammenzuführen.

Universitas

Leider ist es eine Tatsache, dass der Zugang zu dieser „Gemeinschaft der Lehrenden und der Lernenden“ für bestimmte Personen schwieriger ist als für andere, Interesse und Qualifikation hin oder her. In unseren Breitengraden ist die formale Gleichberechtigung in der Regel gewährleistet, doch die Hindernisse der alltäglichen Praxis sind vielfältig – etwa für Personen, die zu wenig Geld haben oder für Personen, die aufgrund ihrer Herkunft oder ihres Geschlechts mit spezifischen Rollenbildern und Barrieren zu kämpfen haben. Dabei sind Diskriminierungen oftmals gerade deshalb ein Problem, weil sie nicht als Problem wahrgenommen werden. Sie kommen als selbstverständliche Traditionen und eingespielte Praktiken daher, die nicht hinterfragt werden.

Instrumente der Gleichstellung

Eine moderne Universität braucht Instrumente, um sachfremden Diskriminierungen entgegenzuwirken. Die Universität Zürich hat in dieser Hinsicht schon vieles getan, namentlich in zwei Bereichen: in der Gleichstellung von Studierenden mit Behinderung und in der Gleichstellung von Frau und Mann. Vor allem der zweitgenannte Bereich ist in den letzten Jahren an der UZH gut etabliert und mit substantiellen universitären und nationalen Mitteln gefördert worden. Es gibt eine universitäre Gleichstellungskommission, die sich in die Universitätspolitik einmischen darf und soll, und die Abteilung Gleichstellung engagiert sich unter anderem in der Förderung des weiblichen akademischen Nachwuchses. Seitens der Universitätsleitung wurde 2005 ein so genannter „Verhaltenskodex Gender Policy“ erlassen, der in sieben knappen Punkten die in unserem Hause geltenden Regeln der Gleichstellung der Geschlechter skizziert. Im Rahmen der Implementierung des Verhaltenskodex wurden praktische Instrumente der Nichtdiskriminierung geschaffen, darunter ein Gleichstellungsmonitoring: Jedes Jahr wertet die Abteilung Gleichstellung die einschlägigen Daten der UZH aus und macht die Universitätsleitung auf auffällige Befunde aufmerksam.

Umfassende Nichtdiskriminierung

Bereits vor einigen Jahren hat sich die Universitätsleitung die Frage gestellt, ob es nicht sinnvoll wäre, den Fokus der Gleichstellung zu erweitern und das grosse Know-how, das im Bereich der Gender Policy erarbeitet wurde, in eine umfassendere Nichtdiskriminierungspolitik einfließen zu lassen. Inwiefern ist es gerechtfertigt, der Förderung des weiblichen Nachwuchses eine Sonderstellung einzuräumen? Ist das heute noch nötig? Auch engagierte Expertinnen räumen ein, dass die Unterrepräsentation von Professorinnen auch mit der besten universitären Gender Policy nicht vollständig korri-



giert werden kann. Doch selbst wenn eine besondere Förderung junger Forscherinnen weiterhin sinnvoll ist (und das ist sie wohl) – wäre es dann nicht angezeigt, die gleiche Förderung auch anderen tendenziell benachteiligten Personengruppen zugute kommen zu lassen?

Good Practices

Sehr geehrte Damen und Herren, die heutige Konferenz kann vielleicht einige Antworten oder doch Hinweise auf solche Fragen geben. Ihre Ausführungen werden deshalb nicht nur akademische, sondern auch ganz praktische Bedeutung haben. Die Universität Zürich ist daran interessiert, sich im Bereich der Gleichstellung und des Diversity Managements weiterzuentwickeln und von den „good practices“ anderer Institutionen zu lernen. Ich bin also gespannt auf Ihre Standpunkte und wünsche Ihnen und uns allen eine anregende Diskussion.

Kontakt

Prof. Dr. Andreas Fischer, Rektor, Universität Zürich

Tel. +41 44 634 22 11

E-Mail: rektor@uzh.ch

www.uzh.ch