



# **Verhaltenskodex Gender Policy**

## **Bericht zum Stand der Umsetzung 2021 – 2023**

Dr. Karin Gilland Lutz, Stv. Leiterin der Abteilung Gleichstellung und Diversität

Dr. Christiane Löwe, Gleichstellungsbeauftragte und Leiterin der Abteilung Gleichstellung und Diversität

Prof. Dr. David Seidl, Präsident Gleichstellungskommission

Von der Universitätsleitung am 4. Juni 2024 genehmigt

Der Erweiterten Universitätsleitung am 25. Juni 2024 zur Kenntnisnahme vorgelegt

## Inhaltsverzeichnis

<b>Ausgangslage</b>	<b>4</b>
1.1 Hintergrund	4
1.2 Fokus und Ziele des vorliegenden Berichts	4
1.3 Berichtsweg	4
1.4 Würdigung des VKGP und Ausblick	4
<b>2 Stand der Implementierung: ULB 2021-334</b>	<b>6</b>
2.1 Erweiterte Universitätsleitung	6
2.2 Berichtsweg	6
2.3 Berücksichtigung der Anliegen der Gleichstellung der Geschlechter in den universitären Strategieprozessen	6
2.4 Berufungsmonitoring: Veröffentlichung	7
2.5 Berufungsmonitoring: Geschlecht der ernannten Person	9
2.6 Konzept für interaktive Daten zur Professorenschaft	9
2.7 Mitarbeitendenbefragung	10
2.8 Gender Equality Plan (GEP) unter Horizon Europe	10
<b>3 Zentrale Entwicklungen in der Berichtsperiode</b>	<b>12</b>
3.1 Zentrale EDI-Policies und -Strukturen an der UZH	12
3.2 Institutionelle Akkreditierung nach HFKG	13
3.3 Europäische Forschungsförderung	14
3.4 Lohngleichheitsanalyse	16
3.5 Schutz vor sexueller Belästigung	17
3.6 Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung	17
3.7 Vereinbarkeit	18
3.8 Beratungen	19
3.9 Projekt FFU (Finanzielle Führung UZH)	20
3.10 Weitere Projekte und Aktivitäten (Auswahl)	21
3.11 VKGP Berichterstattungswesen	25
<b>4 Diskussion</b>	<b>26</b>
<b>Beilage I: Auskünfte</b>	<b>27</b>
<b>Beilage II: Umsetzungsplan Charta «Familie in der Hochschule»</b>	<b>28</b>
<b>Beilage III: Anträge an die Universitätsleitung</b>	<b>31</b>



# Ausgangslage

## 1.1 Hintergrund

Der vorliegende Bericht ist der siebte Bericht zur Umsetzung des Verhaltenskodex Gender Policy (VKGP) seit dessen Erlass durch die Universitätsleitung im Jahr 2005. Im Einklang mit dem Universitätsleitungsbeschluss (ULB) 2016-338 erscheint er drei Jahre nach dem VKGP-Bericht 2021 und betrifft somit die Jahre 2021 – 2023.

Der VKGP ist ein Erlass der Universitätsleitung und gilt für alle Universitätsangehörigen. Wie die vorherigen Berichte gezeigt haben, wird der VKGP bisher im universitären Alltag trotz seiner rechtlichen Einbettung sehr unterschiedlich gelebt und konnte auf institutioneller Ebene noch nicht überall Beachtung finden.

## 1.2 Fokus und Ziele des vorliegenden Berichts

Der Bericht bildet die hauptsächlichen Aktivitäten mit Bezug zum Verhaltenskodex Gender Policy in der Berichtsperiode 2021–2023 ab. Seine Ziele sind:

- Auskunft über die Umsetzung des Beschlusses der Universitätsleitung (ULB) 2021-334 zum VKGP-Bericht 2021 zu erteilen
- weiterführende Aufträge zur Umsetzung des VKGP für die kommende Berichtsperiode 2024 – 2026 abzuleiten

## 1.3 Berichtsweg

Im Einklang mit dem Berichtsweg, der für den VKGP-Bericht 2021 definiert wurde (VKGP-Bericht 2021, Kap. 1.5), wird der vorliegende Bericht zunächst der Universitätsleitung unterbreitet und an sie werden auch die Anträge gestellt, die vom Bericht abgeleitet werden. Anschliessend vertritt die Universitätsleitung zusammen mit dem Präsidenten der Gleichstellungskommission (GLK) den Bericht in der Erweiterten Universitätsleitung.

## 1.4 Würdigung des VKGP und Ausblick

An dieser Stelle sei der VKGP und die Arbeit aller UZH-Angehörigen explizit gewürdigt, welche sich über die Jahre aktiv für die Gleichstellung eingesetzt haben.

Zum Zeitpunkt des Verfassens des Berichts bildet der VKGP seit beinahe 20 Jahren den Fokuspunkt für die Gleichstellungsarbeit an der UZH. Der VKGP hat sowohl die gesetzlichen Anforderungen an die UZH bezüglich der Gleichstellung der Geschlechter adressiert als auch darüber hinaus weitere wichtige Aspekte der Gleichstellung beleuchtet. Auf der Basis dieser Policy konnten viele Fortschritte gemacht werden, die jeweils im Rahmen der einschlägigen Berichterstattung sowohl dokumentiert als auch weiter vorangetrieben wurden. Insbesondere vermochte es der VKGP, die «change agenda» der Gleichstellung mit den Professionalisierungs- und Qualitätsansprüchen der UZH als Gesamtorganisation

wirksam zu verbinden auf eine Art und Weise, die zu den dezentralen Governance-Strukturen und Kultur der UZH als Wissenschaftsorganisation gut passte.

In diesen zwei Jahrzehnten haben jedoch in Bezug auf das Thema Gleichstellung der Geschlechter wichtige Entwicklungen innerhalb und ausserhalb der UZH stattgefunden. Es zeigt sich zunehmend, dass der VKGP diese Entwicklungen nicht mehr hinreichend gut abbildet und dass es mittelfristig einer neuen Grundlage bedarf. Dies wird in den untenstehenden Kapiteln ausführlich erläutert und vor diesem Hintergrund wird die Entwicklung einer integrierten EDI-Policy für die UZH beantragt. Diese würde den VKGP und weitere Policies der UZH ersetzen. Dabei stellt das bisher gesammelte Praxiswissen zur Umsetzung des VKGP einen wichtigen Erfahrungsschatz für die Zukunft dar, wovon die UZH noch in Zukunft profitieren wird.

## 2 Stand der Implementierung: ULB 2021-334

Die Universitätsleitung behandelte den VKGP-Bericht 2021 am 22.06.2021. Daraus ging der ULB 2021-334 hervor, der am 07.09.2021 von der Erweiterten Universitätsleitung zur Kenntnis genommen wurde und die Schwerpunkte der Umsetzung des VKGP für den Zeitraum 2021 – 2023 festlegte. Nachfolgend wird der Stand dieses ULBs bis Ende der genannten Berichtsperiode vorgestellt.

### 2.1 Erweiterte Universitätsleitung

*Wortlaut und Umsetzung des ULBs 2021-334 I*

«Die Universitätsleitung genehmigt den Bericht «Verhaltenskodex Gender Policy: Bericht zum Stand der Umsetzung 2018-2020» und leitet ihn an die Erweiterte Universitätsleitung weiter».

Operative Verantwortung: S. Engler

Der Bericht wurde am 07.09.2023 in der Erweiterten Universitätsleitung traktandiert.

*Handlungsbedarf*

Es besteht kein weiterer Handlungsbedarf.

*Anträge an die Universitätsleitung*

Es werden keine Anträge gestellt.

### 2.2 Berichtsweg

*Wortlaut und Umsetzung des ULBs 2021-334 II*

«Die Universitätsleitung beauftragt die Abteilung Gleichstellung und Diversität (AGL) und die Gleichstellungskommission (GLK), das Dokument «Verhaltenskodex Gender Policy (VKGP): Umsetzung und Berichterstattung» hinsichtlich des Berichtswegs zu bereinigen».

Operative Verantwortung: K. Gilland Lutz

Das Dokument wurde am 27.07.2021 entsprechend angepasst (siehe Kap.1.3).

*Handlungsbedarf*

Es besteht kein weiterer Handlungsbedarf.

*Anträge an die Universitätsleitung*

Es werden keine Anträge gestellt.

### 2.3 Berücksichtigung der Anliegen der Gleichstellung der Geschlechter in den universitären Strategieprozessen

*Wortlaut und Umsetzung des ULBs 2021-334 III*

«Die Universitätsleitung beauftragt das Generalsekretariat, das Präsidium der GLK sowie die Leitung der AGL zu einem jährlichen Termin (mit der Vize-Rektorin und der Generalsekretärin) einzuladen. Der Termin wird jeweils zeitnah nach Abschluss der Strategie- und Entwicklungsgespräche mit den

Fakultäten und hat zum Ziel, über relevante Diskussionspunkte und Ergebnisse aus den Strategie- und Entwicklungsgespräche zu informieren».

Operative Verantwortung: G. Siegert, R. Stöckli

Die Termine fanden in der Berichtsperiode an den folgenden Daten statt:

- 2021: Fand am 09.11.2021 statt
- 2022: Fand nicht statt
- 2023: Fand nicht statt

#### *Handlungsbedarf*

Der ULB wurde nur teilweise umgesetzt und konnte daher nicht optimal zur verbesserten Einbindung der Gleichstellungs- und Diversitätsanliegen in die strategische Entwicklung der UZH beitragen. Seither fanden allerdings wichtige strukturelle Entwicklungen an der UZH hinsichtlich der Themenbereiche Equality, Diversity und Inclusion statt (siehe Kap. 3.1). Damit sich diese Neuerungen, die ab 01.08.2024 in Kraft treten, festigen und ihre Wirkung entfalten können, wird an dieser Stelle auf zusätzliche Anträge an die Universitätsleitung verzichtet.

#### *Anträge an die Universitätsleitung*

Es werden keine Anträge gestellt.

## **2.4 Berufungsmonitoring: Veröffentlichung**

#### *Wortlaut und Umsetzung des ULBs 2021-334 IV*

«Die Universitätsleitung beauftragt die AGL, das Berufungsmonitoring als Bestandteil des Gleichstellungsmonitorings zu veröffentlichen. Die Einzelheiten werden mit der Vize-Rektorin und dem Prorektor Professuren und wissenschaftliche Information geklärt».

Operative Verantwortung: C. Löwe

Die Daten des Berufungsmonitorings wurden im [Gleichstellungsmonitoring Bericht 2021](#) veröffentlicht. Berücksichtigt wurden die Daten des Zeitraums 2017 – 2021.

Die Veröffentlichung des Berufungsmonitorings hatte wichtige Auswirkungen in der Berichtsperiode. Erstens ermöglichte sie eine Prüfung der Einhaltung der von der Universitätsleitung am 29.05.2018 erlassenen [Vorgaben zum Auswahlverfahren im Berufungsprozess](#). Die Daten bestätigten, dass diese Vorgaben grundsätzlich eingehalten wurden. Zweitens bot das Berufungsmonitoring vertiefte Informationen über die Praxis der Berufungsverfahren an der UZH, die ebenfalls als Wissensgrundlage für gezielte Massnahmen dienen. Hervorzuheben ist an dieser Stelle der Fokus der Universitätsleitung auf die Ad-personam-Berufungen (ULB 2023-133), denn dieser Typ von Berufungsverfahren stellte sich auf der Grundlage der Daten als aus Gleichstellungssicht besonders problematisch heraus.

Auf der Grundlage des ULB 2021-334 IV wird das Berufungsmonitoring im Rahmen des alle zwei Jahre erscheinenden Berichts zum Gleichstellungsmonitoring weiterhin veröffentlicht (demnächst: Gleichstellungsmonitoring Bericht 2023, Veröffentlichung voraussichtlich September 2024).

### *Handlungsbedarf*

Während das Berufungsmonitoring das grundsätzliche Einhalten der oben erwähnten Vorgaben in der Berichtsperiode bestätigte, ergaben sich aus den Daten auch Hinweise darauf, dass sich die UZH in den Berufungsverfahren nicht immer optimal präsentiert. So gibt es beispielsweise immer noch Berufungskommissionen, bei denen keine einzige UZH-Professorin Mitglied ist. Dies könnte insbesondere bei Kandidatinnen einen negativen Eindruck hinterlassen. Um dies zu verhindern, sollten die oben genannten Vorgaben zum Auswahlverfahren im Berufungsprozess angepasst werden:

Bisheriger Text:

«Die Universität fördert die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern und strebt daher eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter in allen Funktionen und Gremien an. Mindestens ein Drittel eines Geschlechts muss in der Berufungskommission vertreten sein. Falls dieser Grundsatz nicht erfüllt werden kann, ist dies im Berufungsantrag zu begründen. Den Fakultäten wird empfohlen, Mehrbelastungen von Professorinnen, die aufgrund der Gremienarbeit entstehen können, durch Ausgleichsleistungen und Kompensationen Rechnung zu tragen.»

Neuer Textvorschlag:

«Die Universität fördert die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern und strebt daher eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter in allen Funktionen und Gremien an. **Jede Berufungskommission setzt sich aus mindestens einem Drittel Frauen und einem Drittel Männern zusammen. Das dritte Drittel kann variabel besetzt werden. Weiter müssen mindestens eine UZH-Professorin und ein UZH-Professor Mitglieder jeder Berufungskommission sein. Die Universitätsleitung genehmigt grundsätzlich keine Berufungskommissionen, die diese Vorgaben nicht erfüllen. Im abweichenden Ausnahmefall muss im Antrag auf Einsetzung der Berufungs- oder Beförderungskommission begründet werden, weshalb diese Vorgabe nicht eingehalten werden kann bzw. soll.** Den Fakultäten wird empfohlen, Mehrbelastungen von Professorinnen, die aufgrund der Gremienarbeit entstehen können, durch Ausgleichsleistungen und Kompensationen Rechnung zu tragen.» (Fett: neu).

### *Anträge an die Universitätsleitung*

Die Universitätsleitung beschliesst die folgende Anpassung zu den «Vorgaben zum Auswahlverfahren im Berufungsprozess»: «Die Universität fördert die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern und strebt daher eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter in allen Funktionen und Gremien an. Jede Berufungskommission setzt sich aus mindestens einem Drittel Frauen und einem Drittel Männern zusammen. Das dritte Drittel kann variabel besetzt werden. Weiter müssen mindestens eine UZH-Professorin und ein UZH-Professor Mitglieder jeder Berufungskommission sein. Die Universitätsleitung genehmigt grundsätzlich keine Berufungskommissionen, die diese Vorgaben nicht erfüllen. Im abweichenden Ausnahmefall muss im Antrag auf Einsetzung der Berufungs- oder Beförderungskommission begründet werden, weshalb diese Vorgabe nicht eingehalten werden kann bzw. soll. Den Fakultäten wird empfohlen, Mehrbelastungen von Professorinnen, die aufgrund der Gremienarbeit entstehen können, durch Ausgleichsleistungen und Kompensationen Rechnung zu tragen.»

Operative Verantwortung: Jörg Kehl



## 2.5 Berufungsmonitoring: Geschlecht der ernannten Person

### *Wortlaut und Umsetzung des ULBs 2021-334 V*

«Die Universitätsleitung beauftragt die AGL sowie die Abteilung Professuren mit der Ergänzung des Berufungsmonitorings um den Indikator «Geschlecht der ernannten Person» Die Ergänzung wird retrospektiv umgesetzt auf Beginn des Berufungsmonitorings, d.h. Oktober 2016».

Operative Verantwortung: C. Löwe, J. Kehl

Die beauftragten Abteilungen vervollständigten den genannten Indikator rückwirkend bis 2016. Da der Indikator auch in das Berufungsmonitoring einfließt (siehe Kap. 2.4), wird er von der AGL nun jährlich erfasst.

Die AGL sorgte ausserdem für eine technische Lösung zur Datenerfassung. Da zum Zeitpunkt der Eingabe des Berufungsantrags noch nicht bekannt ist, wer schliesslich vom Universitätsrat ernannt wird, muss der Indikator «Geschlecht der ernannten Person» nachträglich eingegeben werden. Hierfür bedarf es einer technischen Lösung, die eine Dateneingabe zu verschiedenen Zeitpunkten ermöglicht. Zugleich sollte die Lösung mit dem bestehenden und für Berufungsverfahren bereits genutzten System Selectus kompatibel sein. Die AGL erteilte der Firma frentix, Entwicklerin von Selectus, den Auftrag, ein Zusatzmodul für das Berufungsmonitoring zu entwickeln. Dadurch wird gewährleistet, dass die Daten von Beginn bis zum Schluss jedes Berufungsverfahrens mit verhältnismässigem Aufwand sowohl für die AGL als auch die Fakultäten erfasst werden können. Am Ende der Berichtsperiode war das Zusatzmodul noch nicht fertig programmiert.

### *Handlungsbedarf*

Es besteht kein weiterer Handlungsbedarf.

### *Anträge an die Universitätsleitung*

Es werden keine Anträge gestellt.

## 2.6 Konzept für interaktive Daten zur Professorenschaft

### *Wortlaut und Umsetzung des ULBs 2021-334 VI*

«Die Universitätsleitung beauftragt die AGL, ein Konzept für den Teil des Gleichstellungsmonitorings, der die Professuren betrifft, als Erweiterung des interaktiven Online-Gleichstellungsmonitorings zu entwerfen und ihr zu unterbreiten. Das Konzept ist auf den Bericht zum ULB 2020-63 abgestimmt.»

Operative Verantwortung: Christiane Löwe, Christina Seyler

Seit 2007 erstellt die AGL das Gleichstellungsmonitoring zuhanden der Universitätsleitung. Es dient der systematischen Sammlung und Auswertung von gleichstellungsrelevanten Zahlen und schafft damit messbare Grundlagen, anhand derer die Ziele der UZH in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter überprüft werden können. Die wichtigsten Gleichstellungsdaten werden zudem in einem interaktiven Format (Dashboard) auf der [Webseite der AGL](#) aufgeschaltet.

Das aktuelle Dashboard soll um zwei Darstellungen erweitert werden, welche Daten zu den Professuren betreffen. Neu werden die Assistenzprofessuren aufgeschlüsselt nach Professur-Typ (AP, APTT, Förderungsprofessur) dargestellt sowie die Berufungen nach Jahr, Anzahl Personen und Geschlechter-

anteil. Die Arbeiten an den zwei neuen interaktiven Grafiken wurden begonnen und werden Ende 2024 abgeschlossen sein.

#### *Handlungsbedarf*

Es besteht kein weiterer Handlungsbedarf.

#### *Anträge an die Universitätsleitung*

Es werden keine Anträge gestellt.

## **2.7 Mitarbeitendenbefragung**

### *Wortlaut und Umsetzung des ULBs 2021-334 VII*

«Die Universitätsleitung beauftragt die Evaluationsstelle mit der Aufnahme von weiterführenden Fragen zur Situation rund um die Kinderbetreuungsangebote der UZH in die nächste Mitarbeitendenbefragung. Die thematisch zuständigen Stellen sind bei der Entwicklung der Fragen einzubeziehen.»

Operative Verantwortung: Susanne Fischer

In der [Mitarbeitendenbefragung 2022](#) wurde dies berücksichtigt. Durch entsprechende Filter in den Fragenkatalogen wurde sichergestellt, dass nur UZH-Mitarbeitende, die tatsächlich auch «Kinder im Alter von 0 bis 10 Jahren haben, für deren Betreuung sie zuständig sind», zu den Angeboten befragt wurden. Somit entstand ein angemessenes Bild von den Kinderbetreuungsangeboten, das bei Bedarf als Grundlage für weiterführende Massnahmen und Entwicklungen dienen kann.

#### *Handlungsbedarf*

Es besteht kein weiterer Handlungsbedarf.

#### *Anträge an die Universitätsleitung*

Es werden keine Anträge gestellt.

## **2.8 Gender Equality Plan (GEP) unter Horizon Europe**

### *Wortlaut und Umsetzung des ULBs 2021-334 VIII*

«Die Universitätsleitung beauftragt die AGL unter Mitwirkung der GLK mit dem Aufsetzen eines Gender Equality Plans zum Zweck der Antragsberechtigung im Rahmen von Horizon Europe basierend auf dem Verhaltenskodex Gender Policy und der Diversity Policy.»

Operative Verantwortung: Christiane Löwe, Katja Rost

Seit 2022 sind nur Forschende an Hochschulen mit einem Gender Equality Plan (GEP) beim Forschungsprogramm Horizon Europe (2021 – 2027) antragsberechtigt. Die Universitätsleitung genehmigte den durch die AGL unter Mitwirkung der GLK aufgesetzten [GEP](#) der UZH am 22.01.2022. Er wurde anschliessend – im Einklang mit dem [Guidance-Dokument](#) der Europäischen Kommission – durch die Vize-Rektorin unterschrieben und online veröffentlicht. Die AGL hat weiter einen [Informations-Flyer](#) erstellen lassen, um den Bekanntheitsgrad des GEPs an der UZH zu erhöhen. Der Flyer erläutert die GEP-Massnahmen und zudem erscheinen drei Universitätsleitungsmitglieder (Rektor, Vize-Rektorin, Prorektorin Forschung) mit Foto und «Testimonial»-Aussagen auf dem Flyer. Weiter hat die AGL in der Berichtsperiode jährliche GEP-Reportings erstellt und online verfügbar gemacht, um

Transparenz bezüglich des Stands der Umsetzung des GEPs zu schaffen (siehe obigen Link zum GEP).

Sowohl bezüglich der Form als auch bezüglich des Inhalts erfüllt der GEP der UZH alle Anforderungen der Europäischen Kommission. Weiter trägt der GEP massgeblich zur Umsetzung sowohl des Verhaltenskodex Gender Policy als auch der Diversity Policy bei (siehe Kap. 3.1, GEP).

Bei der Entwicklung des GEPs hat die AGL von der LERU-Mitgliedschaft der UZH profitiert, insbesondere da das GEP-Guidance-Dokument der Europäischen Kommission erst spät veröffentlicht wurde. Der frühzeitige Austausch und die gegenseitige Unterstützung im Rahmen der LERU waren daher äusserst wertvoll. Die gemeinsamen Bestrebungen auf LERU-Ebene führten zu einer [Linksammlung](#) aller GEPs, damit Lerneffekte und Inspiration mit wenig Aufwand möglich ist und bleibt – sowohl im Kreis der LERU-Universitäten als auch für andere Institutionen.

#### *Handlungsbedarf*

Es besteht kein weiterer Handlungsbedarf.

#### *Anträge an die Universitätsleitung*

Es werden keine Anträge gestellt.

## 3 Zentrale Entwicklungen in der Berichtsperiode

### 3.1 Zentrale EDI-Policies und -Strukturen an der UZH

#### *Erläuterung*

In der Berichtsperiode leitete die Vize-Rektorin das Projekt «Diamant» ein, um die organisationale Einbettung der Fachbereiche Gleichstellung, Diversität sowie Nachhaltigkeit an der UZH ab 01.08.2024 zu reflektieren und konkrete Vorschläge für eine Neustrukturierung zu unterbreiten.

In der Folge wurden die zwei Abteilungen Equality, Diversity, Inklusion (EDI) sowie Nachhaltigkeit (SUS) im Vize-Rektorat neu konstituiert respektive neu gegründet. Weitere Veränderungen betrafen neue Leistungsvereinbarungen für jede Abteilung, neue Geschäftsordnungen der drei einschlägigen akademischen Kommissionen (Gleichstellung und Diversität, Inklusion, Nachhaltigkeit) sowie der Beschluss, praxis-orientierte Fach-Communities zu gründen. Die Rekrutierung der Abteilungsleitungen EDI und SUS per 01.08.2024 wurde ebenfalls im Rahmen des Projekts «Diamant» geplant.

#### *Handlungsbedarf*

Die «Diamant»-Restrukturierung ist aus EDI-Hinsicht sehr zu begrüßen. Ein Aspekt, der im Rahmen des «Diamant»-Projekts noch nicht adressiert wurde, ist die mittelfristige Zusammenführung der drei EDI Grundsatz-Dokumente der UZH (VKGP, Diversity Policy, [Disability Statement](#)) in eine integrierte EDI-Policy.

Die Gründe, die für eine integrierte EDI-Policy sprechen, können wie folgt zusammengefasst werden:

- Allgemein stellt die Entwicklung einer integrierten EDI-Policy einen zeitgemässen Entwicklungsschritt dar. Die Gleichstellungskonversation in der Gesellschaft sowie in der Hochschullandschaft wandelt sich zunehmend in eine EDI-Konversation um.
- Die UZH ist aufgrund von Art. 24 und 27 der [UN-Behindertenrechtskonvention](#) sowie nationaler und kantonaler Erlasse gesetzlich verpflichtet, die Inklusion von Mitarbeitenden und Studierenden zu gewährleisten.
- Die UZH könnte die Entwicklung einer integrierten EDI-Policy dazu nutzen, sich im Bereich Disability optimal aufzustellen. Die konkret zu behobenden Probleme sind dabei das Fehlen eines Universitätsleitungserlasses von Policy-Character mit Gültigkeit für alle Universitätsangehörige bezüglich Disability. Die durch den Bundesrat am 08.12.2023 lancierte [Teilrevision des Behindertengleichstellungsgesetzes](#) (BehiG) erhöht die Bedeutung dieses Anliegens zusätzlich.
- Eine integrierte EDI-Policy ist aus Ressourcenhinsicht sinnvoll, denn so wären alle Beteiligten innerhalb der UZH (Universitätsleitung, Vize-Rektor\*in, Gremien, Abteilung EDI sowie weitere zuständige UZH-Einheiten) lediglich mit einem EDI-Umsetzungsplan und einer EDI-Berichterstattung konfrontiert.
- Die Kommunikation der EDI-Werte der UZH wäre mit einer integrierter EDI-Policy einfacher und wirksamer.
- Eine integrierte EDI-Policy entspricht den aktuellen Entwicklungen bei den Anforderungen zum Gender Equality Plan in der Europäischen Forschungsförderung (sowohl Horizon Europe 2022 – 2027 als auch Framework Program 10 2028 – 2034).
- Empfehlung 5 der [Schweizerischen Agentur für Akkreditierung und Qualitätssicherung](#) (AAQ) vom 17.12.2021 im Zusammenhang mit der institutionellen Akkreditierung der UZH wäre auch

durch eine integrierte EDI-Policy besser adressiert. Diese Empfehlung besagt, dass die UZH das Thema Chancengleichheit breit definieren und bearbeiten sollte.

- EDI sind Querschnittsthemen und werden somit immer Schnittstellen zu anderen wichtigen Themen aufweisen. Die Anzahl zu beachtender Schnittstellen zwischen UZH-Policies würde sich durch eine integrierte EDI-Policy vermindern. Dies betrifft sowohl die Schnittstellen zwischen den drei betreffenden Grundsatzdokumenten, wie auch von weiteren Grundsatzdokumenten der UZH ([Reglement zum Schutz vor sexueller Belästigung](#), [Führungsgrundsätze](#) der UZH, zahlreiche HR-Policies, [Global Strategy 2030](#)).

#### *Anträge an die Universitätsleitung*

Die Universitätsleitung beauftragt die AGL bzw. ab 01.08.2024 die Abteilung EDI, eine EDI-Policy mit dazugehörigem Umsetzungsplan zu entwerfen und sie der Universitätsleitung zu unterbreiten. Weitere zuständige Gremien und Einheiten der UZH werden dabei angemessen einbezogen. Die neue EDI-Policy entspricht den absehbaren gesetzlichen EDI-Anforderungen an die UZH, stellt die institutionelle Akkreditierung (HFKG) der UZH aus EDI-Hinsicht sicher und gewährleistet die Erfüllung des Antragsberechtigungskriteriums «Inclusive Gender Equality Plan» im europäischen Forschungsförderungsprogramm Framework Program10 (FP10, 2028-2034). Bestehende Policies aus diesem Bereich entfallen (z.B. Diversity Policy).

### **3.2 Institutionelle Akkreditierung nach HFKG**

#### *Erläuterung*

Um die institutionelle Akkreditierung zu erlangen, müssen Hochschulen nachweisen, dass sie ihren Auftrag so erfüllen, «dass die Chancengleichheit und die tatsächliche Gleichstellung von Mann und Frau gefördert werden» (Art. 30 Abs. 1 lit. A Ziff. 5 [HFKG](#)). Dieser Teil des Gesetzes wird im Standard 2.5 des Akkreditierungsverfahrens berücksichtigt:

«Zur Erfüllung ihrer Aufgaben fördert die Hochschule oder die andere Institution des Hochschulbereichs für das Personal und die Studierenden die Chancengleichheit und die tatsächliche Gleichstellung von Mann und Frau. Das Qualitätssicherungssystem erlaubt sicherzustellen, dass sich die Hochschule oder die andere Institution des Hochschulbereichs in diesem Bereich Ziele setzt und diese auch umsetzt.»

Die [UZH](#) wurde im Dezember 2021 durch den Schweizerischen Akkreditierungsrat ohne Auflagen akkreditiert. Dies wurde durch den [Bundesrat](#) im März 2023 bestätigt. Dabei wurde Standard 2.5 als «grösstenteils erfüllt» anstelle von «vollständig erfüllt» bewertet ([Institutionelle Akkreditierung Universität Zürich. Bericht der externen Evaluation. 17. Dezember 2021](#), Seite 19). In der Folge wurden die folgenden Empfehlungen abgegeben, wozu die UZH durch ein Schreiben des Rektors Stellung nahm:

Tabelle 1. Empfehlungen der AAQ zu Chancengleichheit

<b>Empfehlung AAQ</b>	<b>Antwort UZH (gekürzt)<sup>1</sup></b>
«Chancengleichheit sollte breit gefasst und bearbeitet werden («Diversität») und sich nicht in	Durch den Erlass (2018) und die Umsetzung der Diversity Policy ist die UZH diesen Weg

<sup>1</sup> Die Antwort der UZH ist nicht öffentlich zugänglich.

«Frauenförderung», so wichtig diese bleibt, erschöpfen» (Empfehlung 5)	bereits eingeschlagen und wird ihn in Zukunft unverändert weiterverfolgen
«Zur effektiven Beschleunigung der Parität von Männern und Frauen, insbesondere auf professoraler Ebene, sollte eine Quotenregelung erwogen werden» (Empfehlung 6)	Die Universitätsleitung legte einen Frauenanteil bei den Berufungen von mindestens 40% über 10 Jahre fest

Die UZH erreichte in den auf die Akkreditierungsempfehlungen folgenden Jahre verhältnismässig hohe Frauenanteile bei den Berufungen. Dies lässt darauf schliessen, dass die oben erwähnte 40%-Zielsetzung erreicht werden kann:<sup>2</sup>

- 2021: 51% Frauen unter den Neuberufenen (28/55 Personen)
- 2022: 39% Frauen unter den Neuberufenen (24/62 Personen)
- 2023: 47% Frauen unter den Neuberufenen (26/55 Personen)

Darüber hinaus hat die Universitätsleitung weitere wichtige Schritte genommen: U.a. unterzog sie die Ad-personam-Berufungen im Jahr 2023 einer genaueren Analyse (ULB 2023-133), da diese Art von Berufung (a) an der UZH relativ häufig vorkommt und (b) einen besonders niedrigen Frauenanteil unter den Berufenen aufweist. Die Umsetzung des ULBs durch die Abteilungen Gleichstellung und Diversität sowie Professuren, in Absprache mit den Fakultäten, konnte bis Ende der Berichtsperiode nicht abgeschlossen werden. Der VKGP-Bericht 2027 wird auf den ULB 2023-133 nochmals eingehen.

#### *Handlungsbedarf*

Der oben erwähnte Bericht zur Akkreditierung der UZH hielt zu Standard 2.5 folgendes fest:

«Trotz aller Anstrengungen ist die tatsächliche Gleichstellung auch an der UZH noch lange nicht in allen Bereichen realisiert. Weiterer grosser und nachdrücklicher Handlungsbedarf besteht namentlich bei der Untervertretung der Frauen auf der Stufe der Professur in allen Fakultäten» (Seite 18).

Dieser Handlungsbedarf besteht grundsätzlich unverändert, dabei lassen die oben zitierten Zahlen sowie die Bereitschaft der Universitätsleitung zu Beschlüssen wie ULB 2023-133 auf eine weitgehende Bereitschaft schliessen, wirksame Schritte einzuleiten.

#### *Anträge an die Universitätsleitung*

Vor dem Hintergrund des im Kap. 3.1 formulierten Antrags, werden hier keine weiteren Anträge gestellt.

### **3.3 Europäische Forschungsförderung**

#### *Erläuterung*

Seit 2022 verfügt die UZH über einen Gender Equality Plan, der den Forschenden der UZH den Zugang zu Horizon Europe grundsätzlich gewährleistet. Seit Inkrafttreten des GEP-Kriteriums gleichen Jahr hat

<sup>2</sup> Daten 2021, 2022: file:///Users/kgilla/Downloads/Datentabellen%20Gleichstellungsmonitoring%202022-1.pdf, Daten 2023: «Professurenstatistik 2023».

sich die einschlägige europäische Diskussion allerdings weiterentwickelt und im Fokus steht nunmehr die Frage der Gestaltung des GEP-Kriteriums im Nachfolgeprogramm von Horizon Europe, Framework Program 10 (FP10, 2028 – 2034).

Dabei zeichnen sich zwei Entwicklungen ab: Erstens wird der das Vorgehen im FP10 stärker intersektional ausgerichtet, zweitens entwickelt die Europäische Kommission einen Mechanismus zur Prüfung der GEP-Compliance der am Rahmenforschungsprogramm beteiligten Hochschulen.

Intersektionalität bedeutet die gleichzeitige Berücksichtigung von mehreren Diversitätsdimensionen im Verhältnis zueinander wie etwa Geschlecht und Staatsangehörigkeit, Geschlecht und ethnischer Herkunft oder Geschlecht und Behinderung.<sup>3</sup> Damit ergibt sich eine verfeinerte Perspektive, die differenziertere Massnahmen ermöglicht.

Bezüglich der GEP-Compliance ist bekannt, dass die Europäische Kommission einen Prüfmechanismus auf Pilotbasis umgesetzt hat. In welchem Ausmass in Zukunft Kontrollen vorgesehen sind, ist aktuell noch offen.

Grundsätzlich konnte die Umsetzung der Massnahmen im GEP der UZH in der Berichtsperiode erfolgreich eingeleitet werden (siehe dazu die jährlichen [Reportingberichte](#)). Zunehmend stellte sich dabei auch die Frage nach der Verstetigung der Massnahmen. Diese Diskussion wird voraussichtlich immer mehr Platz einnehmen.

#### *Handlungsbedarf*

Die UZH sollte ihre EDI-Prioritäten für den Zeitraum des FP10 grundsätzlich in der oben vorgeschlagenen EDI-Policy mit dazugehörigem Umsetzungsplan festlegen. Diese werden im Idealfall dahingehend entwickelt, dass sie im europäischen Kontext als «GEP equivalent» gelten. In der Folge bedurfte die UZH keinem separaten GEP.

Dies erfordert eine laufende und sorgfältige Beobachtung der Europäischen Kommission, denn sie hat noch keine verbindlichen Informationen zu den GEP-Anforderungen im FP10 veröffentlicht. Durch ihre LERU-Mitgliedschaft hat die UZH zudem Gelegenheit, sich in verschiedene «co-creation»-Prozessen der Europäischen Kommission einzubringen, um die GEP-Anforderungen mitzubeeinflussen.

#### *Anträge an die Universitätsleitung*

Vor dem Hintergrund des im Kap. 3.1 formulierten Antrags, werden hier keine weiteren Anträge gestellt.

<sup>3</sup> Ursprung des Begriffs: Crenshaw, Kimberle (1989) «Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics», University of Chicago Legal Forum: Vol. 1989: Iss. 1, Article 8. (Zuletzt abgerufen am 26.02.2024 (<https://archive.org/details/DemarginalizingTheIntersectionOfRaceAndSexABlackFeminis/mode/1up?view=theater>)).

### 3.4 Lohngleichheitsanalyse

#### *Erläuterung*

Im Jahr 2023 führte die UZH zum vierten Mal in Folge eine Lohngleichheitsanalyse mit dem Lohngleichheitsinstrument Logib des Bundes durch. Es wurde dabei eine bereinigte Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern in Höhe von 1.4% festgestellt, ein Ergebnis, das deutlich unter der statistischen Toleranzschwelle des Bundes in Höhe von 5% liegt. Die Lohngleichheitsanalyse der UZH wurde von einer unabhängigen Wirtschaftsprüfungsfirma geprüft, deren Bericht die UZH online veröffentlichte, um Transparenz bezüglich der Durchführung der Lohngleichheitsanalyse zu gewährleisten.

Die Analyse im Jahr 2023 war aufgrund der Gewährleistung der Lohngleichheit an der UZH bereits im Jahr 2020 von Gesetzes wegen nicht mehr erforderlich. Dennoch wurde sie durchgeführt, und die Universitätsleitung hat bereits eine nächste Durchführung in drei Jahren beschlossen.<sup>4</sup>

Die Logib-Analysen sind für die UZH als Ganzes aussagekräftig und zeigen auf, dass sich das bei der UZH angewendete kantonale Lohnklassensystem mit funktionsbezogener Einreihung bewährt (für gewisse wissenschaftliche Funktionen und Qualifikationsstellen bestehen zudem klare, verbindliche Einreihungsrichtlinien). Die regelmässigen Analysen unterstützen die Sicherstellung der Lohngleichheit, für die eine hohe Sensibilität bei der Abteilung Personal der UZH besteht. Die Abteilung Personal prüft Einreihungen (von Frauen und von Männern) laufend und stellt sicher, dass sie sachlich gerechtfertigt sind. Vorgesetzte halten alle wesentlichen Aufgaben, die Kompetenzen und Verantwortungen in einer solchen Stellenbeschreibung fest (§ 2, [Vollzugsverordnung zum Personalgesetz](#)). Es gibt allerdings keine verbindliche Vorgabe, die Stellenbeschreibungen einer regelmässigen Überprüfung zu unterziehen, und so ist intern feststellbar, dass dieses Personalführungsinstrument teilweise nicht genutzt wird und teilweise auch nicht geprüft und aktualisiert wird. Das erschwert die Korrektur der oben erläuterten Art.

Der korrekte Umgang mit Stellenbeschreibungen ist ein wichtiger Bestandteil der UZH-internen Führungsweiterbildungen und wird von der Abteilung Personal mit Vorgesetzten besprochen (Fachbereich «HR Beratung»). Zudem wird die Stellenbeschreibung (inklusive Aktualisierungsbedarf) im Prozess der jährlichen Mitarbeitendenbeurteilung angesprochen.

#### *Handlungsbedarf*

Das Instrument und der Prozess der Mitarbeitendenbeurteilung werden derzeit von der Abteilung Personal überarbeitet. Im Zuge der Kommunikation und Schulung bzgl. der überarbeiteten Mitarbeitendenbeurteilung wird die Bedeutung von Stellenbeschreibungen wieder bewusst gemacht und prozessual mitverankert. Dies trägt auch zur Korrektur bei der Einreihung von Einzelfällen bei.

#### *Anträge an die Universitätsleitung*

Es werden keine Anträge gestellt.

<sup>4</sup> Das erfreuliche Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse 2020 wurde im Rahmen der institutionellen Akkreditierung positiv zur Kenntnis genommen ([Institutionelle Akkreditierung Universität Zürich. Bericht der externen Evaluation. 17. Dezember 2021](#), Seite 18).



### 3.5 Schutz vor sexueller Belästigung

#### *Erläuterung*

In der Berichtsperiode hat die Kommission RSB (Reglement zum Schutz vor sexueller Belästigung der Universität Zürich) wie bis anhin ihre Arbeit fortgeführt. Sie berichtet jährlich zu Händen der Universitätsleitung der UZH über ihre Aktivitäten. Die Leiterin der AGL ist *ex officio* Mitglied in der Kommission und fungiert zugleich als Ansprechperson für betroffene Personen.

In Bezug auf die Berichtsperiode soll insbesondere auf die erfolgreiche Beteiligung am nationalen Projekt «Sexual Harassment Awareness Day» (SHAD) hingewiesen werden. Im Projekt, das im Rahmen des Bundesprogramms P7 finanziert wurde, wurde eine schweizweite Kampagne entwickelt und 2023 erstmals lanciert. Ziel war es, an Schweizer Hochschulen gemeinsam zum Thema sexuelle Belästigung zu sensibilisieren und bestehende Angebote bekannt zu machen. Der Rektor der UZH hat sich am gemeinsamen Video aller Hochschulleitungen zum Schutz vor sexueller Belästigung beteiligt und seine Unterstützung in diesem Bereich bekräftigt. Am Nationalen Tag zum Schutz vor Sexuelle Belästigung an Schweizer Hochschulen vom 23.03.2023 fanden mehrere Veranstaltungen statt. Ebenso wurde eine Standlandschaft vor Ort (Zentrum UZH) organisiert, an der die verschiedenen Angebote der UZH aufgezeigt und Gespräche mit UZH-Angehörigen zum Thema geführt wurden. Die Geschäftsführung RSB und die AGL haben sich intensiv im Projekt engagiert. Ein Austauschtreffen für Ansprechpersonen bei sexueller Belästigung an Schweizer Hochschulen vom 28.11. 2023 wurde als Teil des Projekts organisiert und online durchgeführt. Zudem machte die CommUNlty-Webseite (Kap. 3.10) die verschiedenen Beratungs- und Unterstützungsangebote der UZH, so auch im Bereich Schutz vor sexueller Belästigung, noch besser sichtbar.

#### *Handlungsbedarf*

Die Präsidentin der Kommission RSB ist in regelmässigem Austausch mit dem Rektor betreffend des Schutzes vor sexueller Belästigung an der UZH. In diesem Rahmen werden u.a. auch die zur Verfügung stehenden Ressourcen thematisiert (siehe hierzu ebenfalls Kap. 3.8).

#### *Anträge an die Universitätsleitung*

Es werden keine Anträge gestellt.

### 3.6 Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung

#### *Erläuterung*

2021 erhielt die UZH nach einer selbstdeklaratorischen Bewerbung das [Swiss LGBTI-Label](#) für drei Jahre. Das Label ist ein Qualitätssiegel für Schweizer Organisationen, die sich für die innerbetriebliche Gleichberechtigung von LGBTI-Personen einsetzen. Die UZH beschloss vor Ende der Berichtsperiode, das Label per 2024 nicht erneut zu beantragen. Diese Entscheidung ist auf die gestiegenen Kosten des Label-Erwerbs in Kombination mit dem geringen praktischen Nutzen des Labels für die UZH zurückzuführen (z.B. brachten die stattgefundenen Netzwerkanlässe kaum neue Impulse für die UZH).

Weiter nahm die UZH in der Berichtsperiode sowohl 2022 als auch 2023 an der [PRIDE Zürich](#) teil. Zusammen mit weiteren fünf Hochschulen aus dem Zürcher Raum sowie den Studierendenvereinigungen [PolyUnique](#) und [Hochschul-PRIDE Zürich](#) (HoPZ; nur 2023) war die UZH mit einem Stand auf dem Festivalgelände vertreten. Dieser informierte Besuchende zu Hochschul-Policies und Aktivitäten im

Bereich LGBTIQ. Das Feedback der Besuchenden gab Impulse für neue, das Thema Inklusion betreffende Massnahmen an den Hochschulen.

Eine weitere wichtige Entwicklung in der Berichtsperiode stellte das 2023 durch die Zentrale Informatik lancierte Projekt «Identity Manager Massnahmen aus IAM-Zielbild» dar. Wichtig im Kontext des VKGP ist bei dem Projekt, dass das Datenerfassungs- und Verarbeitungssystem niemanden diskriminiert und dass kein (unbeabsichtigtes) Zwangsoouting hervorgerufen wird. Zudem wäre die UZH dadurch in der Lage, im Ausland rechtlich anerkannten Geschlechtseinträgen über das binäre System hinaus Rechnung zu tragen, um Mobilitätsstudierende und internationale Mitarbeitende nicht zu diskriminieren.

Zudem führte die UZH mit dem ULB 2023-385 vom 17.10.2023 in einem Pilotprojekt die ersten genderneutralen Toiletten in stark frequentierten Gebäuden im Zentrum der UZH ein (gesamte RAI-Bibliothek; Erdgeschoss des Gebäudes KAB). Die 2021 ins Leben gerufene AG Geschlechtervielfalt, die von der AGL koordiniert wird und an der die Abteilung Personal, die Abteilung Professuren, die Abteilung Sicherheit und Umwelt, die Abteilung Studierende, der Rechtsdienst, Global Student Experience sowie das Portfolio- und Assetmanagement teilnehmen, hatte die notwendigen Informationen zusammengetragen, diskutiert und unter Einbezug weiterer Fachbereiche (Betriebsdienst Zentrum/Leitung Reinigung, Entsorgung und Recycling/Baumanagement) den Antrag an die Universitätsleitung abgestimmt.

#### *Handlungsbedarf*

Die Entwicklungen in der Berichtsperiode sind sehr zu begrüssen.

Das Projekt «Identity Manager Massnahmen aus IAM-Zielbild» läuft nach der Berichtsperiode weiter. Es ist dringend zu empfehlen, dass die Universitätsleitung die Umsetzung des oben geschilderten Anliegen bezüglich einer dritten, positiv besetzten Geschlechtsoption sicherstellt. Denn Zwangsooutings sind für die betreffenden Mitglieder der UZH unter Umständen äusserst folgenschwer und der UZH unwürdig. Die Zentrale Informatik und die Abteilung Gleichstellung und Diversität bleiben diesbezüglich im Austausch.

Der ULB 2023-385 sieht eine Auswertung des Pilotprojekts durch die AG Geschlechtervielfalt vor (fällig: September 2024). Die AGL hat dabei den Lead. Eine Erweiterung und Verstetigung des Pilotprojekts ist aus Gleichstellungssicht bei einer positiven Auswertung grundsätzlich erstrebenswert.

#### *Anträge an die Universitätsleitung*

Es werden keine Anträge gestellt.

### **3.7 Vereinbarkeit**

#### *Erläuterung*

Die ULBs 2021-571 und 2022-283 spielten in der Berichtsperiode eine wesentliche Rolle für die Entwicklung des Themas Vereinbarkeit. Diese ULBs fokussieren auf Sensibilisierungsmassnahmen und eine intensivere Kommunikation bezüglich Vereinbarkeit.

Der ULB 2021-571 wurde durch die Arbeitsgruppe Family Policy erwirkt und bezog sich auf die verbesserte Vereinbarkeit bei Elternschaft für UZH-Angehörige. Der ULB 2022-283 wurde von der AGL gestellt und führte zur Genehmigung eines neuen Umsetzungsplans zur Charta Familie in der

Hochschule. Er ersetzte das bisherige Grundsatzpapier Familienorientierung an der UZH aus dem Jahr 2016.

Die Stiftung kihz blieb in der Berichtsperiode für UZH-Angehörige mit Babies ab 4 Monaten und Kindern im Vorschulalter wichtig. Die Auslastung der Kindertagesstätten lag per Dezember 2023 zwischen 77% (Kita Chriesbach – diese Kita wurde 2023 in das Angebot der Stiftung kihz integriert) und 86% (alle anderen Kitas ohne Babar Oerlikon) und ist mit der Auslastung der beiden Vorjahre vergleichbar. Die Kita Babar wies eine Auslastung von 170% aus, da das eingekaufte Kontingent überschritten wurde. Ende 2023 hatte die Stiftung kihz (inkl. dem zugekauften Kontingent in Oerlikon, Kita Babar) 306,5 Plätze zu vergeben, die von insgesamt 494 Kindern genutzt wurden.

#### *Handlungsbedarf*

Die Umsetzung der genannten ULBs läuft plangemäss weiter. Siehe auch Beilage II.

#### *Anträge an die Universitätsleitung*

Es werden keine Anträge gestellt.

### **3.8 Beratungen**

#### *Erläuterungen*

Die UZH verfügt über eine Vielzahl von Beratungsstellen, die sich verschiedenen Schwerpunkten und Personenkreisen widmen. Diese Stellen leisten wichtige Dienste für Studierende und Mitarbeitende. Einige davon betreffen Themen des VKGPs, wie etwa Beratungen, die von der [Untersuchenden Person oder designierten Ansprechpersonen rund um die Kommission zum Schutz vor sexueller Belästigung](#) oder auch von der AGL angeboten und durchgeführt werden. Beratungen durch andere zuständige UZH-Einheiten können auch VKGP-relevante Komponenten umfassen.

Die AGL bot in der Berichtsperiode Beratungen entsprechend ihrem Leistungsauftrag zu Problemstellungen bezüglich Geschlechtergleichstellung, Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung an. Allerdings nahmen Beratungsanfragen zu anderen Diversitätsthemen zu, insbesondere seit dem Namenswechsel der AGL von «Abteilung Gleichstellung» zu «Abteilung Gleichstellung und Diversität» im Jahr 2019. In der Berichtsperiode ist insbesondere ein Anstieg an Anfragen rund um Themen der Herkunft und Ethnizität zu verzeichnen, wozu auch Rassismus und Antisemitismus gehören. In der Tat hat die UZH bisher keine zuständige Einheit mit entsprechenden Kompetenzen und Ressourcen für Beratungen zu diesen Themen definiert. Auch in anderen Beratungsbereichen wurde die Frage der Ressourcen in der Berichtsperiode thematisiert (Kap. 3.5).

2022 nahm die Universitätsleitung zur Kenntnis, dass die UZH ein generelles Beratungskonzept braucht (ULB 2022-357), das die Übersicht und Bekanntheit der Angebote verbessern sowie Lücken im Angebot identifizieren sollte. Dieser Beschluss spiegelt die hohe organisationale Komplexität der UZH sowie die wachsende Diversität der UZH-Community wider. Nach dem Erlass des genannten ULBs wurden auf der Webseite CommUNITY-Kampagne (Kap. 3.10) die bestehenden [Beratungsangebote der UZH](#) insbesondere im Hinblick auf Diskriminierung und Fehlverhalten zusammengefasst. Diese Webseite bietet einen einfachen Zugang zu diesen wichtigen Informationen und stellt einen ersten wichtigen Schritt dar. Das Aufsetzen eines generellen Beratungskonzept stand am Ende der Berichtsperiode noch aus.

### *Handlungsbedarf*

Durch ihr Beratungsangebot soll die UZH in der Lage sein, ihre Angehörigen wirksam anzusprechen und zu unterstützen. Da der ULB 2022-357 bereits vorliegt, besteht der aktuelle Handlungsbedarf bezüglich Beratungen vor allem in der zeitnahen Erstellung des darin in Auftrag gegebenen Beratungskonzepts, in dem die aktuellen Lücken im Angebot identifiziert und adressiert werden sollen. So verfügt die UZH über eine gesamthafte und robuste Grundlage für weiterführende Diskussionen zu Policy und Praxis bezüglich Beratungen, was grundsätzlich ein wichtiger Grundpfeiler der vorliegend beantragten EDI-Policy und -Umsetzungsplan der UZH sowie ebenfalls im Sinne der Kampagne CommUNlty wäre.

Bei der Umsetzung des ULBs 2022-357 ist der Bereich Schutz vor sexuellen Belästigungen zusammen mit den anderen thematischen Beratungsangeboten zu berücksichtigen. Es ist es äusserst wichtig, dass die UZH diesem sensiblen Bereich genügend Ressourcen zur Verfügung stellt (Kap. 3.5), gerade in einer Zeit, in der aktuelle europaweite Daten zeigen, dass beinahe zwei Drittel aller Studierenden irgendeine Form von gender-based violence (GBV) während ihres Studiums erleben.<sup>5</sup> Dabei ist es gerade aus Ressourcenhinsicht sinnvoll, den Bereich RSB mit anderen Beratungsthemen in Bezug auf die Entwicklung von Strukturen und Angeboten zusammenzudenken.

### *Anträge an die Universitätsleitung*

Es werden keine Anträge gestellt.

## **3.9 Projekt FFU (Finanzielle Führung UZH)**

### *Erläuterung*

Das Projekt FFU wurde in der Berichtsperiode durch die Universitätsleitung lanciert und zählt zu ihren [strategischen Projekten](#). Dabei geht es um die gezielte Entwicklung der Finanzsteuerung und Finanzorganisation der UZH unter Einbezug der Fakultäten, Institute und zentralen Dienste. Das Arbeitspaket 1 des Projekts adressierte für die Umsetzung des VKGP relevante Fragen zur strategischen Steuerung der UZH, indem es die Strategischen Grundsätze der UZH mit weiteren Strategiedokumenten wie dem VKGP zusammenführt und auf dieser Grundlage eine universitäre Meta-Strategie skizzierte. Das Arbeitspaket 1 wurde 2023 abgeschlossen.

Weiter werden im Arbeitspaket 4 mögliche Kennzahlen zu den Inhalten der Meta-Strategie vorgeschlagen, die dazu dienen sollen, strategische Entwicklung der UZH zu monitoren. Allerdings wurde das Arbeitspaket 4 im Jahr 2023 abgeschlossen, ohne für alle Inhalte der Meta-Strategie Kennzahlen definiert zu haben. Gleichstellungs- und Diversitätsthemen gehörten zu denjenigen Inhalten, für die (noch) keine Kennzahlen festgelegt wurden.

Ein produktiver Austausch zu den genannten Arbeitspaketen fand zwischen der Projektleitung und der AGL statt (welcher ebenfalls der Umsetzung von ULB 2022-357 diene).

### *Handlungsbedarf*

Aktuell zeichnet sich kein Widerspruch zwischen der Strategieentwicklung der UZH – insbesondere auch der Festlegung einschlägiger Kennzahlen – und den sich im Wandel befindenden Anforderungen

<sup>5</sup> <https://unisafe-gbv.eu/project-news/results-from-the-largest-european-survey-on-gender-based-violence-in-academia/>

an die UZH in Bezug auf die institutionelle Akkreditierung (Kap. 3.2) oder der europäischen Forschungsförderung (Kap. 3.3) ab. Zu gegebener Zeit sind UZH-interne EDI-Kennzahlen und einschlägige externe Anforderungen miteinander in Einklang zu bringen.

*Anträge an die Universitätsleitung*

Es werden keine Anträge gestellt.

### 3.10 Weitere Projekte und Aktivitäten (Auswahl)

*Erläuterung*

In der Berichtsperiode fanden weitere, wichtige Projekte und Aktivitäten statt, die beim Vorlegen des Berichts 2021 zur Umsetzung des VKGP noch nicht beschlossen waren. Sie sollen hier Erwähnung finden, um die Berichtsperiode vollständig abzubilden.

#### Beteiligung an PgBs (Bundesprogrammen)

Die UZH beteiligte sich an mehreren Projekten mit Bezug zur Gleichstellung und Diversität im Rahmen der bundesweiten PgB-Programme (projektgebundene Beiträge) 2021 – 2024. Im Rahmen des Programms P5 [Open Science](#) führte die AGL das Projekt [Hi-Frame](#) der AGL während 24 Monate durch. Dieses Projekt artikulierte die Gleichstellungs- und Diversitätsaspekte der Open-Science-Bewegung und entwickelte ein Tool für die systematische Berücksichtigung der Open-Science-Aktivitäten der sich auf Professuren bewerbenden Wissenschaftler\*innen. So leistete Hi-Frame einen Beitrag zur Implementierung des VKGP. Hi-Frame war der schweizweit erste PgB-Projektantrag mit ausdrücklichem Gleichstellungs- und Diversitätsbezug, der in einem anderen PgB als demjenigen zu Chancengleichheit erfolgreich gestellt wurde.

Im Rahmen des Bundesprogramms P7 [Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit in der Hochschulentwicklung](#) (2021-2024) beteiligte sich die UZH an mehreren Projekten: So fungierte sie als leading house für das Kooperationsprojekt [Divmed](#), dessen Ziel eine Erhöhung der Diversität in den Leitungsfunktionen an den medizinischen Fakultäten und Universitätsspitalern ist. Erreicht werden soll dies durch Vernetzung, Wissenstransfer und Austausch zwischen den fünf Schweizer medizinischen Fakultäten. Innerhalb der UZH war das Projekt Divmed beim [CHESS](#) (Center for Higher Education and Science Studies) angesiedelt.

Die UZH agierte ebenfalls beim P7-Kooperationsprojekt [H.I.T.](#) (High Potential University Leaders Identity & Skills Training Program - Inclusive Leadership in Academia) als leading house. Das Projekt H.I.T. stellt eine einzigartige Führungsinitiative für erfahrene Professorinnen in der Schweiz dar. Es wurden zwei Programmrunden abgeschlossen und eine letzte Runde vorbereitet. Das Programm wurde mit neuen Elementen wie «Meet a Leader» oder «Netzwerk Alumnae» ergänzt, die auf grosses Interesse bei den Beteiligten stiessen. Verschiedene Mitglieder der Universitätsleitung der UZH haben sich am Programmpunkt «Meet a Leader» beteiligt und für einen Austausch mit Teilnehmerinnen zur Verfügung gestellt. In der Berichtsperiode konnten erste Schritte bezüglich einer Verstetigung des Projekts genommen werden, inklusive Planung für eine Umsiedlung des Projekts innerhalb der UZH von der AGL an das [Center for Higher Education and Science Studies](#) (CHESS). Dies erlaubt eine optimale Integration des HIT-Projekts unter der Dachstruktur der [Leadership and Governance Academy](#) der UZH.

Das Projekt [Lehrveranstaltungen für alle - Barrierefreier Unterricht an Hochschulen](#) wird in Co-Leitung mit der ZHAW von der UZH als leading house durchgeführt. Das Projekt verfolgt das Ziel, die Barrierefreiheit des Unterrichts an Schweizer Hochschulen zu verbessern und langfristig zu gewährleisten. Eines der Hauptprobleme ist bereits die fehlende Sensibilisierung der verantwortlichen Dozierenden und Mitarbeitenden für die Diversität der Bedürfnisse ihrer Studierenden, weshalb die Entwicklung einer Online-Schulung sowie Kurzfilme zur Sensibilisierung geplant sind.

Weiter beteiligte sich die UZH im P7 am Kooperationsprogramm [Selektivität auf Grund der sozialen Herkunft an Universitäten](#), ein Projekt, das Hürden aufgrund der sozialen Herkunft beim Zugang zur Hochschulbildung und akademischen Karrieren sichtbar macht und Empfehlungen zu deren Reduktion formuliert. Insbesondere auf die erste Nationale Konferenz zum Thema [First Generation Students](#), die im September an der Universität Fribourg stattgefunden hat, soll hingewiesen werden.

Die UZH beteiligte sich in der Berichtsperiode am Kooperationsprojekt Female Academic Entrepreneurship at Swiss Universities: Promotion of Female Spin-Off Activities ([Femspin](#)), das darauf abzielt, Chancengleichheit, Vielfalt und Inklusion bezüglich Spin-off-Aktivitäten zu fördern. Zahlreiche [Events](#) wurden im Rahmen des Projekts durchgeführt, um Akteur\*innen stärker zu vernetzen.

Die AGL pflegte zudem den Austausch mit dem P7-geförderten [Think Tank Gender und Diversity - Forum der Schweizern Hochschulen](#), der als Ziel hat, Gleichstellungs- und Diversitätswissen und -kompetenz an den Schweizer Hochschulen zu vernetzen, weiterzuentwickeln und mit der Öffentlichkeit zu teilen. Der Think Tank betreibt das [Forum](#) für alle Projekte, die im aktuellen P7 Programm gefördert werden. Hier findet Austausch und Vernetzung der Projekte untereinander statt. Alle Projekte, an denen sich die UZH beteiligt, haben bereits einen Beitrag im Forum geleistet.

Wie in Kap. 3.5 erläutert, beteiligte sich die UZH ebenfalls am P7-Projekt Sexual Harassment Awareness Day (SHAD).

#### UZH-Projekte und -Initiativen

Der Betriebsdienst Zentrum, die Abteilung Sicherheit und Umwelt, die Abteilung Kommunikation sowie die AGL lancierten im Herbstsemester 2023 ein [Pilotprojekt](#), mit dem Ziel herauszufinden, ob eine unentgeltliche Abgabe von Menstruationsprodukten in WC-Anlagen der UZH möglich ist (Aufwand für Montage, Befüllen und Wartung der Dispenser; Nutzung des Angebots). Die Produkte konnten in den Gebäuden KOL, KO2, HAH und RAA angeboten werden. In denjenigen Toiletten, die nicht entsprechend ausgestattet waren, gab es Hinweise, wo die Produkte zu finden sind. Die Lancierung dieses Projekts stiess auf sehr positive Resonanz in den Social-Media-Kanälen der UZH. Die Auswertung des Pilotprojekts findet im Frühjahr 2024 statt.

Die Kampagne CommUNItY – Miteinander – Füreinander wurde mit einem [Eröffnungsevent](#) am 13.06.2023 in der Aula der UZH unter der Teilnahme mehrerer Mitglieder der Universitätsleitung lanciert. Plakataktionen, Videostatements und ein [Webportal](#) zu Fragen und Antworten rund um Diskriminierung waren ebenfalls Bestandteile von CommUNItY. Die Kampagne wurde gemeinsam vom Rechtsdienst, der Abteilung Kommunikation und der AGL vorbereitet (ULB 2021-567).

Die Abteilung Career Services der UZH hatte in der Berichtsperiode den Lead beim Projekt [feminno](#) (Female Innovation and Career Development in Science), einem Karriereentwicklungs- und

Ausbildungsprogramm mit Bezug auf Unternehmertum. Die Umsetzung einer wissenschaftlichen Idee in die Praxis durch Gründung eines Spin-Offs steht dabei im Fokus.

Mit dem Projekt [CONNECT](#) (Connecting Women's Careers in Academia and Industry) wurden einerseits Wissenschaftlerinnen in MINT-Fächern ermutigt, ihre Karriere zu planen und weiterzuentwickeln. Andererseits wurden es Unternehmen ermöglicht, mit hochqualifizierten weiblichen Fachkräften in Kontakt zu treten. Bislang haben über 100 Wissenschaftlerinnen auf den Stufen Doktorat und Postdoktorat vom Projekt profitiert. Die AGL hatte UZH-intern den Lead beim Projekt.

Auch in den Fakultäten fanden erfreuliche Entwicklungen statt. Beispielhaft dafür wird an dieser Stelle über drei Fakultäten berichtet: Die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät führte 2021 Gender and Diversity Advocates in Berufungsprozessen ein. Diese Massnahme, die zuerst als Pilot geplant war und inzwischen verstetigt worden ist, beinhaltet, dass ein professorales Mitglied jeder Berufungskommission die Sonderaufgabe hat, auf potentielle Diskriminierungen und Biases aufmerksam zu sein. Ein internes Merkblatt, das in den Berufungsverfahren Verwendung findet, wurde 2023 erlassen. Die Medizinische Fakultät gründete unter der Leitung von Prof. Dr. Nikola Biller-Andorno in der Berichtsperiode eine [Chancengleichheitskommission](#) im Dekanat. Die breite Palette an Massnahmen zu Chancengleichheit, die die Fakultät schon früher etabliert hatte, liefen in der Berichtsperiode weiter. Zudem veröffentlichte die Medizinische Fakultät Ende 2023 einen [Aktionsplan Chancengleichheit](#). Auch in der Mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultät liefen etablierte und äusserst erfolgreiche [Massnahmen](#) zur Erhöhung des Professorinnenanteils in den Verfahren mit Ausschreibung in der Berichtsperiode unverändert weiter.

Die [UZH-Gastprofessur für Wissenschaftlerinnen](#) lief in der Berichtsperiode weiter, zunächst mit Prof. Dr. Inge Strauch und ab 2023 mit Prof. Dr. Verena Meyer als Namensgeberinnen. Es beteiligten sich 2021 – 2023 die folgenden Fakultäten respektive Gastprofessorinnen (in chronologischer Reihenfolge):<sup>6</sup>

- THF: [Prof. Dr. Tamar El-Or](#)
- WWF: [Prof. Dr. Kerstin Pull](#)
- MNF: [Prof. Dr. Eleni Vasilaki](#)
- MeF: [PD Dr. Inga Hege](#)
- WWF: [Prof. Dr. Caroline Flammer](#)
- WWF: [Prof. Dr. Margaret-Anne Storey](#)

Prof. Dr. Verena Meyer wurde als dauerhafte Namensgeberin der Gastprofessur bestimmt. Sie wird dadurch als erste Rektorin einer Schweizer Universität gewürdigt und sichtbar gemacht.

#### Internationales

Die UZH war in der Berichtsperiode sowohl in der LERU als auch im Rahmen von Una Europa aktiv. In der LERU hat die UZH die Leitung der [Policygruppe EDI](#) seit 2022 inne. Die damit einhergehenden

<sup>6</sup> Die WWF hat beschlossen, allen Fachbereichen in der Fakultät eine Gastprofessur ermöglichen und hat dies mit eigenen Mitteln finanziert.

Repräsentationsaufgaben, wie etwa die Teilnahme an einem Podiumsgespräch an der Tagung [Ending Gender-Based Violence in Academia](#) der tschechischen EU-Präsidentschaft (24.-25.11.2022, Universität Prag), wurden durch Dr. Karin Gilland Lutz wahrgenommen. Die UZH beteiligte sich zudem mit mehreren Beiträgen, u.a. durch Prof. Dr. Brigitte Tag, an der LERU-Tagung [After #MeToo: Sexism and sexual harassment in academia](#) (01.-02.06.2022, Universität Genf). Besonders wichtig war in der Berichtsperiode der Austausch mit den LERU-Partnerinstitutionen zu den Gender Equality Plans unter Horizon Europe (Kap. 3.3).

Bei der Allianz Una Europa, der die UZH 2022 [beigetreten](#) ist, leistete die AGL einen grossen Beitrag zur Staff Week [Diversity and inclusion](#) (16.-20.10.2023, Universität Bologna). Zudem nahmen drei Mitarbeiterinnen der UZH an der Staff Week als Lernende teil. UZH-intern wurde darüber öffentlichkeitswirksam [berichtet](#). Die AGL vertrat die UZH im Diversity Council der Una Europa. Zudem beteiligte sich der Lehrstuhl von Prof. Dr. Bettina Dennerlein am Una-Projekt [UGEN](#) (Una Europa Gender and Equality Network).

#### Nationales

Die AGL vertrat die UZH in den einschlägigen nationalen Gremien, Netzwerken und Aktivitäten. Hierzu zählen allen voran der Verein [iDEAS](#), der [Think Tank Gender and Diversity](#) und die AG Hochschulpolitik. Diese ermöglichen einen kontinuierlichen Austausch mit anderen universitären Hochschulen der Schweiz sowie mit weiteren wichtigen Akteuren der Hochschulpolitik wie z.B. [swissuniversities](#), dem [Schweizerischen Nationalfonds](#) (SNF), dem [Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation](#) (SBFI).

Dr. Christiane Löwe agierte zu Beginn der Berichtsperiode als Präsidentin von iDEAS, während Dr. Karin Gilland Lutz später zum Mitglied der Steuerungsgruppe von iDEAS gewählt wurde. Als Präsidentin von iDEAS initiierte Dr. Christiane Löwe die Teilnahme am Projekt [Leaders for Equality](#), die Ergebnisse der Umfrage bei Professoren und Professorinnen können [hier](#) eingesehen werden. Dr. Karin Gilland Lutz hat die Stellungnahme des Vereins iDEAS zur [Vernehmlassung zur BFI-Botschaft 2025-2028](#) konzipiert und verfasst.

#### *Handlungsbedarf*

Die hier aufgeführten Projekte und Aktivitäten stehen beispielhaft für wichtige Aktivitäten und Entwicklungen mit Relevanz für den VKGP. Obwohl die AGL oft die führende Rolle innehatte, sind die meisten Themen Querschnittsthemen und können daher nur in Zusammenarbeit mit anderen UZH-Einheiten und externen Akteuren wirksam bearbeitet werden. Dabei ist es in Ressourcen Hinsicht wichtig, Prioritäten zu setzen. Diesbezüglich fällt die Beteiligung der AGL an PgB-Kooperationsprojekten in der Berichtsperiode auf. Für die BFI-Periode 2025-2028 ist vor dem Hintergrund der neuen Leistungsvereinbarung der zu entstehenden Abteilung EDI (Kap. 3.1) sorgfältig zu prüfen, dass die Beteiligung den Prioritäten der UZH entsprechen.

#### *Anträge an die Universitätsleitung*

Es werden keine Anträge gestellt.



### 3.11 VKGP Berichterstattungswesen

#### *Erläuterung*

Das Umsetzungskonzept zum VKGP wurde durch die Universitätsleitung am 23.06.2016 genehmigt (ULB 2016-338) und am 04.08.2021 (ULB 2021-334) leicht angepasst. Nach diesem Konzept wurden die VKGP-Berichte der Jahre 2018, 2021 und nun 2024 (vorliegend) erstellt und eingereicht.

#### *Handlungsbedarf*

Inzwischen sind einige Aspekte des Umsetzungskonzepts veraltet oder treffen nicht mehr zu (siehe weiter unten). Trotzdem wird kein Handlungsbedarf im engeren Sinne festgestellt, da sich der vorliegende Bericht dafür ausspricht, den VKGP (und weitere Policy-Dokumente der UZH) durch eine integrierte EDI-Policy zu ersetzen. Entsprechend würde auch der bisherige Umsetzungsplan ersetzt werden.

Der Vollständigkeit halber sei dennoch erläutert, wo Handlungsbedarf gesehen wird. Erstens berücksichtigt das aktuelle Umsetzungskonzept VKGP die Genehmigung der Diversity Policy durch die Universitätsleitung im Jahr 2018 nicht. Dabei ist es grundsätzlich wenig sinnvoll, den VKGP und die Diversity Policy getrennt voneinander zu denken oder umzusetzen (das gleiche Argument gilt im Grundsatz auch für andere Policies, wenn auch etwas weniger dringlich). Vor dem Hintergrund der zunehmenden Bedeutung von Intersektionalität in der Gleichstellungsarbeit (Kap. 3.3) erscheint die fehlende Verbindung dieser beiden Policies im Umsetzungskonzept des VKGP weder als zeitgemässe noch als günstige Grundlage für die Gleichstellungsarbeit an der UZH.

Zweitens sind die im Kap. 3 des Umsetzungskonzepts formulierten Prioritäten zu jedem der sieben Punkte des VKGP zu erneuern, denn sie beziehen sich zum Teil auf längst abgeschlossene Geschäfte (z.B. Aktionsplan Chancengleichheit der UZH 2013 – 2016 oder inzwischen erfasste Indikatoren im Gleichstellungsmonitoring).

Drittens hält Kap. 4.1 des Umsetzungsplans fest, dass die Berichte «durch die GLK unter Mithilfe der AGL» erstellt werden. In der Praxis wurden die Berichte in den Jahren 2018, 2021 und 2024 durch die AGL erstellt, während die GLK erst in zweiter Linie einbezogen wurde. Dies wäre ebenfalls zu bereinigen.

#### *Anträge an die Universitätsleitung*

Es werden keine Anträge gestellt.

## 4 Diskussion

In jedem der bisher erschienenen Berichte zum Stand der Umsetzung des VKGP (erstmalig 2008) wurde festgehalten, dass die UZH die rechtliche Gleichstellung zwischen Frau und Mann grundsätzlich erreicht hat, dass aber die *tatsächliche* Gleichstellung ein noch nicht erreichtes Ziel ist. In der aktuellen Berichtsperiode wurde dieser Sachverhalt im Rahmen der institutionellen Akkreditierung nochmals von aussen bestätigt (Kap. 3.2).

Dabei gab es auch sehr wichtige positive Akzente. Die Lohngleichheit, der Frauenanteil unter den Neuberufenen, das angelaufene Pilotprojekt im Bereich genderneutraler WC-Anlagen, der erfolgreich gestartete Gender Equality Plan unter Horizon Europe, die sehr sorgfältig aufgegleiste Umstrukturierung des zukünftigen Bereichs EDI sowie die nationale und internationale Ausstrahlung der UZH in den Fachbereichen Gleichstellung und Diversität gehören zu den zahlreichen positiven Beispielen.

Dabei entwickelten sich die Ansprüche an die UZH bezüglich Gleichstellung in der Berichtsperiode stetig weiter. Das hat sie dazu bewegt zu prüfen, welche Organisationsstrukturen für die Gleichstellungsarbeit Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit miteinander optimal in Einklang bringen können und es ihr erlauben, ihre Werte zu leben und anschlussfähig zu bleiben. Daraufhin wurde eine Umstrukturierung eingeleitet, die u.a. dazu diente, diese Ansprüche zielführend zu antizipieren respektive ihnen gegenwärtig und zukünftig gerecht zu werden. Die strukturellen Grundpfeiler der Gleichstellungsarbeit an der UZH wurden bis am Ende der Berichtsperiode sorgfältig beleuchtet und teilweise überarbeitet, einzig die Policy-Ebene fand bis dahin keine Beachtung.

Der vorliegende Bericht adressiert die Policy-Ebene und kommt zum Schluss, dass der VKGP der UZH nicht mehr optimal dient. Stattdessen soll eine integrierte EDI-Policy entstehen, die auf einem Verständnis von Chancengleichheit basiert, das über die Gleichstellung der Geschlechter hinausgeht und somit eine möglichst kohärente Grundlage für Equality, Diversity und Inclusion an der UZH bildet.

## Beilage I: Auskünfte

Die folgenden UZH-Einheiten respektive Ansprechpersonen haben Auskunft zu individuellen Kapiteln gegeben. Auskünfte der Gleichstellungskommission und der Abteilung Gleichstellung und Diversität werden nicht aufgeführt.

<b>Kapitel</b>	<b>UZH-Einheit</b>	<b>Auskunftgeber*in</b>
2.7 «Mitarbeitendenbefragung»	Evaluationsstelle	Dr. Susanne Fischer, Dr. Martin Soland
3.1 «Zentrale EDI-Policies und -Strukturen an der UZH»	Kommission Studium und Behinderung	Prof. Dr. Rolf Sethe
3.4 «Lohnvergleichsanalyse»	Abteilung Personal	Dr. Karin Bertschinger
3.5 «Schutz vor sexueller Belästigung»	Kommission Reglement zum Schutz vor sexueller Belästigung	Sina Staudinger, Prof. Dr. Brigitte Tag
3.6 «Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung»	Zentrale Informatik	Urs Trachsel
3.9 «Projekt FFU (Finanzielle Führung UZH)»	Prorektorat Professuren und wissenschaftliche Information Strategische Projekte	Adrian Scheidegger Dr. Madeleine Lurf Konrad
3.10 «Weitere Projekte und Aktivitäten (Auswahl)»	Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät Leadership and Governance Academy	Stephanie Raimander Prof. Dr. Klaus Jonas

## Beilage II: Umsetzungsplan Charta «Familie in der Hochschule»

Die Universitätsleitung genehmigte den Umsetzungsplan der UZH zur Charta «Familie in der Hochschule» am 15.08.2022 (ULB 2022-283). Im Umsetzungsplan wird festgehalten, dass die Berichterstattung zur Implementierung im Rahmen der Berichterstattung zum VKGP zu erfolgen hat. Siehe auch Kap. 3.6 (oben). Die bis zum Ende der Berichtsperiode noch nicht vollumfänglich umgesetzten Massnahmen werden weiterverfolgt. Die AGL koordiniert die Umsetzung.

Kategorien	Massnahmen	Erläuterung Stand der Umsetzung
<b>3.1. Massnahmen im Bereich Führung und Betreuung</b>	3.1.1 Erweiterung des Familienportals <a href="http://www.families.uzh.ch">www.families.uzh.ch</a> um Informationen für Führungskräfte	Umgesetzt  Es wurde eine separate Webseiten- <a href="#">Kachel</a> mit den wesentlichen Informationen geschaffen.
	3.1.2 Angestrebte Erweiterung der Führungsgrundsätze um den Punkt Familienorientierung	Umgesetzt  Die Bewilligung und Publikation des finalen Entwurfs stehen zum Zeitpunkt der Berichtserstellung noch aus. Im Abschnitt «Diversität» heisst es in der inzwischen verabschiedeten Textversion: «Führungsverantwortliche fördern Gleichstellung, Chancengleichheit und Inklusion. Sie berücksichtigen die Vielfalt der Lebenslagen und -phasen ihrer Mitarbeitenden sowie die daraus resultierenden Anforderungen an die Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf».
	3.1.3 Aufnahme eines Moduls «Vereinbarkeit» in das Führungskräftetraining der UZH	Umgesetzt  2023 erfolgte ein entsprechender Input der AGL im UZH Leadership Development Program der Abteilung Personal. Die Fortsetzung ist bereits in der Planung.
	3.1.4 Verstärkte Integration und verbesserte Information zur Charta in Gremien und Veranstaltungen mit Führungskräften	Teilumgesetzt  Das Thema Vereinbarkeit inkl. der Charta wurde 2023 in das UZH Leadership Development Program der Abteilung Personal aufgenommen. In weitere Veranstaltungen oder Gremien der Abteilung Personal oder der Abteilung Professuren fand es keinen Eingang.
<b>3.2 Massnahmen im Bereich Forschung</b>	3.2.1 Fortsetzung der Workshoppreihe «WHO CARES?»	Umgesetzt  2022 und 2023 wurde die Veranstaltung im Rahmen des Workshopprogramms «UpZH to Date!» via Zoom durchgeführt. 2022 wurde sie mit einem Fokus auf Vereinbarkeit von Familie/Kindern und akademischer Laufbahn, 2023 mit einem Fokus auf Vorsorge bei Teilzeitarbeit durchgeführt.

	3.2.2 Breite und gut sichtbare Kommunikation der «Lebenshaltungskosten Zürich» für zukünftige Forschende der UZH	Umgesetzt  Die Kommunikation erfolgte über das <a href="#">Familienportal</a> sowie auf der <a href="#">Webseite der Abteilung Professuren</a> .
<b>3.3 Massnahmen im Bereich Studienbedingungen</b>	3.3.1 Fakultäre Festschreibung vom Umgang mit immer wiederkehrenden typischen Situationen	Teilumgesetzt  Die PhF diente mit ihrem internen Memo zu Vereinbarkeit, Schwangerschaft und Studium als Orientierung. Alle anderen Fakultäten wurden im April und November 2023 gebeten, bis 01.03.2024 ihre entsprechende Umsetzung an die AGL zu berichten:  <b>ThF:</b> Erlass eines eigenen Memos seit Mai 2023 <b>RWF:</b> bis Ende der Berichtsperiode nicht umgesetzt <b>WWF:</b> Erlass einer neuen Policy «Vereinbarkeit Studium und Schwangerschaft» sowie Erlass einer neuen Policy «Vereinbarkeit Lehre und Mutterschaft» für Assistenzprofessor*innen <b>MeF:</b> Entwicklung eines neuen Merkblatts «Medizinstudium und Mutterschaft: Massnahmen und Vorgehen an der Medizinischen Fakultät (MeF) in Bezug auf Mutterschutz» <b>VSF:</b> bis Ende der Berichtsperiode nicht umgesetzt <b>MNF:</b> bis Ende der Berichtsperiode nicht umgesetzt
	3.3.2 Verstärkte Kommunikation zu den Angeboten der Stiftung kihz	Umgesetzt  Die AGL kommunizierte in den Berichtsjahren in Abstimmung mit der Stiftung kihz sowie der Abteilung Kommunikation die jeweils prioritären Angebote und setzte dieses fort.
<b>3.4 Massnahmen im Bereich Arbeitsbedingungen</b>		Teilumgesetzt  Im <a href="#">Familienportal</a> wurde zu den flexiblen Arbeitszeitmodellen sowie dem neuen Reglement zum Mobilien Arbeiten verlinkt. Themenspezifische Familienportalkommunikationen stehen noch aus.
<b>3.5 Massnahmen im Bereich Gesundheitsförderung</b>		Umgesetzt  Das <a href="#">Familienportal</a> verlinkt auf die unterschiedlichen Angebote des <a href="#">Betriebliches Gesundheitsmanagements</a> und umgekehrt.
<b>3.6 Massnahmen im Bereich Infrastruktur</b>		Nicht umgesetzt  Die Mitarbeit der AGL im Projekt Hindernisfreie UZH steht noch aus, da das Projekt im Berichtszeitraum die Projekt-

		Phase II, zu der die AGL einsteigen sollte, noch nicht erreicht hatte.
<b>3.7 Massnahmen im Bereich Vernetzung</b>		Umgesetzt  Das Netzwerk Parents@UZH wurde über die AGL-Kanäle verstärkt kommuniziert. 2023 wurde zudem der Anlass «Rolemaking statt Roletaking» für Netzwerkmitglieder sowie für weitere Studierende, Doktorierende und Postdocs vorbereitet (Durchführung erfolgt 2024).
<b>3.8. Ergänzende und wesentliche Massnahmen für die UZH</b>	3.8.1 Ausbau der Kachel «Senior Care & Prevention»	Umgesetzt  Die AGL, die Abteilung Personal, die Abteilung Professuren sowie der Bereich Leben im Alter entwickelten die Webseitenkachel « <a href="#">Care &amp; Prevention</a> ».
	3.8.2 Erweiterung des Familienportals: Regenbogenfamilien u. Einelternfamilien	Teilumgesetzt  Die Webseitenkachel « <a href="#">Regenbogenfamilien</a> » wurde mit ersten Inhalten eingerichtet, die Darstellung unterschiedlicher Familienmodelle steht noch aus.
	3.8.3 Erweiterung des Familienportals: Testimonials	Umgesetzt  Die Webseitenkachel « <a href="#">Testimonials</a> » ist komplett.

## Beilage III: Anträge an die Universitätsleitung

Disposition	Anträge
I	Die Universitätsleitung genehmigt den Bericht zum Stand der Umsetzung des Verhaltenskodex Gender Policy 2021-2023 und leitet ihn zur Kenntnisnahme an die Erweiterte Universitätsleitung weiter. Operative Verantwortung: Dr. Sandra Engler
II	Die Universitätsleitung beschliesst die folgende Anpassung zu den «Vorgaben zum Auswahlverfahren im Berufungsprozess»: «Die Universität fördert die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern und strebt daher eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter in allen Funktionen und Gremien an. Jede Berufungskommission setzt sich aus mindestens einem Drittel Frauen und einem Drittel Männern zusammen. Das dritte Drittel kann variabel besetzt werden. Weiter müssen mindestens eine UZH-Professorin und ein UZH-Professor Mitglieder jeder Berufungskommission sein. Die Universitätsleitung genehmigt grundsätzlich keine Berufungskommissionen, die diese Vorgaben nicht erfüllen. Im abweichenden Ausnahmefall muss im Antrag auf Einsetzung der Berufungs- oder Beförderungskommission begründet werden, weshalb diese Vorgabe nicht eingehalten werden kann bzw. soll. Den Fakultäten wird empfohlen, Mehrbelastungen von Professorinnen, die aufgrund der Gremienarbeit entstehen können, durch Ausgleichsleistungen und Kompensationen Rechnung zu tragen.» Operative Verantwortung: Jörg Kehl
III	Die Universitätsleitung beauftragt die AGL bzw. ab 01.08.2024 die Abteilung EDI, eine EDI-Policy mit dazugehörigem Umsetzungsplan zu entwerfen und sie der Universitätsleitung zu unterbreiten. Weitere zuständige Gremien und Einheiten der UZH werden dabei angemessen einbezogen. Die neue EDI-Policy entspricht den absehbaren gesetzlichen EDI-Anforderungen an die UZH, stellt die institutionelle Akkreditierung (HFKG) der UZH aus EDI-Hinsicht sicher und gewährleistet die Erfüllung des Antragsberechtigungskriterium «inclusive Gender Equality Plan» im europäischen Forschungsförderungsprogramm Framework Program 10 (FP10, 2028-2034). Bestehende Policies aus diesem Bereich entfallen (z.B. Diversity Policy) Operative Verantwortung: Dr. Karin Gilland Lutz
IV	Die Universitätsleitung beauftragt die AGL mit der Online-Veröffentlichung dieses Berichts auf der Webseite zum VKGP. Operative Verantwortung: Dr. Karin Gilland Lutz
V	Protokollauszug an Prof. Dr. David Seidl (Präsident GLK), Prof. Dr. Rolf Sethe (Präsident Kommission Studium und Behinderung), Dr. Christiane Löwe (Leiterin Abteilung Gleichstellung und Diversität) und Dr. Karin Gilland Lutz (Stv. Leiterin Abteilung Gleichstellung und Diversität)

Nachtrag: Die Universitätsleitung beschloss diese Anträge mit minimalen Anpassungen am 4. Juni 2024 (ULB 2024-212).