



Verhaltenskodex Gender Policy

Bericht zum Stand der Umsetzung 2018 – 2020

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

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

Prof. Dr. Katja Rost, Präsidentin Gleichstellungskommission

Von der Universitätsleitung am 22.06.2021 genehmigt

Der Erweiterten Universitätsleitung am 07.09.2021 zur Kenntnisnahme vorgelegt

Inhaltsverzeichnis

1 Ausgangslage	3
1.1 Hintergrund	3
1.2 VKGP Grundsätze	3
1.3 Rechtliche Einbettung	3
1.4 Fokus und Ziele des vorliegenden Berichts	3
1.5 Berichtsweg	3
2 Stand der Implementierung 2018 – 2020	4
2.1 Universitätsleitungsbeschluss 2018 – 559	4
2.1.1 Strategische Grundsätze	4
2.1.2 Berufungsmonitoring	5
2.1.3 Massnahmen zur Erhöhung des Professorinnenanteils	6
2.1.4 Vereinbarkeit	6
2.1.5 Schutz vor sexueller Belästigung	7
2.1.6 Kommunikation	8
2.2 Kinderbetreuungsangebote durch die Stiftung kiz	8
2.3 Aktionsplan Chancengleichheit der UZH 2017 – 2020	9
2.4 ULB 2020 – 63	12
2.5 Gleichstellungsmonitoring: 360-Grad Perspektive auf die Professuren	13
2.6 Mitarbeitendenbefragung	14
2.7 Lohngleichheitsanalyse	16
2.8 Institutionelle Akkreditierung 2022	16
2.9 Aktionsplan der UZH ab 2022 und Horizon Europe	17
2.10 VKGP und Diversity Policy der UZH	17
2.11 Austausch 2020 - 2021 zwischen den Dekanaten, der GLK und der AGL	18
2.12 Covid-Massnahmen	19
3 Diskussion	20
Beilage I: Auskünfte	21
Beilage II: Anträge an die Universitätsleitung	22

1 Ausgangslage

1.1 Hintergrund

Der vorliegende Bericht ist der sechste Bericht zur Umsetzung des Verhaltenskodex Gender Policy (VKGP) seit dessen Erlass durch die Universitätsleitung (2005). Im Einklang mit dem Beschluss der Universitätsleitung 2016 - 338 erscheint er drei Jahre nach dem VKGP Bericht 2018 und betrifft somit die Jahre 2018 - 2020.

1.2 VKGP Grundsätze

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.

Mit der Erarbeitung des neuen Umsetzungs- und Berichterstattungskonzepts (2016) hat die Universitätsleitung Prioritäten in Bezug auf den VKGP definiert, die in die strategische Planung der UZH Eingang finden sollen, um die Wirksamkeit und die Nachhaltigkeit des VKGP zu erhöhen. Dabei ist die Entwicklung von messbaren Kriterien für die einschlägigen Sachverhalte ein ausdrücklicher Wunsch der Universitätsleitung.

1.3 Rechtliche Einbettung

Die rechtliche Einbettung des VKGP wird im «Verhaltenskodex Gender Policy (VKGP). Umsetzung und Berichterstattung» (2016) ausführlich dargelegt.

1.4 Fokus und Ziele des vorliegenden Berichts

Der Bericht bildet die hauptsächlichen Aktivitäten mit Bezug zum Verhaltenskodex Gender Policy in der Berichtsperiode 2018 - 2020 ab. Seine Ziele sind:

- Auskunft über die Umsetzung des Beschlusses der Universitätsleitung (ULB) 2018 – 559 zum VKGP Bericht 2018 zu geben,
- weiterführende Aufträge zur Umsetzung des VKGP für die Berichtsperiode 2021 – 2023 abzuleiten.

1.5 Berichtsweg

Gemäss «Verhaltenskodex Gender Policy (VKGP). Umsetzung und Berichterstattung» (siehe Kap. 1.3) soll der Bericht durch die Gleichstellungskommission (GLK) und die Abteilung Gleichstellung und Diversität (AGL) zuhanden der Erweiterten Universitätsleitung erstellt und in einer anschliessenden Sitzung der Universitätsleitung und der Dekanate traktandiert werden.

Dieser Berichtsweg bewährte sich im Zusammenhang mit dem VKGP Bericht 2018 nicht, weshalb in Absprache mit der Vize-Rektorin ein angepasster Berichtsweg für den vorliegenden Bericht definiert wurde. Neu wird der Bericht zunächst der Universitätsleitung unterbreitet und Anträge im Bericht werden an diese gestellt. Dies ist insofern angemessen, als dass der VKGP ein Erlass der Universitätsleitung ist. Anschliessend vertritt die Universitätsleitung zusammen mit der Präsidentin der GLK den Bericht in der Erweiterten Universitätsleitung.

Der ursprüngliche Berichtsweg band erstens die Universitätsleitung nicht angemessen ein, da für sie als Gremium keine eigenständige Rolle vorgesehen war. Zweitens entstand eine Doppelung durch die Tatsache, dass die Mitglieder der Universitätsleitung und die Dekanatsleitungen ebenfalls Mitglieder der Erweiterten Universitätsleitung sowie der Sitzung der Universitätsleitung und der Dekanatsleitungen sind.

Anträge an die Universitätsleitung

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

2 Stand der Implementierung 2018 – 2020

2.1 Universitätsleitungsbeschluss 2018 – 559

Nach dem die Erweiterte Universitätsleitung den Bericht 2018 am 03.07.2018 zur Kenntnis genommen hatte, behandelte die Universitätsleitung sie am 13.11.2018. Daraus ging der ULB 2018 – 559 hervor, der die Schwerpunkte der Umsetzung des VKGP für den Zeitraum 2018 – 2020 festlegte. Nachfolgend wird der Stand dieses ULBs bis Ende der genannten Berichtsperiode vorgestellt.

2.1.1 Strategische Grundsätze

Wortlaut und Umsetzung des ULBs

«Die Empfehlung ist bereits umgesetzt. Die Präsidentin der Gleichstellungskommission nimmt bereits Einsitz in der Arbeitsgruppe zur Formulierung der Strategischen Grundsätze.» Verantwortung: G. Siegert

Diese Empfehlung des Berichts 2018 wurde bereits vor dem Erlass des ULB 2018 – 559 erfüllt.

Handlungsbedarf

Es besteht kein weiterer Handlungsbedarf.

Anträge an die Universitätsleitung

Es werden keine Anträge gestellt.

2.1.2 Berufungsmonitoring

Wortlaut und Umsetzung des ULBs

«Die Gleichstellungsdaten zu den Berufungsverfahren werden der Universitätsleitung und der Erweiterten Universitätsleitung bekannt gemacht. Die Daten werden ausserdem in den Strategie- und Entwicklungsgesprächen mit den Fakultäten besprochen.» Verantwortung: G. Siegert

Die Gleichstellungsdaten zu den Berufungsverfahren («Berufungsmonitoring»), die seit 2016 im Rahmen der Berufungsanträge systematisch erfasst werden, wurden in den folgenden Gremien präsentiert:

- 04.06.2019: UL (ULB 2019 – 255)
- 20.08.2019: Sitzung der UL und der Dekan*innen (ULBD 2019 – 16)
- 03.03.2020: Gleichstellungskommission

Hingegen wurde das Berufungsmonitoring in der Erweiterten Universitätsleitung nie vorgestellt.

In den Strategie- und Entwicklungsgesprächen mit den Fakultäten wird das Thema im Rahmen der Professurenplanung diskutiert, ohne dass es separat traktandiert wird. Die meisten Fakultäten inkludieren dieses Thema unaufgefordert in ihren Präsentationen und skizzieren, welche Massnahmen sie unternehmen, um mehr Professuren mit Wissenschaftlerinnen zu besetzen.

Handlungsbedarf

Das Berufungsmonitoring stellt eine wichtige Wissensgrundlage für die Erhöhung des Professorinnenanteils dar und trägt somit dazu bei, dass eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter auf der Stufe Professur erreicht werden kann.¹ Dass es entgegen des ULB 2018 – 559 in der Erweiterten Universitätsleitung nicht vorgestellt wurde, konnte zu einem grossen Teil durch die Präsentationen in der Sitzung der Universitätsleitung und der Dekan*innen und in der GLK kompensiert werden. Zukünftiger Handlungsbedarf ergibt sich vielmehr in Hinblick auf die Vervollständigung und die Veröffentlichung des Berufungsmonitorings (siehe Kap. 2.3).

In Bezug auf die Strategie- und Entwicklungsgespräche mit den Fakultäten ist die systematische Besprechung des Berufungsmonitorings sehr zu begrüssen. Dieser Austausch würde die GLK und die AGL noch stärker in ihrer Arbeit unterstützen.

Anträge an die Universitätsleitung

Die Universitätsleitung beauftragt das Generalsekretariat, das Präsidium der GLK sowie die Leitung der AGL zu einem jährlichen Termin einzuladen. Der Termin wird jeweils zeitnah nach Abschluss der Strategie- und Entwicklungsgespräche mit den Fakultäten angesetzt und hat zum Ziel, über relevante Diskussionspunkte und Ergebnisse aus den Strategie- und Entwicklungsgesprächen zu informieren.

¹ Die folgenden LERU-Universitäten veröffentlichen Daten, die dem UZH-Berufungsmonitoring entsprechen: Cambridge, Dublin TCD, Edinburgh, Imperial, KU Leuven, UCL, Oxford. Die UK- und irischen Mitglieder der LERU tun dies im Rahmen ihrer regelmässigen Athena Swan Eingaben. Die Universität Heidelberg erfasst die gleichen Daten, veröffentlichen diese aber nicht.

2.1.3 Massnahmen zur Erhöhung des Professorinnenanteils

Wortlaut und Umsetzung des ULBs

«Die Universitätsleitung beauftragt die Gleichstellungskommission und die Abteilung Gleichstellung, die Daten zu den Berufungsverfahren als Grundlage für Massnahmenvorschläge zur Erhöhung des Professorinnenanteils zu verwenden. Die Gleichstellungskommission und die Abteilung Gleichstellung können der Universitätsleitung weitere Massnahmenvorschläge – unter besonderer Berücksichtigung der Ergebnisse des Aktionsplanprojekts «OTM-R» – bis spätestens Ende des Aktionsplans Chancengleichheit 2017-2020 unterbreiten, wobei die Kosten und der effiziente Einsatz von Mitteln zu berücksichtigen sind.» Verantwortung T. Crivelli Speciale, C. Löwe

Das Bundesprogramm P7 «Chancengleichheit und Hochschulentwicklung» 2017 – 2020 ist bis am 31.12.2021 verlängert worden, daher ist der einschlägige Beschluss noch nicht fällig.

Handlungsbedarf

Der Auftrag wird bis am 31.12.2021 (Ende des Aktionsplans 2017 – 2020) erledigt.

Anträge an die Universitätsleitung

Es werden keine Anträge gestellt.

2.1.4 Vereinbarkeit

Wortlaut und Umsetzung des ULBs

«Es wird auf die Erarbeitung und Inkraftsetzung weiterer Vereinbarkeitsrichtlinien verzichtet. Weitere Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie können aber unter Berücksichtigung der Kosten und eines effizienten Mitteleinsatzes angedacht werden.» Verantwortung: offengelassen

Da die UZH sich im ULB 2018 – 559 gegen weitere Vereinbarkeitsrichtlinien entschieden hat, ergeben sich auch keine Schritte der Umsetzung. Die 2016 von der UZH unterzeichnete Charta «Familie in der Hochschule» bildete in der Berichtsperiode nach wie vor den Kern der Umsetzung des VKGP im Bereich Vereinbarkeit (Punkt 4).

Folgende Massnahmen in Bezug auf die Vereinbarkeit konnten ohne zusätzliche Kosten und unter Berücksichtigung eines effizienten Mitteleinsatzes realisiert werden:

- 2018: Onlineschaltung «Familienportal UZH»² entwickelt durch die AGL, Abteilung Personal, Abteilung Professuren, Sicherheit und Umwelt, Internationale Beziehungen, Studieninformation und Beratung, Graduate Campus, Abteilung Forschung Nachwuchsförderung und Innovation, Betriebsdienst, GLK, Stiftung kihz sowie Leben im Alter (LiA)
- 2018: Erlass der Führungsgrundsätze der UZH mit Verbindung zum VKGP³
- 2019: Erweiterung «Familienportal UZH» um den Bereich Netzwerk Parents@UZH, entwickelt durch die AGL

² www.families.uzh.ch

³ https://www.uzh.ch/cmsssl/dam/jcr:d9fba2ba-ae8e-4a42-a646-471368fcd8a8/2018_Fuehrungsgrunds%C3%A4tze_DE_1809.pdf

- 2019: Erlass «Strategische Grundsätze» mit Hinweis auf Familienorientierung
- 2020: Anpassungen zum «Merkblatt Elternschaft» (Regenbogenfamilien, Vaterschaftsurlaub)
- 2020: Veröffentlichung des Papiers «Teamempfehlungen zu Vereinbarkeit», entwickelt durch die AGL in Absprache mit der Abteilung Personal
- 2020: Gründung der Arbeitsgruppe «Family Policy» durch Personalkommission und AGL aufgrund der Mitarbeitendenbefragung 2019
- Kontinuierlich: Workshopreihe «Who Cares?» mit 1-2 Veranstaltungen pro Kalenderjahr, organisiert durch die AGL in Zusammenarbeit mit dem Psychologischen Institut

Handlungsbedarf

Die Charta «Familie in der Hochschule» spielt eine wichtige Rolle bei der Umsetzung des VKGP (Punkt 4). Es braucht dafür einen neuen Umsetzungsplan, der auf eine verbesserte Kommunikation der Charta und insbesondere der Vereinbarkeit als Führungsthema, etwa in den «Führungsgrundsätzen» oder in Weiterbildungen, fokussiert. Die 2020 gegründete Arbeitsgruppe «Family Policy» wird hierfür 2021 einen einschlägigen Antrag an die Universitätsleitung stellen.

Anträge an die Universitätsleitung

Es werden keine Anträge gestellt.

2.1.5 Schutz vor sexueller Belästigung

Wortlaut und Umsetzung des ULBs

«Die Universitätsleitung stellt die Kontinuität in der Betreuung und Finanzierung von RSB-Fällen unter Berücksichtigung eines effizienten Mitteleinsatzes sicher. Sowohl dieses Angebot wie auch das neue Angebot einer universitären Beratungs- und Schlichtungsstelle können im Sinne eines breit gefassten Geschlechterverständnisses ausgedehnt werden. Diese Ausdehnung sollte ebenfalls unter Beachtung eines effizienten Mitteleinsatzes erfolgen.» Verantwortung: offengelassen

Die Stelle der Geschäftsführung der Kommission RSB ist mit einer qualifizierten Juristin besetzt, damit konnte die Unterstützung bei der Betreuung von RSB-Fällen sichergestellt werden.

Die Schnittstelle zwischen AGL, Kommission RSB und Untersuchender Person in Bezug auf LGBTIQ Themen konnte geklärt werden und es wurde ein regelmässiger Austausch dazu etabliert. Mit dem neuen Beratungsangebot der AGL zu LGBTIQ wurden die ersten Angebote für UZH-Angehörige realisiert.⁴ Insbesondere in Bezug auf Transidentität konnten konkrete Schritte zur Umsetzung von Namensänderung bewerkstelligt werden.

Die Beratungs- und Schlichtungsstelle für die Mitarbeitenden der UZH (MBS) arbeitete in der Berichtsperiode stets mit einem breit gefassten Geschlechterverständnis.

Handlungsbedarf

Seit Januar 2021 beteiligen sich die Kommission RSB und die AGL erfolgreich am P-7 Kooperationsprojekt «Etablierung des nationalen Tages gegen sexuelle Belästigung an Schweizer Hochschulen». Damit können notwendige Kampagnen im Austausch mit weiteren Schweizer

⁴ <https://www.gleichstellung.uzh.ch/de/angebote/lgbtiq.html>

Universitäten erarbeitet und die mit der Role-Model Funktion der UZH verbundene hohe Kompetenz im Bereich «Schutz vor sexueller Belästigung» mit anderen Institutionen geteilt werden. Die hierfür notwendigen Ressourcen sind zu gegebener Zeit sicherzustellen.

Anträge an die Universitätsleitung

Es werden keine Anträge gestellt.

2.1.6 Kommunikation

Wortlaut und Umsetzung des ULBs

«Die Universitätsleitung beauftragt die Abteilung Kommunikation, alle Kommunikationsverantwortlichen der UZH adäquat für den Sprach- und Bildleitfaden 2018 zu sensibilisieren.»

Verantwortung: J. Dinner

Die Kommunikationsverantwortlichen der UZH wurden im Rahmen des Netzwerkes Kommunikation auf den Sprach- und Bildleitfaden aufmerksam gemacht. Zudem wurde im UZH Journal und auf UZH News ausführlich darüber berichtet.⁵

Innerhalb der Abteilung Kommunikation wurde der Leitfaden zur Kenntnis genommen und diskutiert. Er wird in der täglichen Praxis beherzigt. Die Abteilung Kommunikation hat zudem die Funktion einer Themenverantwortlichen «Gleichstellung und Diversität» geschaffen. Die Themenverantwortliche berät und unterstützt die AGL.

Handlungsbedarf

Die Abteilung Kommunikation betrachtet die Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen als eine Daueraufgabe. Entsprechend sollen auch in Zukunft geeignete Gelegenheiten genutzt werden, um innerhalb der UZH auf den Sprach- und Bildleitfaden hinzuweisen. Eine Möglichkeit besteht zum Beispiel darin, ihn in einer der kommenden Sitzungen des Netzwerkes Kommunikation erneut zu thematisieren.

Anträge an die Universitätsleitung

Es werden keine Anträge gestellt.

2.2 Kinderbetreuungsangebote durch die Stiftung kihz

Die 2002 durch die ETH Zürich und die UZH gegründete Stiftung stellte in der Berichtsperiode weiterhin Betreuungsplätze für die Kinder von Hochschulangehörigen zur Verfügung. Diese Angebote sind zunächst für Eltern mit jungen Kindern zentral, aber sie sind ebenfalls für Personen ohne solche Betreuungspflichten wichtig, denn wenn Eltern ihre beruflichen Aufgaben nicht erledigen können, so steigt die Belastung auf andere im Team.

Zu den bereits bestehenden Angeboten wie Kindertagesstätten, Ferienbetreuung und kihz mobil wurde im Jahr 2019 zusätzlich das Angebot kihz flex an der UZH verstetigt und auf die Tagesstätten

⁵ <https://www.news.uzh.ch/de/articles/2018/sprachleitfaden.html>,
<https://www.journal.uzh.ch/dam/jcr:80a6b87f-778e-4bcf-a39f-6d798b1f3935/uzh-journal-2018-2.pdf> Seite 7.

ausgedehnt. Weiter konnte die Belegung der Krippenplätze nach dem Ausbau an den Standorten Feyerabend und Sumatra konsolidiert werden.

In der Berichtsperiode wurden zudem zahlreiche Prozesse optimiert. Besonders zu nennen sind dabei die Einführung von datenschutzgerechten digitalen Zugängen, welche für An- und Abmeldeprozesse, für Dokumentation und für die Kommunikation mit den Eltern genutzt werden.

Handlungsbedarf

Es besteht kein weiterer Handlungsbedarf.

Anträge an die Universitätsleitung

Es werden keine Anträge gestellt.

2.3 Aktionsplan Chancengleichheit der UZH 2017 – 2020

Der Aktionsplan Chancengleich der UZH 2017 – 2020 wurde als Beitrag zur Umsetzung des VKGP festgelegt («...nutzt die Universität Zürich das Programm «Chancengleichheit und Hochschulentwicklung» gezielt dazu, einen Aktionsplan vorzulegen, der in erster Linie einen Beitrag zur Umsetzung des VKGP leisten soll»⁶). So nutzt die UZH das universitätsexterne Bundesprogramm gezielt zur Förderung ihrer eigenen Werte. Der Aktionsplan wurde in der Berichtsperiode plangemäss umgesetzt, wie die jährlichen Reportings der UZH an swissuniversities/SBFI stets aufgezeigt haben.

Der Aktionsplan besteht zunächst aus drei Hauptprojekten, die jeweils unterschiedliche Punkte des VKGP aufnehmen und entsprechende Beiträge zu dessen Umsetzung liefern (Tabelle 1). Weiter umfasst der Aktionsplan zusätzliche Aktivitäten, die die drei Hauptprojekte auf sinnvolle Art und Weise umrahmen und mit einander verknüpfen.

Der Aktionsplan konnte bisher vor allem im Bereich Berufung/Professorenschaft («Vorgaben zum Auswahlverfahren im Berufungsprozess (UL 29.05.2018)», Weiteretablierung des Berufungsmonitorings) eine strukturbildende Wirkung entfalten. Auch in den Bereichen Forschungsförderung und Führung konnten Schritte unternommen werden, die als wertvolle Beiträge zur Umsetzung des VKGP zu werten sind.

Tabelle 1. Hauptprojekte des Aktionsplans

Projekt	Punkt VKGP	Ergebnisse
P1: Open, transparent and merit-based recruitment of researchers (OTM-R)	Personelle Vertretung (Punkt 1)	Mitarbeit an «Vorgaben zum Auswahlverfahren im Berufungsprozess (UL 29.05.2018)» sowie Erstellung der Folien «Wie können Sie Auswahlverfahren fairer und transparenter gestalten? Grundsätze für Vorsitzende und Mitglieder von Berufungskommissionen» (D, E) Berufungsmonitoring UZH inkl. Analyse, Berichte, Präsentation in Gremien der UZH Mitarbeit an «Besetzung von Professuren (Berufungen): Empfehlungen und Good Practices (swissuniversities Kammer UH 14.09.2020)» (D, E) Kurse zu strukturierter Interviewführung und zu Implicit Bias Öffentlichkeitsarbeit, Konferenzteilnahme
	Ausgewogenheit in allen universitären Funktionen und Gremien (Punkt 2)	

⁶ file:///Users/kgilla/Downloads/AP_2017-20_web.pdf Seite 1

P2: Forschungsförderung und wissenschaftliche Karriere	Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses (Punkt 3)	Durchführung von mehr als 15 Anlässen (Workshops, Informationsanlässe, Panels) zu nationaler und europäischer Forschungsförderung mit UZH-internen und -externen Expert*innen. Über 450 Teilnehmerinnen (UZH-Nachwuchs) Erhöhung der Anzahl und Anteil Forschungsgesuche von Wissenschaftlerinnen etwa bei SNF/Ambizione und ERC StG Erhöhung der Erfolgsquote der Wissenschaftlerinnen etwa bei SNF/Ambizione und ERC StG Siehe Tabelle 2 (unten)
P3: Neue Organisationsmodelle für Teilzeitaufgaben an der Universität Zürich	Vereinbarkeit (Punkt 4)	Sichtbarmachung der Bedeutung des Themas Teilzeitaufgaben an universitären Hochschulen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben Konkrete Organisationsmodelle für Teilzeitaufgaben konnten in den beiden Disziplinen mit dem grössten Handlungsbedarf und Bedürfnissen (Humanmedizin und Veterinärmedizin) erarbeitet werden Das Modell der (temporären) Teilzeitprofessur als eine Möglichkeit Vereinbarkeit zu erhöhen wurde universitätsweit mit verschiedenen Kommunikationsmassnahmen bekannt gemacht
	Personelle Vertretung (Punkt 1) Ausgewogenheit in allen universitären Funktionen und Gremien (Punkt 2)	Ausarbeitung von Anregungen für den besseren Schutz der Forschungszeit an der Vetsuisse, denn eine klare Regelung von Stellvertretungen ist essenziell, wenn es darum geht, protected research time umzusetzen Erste Überlegungen in Richtung Dekanatsamt zukünftig als Doppelbesetzung zu ermöglichen

Als Exkurs erläutert Tabelle 2 zusätzlich die Ergebnisse des Projekts «Forschungsförderung und wissenschaftliche Karriere» anhand der zwei Förderungsgefässe SNF/Ambizione und ERC/Starting Grants. Obwohl die niedrigen Fallzahlen aussagekräftige Schlussfolgerungen erschweren, sind positive Tendenzen bezüglich Gesuchstellung als auch Erfolgsquote ersichtlich. Der Vergleich der Zahlen 2019 (vor der Durchführung der Angebote) und 2020 (nach der Durchführung der Angebote) zeigt auf, dass die UZH 2020 eine höhere Anzahl Gesuche als 2019 von sowohl Frauen als auch von Männern einreichen konnte. Dabei ist bei beiden Förderungsinstrumenten der Anstieg bei der Gesuchstellung bei den Frauen anteilmässig grösser als bei den Männern. Dieselbe Schlussfolgerung gilt für die Zusprachen: Zusprachen an Frauen entwickelten sich von 2 auf 7 (SNF/Ambizione) und von 0 auf 2 (ERC/Starting Grants), während die einschlägigen Zahlen zu den Gesuchen von Männern ein deutlich weniger positives Bild darstellen.

Tabelle 2. Projekt 2: Gesuche und Zusagen bei SNF/Ambizione und ERC/Starting Grants

	Frauen	Männer
	SNF/Ambizione	
Gesuche 2019*	15	29
Gesuche 2020	27	41
Zusprachen 2019	2	7
Zusprachen 2020	7	8
	ERC/Starting Grant	
Gesuche 2019	2	13
Gesuche 2020	15	21
Zusprachen 2019	0	2
Zusprachen 2020	2	1

* 2019: Vor Angeboten, 2020: Nach P2-Angeboten

2020 hatten 8 der 27 Ambizione-Gesuchstellerinnen und 5 der 15 ERC/Starting-Grant-Gesuchstellerinnen ein P2-Angebot besucht. Bekannt ist aktuell, dass zwei der acht Ambizione-Teilnehmerinnen eine Zusprache mit der UZH als host institution erhielten.

Weiter sind die folgenden zwei Punkte zu berücksichtigen: Erstens besteht durchaus die Möglichkeit, dass P2-Teilnehmerinnen Gesuche später als 2020 stellen. Solche Gesuche sind in den aktuellen Daten nicht abgebildet. Zweitens berücksichtigen die Daten allfällige Teilnehmerinnen nicht, die Zusprachen für Gesuche mit einer anderen host institution als die UZH erhielten, denn einschlägige Daten liegen nicht vor (vereinzelte Fälle sind jedoch bekannt).

Im Rahmen des Aktionsplans wurden zudem die folgenden, kleineren und punktuellen Projekte durchgeführt:

- Rechtsgutachten zur Vorzugsregel «Wo ein Geschlecht stark untervertreten ist, wird bei gleicher Qualität grundsätzlich den Kandidierenden des jeweils untervertretenen Geschlechts der Vorzug gegeben» (VKGP; Punkt 2) im Auftrag erstellt durch Dr. iur. Susy Stauber-Moser (Rechtsanwältin und Altpräsidentin der Schlichtungsbehörde nach Gleichstellungsgesetz des Kantons Zürich (29.06.2020, nicht veröffentlicht)
- Rechenbeispiele zu den Zürcher Lebenshaltungskosten unter Einbezug der Kosten der familienexterner Familienbetreuung im Auftrag erstellt durch Firma INFRAS (noch nicht abgeschlossen)
- Online Forecasting-Modell zur Entwicklung des Professorinnenteils durch AGL und Multimedia- und E-Learning Services MELS (22.04.2021)⁷

Da das Bundesprogramm aufgrund der Corona-Pandemie bis 31.12.2021 verlängert wurde, läuft der Aktionsplan der UZH über das Ende des Jahres 2020 hinweg weiter. Die Projekte und Aktivitäten des Aktionsplans werden entsprechend der jeweiligen Projekt-/Aktivitäten-Gegebenheiten flexibel im Laufe des Jahres 2021 abgeschlossen. Die verschiedenen Projekte und Aktivitäten wirken über die Projektlaufzeit hinaus. So wurde beispielsweise beim Site-Visit der institutionellen Akkreditierung der UZH im April 2021 (nach Abschluss der Berichtsperiode) auf das im Rahmen des Aktionsplans im Auftrag erstellte Rechtsgutachten zu quotenbasierten Massnahmen Bezug genommen und im Frühjahr 2021 hat die LERU-Gruppe zu Careers (CARE) zu einer Präsentation des OTM-R-Projekts eingeladen.

Handlungsbedarf

Der Aktionsplan bleibt zwar nur bis zum 31.12.2021 in Kraft, jedoch hat die UZH in einem Schreiben an swissuniversities vom 25.09.2020 ihre Absicht erklärt, den Aktionsplan darüber hinaus nachhaltig zu verankern. Vor dem Hintergrund, dass die Europäische Kommission neu Gender Equality Plans (GEPs) als Kriterium für die Antragsberechtigung bei Horizon Europe ab 2022 festgelegt hat, steht die Überlegung, diese Verankerung in Form eines neuen Aktionsplans zu gewährleisten, der gleichzeitig die Horizon-Europe-Anforderungen erfüllt. Der VKGP und die Diversity Policy dienen hierzu als gute Grundlage für die UZH (siehe Kap. 2.10).

Obwohl das Berufungsmonitoring bereits im Rahmen des Aktionsplans 2013 – 2016 entstanden ist (Datenerfassung seit Oktober 2016), konnte es seine Bedeutung erst im Aktionsplan 2017 – 2020

⁷ <https://www.gleichstellung.uzh.ch/de/gleichstellungsmonitoring/professuren/forecasting.html>

entfalten. Die Daten haben wichtige Hinweise über die Gleichstellungseffekte der Berufungsverfahren liefern können und dienen somit als Grundlage für eine faktenbasierte Diskussion. Weil die Erhöhung des Professorinnenanteils für die UZH weiterhin ein zentrales Gleichstellungs-Anliegen bleibt, stehen aktuell die folgenden Schritte im Fokus:

- Verstetigung und Transparenz: Das Berufungsmonitoring wird in das Gleichstellungsmonitoring integriert und somit regelmässig veröffentlicht.
- Erweiterung der Indikatoren: Das Berufungsmonitoring umfasst aktuell nicht den Indikator des Geschlechts der jeweils ernannten Person und sollte darum erweitert werden, damit weitere wichtige Fragestellungen adressiert werden können.⁸ Der ULB 2019 – 255 II (bislang nicht umgesetzt) geht bereits ein Stück weit in diese Richtung und kann als Grundlage dienen, auf die weiter aufgebaut wird.

Die im Aktionsplan entwickelten Angebote zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses – ein zentrales Anliegen des VKGP (Punkt 3) – konnten nach Ablauf des Aktionsplans nicht verstetigt werden. Dies obwohl die Angebote auf grosses Interesse bei den Nachwuchswissenschaftlerinnen stiessen und, soweit Zahlen vorliegen und aussagekräftig sind, Wirkung zeigen konnten. Dies ist bedauerlich, da das Einwerben von kompetitiven Drittmitteln von zentraler Bedeutung für den erfolgreichen Aufbau einer wissenschaftlichen Laufbahn ist und dieser Handlungsbereich somit eine hohe Priorität bei einer gleichstellungsorientierten Nachwuchsförderung aufweisen sollte. Die AGL führt eine Auswahl der Angebote nach dem Ende des Aktionsplans weiter.

Anträge an die Universitätsleitung

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.

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, Oktober 2016.

2.4 ULB 2020 – 63

Im Februar 2020 behandelte die Universitätsleitung die Berufungsstatistik 2019.⁹ Daraufhin erfolgte der ULB 2020 – 63, der das Prorektorat Forschung, das Prorektorat Professuren und wissenschaftliche Information, die Abteilung Professuren und die AGL beauftragte, «Massnahmen zur Erhöhung der Berufsquote von Frauen vorzuschlagen und dabei ein spezielles Augenmerk auf die Schnittstelle zwischen Oberassistentz und Professur zu legen. Gegebenenfalls sind auch Vorgaben bezüglich Professuren ad personam sowie Direkt- und Hausberufungen zu prüfen».

⁸ Bisher wird der Prozess bis und mit den Listenplatzierungen im Berufungsantrag in den Daten des Berufungsmonitorings abgebildet.

⁹ <https://www.fi.uzh.ch/dam/jcr:06847405-7e4f-4fcf-8f45-5ac47803a2e4/Berufungen%20zwischen%202019%20und%202012.pdf>; für 2020 siehe https://www.media.uzh.ch/dam/jcr:fae0fb68-da40-40d1-abe7-8ea124d6ac77/210415_Pr%C3%A4sentation_download.pdf Folie 19. Ein Jahr nach dem Erlass des ULB 2020 – 63 zeigte die Berufungsstatistik 2020, dass die UZH in dem Jahr 42% Frauen berufen hatte, was sehr positiv zu bewerten ist.

Unter der Leitung des Prorektors Professuren und wissenschaftliche Information wurde der ULB am 25.06.2020 und am 21.09.2020 im Kreis der vier beauftragten UZH-Einheiten sowie der Fakultäten besprochen. Beschlossen wurde ein Paper zu den folgenden 6 Themen, das in der Arbeitsgruppe ULB 2020-63, in der Universitätsleitung und in der Universitätsleitung/Dekan*innen-Sitzung präsentiert werden soll:

- Bestandsaufnahme: Sammlung der UZH-zentralen sowie fakultären einschlägigen Policies und Praktiken (selbstaufgelegte «best practices»), etwa WWF Over-sampling, PhF 10er-Liste mit 50/50-Vorgabe, MeF Redesign, etc.
- Datenlage: Übersicht der vorliegenden Daten zu den einschlägigen Themen sowie Vorschlag zu noch zu erfassenden Indikatoren. Einschliesslich Analyse der Daten ohne MeF.
- Assistenzprofessuren: Neues Modell zur Erhöhung des Professorinnenanteils durch Incentivierung mit UZH-Mitteln.
- Verschärfte Begründungspflicht: Während 5-7 Jahre pilotweise Umsetzung der Präferenzregel (VKGP Punkt 2) durch Begründungspflicht im Berufungsantrag, wenn primo loco keine Frau ist. An festgelegten Zielgrössen bezüglich des Frauenanteils bei den Ernennungen gebunden. Steigende Begründungspflicht bei Zielverfehlung.
- Modell TU Eindhoven: Rechtmässigkeit in der Schweiz prüfen lassen.
- Policy mit Leistungsvereinbarung: Entwicklung einer Policy der Universitätsleitung zu den Berufungsverfahren. Einschliesslich Zielgrössen bezüglich des Frauenanteils bei den Berufungen.

Das Paper lag am Ende der Berichtsperiode noch nicht vor.

Handlungsbedarf

Die AGL stellt den Bericht zuhanden des Prorektors Professuren und wissenschaftliche Information fertig.

Anträge an die Universitätsleitung

Es werden keine Anträge gestellt.

2.5 Gleichstellungsmonitoring: 360-Grad Perspektive auf die Professuren

Dass Daten zur Gleichstellung der Geschlechter in der Berichtsperiode an Bedeutung zugenommen haben, ist grundsätzlich sehr zu begrüssen. Es ist zudem davon auszugehen, dass Daten als Bestandteil der Gleichstellungsarbeit in Zukunft an Bedeutung gewinnen werden, da Hinweise vorliegen, dass die Gender Equality Plans des Horizon Europe Programms (siehe Kap. 2.10) auf Daten basieren müssen.

Daten sollen eine gemeinsame Diskussionsgrundlage innerhalb einer Organisation sowie zwischen der Organisation und ihrer Umwelt darstellen. Gerade als Stätte der Wissensproduktion und -vermittlung legt die UZH Wert auf einen wissenschaftsbasierten Diskurs, so dass ein Fokus auf Daten grundsätzlich ganz natürlich dazugehört. Auch stellen Divergenzen zwischen Daten etwa in verschiedenen Publikationen nicht automatisch ein Problem dar. Schliesslich kann es je nach Zweck einer Datenanalyse oder -präsentation durchaus gute Gründe geben, bestimmte Indikatoren und Datenquellen vorzuziehen. Gleichzeitig ist ein gemeinsames Verständnis von der zweckbezogenen Angemessenheit von Daten Voraussetzung eines zielführenden inhaltlichen Diskurses, damit die

Daten die Entwicklung der UZH unterstützt und ihr nicht im Weg stehen. Diese Voraussetzung war in der Berichtsperiode zum Teil nur bedingt gegeben, insbesondere war dies bei Daten zur Professorenschaft nicht der Fall. Beispielhaft können an dieser Stelle das Gleichstellungsmonitoring, der Jahresbericht und die Berufungsdatenbank erläutert werden:

Erstens erscheinen in den Publikationen unterschiedliche Konstellationen von Begriffen, die in der Alltagssprache sehr ähnlich sind oder synonym verwendet werden, e.g. «Ernennung», «Berufung», «Beförderung». Dies kann dazu führen, dass Zahlenangaben in den verschiedenen Publikationen scheinbar nicht übereinstimmen.

Zweitens bildet das Gleichstellungsmonitoring ausschliesslich die erste Ernennung einer Person an der UZH ab. Der Jahresbericht und die Berufungsdatenbank kennen diese Einschränkung jedoch nicht. Diese Unstimmigkeiten erschweren die Kommunikation und die Implementierung wirksamer Massnahmen.

Drittens enthält das Gleichstellungsmonitoring keine Daten zu Austritten aus der Professorenschaft (Emeritierungen oder aus anderen Gründen). Damit sind auch keine vollständigen Detailanalysen zur Entwicklung der Professorenschaft über die Zeit möglich.

Handlungsbedarf

Die Situation bezüglich Gleichstellungsdaten ist bekannt und soll im Rahmen der Umsetzung des ULB 2020 – 63 (siehe Kap. 2.4) ganzheitlich angegangen werden. Es stellen sich aber auch grundsätzliche Fragen für das mit dem VKGP verknüpften Gleichstellungsmonitoring, die vorliegend dokumentiert werden sollen.

Das Gleichstellungsmonitoring soll der UZH weiterhin als ein in sich schlüssiges Führungsinstrument zur Verfügung stehen, das gleichzeitig Kontinuität anbietet und seine Relevanz im Laufe der Zeit beibehält. In diesem Sinne und vor dem Hintergrund der oben erläuterten Sachverhalte soll es verstärkt als Onlinetool mit interaktiven Elementen weiterentwickelt werden. Vor allem die Darstellung der Ein- und Austrittsdaten der Professorenschaft im Sinne einer 360°-Perspektive wäre eine wichtige Erweiterung des bestehenden Tools. Zudem sollte das Tool in gewissen Kategorien noch mehr Auswahlmöglichkeiten bieten wie beispielsweise eine detailliertere Darstellung der verschiedenen Professur-Typen (tenure track, SNF, ...). So würde ein wichtiger Schritt hin zu einer gemeinsamen Diskussionsgrundlage genommen.

Anträge an die Universitätsleitung

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.

2.6 Mitarbeitendenbefragung

In der Berichtsperiode führte die UZH ihre erste Mitarbeitendenbefragung durch. Es beteiligten sich 4'022 Personen, mit Variation bei den einzelnen Items. Die Antworten wurden jeweils als Durchschnitte aller Antworten auf 0 - 100 Skalen präsentiert.

Es ist grundsätzlich sehr zu begrüßen, dass in der Befragung auch Aspekte des VKGP aufgenommen wurden. Im Abschnitt «Vereinbarkeit Berufs- und Privatleben» lag die durchschnittliche Zufriedenheit der UZH-Mitarbeitenden im Bereich von 77 – 78%, was einer mittleren Zufriedenheit entspricht.¹⁰ Die Frage nach den Kinderbetreuungsangeboten an der UZH wurde jedoch als nicht ausreichend angesehen und die Bewertung fiel in diesem Punkt eher schlecht aus (48%).¹¹

Im Abschnitt «Chancengleichheit und Diversität» erreichte die UZH 86% Zustimmung zur Aussage, dass alle Mitarbeitenden unabhängig von Alter, Geschlecht, Religion, sozialer Herkunft, geographischer Herkunft, Behinderung, sexueller Orientierung etc. gleichbehandelt werden. Weiter gaben 89% der Befragten an, in den vorangehenden 12 Monaten keine Diskriminierungen im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit an der UZH erlebt zu haben, während 7% angaben, dies ein Mal und 5% mehrfach erlebt zu haben.

Auffallend ist, dass die Antworten der 20 Mitarbeitenden, die bei der Frage nach dem Geschlecht die Kategorie «Anderes» angekreuzt hatten, wesentlich negativer ausfielen als die Antworten von Personen, die sich als «männlich» oder «weiblich» identifizierten.¹² Über die gesamte Befragung hinweg lagen bei dieser Gruppe 24 Antworten im sehr niedrigen Bereich (rot im Ampelsystem der Umfrage), bei den Geschlechterkategorien «männlich» und «weiblich» gab es hingegen nur je zwei rote Ampeln.

Handlungsbedarf

Die Ergebnisse zu den Kinderbetreuungsangeboten werfen Fragen auf. Weiterführende Informationen können in der nächsten Mitarbeitendenbefragung erfasst werden und als Wissensgrundlage für weiterführende Massnahmen dienen. Dem Befund, dass die Kinderbetreuungsangebote der UZH als nicht ausreichend eingestuft wurden, sollte detaillierter nachgegangen werden, um in Erfahrung zu bringen, was zu dieser schlechten Bewertung geführt hat (z.B. willkürliche Zuteilung von fixen Wochentagen, fehlende Ferienprogramme, ungenügende flex-Betreuung, zu wenige Säuglingsplätze, fehlende Betreuung in der Nähe der Wohnadresse, tiefe Qualität des pädagogischen Konzepts oder des Ernährungskonzepts, etc.).

Dem Befund, dass die Gruppe der Personen, die unter Geschlecht «Anderes» angaben, wesentlich kritischer sind als der Durchschnitt, wird aufgrund der kleinen Grösse dieser Gruppe nicht mehr im Rahmen weiterer Mitarbeitendenbefragungen nachgegangen. Der Erwerb des Swiss LGBTI-Labels im Jahr 2021 bietet konkrete Möglichkeiten, mehr zu diesen Anliegen in Erfahrung zu bringen und allfälligen Problemen entgegenzuwirken.

Anträge an die Universitätsleitung

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 der UZH sind bei der Entwicklung der Fragen einzubeziehen.

¹⁰ «Die Universität Zürich bietet mir angemessene Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (z.B. durch flexible Arbeits- und Sitzungszeiten, Teilzeitmodelle)», «Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben wird von meiner vorgesetzten Person/vorgesetzten Stelle beachtet», [https://www.evaluation.uzh.ch/dam/jcr:c9caff93-89ec-4639-8e17-f071075e0063/Universit%C3%A4t%20Z%C3%BCrich_Universit%C3%A4t%20Z%C3%BCrich%20\(UZH\)_de.pdf](https://www.evaluation.uzh.ch/dam/jcr:c9caff93-89ec-4639-8e17-f071075e0063/Universit%C3%A4t%20Z%C3%BCrich_Universit%C3%A4t%20Z%C3%BCrich%20(UZH)_de.pdf)

¹¹ «Es stehen ausreichende Angebote der Universität Zürich für die Kinderbetreuung zur Verfügung».

¹² https://www.evaluation.uzh.ch/dam/jcr:5d2b3e35-9da0-4dfa-9ed1-64765981f509/100_Personenbezogene_Variablen_UZH_gesamt_de.pdf

2.7 Lohngleichheitsanalyse

Die UZH führte 2020 eine Lohngleichheitsanalyse im Sinne des per 01.07.2020 in Kraft getretenen teil-revidierten Gleichstellungsgesetzes durch. Die bereinigte Differenz zwischen Frauen und Männern lag mit 1.3% im Toleranzbereich des Bundes (5%). Die von externer Stelle durchgeführte Revision der Lohngleichheitsanalyse, wie es das Gleichstellungsgesetz vorsieht, bestätigte die Korrektheit der Durchführung der Analyse der UZH.

Obwohl es das Gleichstellungsgesetz aufgrund des guten Ergebnisses der UZH nicht vorsieht, plant die UZH bereits eine erneute Durchführung 2023.¹³

Handlungsbedarf

Obwohl der UZH-Wert bereits sehr komfortabel im Toleranzbereich des Bundes liegt, sollte es das Ziel sein, dass keine Differenz zwischen Frauen und Männern besteht. Insofern besteht weiterhin Handlungsbedarf.

Anträge an die Universitätsleitung

Es werden keine Anträge gestellt.

2.8 Institutionelle Akkreditierung 2022

In der Berichtsperiode liefen die Vorbereitungen der UZH zur institutionellen Akkreditierung an, die nach Hochschulförderungs- und Koordinationsgesetz (HFKG) bis 2022 erfolgen muss. Das genannte Gesetz setzt für das Erlangen der Akkreditierung voraus, dass die jeweilige Bildungseinrichtung ihren Auftrag so erfüllt, «dass die Chancengleichheit und die tatsächliche Gleichstellung von Mann und Frau gefördert werden» (Art. 30 Abs. 1 lit. A Ziff. 5 HFKG).

Da der Selbstevaluationsbericht der UZH und die nachfolgenden Schritte des Akkreditierungsprozesses erst nach dem Ende der Berichtsperiode erschien respektive stattfanden, wird die Akkreditierung erst im Bericht 2024 zum VKGP substantiell aufgegriffen. An dieser Stelle sollen lediglich die folgenden Punkte festgehalten werden:

- Die Erhöhung des Professorinnenanteils ist Bestandteil des Aktionsplans im Selbstevaluationsbericht der UZH.
- Das Expert*innenteam nannte Chancengleichheit als eines von vier Schwerpunktthemen der Site Visit vom April 2021.

Der weitere Verlauf der Akkreditierung wird Gegenstand des VKGP Berichts 2024 sein.

Handlungsbedarf

Es besteht kein weiterer Handlungsbedarf.

¹³ https://www.gleichstellung.uzh.ch/de/angebote/lohngleichheit/logib2020.html#UZH_Lohngleichheitsanalyse_2020

Anträge an die Universitätsleitung

Es werden keine Anträge gestellt.

2.9 Aktionsplan der UZH ab 2022 und Horizon Europe

Wie im Kap. 2.3 erläutert, hat sich die UZH durch die Teilnahme am Bundesprogramm P7 «Chancengleichheit und Hochschulentwicklung» dazu verpflichtet, einen Aktionsplan nach dem Ende des genannten Bundesprogramms weiterzuführen. Seit die Europäische Kommission im Jahr 2020 bekannt gegeben hat, dass für eine Antragsberechtigung ab 2022 ein Gender Equality Plan vorgelegt werden muss, ist klar, dass die oben genannte P7-Verpflichtung am besten im Format eines Horizon-Europe-konformen Aktionsplans erfüllt wird. Mit dem VKGP sowie den weiteren Policies und Strategie-Dokumenten verfügt die UZH bereits über eine ausgezeichnete Grundlage dafür. Durch die Mitgliedschaft in der LERU (Policy-Gruppe Equality, Diversity, Inclusion) konnten erste Vorbereitungen bereits im Jahr 2020 begonnen werden, d.h. mehrere Monate bevor die Europäische Kommission ihre Guidance (Anforderungen) zu den Gender Equality Plans verfasst oder veröffentlicht hatte.

Handlungsbedarf

Unter der Annahme, dass die Beteiligung der Schweiz am Horizon Europe einen sehr hohen Stellenwert hat und gelingen wird, muss die UZH sicherstellen, dass sie alle Kriterien der Antragsberechtigung erfüllt. Die aktuelle politische Lage bleibt ungeklärt, doch die Beteiligung der Schweiz am Horizon Europe und seinem Nachfolge-Programm ist dennoch wichtig. Deswegen sollen die Schweizer Hochschulen ihren Fokus weiterhin auf die europäische Forschungsförderung ausrichten.

Anträge an die Universitätsleitung

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 VKGP und der Diversity Policy.

2.10 VKGP und Diversity Policy der UZH

Ausgangslage

Die 2018 durch die Universitätsleitung genehmigte Diversity Policy stellt eine zeitgemässe Entwicklung für die UZH dar.¹⁴ Die Policy adressiert die Förderung von Vielfalt und den Abbau von Diskriminierungen als Werte der UZH. Die Policy wird durch einen Umsetzungsplan ergänzt und die Arbeit rund um die Diversity Policy wird von einer Steuerungsgruppe begleitet. Diese besteht aus Vertretungen der Einheiten der Zentralen Dienste, die primär mit Diversity-Themen in Berührung kommen.

Dass die UZH mit dem VKGP und der Diversity Policy zwei Policies zu recht ähnlichen Themen hat, ist historisch begründet. Der VKGP wird von der GLK sowie der AGL begleitet, während für die

¹⁴ <https://www.gleichstellung.uzh.ch/de/politik/diversity.html>

Diversity Policy statt einer Kommission das Format einer Steuerungsgruppe gewählt wurde. Weiter hat jede Policy je ein Umsetzungskonzept und ein separates Berichterstattungswesen.

Handlungsbedarf

Aufgrund der engen thematischen Verwandtschaft der beiden Policies, stellt sich die Frage nach einer Verbindung zwischen dem VKGP und der Diversity Policy. Dieser Frage soll im Rahmen der Berichterstattung zur Diversity Policy nachgegangen werden, da die Gleichstellung der Geschlechter eine von mehreren Diversitätsdimensionen darstellt.

Anträge an die Universitätsleitung

Es werden keine Anträge gestellt.

2.11 Austausch 2020 - 2021 zwischen den Dekanaten, der GLK und der AGL

Ausgangslage

2020 leiteten die GLK und die AGL eine Gesprächsreihe mit den Dekanaten ein, die im Frühjahr 2021 abgeschlossen wurde. Die Gespräche dienten dazu, Anliegen im Bereich Gleichstellung und Diversität zu besprechen und nach Bedarf gemeinsame Handlungsmöglichkeiten festzulegen:

- 22.01.2020: VSF
- 24.01.2020: PhF
- 07.05.2020: MNF, RWF
- 15.05.2020: WWF
- 20.01.2021: ThF
- Noch ausstehend: MeF

Handlungsbedarf

Die Kompetenzverschiebung zugunsten der Fakultäten und insbesondere des Dekanatsamts durch das Inkrafttreten der Führungsreform im Rahmen des Projekts «Zukunftsfähige UZH Autonomie - Governance 2020+» im Jahr 2020 unterstreicht die Bedeutung eines direkten und systematischen Austausches zwischen den Dekanaten sowie der GLK und AGL.

Als akademische Kommission enthält die GLK bereits eine Vertretung jeder Fakultät. Diese Vertretung sowie auf Wunsch der Dekan*innen auch noch weitere Personen waren in der Regel bei den Gesprächen anwesend.

Die GLK und die AGL streben die Weiterführung der Gespräche in regelmässigen Abständen an.

Anträge an die Universitätsleitung

Es werden keine Anträge gestellt.

2.12 Covid-Massnahmen

In der Berichtsperiode stellte die globale Covid-19 Pandemie die UZH vor grosse Herausforderungen auf allen Ebenen und in allen Bereichen. Seit dem Frühjahr 2020 hat sie im Einklang mit den Bestimmungen des Bundes und des Kantons Zürich laufend Massnahmen ergriffen und angepasst.

Vor dem Hintergrund des VKGP steht dabei der Covid-bedingte Sachverhalt im Fokus, dass im Frühling 2020 familienexterne Kinderbetreuungsmöglichkeiten ausfielen und Home Office verordnet wurde. Viele Mitarbeitende der Universität standen somit vor der Tatsache, dass sie gleichzeitig zuhause Kinder betreuen respektive Home-Schooling begleiten und ihren beruflichen Aufgaben nachkommen mussten. Zunächst erliess die Universitätsleitung für die Zeit bis Ende März 2020 die Weisung, dass Betreuungszeit als Arbeitszeit gezählt werde. Anschliessend trat eine angepasste Weisung in Kraft, die besondere Kinderbetreuungssituationen definierte und für diese weiterhin besoldeten Urlaub gewährte (nach Abbau allfälliger Überzeit, Mehrstunden und Ferien der Vorjahre). Als Härtefall galten der Weisung nach Mitarbeitende, die für Kinder bis und mit Primarschulalter und mit bestimmten Pflege-Bedürfnissen betreuungspflichtig waren und für die keine andere Betreuungsmöglichkeit bestand. Diese Weisung wurde im Wesentlichen in einer weiteren Weisung vom Oktober 2020 nochmals bestätigt.¹⁵ Im Oktober bedachte man jedoch zusätzlich private respektive familiäre Situationen, in denen der 2. Elternteil zur Betreuung fehlte. Es fehlen jedoch systematische Informationen dazu, wie die Mitarbeitenden die Massnahmen erlebt haben, ob diese z.B. als hilfreich eingeschätzt wurden oder ob der Übergang zur Härtefallregelung per 01.04.2020 für viele Familien (insbesondere für Alleinerziehende) nicht eigentlich zu früh erfolgte, zumal ja Schulen und weitere Einrichtungen wesentlich länger geschlossen blieben.

Für Studierende mit Betreuungspflichten konnten diese auf dem Arbeitsrecht basierenden Weisungen nicht angewendet werden. Es ist auch nichts darüber bekannt, ob die Schliessung familienexterner Betreuungseinrichtungen, Schulen etc. Probleme für Studierende mit Betreuungspflichten verursacht haben. Es ist jedoch davon auszugehen, dass die Umstellung der Vorlesungen auf ein Online-Format (mit gleichzeitiger Aufzeichnung der Lehrinhalte als Podcast) ab März 2020 die Flexibilität der Studierenden mit Betreuungspflichten eher erhöht hat.

Handlungsbedarf

Es besteht kein weiterer Handlungsbedarf.

Anträge an die Universitätsleitung

Es werden keine Anträge gestellt.

¹⁵ https://www.staff.uzh.ch/dam/jcr:6a81f527-9ec3-4248-87ad-16ccc7bcb5c1/20200428_UL_Mitarbeitende%20mit%20betreuungspflichtigen%20Kindern_Weisung_DE.pdf,
https://www.staff.uzh.ch/dam/jcr:7b8a167e-38ff-4e55-ba8b-53c381ca9ae9/Weisung%20Mitarbeitende%20mit%20betreuungspflichtigen%20Kindern_271020_DE_final.pdf

3 Diskussion

Dass die UZH die rechtliche Gleichstellung zwischen Frau und Mann erfüllt, wurde bereits in den vorherigen Berichten zum VKGP festgestellt. Dies trifft auch für die Berichtsperiode 2018 – 2020 zu. Bezüglich der tatsächlichen Gleichstellung hat die UZH in der vorliegenden Berichtsperiode weitere Fortschritte gemacht, respektive gute Ergebnisse gezeigt, etwa bezüglich der Vorgaben zu Berufungen, im Bereich der Vereinbarkeit, der Beteiligung der Wissenschaftlerinnen an der (hoch-)kompetitiven Forschungsförderung, der Lohngleichheit der Geschlechter oder der inklusiven Sprache. Erfreulich ist zudem der Beitrag des Aktionsplans Chancengleichheit 2017 – 2020 zur Umsetzung des VKGP.

Mehr als zuvor sieht sich die UZH mit externen Anforderungen in Bezug auf die Gleichstellung konfrontiert. Sowohl die institutionelle Akkreditierung im Schweizer Kontext als auch die neuen Kriterien für die Antragsberechtigung des europäischen Forschungsförderungsprogramms Horizon Europe stellen entsprechende Forderungen an die Hochschulen. Die UZH sollte dies als Gelegenheit sehen, sich ambitioniert-realistische Ziele zu setzen und zu erreichen. Mittel- bis langfristig wird sich voraussichtlich ein europäisches Prädikat zu Gleichstellung in der Wissenschaft entwickeln, dessen Erwerb die UZH zu gegebener Zeit prüfen müssen.¹⁶ Wenn ein solches Prädikat als Erfüllung des Antragsberechtigungskriteriums von Horizon Europe oder seinen Nachfolgeprogrammen gelten sollte, müsste die UZH es ohnehin erlangen. Idealerweise würde ein solches Prädikat ebenfalls im Rahmen der institutionellen Akkreditierung als Erfüllung der Anforderungen des HFKG gelten. Die UZH hat hier, durch ihre aktive Mitgliedschaft in der LERU, die Möglichkeit darauf hinzuwirken.

Die Anforderungen, die Horizon Europe an die Hochschulen stellt, werden voraussichtlich stark auf quantitativen Daten zur Gleichstellung basieren. Die UZH hat sich in der vorliegenden Berichtsperiode intensiv mit Gleichstellungsdaten auseinandergesetzt und konnte diesbezüglich wichtige Schritte machen. Sie ist daher grundsätzlich gut aufgestellt für die Anforderungen von Horizon Europe. Auch können die bereits bestehenden Policies VKGP und Diversity Policy zusammen einen soliden Kern für einen entsprechenden Gender Equality Plan darstellen. Um ihrem Leitgedanken zu Qualität gerecht zu werden («die Universität Zürich ist in all ihren Tätigkeiten höchster Qualität verpflichtet»¹⁷), sollte die Datenlage, insbesondere hinsichtlich Professuren, aber geklärt und vervollständigt werden.

¹⁶ <https://www.caspergender.eu/>

¹⁷ https://www.uzh.ch/cmsssl/dam/jcr:7c35a458-71e6-4361-8592-0f7b9ec63eb3/UZH_Qualitaetsstrategie_de.pdf

Beilage I: Auskünfte

Kapitel	UZH-Einheit	Auskunftgeber*in
2.1.2 «Berufungsmonitoring»	Vize-Rektorat Generalsekretariat	Gabriele Siegert Sandra Engler
2.1.4 «Vereinbarkeit»	AGL	Tanja Neve-Seyfarth
2.1.5 «Schutz vor sexueller Belästigung»	AGL Beratungs- und Schlichtungsstelle für die Mitarbeitenden der UZH Untersuchende Person/Kommission Reglement zum Schutz vor sexueller Belästigung	Christiane Löwe Rebecca Saladin, Marc Seematter Brigitte Tag, Sina Staudinger
2.1.6 «Kommunikation»	Kommunikation	David Werner
2.2 «Kinderbetreuungsangebote durch die Stiftung kihz»	AGL Stiftung kihz	Christiane Löwe, Tanja Neve-Seyfarth Monika Haetinger
2.3 «Aktionsplan Chancengleichheit 2017 - 2020»	AGL Center for Higher Education and Science Studies	Mihaela Falub, Nina Jakoby Miriam Ganzfried Couderc
2.6 «Mitarbeitendenbefragung»	Evaluationsstelle	Susanne Fischer
2.12 «Covid-Massnahmen»	AGL Studieninformation & Beratung	Tanja Neve-Seyfarth Ulrich Frischknecht

Beilage II: Anträge an die Universitätsleitung

Kapitel	Anträge
1.5 «Berichtsweg»	Die Universitätsleitung beauftragt die AGL und die GLK, das Dokument «Verhaltenskodex Gender Policy (VKGP). Umsetzung und Berichterstattung» hinsichtlich des Berichtswegs zu bereinigen.
2.1.2 «Berufungsmonitoring»	Die Universitätsleitung beauftragt das Generalsekretariat, das Präsidium der GLK sowie die Leitung der AGL zu einem jährlichen Termin einzuladen. Der Termin wird jeweils zeitnah nach Abschluss der Strategie- und Entwicklungsgespräche mit den Fakultäten angesetzt und hat zum Ziel, über relevante Diskussionspunkte und Ergebnisse aus den Strategie- und Entwicklungsgesprächen zu informieren.
2.3 «Aktionsplan Chancengleichheit der UZH 2017 - 2020»	Die Universitätsleitung beauftragt die AGL, das Berufungsmonitoring als Bestandteil des Gleichstellungsmonitoring zu veröffentlichen. Die Einzelheiten werden mit der Vize-Rektorin und dem Prorektor Professuren und wissenschaftliche Information geklärt.
	Die Universitätsleitung beauftragt die AGL sowie die Abteilung Professuren mit der Ergänzung des Berufungsmonitoring um den Indikator «Geschlecht der ernannten Person». Die Ergänzung wird retrospektiv umgesetzt auf Beginn des Berufungsmonitorings, Oktober 2016.
2.5 «Gleichstellungsmonitoring: 360-Grad Perspektive auf die Professorenschaft»	Die Universitätsleitung beauftragt die AGL, ein Konzept für den Teil des Gleichstellungsmonitorings, der die Professuren betrifft, als Erweiterung des interaktiven online-Gleichstellungsmonitoring zu entwerfen und ihr zu unterbreiten. Das Konzept ist auf den Bericht zum ULB 2020 – 63 abgestimmt.
2.6 «Mitarbeitendenbefragung»	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.
2.9 «Aktionsplan der UZH ab 2022 und Horizon Europe»	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 VKGP und der Diversity Policy.

Nachtrag: Die Universitätsleitung beschloss diese Anträge am 22.06.2021 (ULB 2021 - 334).