



Umsetzungsplan Diversity Policy

Zwischenbericht zum Stand der Umsetzung per Februar 2021

Dr. Christiane Löwe, Leiterin der Abteilung Gleichstellung und Diversität
Dr. Christina Seyler, Projektleiterin Abteilung Gleichstellung und Diversität

1 Zielsetzung des vorliegenden Berichts

Am 1. September 2018 trat die «Diversity Policy: Vielfalt fördern – leben – nutzen» als ein zentrales Steuerungsinstrument der UZH in Kraft.¹ Unter der Federführung der Abteilung Gleichstellung und Diversität (AGL) wurde ein dazugehöriger Umsetzungsplan erarbeitet, der die in der Diversity Policy aufgeführten Grundsätze konkretisiert. Der Umsetzungsplan Diversity Policy (UPDP) wurde durch die Universitätsleitung am 13. August 2019 genehmigt und trat am 1. September 2019 in Kraft.²

Der UPDP sieht eine Berichterstattung alle 3 Jahre zuhanden der Universitätsleitung vor. 18 Monate nach Inkrafttreten erfolgt ein erster Zwischenbericht, anhand dessen überprüft werden soll, ob die AGL die ihr im UPDP zugewiesenen Koordinations- und Vernetzungsaufgaben wahrnehmen kann und ob sich die vorgeschlagenen Strukturen und Prozesse in der praktischen Umsetzung als brauchbar und zweckmässig erweisen. Der Zwischenbericht geht dabei nicht vertieft auf die an der UZH bis zum jetzigen Zeitpunkt umgesetzten Einzelmassnahmen zu Diversität und Inklusion ein. Diese sind Gegenstand des Berichtes vom September 2022, in welchem sie ausführlich besprochen und evaluiert werden.

2 Der Umsetzungsplan Diversity Policy

Der Umsetzungsplan konkretisiert die in der Diversity Policy aufgeführten Grundsätze, indem er Ziele im Bereich Diversität und Inklusion definiert und strategische wie auch operative Massnahmen zur Zielerreichung benennt. Zudem gibt er die Aufgabenverteilung zur Umsetzung der Massnahmen zwischen den verantwortlichen Gruppen an der UZH vor.

Folgende Ziele werden mit dem UPDP verfolgt:

- Implementierung von geeigneten Strukturen und Prozessen zur Umsetzung der Diversity Policy in Einklang mit anderen strategischen Dokumenten und Prozessen der UZH
- bessere Vernetzung bereits bestehender Angebote und dezentraler Massnahmen, um Synergien zu schaffen
- universitätsweiter Auf- und Ausbau von Fachwissen und Handlungsmöglichkeiten im Bereich Diversity
- Unterstützung eines Kulturwandels hin zu einer noch diversitätsgerechteren Organisationskultur

Zur Unterstützung dieser Ziele sind im UPDP Massnahmen aufgeführt. Die *zentralen* Massnahmen haben einen direkten koordinativen Charakter im Rahmen der Umsetzung der Diversity Policy und werden von der AGL initiiert, koordiniert und verantwortet. Die *dezentralen* Massnahmen werden von anderen UZH-Einheiten geplant, durchgeführt und verantwortet. Der Umsetzungsplan weist nur die koordinativen, zentralen Massnahmen explizit aus. Sie sind in die drei Kernbereiche «Koordinieren und Netzwerken», «Beraten und Informieren» sowie «Sensibilisieren und Know-How vermitteln» gegliedert.

Beim Thema Diversity handelt es sich um eine Querschnittsaufgabe, die alle UZH-Einheiten und UZH-Angehörigen betrifft. Daher wurde im Januar 2017 eine von der AGL koordinierte Steuerungsgruppe Diversity Policy gegründet, welche die Arbeit an der Entwicklung und Umsetzung der Diversity Policy vorantreibt.³ Zudem wurden im Februar/März 2019 im Rahmen von zwei Beteiligungsworkshops in

¹ [Diversity Policy der Universität Zürich](#)

² [Umsetzungsplan Diversity Policy](#)

³ [Mitglieder der Steuerungsgruppe Diversity Policy](#).

einem breit angelegten partizipativen Prozess Bedarfe der verschiedenen Abteilungen und Einheiten der UZH erhoben und erste Massnahmen entwickelt.⁴

3 Analyse

Die Analyse wird anhand der folgenden Leitfragen vorgenommen:

- Funktioniert die Umsetzung der im UPDP aufgeführten zentralen (koordinativen) Massnahmen?
- Eignen sich die vorgesehenen Prozesse und Strukturen, um die Umsetzung der Diversity Policy voranzutreiben?

3.1 Funktioniert die Umsetzung der im UPDP aufgeführten zentralen Massnahmen?

Bei den im UPDP aufgeführten zentralen Massnahmen handelt es sich um Massnahmen, deren Planung und Umsetzung von der AGL verantwortet werden. Sie umfassen die drei Bereiche Koordinieren und Netzwerken (Abschnitt 3.1.1), Beraten und Informieren (Abschnitt 3.1.2) sowie Sensibilisieren und Know-How vermitteln (Abschnitt 3.1.3).

3.1.1 Koordinieren und Netzwerken

Unter die Koordinations- und Vernetzungsaktivitäten fallen Aufgaben wie die strategische und inhaltliche Koordination der Steuerungsgruppe Diversity Policy, den Aufbau und die Koordination eines Netzwerkes «Diversity an der UZH» sowie die Information und den Austausch mit dem Vizerektorat, den Dekanaten und den relevanten UZH-Kommissionen.

Es kann festgestellt werden, dass die Koordinations- und Vernetzungsaktivitäten, so wie sie im UPDP vorgesehen sind, grundsätzlich funktionieren und gut durchgeführt werden können. So traf sich die Steuerungsgruppe Diversity unter der Leitung von Dr. Christiane Löwe regelmässig zu Arbeitssitzungen und auch für das kommende Jahr sind bereits Termine für 4 Sitzungen festgelegt. Zudem konnte die Steuerungsgruppe um die Abteilungen Informatik, Kommunikation und Professuren erweitert werden, um die Themen Diversität und Inklusion noch breiter an der UZH abzustützen.

Die Etablierung eines Netzwerkes «Diversity an der UZH» wurde hingegen noch nicht gestartet. Dies lag zum einen daran, dass es im Jahr 2020 Corona-bedingt schwierig war, neue Vernetzungsaktivitäten an der UZH zu initiieren. Zum anderen lagen der Fokus und die Ressourcen der AGL im letzten Jahr noch stark auf den Aktivitäten des «Netzwerk Aktionsplan 2017–20».

Weiter kann festgestellt werden, dass der regelmässige Austausch mit dem Vizerektorat im Rahmen des ohnehin stattfindenden Jour Fixe zwischen AGL-Abteilungsleiterin Christiane Löwe sowie Vize-Rektorin Gabriele Siegert etabliert ist und gut funktioniert. Was hingegen den Einbezug von Fakultäten und Kommissionen anbelangt, so existieren hier keine festen Strukturen, die einen regelmässigen Austausch ermöglichen würden. Auch ist die Idee, dass die Mitglieder der Steuerungsgruppe Diversity Policy die Kommissionen informieren, in denen sie jeweils Einsitz haben, wenig verbindlich formuliert.

Grundsätzlich kann gesagt werden, dass die AGL ihren Koordinations- und Vernetzungsaufgaben in den ersten 18 Monaten gut nachkommen konnte. Es waren hierfür genügend fachliche Kompetenzen wie auch personelle Ressourcen vorhanden. Für die nächsten 18 Monate ist jedoch zu berücksichtigen,

⁴ [Beteiligungsworkshop Diversity Policy](#).

dass die Stelle, die für die Umsetzungsarbeiten der Diversity Policy beantragt worden war, nicht bewilligt wurde. Ab Januar 2021 müssen diese Tätigkeiten daher innerhalb des bestehenden Stellenetats der AGL bewältigt werden. Durch den Weggang von Jennifer Moos ist ausserdem Know-How im Bereich Diversität und Inklusion verloren gegangen, welches wieder aufgebaut wird (z.B. Ausbildung zum/zur Diversitytrainer*in).

3.1.2 Beraten und Informieren

Zu den Beratungs- und Informationsaktivitäten zählen das Beraten von Fakultäten, Kommissionen, Instituten und Abteilungen in sämtlichen Diversitätsfragen durch die AGL. Dabei betrifft die Beratung sowohl die operative Ebene wie auch die Ebene der Strategie- und Prozessentwicklung. Zudem berät die AGL aufgrund ihres neuen Leistungsauftrages (ULB 2019-38) explizit zu den Themen Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung.

Der UPDP empfiehlt eine schrittweise Überprüfung bestehender Beratungsangebote. Können sie um den Faktor Diversität erweitert werden oder müsste allenfalls ein neues Angebot geschaffen werden? Zu dieser Frage fand innerhalb der Steuerungsgruppe ein erstes Gespräch zum Thema Rassismus an der UZH statt. Dabei wurde erörtert, wie eine geeignete Anlaufstelle aussehen könnte und in welcher Einheit diese anzusiedeln wäre. Ebenfalls wurde besprochen, ob die Leistungen der Fachstelle Studium und Behinderung auch auf die Mitarbeitenden der UZH ausgeweitet werden können. Die Abklärungen befinden sich in beiden Fällen noch in einem frühen Stadium; bisher wurden noch keine konkreten Schritte eingeleitet.

Weiter fortgeschritten ist die Entwicklung von Massnahmen zu den Themen Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung. Zu erwähnen sind hier die genderneutrale UZH Card sowie die Bestrebungen, einen Teil der Toiletten und Umkleieräume an der UZH genderneutral zu gestalten. Die Beratung – sowohl operativ wie auch strategisch – kann von einer erfahrenen Beraterin an der AGL übernommen werden, die sich zum Thema LGBTIQ weitergebildet hat. Weitere Aktivitäten, die im entsprechenden Zeitraum stattgefunden haben, ist die Gründung einer Arbeitsgruppe Geschlechtervielfalt sowie die Bewerbung der UZH zur Erlangung des SWISS LGBTI Labels. Es kann somit festgestellt werden, dass der Punkt Beraten und Informieren mit den vorhandenen Strukturen gut umgesetzt werden kann.

3.1.3 Sensibilisierung und Know-How vermitteln

Der UPDP sieht vor, dass die AGL selbständig oder zusammen mit anderen UZH-Einheiten bedarfsgerechte Sensibilisierungsangebote anbietet. Dieser Punkt konnte in den ersten 18 Monaten gut umgesetzt werden, da sowohl das Know-how als auch die personellen Ressourcen vorhanden waren. So wurden z.B. Vorträge und Workshops zu den Themen Diversity Policy, Implicit bias und Inklusive Sprache durchgeführt. Aufgrund des Weggangs von Jennifer Moos müssen solche Kurse in Zukunft vermehrt mit externen Referent*innen durchgeführt werden. So hat die AGL für März 2021 ein Online-Seminar zum Thema «Inklusive Sprache» für Angestellte der UZH vorgesehen. Der Kurs wird von einer externen Referentin gehalten; die Kosten werden von der AGL übernommen.

3.2 Eigenen sich die vorgesehenen Prozesse und Strukturen, um die Umsetzung der Diversity Policy voranzutreiben?

3.2.1 Zusammenarbeit AGL und Steuerungsgruppe

Die AGL ist gemäss UPDP von der Universitätsleitung beauftragt, die erforderlichen Koordinations- und Vernetzungsaufgaben im Zusammenhang mit der Diversity Policy und dem dazugehörigen Umsetzungsplan zu übernehmen. Dabei soll dies auch «in Zusammenarbeit mit der Steuerungsgruppe

Diversity Policy» geschehen (UPDP, S. 2). Die Art der Zusammenarbeit (z.B. konkrete Aufgaben und Kompetenzen der Steuerungsgruppe) sind jedoch nicht näher im UPDP beschrieben.

Es kann festgestellt werden, dass die Zusammenarbeit zwischen der AGL und der Steuerungsgruppe dennoch gut funktioniert. Die Sitzungen werden von der AGL vorbereitet und geleitet, während die Mitglieder der Steuerungsgruppe die Möglichkeit haben, sich zu den einzelnen Themen zu äussern und auch eigene Anträge einzubringen. Zudem wurde neu das Arbeitsinstrument «Aktivitätenplan» geschaffen, welches konkrete Aktivitäten auflistet, die prioritär von der Steuerungsgruppe angegangen werden sollen.

3.2.2 Einbindung der dezentralen Massnahmen

Im Februar und März 2019 fanden zwei Beteiligungsworkshops statt, an denen die Bedarfe an dezentralen Massnahmen zum Thema Diversität und Inklusion an der UZH erhoben wurden. Es waren an diesen Workshops fast alle wichtigen Abteilungen und Einheiten der UZH vertreten. 18 Monate später wurden die Personen erneut kontaktiert, um den Stand der Umsetzung der geplanten Massnahmen einzuholen. Die Rückmeldungen waren sehr heterogen. Einige Abteilungen konnten bereits vieles, was geplant war, umsetzen. In anderen Abteilungen waren einige der ursprünglich geplanten Aktivitäten «versandet». Gründe dafür waren zum einen die spezielle Pandemie-Situation, die fehlende personelle Kontinuität (einige der Personen, die damals an den Workshops teilgenommen hatten, haben mittlerweile andere Funktionen oder sind nicht mehr in den entsprechenden Kommissionen vertreten) sowie fehlende zeitliche und finanzielle Ressourcen für diese «Zusatzaufgaben».

Grundsätzlich kann gesagt werden, dass der Umsetzungsplan stark auf die zentralen Massnahmen fokussiert (also die koordinativen Aufgaben der AGL) und die Stellen, wo die eigentliche Umsetzung der konkreten Diversitymassnahmen geschieht, noch zu wenig einbindet. Es ist daher zu prüfen, in welcher Form diese Einbindung stattfinden kann. Zum einen soll hierfür das Netzwerk «Diversity an der UZH» genutzt werden, zum anderen könnten die dezentralen Massnahmen in einer Art Tool Box auf der Webseite sichtbar gemacht werden.

4 Erkenntnisse und weiteres Vorgehen

Die Analyse kommt zum Ergebnis, dass die AGL ihre Koordinations- und Vernetzungsaufgaben grundsätzlich wahrnehmen kann. Es konnten in den ersten 18 Monaten seit Bestehen des Umsetzungsplans viele Aktivitäten angegangen werden und es wurden geeignete Strukturen und Prozesse zur Zusammenarbeit mit der Steuerungsgruppe etabliert.

Einiges, was im UPDP gefordert wird, wurde bisher noch nicht umgesetzt und soll schwerpunktmässig in der zweiten Hälfte der Dreijahresperiode bis zur Berichterstattung im September 2022 angegangen werden.

- Als wichtigste Aufgabe steht die **Gründung eines Netzwerkes «Diversity an der UZH»** an. Ziel ist es, ein regelmässiges Netzwerktreffen zu etablieren, das der systematischen Vernetzung der Diversity-Akteur*innen an der UZH dient. Dabei sollen aktuelle Diversity-Aktivitäten und Projekte einer breiten UZH Community vorgestellt und diskutiert werden. Zudem sollen auch Diversity-Bedarfe aus der UZH Community über geeignete Formate eruiert und in die laufenden Arbeiten des Umsetzungsplans eingespeist werden.

Erkenntnisse und weiteres Vorgehen

- Für einen verstärkten **Einbezug von Fakultäten und Kommissionen** soll das Netzwerk ebenfalls genutzt werden. Zudem sollen vermehrt regelmässige Gespräche mit den Fakultäten und Kommissionen stattfinden.
- Im Rahmen der für die ersten 18 Monaten zur Verfügung stehenden **zeitlichen und finanziellen Ressourcen** waren die Aufgaben gut durchführbar. Nachdem die beantragte Stelle von Jennifer Moos jedoch nicht bewilligt wurde, müssen die Aufgaben aus dem bestehenden Stellenetat der AGL abgedeckt werden, was den Spielraum erheblich einschränkt. Die AGL ist bestrebt, auch selbst nach finanzieller Unterstützung zu suchen. So wurde beispielsweise im Rahmen der Ausschreibung für «Wissenskommunikation und -transfer mit dem Themenschwerpunkt Gender und Diversity» der Internationale Bodensee-Hochschule IBH ein Projektantrag zum Thema «Die Bedeutung der Dimension Alter für eine diversitätsgerechte Hochschule» eingereicht. Das Projekt mit einer Projektsumme von 15'000.- Euro wurde bewilligt. Im Rahmen des 2. Calls des Programms P-7 «Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit in der Hochschulentwicklung 2021-2024» von swissuniversities ist ein Projektantrag zur LGBTI-Thematik angedacht.
- Ein weiteres wichtiges Anliegen ist das Thema **Rassismus/Antisemitismus/Religion**. In letzter Zeit gelangen vermehrt Anfragen zu diesen Themen an die AGL. Die UZH verfügt momentan noch über keine geeignete Anlaufstelle dafür und die AGL hat weder genügend Kompetenzen noch die Ressourcen, sich um dieses Thema zu kümmern.
- Als letztes wäre eine **bessere Einbindung der dezentralen Massnahmen im Umsetzungsplan** wünschenswert. Momentan werden im UPDP nur die zentralen, d.h. von der AGL verantworteten Massnahmen mit koordinativem Charakter explizit aufgeführt. Diversität und Inklusion an der UZH lebt jedoch von den vielen konkreten, dezentral durchgeführten Massnahmen und Projekte, für die eine geeignete Plattform entwickelt werden soll.