



Umsetzungsplan Diversity Policy

Bericht zum Stand der Umsetzung 2022

Berichtsperiode: 01.09.2019 - 31.08.2022

Dr. Christina Seyler
Dr. Karin Gilland Lutz
Dr. Christiane Löwe

Inhaltsverzeichnis

1 Hintergrund	4
1.1 Gegenstand und Ziel des Berichts	4
1.2 Berichtsweg	4
1.3 Der Umsetzungsplan Diversity Policy	4
1.4 Zwischenbericht 2019-2021	4
2 Zentrale Massnahmen in der Berichtsperiode 2019-2022	5
2.1 Koordinieren und Netzwerken	5
2.1.1 Weiterführung und Koordination der Steuerungsgruppe Diversity Policy	5
2.1.2 Etablierung und Koordination eines Netzwerks «Diversity an der UZH»	5
2.1.3 Regelmässiger Austausch der AGL zur UZH-Strategie und -Steuerung	6
2.1.4 Einbezug von Fakultäten und Kommissionen	6
2.2 Beraten und Informieren	6
2.2.1 Beratung und Information mit Bezug zu Diversity	6
2.2.2 Information der UZH-Öffentlichkeit und Entwicklung von bedarfsorientierten, neuen Massnahmen zu den Themen Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung	7
2.2.3 Informationsmaterial zur Diversity Policy und zum Umsetzungsplan	7
2.2.4 Sprachpolitische Massnahmen an der UZH	7
2.3 Sensibilisieren und Know-How Vermitteln	8
2.3.1 Sensibilisierungsangebote der Abteilung Gleichstellung und Diversität	8
2.3.2 «Leadership Development Program»	8
3 Dezentrale Massnahmen in der Berichtsperiode	8
3.1 Dezentrale Massnahmen der UZH-Einheiten in der Steuerungsgruppe Diversity Policy	8
3.1.1 Abteilung Gleichstellung und Diversität	8
3.1.2 Abteilung Kommunikation	10
3.1.3 Abteilung Professuren	11
3.1.4 Abteilung Sicherheit und Umwelt	12
3.1.5 Fachstelle Studium und Behinderung	12
3.1.6 International Relations Office	14
3.1.7 Personalabteilung	14
3.2 Weitere dezentrale Massnahmen	14
4 Diskussion und Handlungsempfehlungen	15
4.1 Zusammenfassung und Auswertung der Berichtsperiode 2019 - 2022	15
4.2 Handlungsempfehlungen für 2022 - 2025	17
4.2.1 Bessere Anbindung des Umsetzungsplanes Diversity Policy und an die strategische Planung und Entwicklung der UZH	17

4.2.2 Zusammensetzung, Funktion und Einbindung der Steuerungsgruppe	18
4.2.3 Diversity-Daten	18
4.2.4 Beratungsangebote	18
4.2.5 Ressourcen	19
4.3 Anträge an die Universitätsleitung	19

1 Hintergrund

1.1 Gegenstand und Ziel des Berichts

Gegenstand des vorliegenden Berichts ist der Umsetzungsplan zur Diversity Policy, der am 1. September 2019 in Kraft trat (ULB 2019-350).

Die Ziele des vorliegenden Berichts sind:

- rückblickend: Auskunft über die Implementierung des UPDP in der Berichtsperiode 1. September 2019 – 31. August 2022 zu geben. Dabei wird auf den Zwischenbericht vom Februar 2021 Bezug genommen, den die Universitätsleitung im ULB 2021-161 genehmigte,
- ausblickend: Vor dem Hintergrund des oben genannten Rückblicks neue Prioritäten für dem Umsetzungsplan für die Berichtsperiode 1. September 2022 – 31. August 2025 zu setzen.

1.2 Berichtsweg

Der vorliegende Bericht wurde von der Abteilung Gleichstellung und Diversität zuhanden der Universitätsleitung aufgesetzt (Umsetzungsplan Diversity Policy, Kap. 4).

1.3 Der Umsetzungsplan Diversity Policy

Die Diversity Policy wurde 2018 durch die Universitätsleitung erlassen (ULB 2018-110). Ihre Prioritäten in Bezug auf die Policy sind im Umsetzungsplan als Massnahmen abgebildet. Es wird dabei zwischen zentralen und dezentralen Massnahmen unterschieden. *Zentrale* Massnahmen sind diejenigen, die einen übergeordneten, koordinativen Charakter haben und von der Abteilung Gleichstellung und Diversität (AGL), teils zusammen mit der Steuerungsgruppe Diversity, verantwortet werden. *Dezentrale* Massnahmen sind diejenigen, die von anderen UZH-Einheiten verantwortet werden. Es wird im vorliegenden Bericht auf eine vertiefte Wiedergabe der Inhalte des Umsetzungsplans verzichtet. Für weiterführende Informationen sei auf den Umsetzungsplan verwiesen.

Zur Entwicklung der Diversity Policy und dessen Umsetzungsplan wurde 2017 eine Steuerungsgruppe geschaffen, in der UZH-Einheiten mit thematisch einschlägigen Verantwortungen Einsitz haben. Dieser ursprüngliche Auftrag wurde mittlerweile erfüllt.

Die Geschäfte der Steuerungsgruppe werden von der AGL geführt. Die Rolle der AGL ist besonders hervorzuheben, denn sie hat in Bezug auf die Diversity Policy eine Doppelrolle. Sie hat:

- koordinative Aufgaben, wie die Geschäftsführung der Steuerungsgruppe, die Berichterstattung oder das Verfassen von Universitätsleitungsanträgen,
- inhaltliche Aufgaben, wie die Konzipierung und Durchführung von Diversity-Projekten in den Themenbereichen entsprechend ihres Leistungsauftrags (Geschlecht, sexuelle Orientierung, sexuelle Identität).

1.4 Zwischenbericht 2019-2021

Der Zwischenbericht wurde der Universitätsleitung per Februar 2021 unterbreitet. Er kam zum Schluss, dass der Umsetzungsplan grundsätzlich erfolgreich umgesetzt werden konnte. Dabei wurde das folgende Verbesserungspotential identifiziert:

- Netzwerk «Diversity an der UZH»: Die Gründung des Netzwerks stand noch an.

- Einbezug von Fakultäten und Kommissionen: Diese sind in der Steuerungsgruppe Diversity nicht systematisch vertreten.¹ Weil das Netzwerk noch nicht gegründet worden war, konnten sie auch nicht über diesen Weg einbezogen werden.
- Zeitliche und finanzielle Ressourcen: Die von der Universitätsleitung zum Zweck der Entwicklung einer Diversity Policy sowie des dazugehörigen Umsetzungsplanes gesprochenen Mittel für den Zeitraum September 2019 – Februar 2020 waren nicht verlängert worden. Es fehlt somit ein finanzieller Rahmen für die zur Umsetzung der koordinativen Massnahmen erforderliche Arbeitsleistung.
- Rassismus/Antisemitismus/Religion: Die AGL erhielt vermehrt Beratungs-Anfragen zu diesen Themen. Weil diese Themen nicht Bestandteil des Leistungsauftrags der AGL sind, verfügte sie weder über die entsprechenden Kompetenzen noch über die erforderlichen Ressourcen für eine Abwicklung dieser Geschäfte. Die UZH verfügte auch sonst über keine zuständige Stelle, die diese Anfragen hätte angemessen bearbeiten können.
- Einbindung der dezentralen Massnahmen im Umsetzungsplan: Der Umsetzungsplan legt keine konkreten dezentralen Massnahmen fest. Es ist daher unklar, welches die Prioritäten der UZH bei der Umsetzung von dezentralen Massnahmen sind und welche konkreten Ziele diesbezüglich erreicht werden sollen.

2 Zentrale Massnahmen in der Berichtsperiode 2019-2022

In diesem Kapitel wird zunächst der Stand der Umsetzung der *zentralen* Massnahmen in der Berichtsperiode aufgezeigt. Der Umsetzungsplan gliedert diese Massnahmen wie folgt:

- Koordinieren und Netzwerken,
- Beraten und Informieren,
- Sensibilisieren und Know-How Vermitteln.

2.1 Koordinieren und Netzwerken

2.1.1 Weiterführung und Koordination der Steuerungsgruppe Diversity Policy

Die Steuerungsgruppe Diversity wurde in der Berichtsperiode weitergeführt und durch die AGL koordiniert.

Die Steuerungsgruppe traf sich vier Mal pro Jahr (ab 2022 zwei Mal pro Jahr).²

2.1.2 Etablierung und Koordination eines Netzwerks «Diversity an der UZH»

Es wurde in der Berichtsperiode pandemiebedingt noch kein Netzwerk etabliert. Im Herbst 2021 erstellte die AGL ein erstes Konzept zum Netzwerk, das auf den Erfahrungen mit dem Netzwerk zum Aktionsplan Chancengleichheit 2017 – 2020/21 basiert. Das Konzept sieht eine Reihe von Anlässen an der UZH vor, die Diversity-Projekte und -Aktivitäten der UZH mit thematisch verwandten Projekten von ausserhalb der UZH verbindet und so den Austausch innerhalb der UZH und den Dialog zwischen der UZH und ihrem Umfeld fördert.

¹ Das gilt auch für die Stände, wobei dies im Zwischenbericht nicht thematisiert wurde.

² https://www.gleichstellung.uzh.ch/de/ueber_uns/grundlagen/diversity/stgdp.html

2.1.3 Regelmässiger Austausch der AGL zur UZH-Strategie und -Steuerung

Die regelmässig stattfindenden Jours Fixes zwischen der Vize-Rektorin und der Leiterin der AGL dienen u.a. dazu, die Vize-Rektorin über die Umsetzung der Diversity Policy zu informieren und ihre Anliegen entgegenzunehmen. Die Leiterin der AGL machte die Rückmeldungen der Vize-Rektorin in der Steuerungsgruppe regelmässig bekannt.

Die Vize-Rektorin informierte die Universitätsleitung laufend über alle Aktivitäten im Rahmen der Umsetzung der Diversity Policy. So wurde die Universitätsleitung z. B. über die Teilnahme der UZH am Swiss LGBTI-Label ins Bild gesetzt und die Unterstützung der UL eingeholt. Aufgrund des hohen Interesses am Kurs «Inklusive Sprache» übernahm die Vize-Rektorin im Jahr 2021 die Kosten für einen zusätzlichen Kurs.

Weiter informierte die Vize-Rektorin die Universitätsleitung und die Erweiterte Universitätsleitung regelmässig über aktuelle Entwicklungen bezüglich der Umsetzung der Diversity Policy und eruierte Bedarfe aus diesen Gremien. Diese wurden an die AGL und die Steuerungsgruppe Diversity Policy vermittelt und konnten in die Umsetzung der Diversity Policy einfliessen. So diskutierte die Erweiterte Universitätsleitung am 2. November 2021 einen Vortrag zum Thema «Losverfahren bei der Besetzung von Führungspositionen» von Prof. Dr. Katja Rost und Prof. Dr. em. Margit Osterloh und am 15. März 2022 genehmigte die Universitätsleitung den Beitritt zum Netzwerk «Age-friendly University» (siehe Kap. 3.2.1.1).

2.1.4 Einbezug von Fakultäten und Kommissionen

Wie im Zwischenbericht festgehalten, wurden die Fakultäten und Kommissionen bis anhin nicht systematisch in die Umsetzung der Diversity Policy einbezogen. Das Gleiche gilt für die Stände. Es gab in der Berichtsperiode diesbezüglich keine Veränderung.

Die Mitglieder der Steuerungsgruppe Diversity Policy informierten die Kommissionen, in denen sie Einsitz haben, regelmässig über aktuelle Entwicklungen in Bezug auf die Umsetzung der Diversity Policy und eruierten diesbezüglich Bedarfe aus den Kommissionen. Folgende Austausche fanden statt:

- Die AGL wurden von mehreren UZH-Kommissionen und UZH-Einheiten eingeladen, um über aktuelle Diversity-Entwicklungen zu berichten. Im Zeitraum 2020 – 2021 führte die AGL zudem Gespräche mit allen Dekanaten, in denen die Diversity Policy neben anderen Inhalten thematisiert wurde.
- Seit 2021 führt die Fachstelle Studium und Behinderung nach den Herbstsemester-Prüfungssessionen jährliche Debriefings mit allen Fakultäten durch, wo Learnings festgehalten und weitere Entwicklungs- und Optimierungsmöglichkeiten besprochen werden.
- Der Leiter der Fachstelle Studium und Behinderung hat in den Sitzungen der Lehrkommission vom 12.11.2019, 24.11.2020 und 2.11.2021 zu unterschiedlichen Themenbereichen des Nachteilsausgleichs präsentiert.
- Die Leiterin der Abteilung Sicherheit und Umwelt informierte jeweils im jährlichen BGM-Partnertreffen (Betriebliches Gesundheitsmanagement).

2.2 Beraten und Informieren

2.2.1 Beratung und Information mit Bezug zu Diversity

In der Berichtsperiode unterstützte die AGL das Institut für Politikwissenschaften bei einem Pilotprojekt zur Erhebung von Diversity-Daten von Bewerber*innen zum Monitoring von Einstellungsentscheidungen.

Weitere Beratungs- und Informationsmassnahmen zur Entwicklung und Umsetzung von dezentralen Diversity-Massnahmen fanden nicht statt. Dies ist vor allem den fehlenden Ressourcen sowie des Weggangs der Diversity-Fachperson geschuldet.

Die im zweiten Teil des Kapitels «Beratung und Information mit Bezug zu Diversity» empfohlenen Punkte zur Stärkung der diversitätsbezogenen Beratungstätigkeiten an der UZH konnten bisher nicht umgesetzt werden.

2.2.2 Information der UZH-Öffentlichkeit und Entwicklung von bedarfsorientierten, neuen Massnahmen zu den Themen Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung

Seit 2019 unterstützt die UZH das Projekt TransWelcome, das Arbeitsgeber*innen ermöglicht, nach innen und aussen zu signalisieren, dass Transmenschen bei ihnen willkommen sind.³

Weiter koordinierte die AGL die Bewerbung der UZH für das Swiss LGBTI Label, das die UZH im Jahr 2021 erhielt. Die UZH ist die erste Schweizer Hochschule, die dieses Prädikat erhielt.⁴

2.2.3 Informationsmaterial zur Diversity Policy und zum Umsetzungsplan

In der Berichtsperiode entwickelte die AGL ein Video, um die Diversity Policy an der UZH bekannt zu machen.⁵

Weiter erstellte die AGL eine zentrale Webseite zur Diversity Policy in deutscher und englischer Sprache.⁶

2020 erschien ein Artikel zur Entwicklung und Umsetzung der Diversity Policy an der UZH in der Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management.⁷

2.2.4 Sprachpolitische Massnahmen an der UZH

In der Berichtsperiode organisierte die AGL an folgenden Daten Workshops zu inklusiver Sprache für UZH-Angehörige:

- 09.06.2022, 23.06.2022
- 10.03.2022, 17.03.2022
- 28.10.2021, 04.11.2021
- 04.03.2021, 18.03.2021
- 21.11.2019, 12.12.2019

2020 fanden pandemiebedingt keine Workshops statt.

Es nahmen jeweils um die 12 - 16 Personen teil. Die Kurse wurden jeweils auf verschiedene Zielgruppen (Verwaltung, Lehre, Forschung). Die Evaluationen fielen immer sehr gut aus.⁸

³ <https://www.gleichstellung.uzh.ch/de.html>, <https://www.transwelcome.ch/de/>

⁴ https://www.gleichstellung.uzh.ch/de/aql_beratung/lgbtiq/massnahmen/lgbti-label-feier.html

⁵ https://www.gleichstellung.uzh.ch/en/ueber_uns/grundlagen/diversity.html

⁶ https://www.gleichstellung.uzh.ch/de/ueber_uns/grundlagen/diversity.html, https://www.gleichstellung.uzh.ch/en/ueber_uns/grundlagen/diversity.html

⁷ Moos, J. und C. Löwe (2020). «Vielfalt fördern – leben - nutzen»: Zur Entwicklung und Umsetzung der Diversity Policy der Universität Zürich ZDfm, 5(2), 194 – 199 (Zuletzt abgerufen am 18.05.2022 unter <https://budrich-journals.de/index.php/zdfm/article/view/36168>).

⁸ https://www.gleichstellung.uzh.ch/de/aql_beratung/sprachleitfaden/ws_sprache.html, https://www.gleichstellung.uzh.ch/de/aql_beratung/up_to_date/sprache22.html

2.3 Sensibilisieren und Know-How Vermitteln

2.3.1 Sensibilisierungsangebote der Abteilung Gleichstellung und Diversität

Im Oktober 2019 hielt eine Mitarbeiterin der AGL einen Lunch-Talk am Institut für Politikwissenschaften im Rahmen der Umsetzung der Diversity Policy zum Thema «Implicit Biases: Chances and Challenges of Thinking (Too) Fast».

Eine Mitarbeiterin der AGL bildete sich 2021 als Diversity-Trainierin aus, um Sensibilisierungsangebote mit und für UZH-Einheiten anbieten zu können.⁹

Im Juli 2022 fand ein Sensibilisierungstraining für eine Forschungsgruppe (eintägiger Workshop) sowie ein begleitendes Training für die Führungspersonen statt.

2.3.2 «Leadership Development Program»

Die AGL beteiligt sich im «Leadership Development Program» der UZH regelmässig mit einem Modul zum Thema Diversity.¹⁰

3 Dezentrale Massnahmen in der Berichtsperiode

In diesem Kapitel wird die Umsetzung der zentralen Massnahmen in der Berichtsperiode dargelegt. Da der UPDP keine dezentralen Massnahmen konkret festlegt, wird hier eine Auswahl an Diversity-Aktivitäten vorgestellt, die in der Berichtsperiode 2019 - 2022 an der UZH umgesetzt worden sind. Berücksichtigt wurden insbesondere Aktivitäten, die von den in der Steuerungsgruppe vertretenen Abteilungen verantwortet werden. Die Aufzählung erfolgt in alphabetischer Reihenfolge der Abteilungen.

3.1 Dezentrale Massnahmen der UZH-Einheiten in der Steuerungsgruppe Diversity Policy

3.1.1 Abteilung Gleichstellung und Diversität

Neben den koordinativen Aufgaben innerhalb des Umsetzungsplans Diversity Policy verantwortet die AGL auch inhaltliche Massnahmen, die in ihren Fachbereich fallen (siehe Abbildung 2 in Kap. 1.3). Folgende dezentrale Massnahmen wurden in der Berichtsperiode umgesetzt (Auswahl).

3.1.1.1 Umsetzung Verhaltenskodex Gender Policy

Die Umsetzung des Verhaltenskodex' Gender Policy wurde in der Berichtsperiode fortgesetzt. Die Aktionspläne (siehe Kap. 2.2.1.2) spielten dabei eine besonders wichtige Rolle. 2021 unterbreiteten die AGL sowie die Gleichstellungskommission der Universitätsleitung einen ausführlichen Bericht hierzu.¹¹

⁹ <https://www.living-diversity.de/>, https://www.gleichstellung.uzh.ch/de/agl_beratung/beratung_diversity_policy.html

¹⁰ <https://www.weiterbildung.uzh.ch/de/mitarbeitende/angebote/ldp.html>

¹¹ https://www.gleichstellung.uzh.ch/de/ueber_uns/grundlagen/vkgrp.html

3.1.1.2 Aktionspläne Chancengleichheit

In der Berichtsperiode liefen an der UZH zunächst der Aktionsplan Chancengleichheit 2016 – 2020/21 im Rahmen des Bundesprogramms Chancengleichheit P-7 (SBFI, swissuniversities) und im Anschluss daran der Gender Equality Plan im Rahmen von Horizon Europe (2022 - 2027). Beide Aktionspläne fokussier(t)en auf Gleichstellung zwischen Frau und Mann.¹²

3.1.1.3 Beratungen zu den Themen Geschlecht, Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung

Die AGL beriet UZH-Angehörige entsprechend ihrem Leistungsauftrag zu den Themen Geschlecht, Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung. Ziel dieser Beratungen ist immer, mögliche Diskriminierungen zu vermeiden bzw. bei vermuteten Diskriminierungen Handlungsoptionen aufzuzeigen und im besten Falle die Situation zu klären.¹³

Viele Beratungsanfragen in der Berichtsperiode betrafen das Thema Mutterschaft (insbesondere im Zusammenhang mit befristeten Verträgen). Weiter meldeten sich Ratsuchende häufig mit Fragen zu genderneutralen Toiletten an der UZH oder zu den Eintragungsmöglichkeiten einer dritten, positiv besetzten Geschlechtsoption in den digitalen Systemen der UZH.

Zudem triagierte sie bei Anfragen zu anderen Diversity-Themen diese an weitere zuständige Stellen der UZH.¹⁴

3.1.1.4 AG Geschlechtervielfalt

Die AGL initiierte im Oktober 2020 aufgrund eines Beschlusses der Steuerungsgruppe Diversity Policy die AG Geschlechtervielfalt. Ziel dieser AG ist es, die Umsetzung wesentlicher struktureller und kultureller Massnahmen in Bezug auf Geschlechtervielfalt zu prüfen und in die Wege zu leiten, wie z. B. die Möglichkeit eines dritten Geschlechtseintrags in den IT-Systemen der UZH; die Installation genderneutraler WCs, Duschen und Umkleiden in bestehenden und neuen Liegenschaften der UZH sowie Weiterbildungen zum Thema „Inklusiver Umgang mit Menschen, die eine andere als die binäre Geschlechtsidentität haben“.

In einer ersten Phase wurde die Möglichkeit einer dritten, positiv besetzten Geschlechtsoption in den IT-Systemen rechtlich geprüft und mit den Haltungen von Kanton und Bund abgestimmt. In einer zweiten Phase widmet sich die AG dem Thema der genderneutralen WCs, Duschen und Umkleiden.

3.1.1.5 Workshops und Kursangebot

2019, 2020 und 2021 bot die AGL für Wissenschaftlerinnen der UZH auf Post-Doc-Stufe jährlich vier bis fünf karrierebezogene Workshops an.

Seit dem Frühlingsemester 2022 bietet die AGL ihr Kurs- und Workshopprogramm nach Rubriken gegliedert unter einem Dach unter dem Label «UpZH to date» an. Das Programm spricht in ausgewählten Bereichen sowohl nur Frauen als auch alle Geschlechter an.¹⁵

¹² https://www.gleichstellung.uzh.ch/de/projekte/alte_ap/aktionsplan2017-20.html, <https://www.gleichstellung.uzh.ch/de/projekte/gep.htm>

¹³ https://www.gleichstellung.uzh.ch/de/agl_beratung.html

¹⁴ Sofern diese vorhanden waren. Beispielsweise verfügt die UZH über keine Anlaufstelle bei vermuteter Diskriminierung in den Bereich Rassismus oder Religion.

¹⁵ https://www.gleichstellung.uzh.ch/de/agl_beratung/up_to_date.html

3.1.1.6 Projekt DIBA: Die Bedeutung der Dimension Alter für eine diversitätsgerechte Hochschule

Über ihren Leistungsauftrag hinaus war die AGL federführend bei einem Kooperationsprojekt im Rahmen der IBH-Hochschulen zum Thema Alter und Hochschule. Das Projekt untersuchte, wie und wo die Diversitätsdimension Alter für Hochschulen von Relevanz ist und welche konkreten Themen, Zielgruppen und Ebenen es betrifft. Die Ergebnisse wurden in einer interaktiven Webapplikation umgesetzt.¹⁶

3.1.1.7 Kooperationsprojekte im Rahmen der P7 Bundesprogramme

Die AGL beteiligte sich im Rahmen der P7 Bundesprogramme an verschiedenen Kooperationsprojekten zum Thema Diversity:

- «Entwicklung und Implementierung eines 'Diversity und Inclusion Benchmarkings' an Schweizer Hochschulen». Erarbeitung eines Indikatorsets zur unabhängigen und aussagestarken Auswertung von Personalkennzahlen und Studierendendaten entlang unterschiedlicher Dimensionen von Diversity.¹⁷
- «Think Tank Gender und Diversity». Vertiefung von Wissen und Kompetenzen im Bereich Gender & Diversity und Stärkung des Wissenstransfers zwischen Hochschulen, Politik, Wirtschaft, Kultur und Medien im Bereich von Gleichstellung und Hochschulentwicklung.¹⁸
- «Doing Diversity: Eine Toolbox für Gleichstellungsbeauftragte, Forschende und Lehrende an Schweizer Hochschulen». Zusammenstellung von ausgewählten Best-Practices der Schweizer Hochschulen zu den Themen Diversity, Chancengleichheit und Inklusion.¹⁹
- «Soziale Selektivität aufgrund sozialer Herkunft». Das Projekt untersucht Hürden beim Zugang zur Hochschulbildung und zu akademischen Karrieren, die aufgrund der sozialen Herkunft bestehen.²⁰

3.1.2 Abteilung Kommunikation

3.1.2.1 Zusammenarbeit mit verschiedenen UZH-Einheiten

Innerhalb der Berichtsperiode gab es folgende Zusammenarbeiten:

- Die Abteilung UZH Kommunikation hat für die AGL die Funktion einer Themenverantwortlichen definiert. Sie ist Ansprechpartnerin für die AGL – und leistet somit auch für Themen rund um die Diversity-Policy permanent Beratung und Unterstützung. Bis Ende 2021 war Marita Fuchs Themenverantwortliche (und darüber hinaus auch Mitglied der Steuerungsgruppe Diversity Policy), seitdem Melanie Nyfeler.
- Die UZH Kommunikation unterstützt die Bekanntmachung der Diversity Policy, so etwa durch Artikel auf der UZH-Website und Mitarbeit am Video.²¹ Überdies achtet die UZH Kommunikation darauf, in ihrer Berichterstattung den Prinzipien der Diversity Policy gerecht zu werden.
- Zusammenarbeit der UZH Kommunikation mit der Fachstelle für Studium und Behinderung. Marianne Mathys unterstützte als Grafikerin den Bericht Studium und Behinderung. Social-Media-Aktivitäten und Artikel auf UZH News dazu sind geplant.

¹⁶ https://www.gleichstellung.uzh.ch/static/2022_Altersprojekt/index.html

¹⁷ <https://www.hslu.ch/de-ch/hochschule-luzern/forschung/projekte/detail/?pid=3939>

¹⁸ <https://www.gendercampus.ch/de/ttqd/>

¹⁹ <https://www.gendercampus.ch/de/doing-diversity>

²⁰ https://www.gleichstellung.uzh.ch/de/projekte/soziale_herkunft.html

²¹ <https://www.news.uzh.ch/de/articles/2019/Diversity.html>

3.1.2.2 Berichterstattungen in UZH-Medien

Diversity-Themen werden in der News-Berichterstattung von den Kanälen der UZH Kommunikation immer wieder aufgegriffen, so zum Beispiel Mike Martins Studie zur Bildung im Alter.²² Weitere Beispiele sind:

- Die Ausgabe Nr. 3/2020 des UZH-Magazins war schwerpunktmässig dem Thema Diversität gewidmet. Die einzelnen Beiträge des Dossiers wurden auch auf UZH News und den Social-Media-Kanälen der UZH gestreut.²³
- Melanie Nyfeler erarbeitet derzeit ein Konzept für eine Kommunikationskampagne zum Projekt «Soziale Werte» mit dem Fokus Diversität, Gleichstellung, Inklusion, Toleranz etc.
- Der 17. Mai 2022 wurde mit Hilfe der UZH Kommunikation von der UZH als offizieller LGBTIQ Tag kenntlich gemacht (Website / Social Media). Weiter ist eine Berichterstattung auf UZH News und Social Media zum Pride Month 2022 geplant (mit Porträts von Mitgliedern von PolyUniQue).

3.1.3 Abteilung Professuren

Die Abteilung Professuren verantwortete in der Berichtsperiode alle Geschäfte rund um die Anliegen der Professorenschaft, z. B. Unterstützung bei Pensumsreduktionen aus familiären Gründen.

Die Abteilung Professuren unterstützt insbesondere im Rahmen der Berufungsverhandlungen die neu zu Berufenden in allen ihren Anliegen für die Umsiedlung nach Zürich, Berufsperspektiven für Partner*innen, Fragen zur Einschulung und zur Betreuung von Kindern, Integrationsbemühungen etc. Durch ihre Arbeit leistet die Abteilung Professuren einen massgeblichen Beitrag für die Diversity Policy der UZH.

Zusammen mit der AGL wurden in der Berichtsperiode etliche Unterlagen erarbeitet und veröffentlicht, wie:

- Präsentation «Wie können Sie Auswahlverfahren fairer und transparenter gestalten?»²⁴ zur Unterstützung der Berufungskommissionen bei der Vermeidung von unbewusstem bias (Deutsch, Englisch)
- Faktenblätter «Lebenskosten in der Schweiz»²⁵ für 11 verschiedene Familien- oder Haushaltsmodelle, zur Information für die ausgewählten Bewerber*innen in der Berufungsverhandlungsphase respektive für neue Professor*innen (Deutsch, Englisch)

Weiter war die Abteilung Professuren in der Berichtsperiode an einem DCC-Projekt («Dual Career Couples») beteiligt, in dessen Rahmen ein Vorschlag für eine neue universitäre Policy der UZH erarbeitet wurde. Diese wurde von der Universitätsleitung am 31.05.2022 genehmigt (ULB 2022-199) und anschliessend in einer Sitzung der Universitätsleitung und den Dekan*innen besprochen.

²² <https://www.news.uzh.ch/de/articles/2021/bildung-senioren.html>

²³ https://www.magazin.uzh.ch/dam/jcr:ca702f74-a550-4ad4-9b55-5911774085ac/UZH_Magazin_03_2020_WEB.pdf

²⁴ https://www.prof.uzh.ch/de/welcome/appointment_process/selection_procedure.html

²⁵ https://www.prof.uzh.ch/dam/jcr:1787d527-b381-4cb2-91b1-11aedc8a7d74/Lebenshaltungskosten_Faktenbl%C3%A4tter.pdf

3.1.4 Abteilung Sicherheit und Umwelt

3.1.4.1 Jährliche BGM-Partnertreffen

Es werden an den BGM-Partnertreffen (Betriebliches Gesundheitsmanagement) regelmässig Themen besprochen, welche auch in den Bereich des Diversity Managements fallen. So werden beispielsweise bei der Planung von Gesundheitsaktionen möglichst alle Zielgruppen und beispielsweise auch Alter oder Nationalität berücksichtigt. Schwerpunktthema 2022: Psychische Gesundheit.²⁶

3.1.4.2 Aktivitäten der Kommission für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Planung von Information und Schulung im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz erfolgt nach Möglichkeit unter Berücksichtigung aller Diversity Aspekte. Dank der Vertretung aller Fakultäten und Stände in der Kommission, werden die Sichtweisen sehr divers erfasst und breit abgestützte Lösungen gefunden.

Auch bei gesamtuniversitären Konzepten wie z. B. Travel Risk Management werden die Aspekte des Diversity Rads berücksichtigt (sexuelle Orientierung oder Nationalität einer Person sind wichtige Aspekte, wenn es um die Risikobeurteilung für Reisen ins Ausland geht).

3.1.4.3 Arbeitsmedizinische Sprechstunden

Auch in arbeitsmedizinischen Sprechstunden von SU (z. B. zu Mutterschutz) und bei der Beurteilung, Optimierung oder Neuplanung von Arbeitsplätzen durch SU-Fachspezialisten sind Diversity Aspekte sehr relevant (z. B. Alter für die Planung von Beleuchtung, körperliche und geistige Fähigkeiten bzw. Körperbau für ergonomische Gestaltung etc.).

3.1.5 Fachstelle Studium und Behinderung

3.1.5.1 AG Studium und Behinderung

Zum HS19 trat an der PhF und ThF die neue Rahmenverordnung in Kraft, welche seitdem sukzessive von allen Fakultäten übernommen wurde. Die neuen Rechtsgrundlagen tangieren u.a. die Rolle der FSB im Bereich des individuellen studentischen Nachteilsausgleichs (NTA), was eine Anpassung des Kooperationsprozesses mit den Fakultäten erforderlich machte. Seit FS22 kommt der neue Prozess zur Anwendung und wird laufend evaluiert und optimiert.²⁷

3.1.5.2 Individueller Nachteilsausgleich

Jährlich nimmt ca. 1% der UZH-Studierenden das Recht auf einen individuellen Nachteilsausgleich aufgrund Behinderung oder chronischer Krankheit in Anspruch (2021: 299 Studierende). Seit 2013 (143 Studierende) hat sich diese Zahl mehr als verdoppelt. Die Fachstelle Studium und Behinderung bietet eine Vielzahl unterschiedlicher Unterstützungsmassnahmen an, darunter Beratung und Begleitung, Vermittlung von Assistenzpersonen, Sitzplatzreservierungen, Schlüsselbestellungen für stufenlose Zugänge u.v.m. Nachteilsausgleiche fördern den chancengleichen Zugang zum Studium und sind ein wirksames Instrument zum Schutz vor Diskriminierung.

²⁶ <https://www.health.uzh.ch/de.html>

²⁷ <https://www.disabilityoffice.uzh.ch/de/Angebote-für-Studierende/Ihr-Nachteilsausgleich-an-der-UZH.html>

3.1.5.3 Lernmodul «e-Accessibility» für das Studium Digitale

Im Rahmen der Kooperation mit der «Digital Society Initiative» der UZH beim «Studium Digitale» brachte sich die FSB ein durch die Beisteuerung eines Lernmoduls zum Thema e-Accessibility. Ziel ist, Studierende früh für das Thema der digitalen Barrierefreiheit zu sensibilisieren und diesbezüglich Basiskompetenzen zu vermitteln. Das «Studium Digitale» ist seit HS20 für Studierende aller Fakultäten buchbar und hat einen Wert von 3 ECTS-Punkten.²⁸

3.1.5.4 Services für die UZH-Abteilungen im Bereich der digitalen Barrierefreiheit

Seit November 2018 beschäftigt die FSB einen Accessibility Consultant, welcher selbst mit einer starken Sehbeeinträchtigung lebt und die UZH-Einheiten auf Wunsch bei der Bereitstellung barrierefreier Informations- und Kommunikationsangebote gemäss der Kriterien der *Web Content Accessibility Guidelines* (WCAG) berät. In Anspruch genommen wurden diese Dienstleistungen u.a. bei Projekten wie dem UZH-Webrelaunch, der UZH-NOW-App, dem UZH-Studierendenportal oder beim pandemiebedingt digitalen Dies academicus 2020. Es werden zudem semesterweise thematische Workshops für die Webredaktor*innen der UZH durchgeführt.²⁹

3.1.5.5 Projekt «Hindernisfreie UZH»

Die FSB ist als beratende Instanz involviert in das Projekt «Hindernisfreie UZH». Dieses besteht aus drei Phasen, startete im FS21 und hat einen Zeithorizont von 5 bis 15 Jahren. Das Projekt verfolgt das Ziel der langfristigen Barrierefreiheit der UZH durch die Identifizierung und schrittweise Aufhebung strukturell und organisational bedingter Barrieren für Angehörige mit Behinderung. Es adressiert hierbei drei wichtige Handlungsfelder: Die bauliche und digitale Infrastruktur sowie die interne Kultur der UZH beim Umgang mit dem Thema Behinderung. Im April 2022 konnte die erste Projektphase abgeschlossen werden. Die Resultate werden der Universitätsleitung vorgelegt, welche über das weitere Vorgehen entscheidet.

3.1.5.6 Services für die UZH-Abteilungen im Bereich der baulichen Hindernisfreiheit

Die FSB berät im Rahmen verfügbarer Ressourcen bei universitären Bauvorhaben und -massnahmen bzgl. der Hindernisfreiheit. Bspw. hat die FSB die Direktion Immobilien und Betrieb bei der Erstellung des Hindernisfreiheits-Konzepts für das geplante UZH-Forum unterstützt. Es findet ein regelmässiger Jour fixe mit dem Direktor Immobilien und Betrieb statt.

2019 entstand ein Projekt mit dem UZH-Bauprojektmanagement, welches bei neun UZH-Gebäudeteilen mittels sog. «Sofortmassnahmen» die Situation für Menschen mit Sehbehinderung an die Anforderungen der Norm SIA-500 anpassen wird. Die FSB war in die Bestandaufnahme sowie in die Bestimmung notwendiger Massnahmen aktiv involviert. Momentan liegt das Projekt ressourcenbedingt auf Eis.

Die FSB beantragt auch selbst bauliche Massnahmen, die dem Abbau von Hindernissen dienen, so z. B. eine Rollstuhlrampe von der Rämistrasse auf den Vorhof des KOL im Jahr 2020. Das Projekt konnte 2021 erfreulicherweise realisiert werden.

Bei dem von der FSB betreute Gebäudeverzeichnis «uniability.uzh» wurden seit 2019 zahlreiche Aktualisierungen getätigt sowie acht weitere Gebäude in das Verzeichnis aufgenommen.³⁰

²⁸ <https://www.dsi.uzh.ch/de/students/studiumdigitale/29-04-2020.html>

²⁹ <https://www.lotus.uzh.ch/apps/id/kurse.nsf/veranstaltung.xsp?openxpage&documentid=5618C418878581E9C125859D004DDDF3&action=readDocument>

³⁰ <https://www.uniability.uzh.ch/de.html>

3.1.5.7 Mitwirkung im Leadership Development Program

Führung im Kontext von Behinderung oder chronischer Krankheit kann herausfordernd sein. Die Leitung der Fachstelle Studium und Behinderung wirkt beim regelmässig stattfindenden «Leadership Development Program» des UZH-HR mit und stellt ihre Beratungsexpertise über die Zielgruppe der Studierenden hinaus auch weiteren Angehörigen der UZH zur Verfügung.

3.1.5.8 Das Netzwerk «Studium und Behinderung CH»

Dieses Netzwerk, welchem auch die FSB angehört, ist ein Zusammenschluss der jeweiligen Fach- und Beratungsstellen der Schweizer Hochschulen sowie einzelnen Beratenden und Ansprechpersonen zu diesem Thema. Es bietet einen Rahmen für fachlichen Austausch und Nutzung von Synergien, mit dem Ziel, die wichtigsten Anliegen gemeinsam voranzutreiben. Das gemeinsam betriebene Webportal zeigt die wichtigsten Rechtsgrundlagen sowie Good Practice Empfehlungen auf und bietet eine Übersicht über die an Schweizer Hochschulen diesbezüglich angebotenen Dienstleistungen.³¹

3.1.6 International Relations Office

3.1.6.1 «START! Studium – Integrationsvorkurs an der UZH»

«START! Studium – Integrationsvorkurs an der UZH» ist ein zweisemestriges Bildungsangebot der UZH für Geflüchtete mit Potenzial für ein Hochschulstudium. Das Programm bereitet die Teilnehmenden sprachlich, fachlich und organisatorisch auf die Anforderungen eines Hochschulstudiums in der Schweiz vor.³² Es handelt sich um ein gemeinschaftliches Projekt von Global Affairs, dem Sprachenzentrum der UZH/ETH sowie der Studiumsintegrationskommission des VSUZH.

3.1.7 Personalabteilung

In der Berichtsperiode setzte die Abteilung Personal die Diversity Policy in ihren Dienst- und Beratungsleistungen, Prozessen und Systemen um. Dies fand unter anderem Niederschlag in der bereits dritten Lohnvergleichsanalyse der UZH im Jahre 2020 sowie in den Inhalten von Weiterbildungen für Führungskräfte.^{33,34}

Zudem wurde von der UZH ein Arbeitsmodell zu "mobilem Arbeiten" eingeführt, das u.a. der besseren Vereinbarkeit von Lebenswelten dient.³⁵

3.2 Weitere dezentrale Massnahmen

3.2.1.1 Netzwerk «Age-friendly university»

Die UZH bewarb sich in der Berichtsperiode um eine Aufnahme in das globale Netzwerk «Age Friendly University».³⁶ Der Antrag wurde am 27.06.2022 gutgeheissen. Die Universitätsleitung hat beschlossen, dass zwischen der Ansprechperson der UZH – Prof. Dr. Mike Martin, Vorsitzender des Zentrums für Gerontologie – und der Steuerungsgruppe Diversity Policy ein jährlicher Austausch stattfindet.

³¹ <https://www.swissuniability.ch>

³² <https://www.int.uzh.ch/de/in/refugees/startstudium.html>

³³ https://www.gleichstellung.uzh.ch/de/aql_beratung/lohnvergleich/logib2020.html

³⁴ <https://www.staff.uzh.ch/de/personal/lernen-entwicklung/weiterbildung/hr-weiterbildungen.html>

³⁵ <https://www.staff.uzh.ch/de/personal/arbeitsmodelle.html>

³⁶ <https://www.geron.org/programs-services/education-center/age-friendly-university-afu-global-network>

4 Diskussion und Handlungsempfehlungen

Die folgenden Ausführungen beziehen sich nur auf die in Kapitel 2 beschriebenen zentralen Massnahmen, also diejenigen, die einen übergeordneten, koordinativen Charakter haben und von der AGL verantwortet werden.

4.1 Zusammenfassung und Auswertung der Berichtsperiode 2019 - 2022

In der Berichtsperiode wurden gute und wichtige Leistungen erbracht, die zur Umsetzung der Diversity Policy an der UZH beigetragen haben. Darunter waren Massnahmen, die schon von Anfang an klar und unbestritten waren, sowie andere, die sich erst im Laufe der Zeit aufgrund der Erkenntnis von aktuellen Bedürfnissen entwickelten. Ein Teil der geplanten Aktivitäten, die eigentlich wichtig gewesen wären, konnten wegen der Pandemie in der Berichtsperiode nicht durchgeführt werden.

Da diese Berichtsperiode die erste seit Inkrafttreten des Umsetzungsplan Diversity Policy ist, hat sich, neben den in Kapitel 2 und 3 aufgeführten positiven Umsetzungsbeispielen, auch die eine oder andere zu schliessende «Lücke» und Handlungsbedarf gezeigt.

Erstens wurde erkannt, dass an der UZH nicht für alle Diversitätsdimensionen eine Anlaufstelle oder eine offizielle Ansprechperson existiert. Abbildung 1 zeigt anhand des Diversity-Rades, welche Gremien oder Fachstellen für die verschiedenen Aufgaben und Diversitätsthemen zuständig sind. Die AGL ist, neben den übergreifenden, koordinativen Aufgaben im Rahmen der Diversity Policy, inhaltlich und fachlich auch für die Themen Geschlecht, Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung zuständig. Sie bietet zu diesen Themen Information und fachliche Beratung an. Ebenso berät die AGL zum Thema Elternschaft. Die Dimension körperliche und geistige Fähigkeiten wird von der FSB abgedeckt – zumindest für die Anspruchsgruppe Studierende. Auch der Bereich Einkommen ist an der UZH durch eine eigene Fachstelle abgedeckt. Studierende mit finanziellen Problemen können sich an die Fachstelle Studienfinanzierung für Unterstützung wenden. Zur Dimension Alter ist im Rahmen des Beitritts der UZH zur Initiative «Age friendly University» eine Ansprechperson geplant. Für die restlichen Diversitätsdimensionen, also für soziale und ethnische Herkunft sowie Religion und Weltanschauung gibt es an der UZH zurzeit noch kein Beratungsangebot. Dabei erscheint dies insbesondere vor dem Hintergrund der «Global Strategy 2022 – 2030»³⁷ der UZH wichtig, denn diese Strategie zielt u.a. auf eine «diverse and culturally rich environment» (S. 4) ab, was vermuten lässt, dass die Universitätsangehörigen eine immer vielfältigere Community bilden werden und damit das Bedürfnis nach einem Beratungsangebot steigt.

³⁷ https://www.uzh.ch/cmsssl/dam/jcr:343bc7b9-4f1d-49a4-a56c-562d4a193e78/GS2030_UZH.pdf

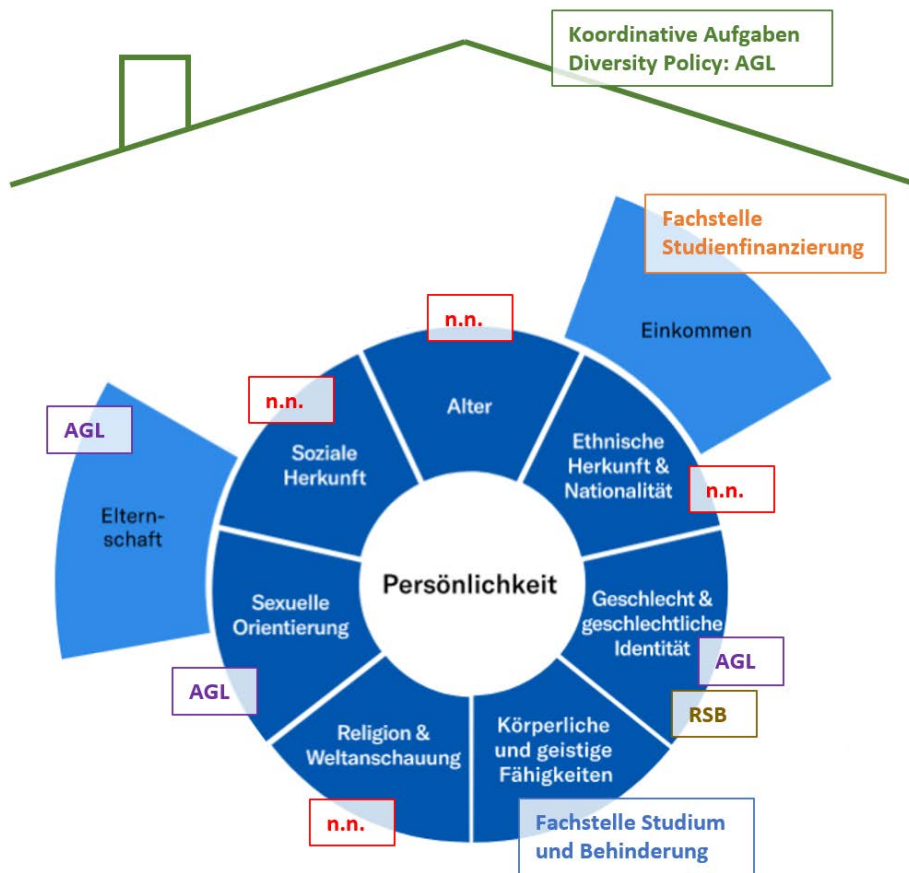


Abbildung 1: Aufgaben und Zuständigkeiten im Rahmen des UPDP an der UZH.

Zweitens stellte sich in der Berichtsperiode heraus, dass der UPDP mit anderen strategischen Leitdokumenten der UZH zu wenig verzahnt ist. So ist weitestgehend unklar, wie die Diversity Policy zur Umsetzung der Strategischen Grundsätze der UZH beitragen soll oder kann: weder verweist der UPDP auf die Strategischen Grundsätze noch beinhaltet er konkrete Massnahmen, die sich als von den Strategischen Grundsätzen abgeleitete Handlungsimplicationen begründen lassen.

Drittens hat sich gezeigt, dass die Umsetzung der Diversity Policy kaum auf der Grundlage von Daten erfolgt (beispielweise vergleichbar mit den Indikatoren des Gleichstellungsmonitorings). Insofern fehlt bei der Umsetzung der Diversity Policy eine wichtige Grundlage für das Setzen von Prioritäten sowie das Überprüfen der Wirksamkeit von Massnahmen. Ein weiterer Grund für eine bessere Abstimmung der Diversity Policy auf Daten ist, dass die Europäische Kommission ab 2028 voraussichtlich vermehrt Diversity-Daten für die Antragsberechtigung im Rahmen des Nachfolgeprogramms zu Horizon Europe verlangen wird.³⁸ Vorarbeiten zu den zukünftigen Anforderungen der Europäischen Kommission zu Diversity-Daten fanden bereits in einem LERU-Projekt zum Thema Intersektionalität statt (die UZH ist durch die AGL in dieser Arbeitsgruppe vertreten).

Viertens fehlen bei der Steuerungsgruppe Diversity Policy klare Richtlinien in Bezug auf die Zusammensetzung sowie den Aufgaben und Befugnissen. Die Steuerungsgruppe wurde bei ihrer Gründung aus Vertreter*innen von Einheiten mit offensichtlichem Bezug zur Diversity Policy zusammengesetzt, was grundsätzlich sinnvoll ist. Dabei wurden allerdings nur Einheiten der Zentralen Dienste berücksichtigt; Fakultäten und Stände sind aktuell nicht eingebunden. Ebenso sind keine weiteren Akteur*innen in der Steuerungsgruppe vertreten, die eigenständig dezentrale Massnahme auf die Beine gestellt

³⁸ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>

haben, wie z. B. der Antrag zur Age friendly University. Während die Rolle der Steuerungsgruppe während der Erarbeitung der Diversity Policy und des Umsetzungsplanes noch klar war (Einbringen der fachspezifischen Bedürfnisse und Kenntnisse als Grundlage für die zu erarbeitenden Dokumente), war dies während der Umsetzungsphase nicht mehr gegeben. Dies hat auch mit dem Weggang der ehemaligen Leiterin der Steuerungsgruppe zu tun, die eine starke treibende Kraft war. Weiter besteht keine Geschäftsordnung für die Steuerungsgruppe und die Unklarheit über ihre Rechte und Pflichten erschwert die Verständigung und Zusammenarbeit zwischen der AGL und der restlichen Gruppe sowie auch innerhalb der Gruppe.

Fünftens wurden keine zusätzlichen Ressourcen für die koordinativen Aufgaben der AGL gesprochen. Wie aus Abbildung 1 hervorgeht, hat die AGL in Bezug auf den Umsetzungsplan Diversity Policy eine doppelte Rolle. Die Umsetzung der ihr inhaltlich und fachlich zugeteilten Aufgaben kann die AGL im Rahmen ihres Leistungsauftrages stemmen. Für die koordinativen Aufgaben, die in Kapitel 2 ausführlich beschrieben wurden, fehlen hingegen die Ressourcen.

4.2 Handlungsempfehlungen für 2022 - 2025

Die abgeschlossene Berichtsperiode war die erste seit Inkrafttreten der Diversity Policy und des dazugehörigen Umsetzungsplans. Aufbauend auf den bisherigen Fortschritten wird für die Berichtsperiode 2022 – 2025 die im Folgenden aufgeführten Massnahmen vorgeschlagen (die Anträge an die Universitätsleitung werden in Kap. 4.2 noch einmal zusammengefasst).

Grundsätzlich geht es bei den Handlungsempfehlungen darum, dass die Umsetzung der Diversity Policy von «konkreten Zielen, Massnahmen, Zuständigkeiten und der Zusage von personellen wie finanziellen Ressourcen»³⁹ geprägt wird.

4.2.1 Bessere Anbindung des Umsetzungsplanes Diversity Policy und an die strategische Planung und Entwicklung der UZH

Der vorliegende Bericht zeigt auf, dass viele Aktivitäten, Massnahmen und Projekte zur Umsetzung der Diversity Policy in der Berichtsperiode liefen. Es zeigten sich aber auch Lücken und fehlende Elemente. So fehlt im Umsetzungsplan beispielweise eine konkrete Verbindung zwischen der Diversity Policy und den Strategischen Grundsätzen⁴⁰ der UZH. Eine solche Verknüpfung – vor allem zu Kap. 3 «Chancengleichheit, Diversität und Nachhaltigkeit» der Strategischen Grundsätze – empfiehlt sich, damit die strategisch relevante Prioritätensetzung der Universitätsleitung verstärkt aufgezeigt und somit die Zielgenauigkeit und Effektivität von Diversity-Massnahmen erhöht wird. Weiter erhalten mit einer Anbindung an die Strategischen Grundsätze die mit der Umsetzung von Massnahmen betreuten UZH-Einheiten eine Hilfestellung zur Ausrichtung ihrer Arbeit unter limitierten Ressourcen.

Antrag 1: Die Universitätsleitung beauftragt die Abteilung Gleichstellung und Diversität, den Umsetzungsplan zur Diversity Policy zu überarbeiten und ihn ihr zur Genehmigung zu unterbreiten. Der überarbeitete Umsetzungsplan leitet sich von den Strategischen Grundsätzen der UZH ab und setzt einschlägige Prioritäten und konkretisiert Massnahmen für den Berichtszeitraum 2022 - 2025. Sie berücksichtigt dabei die Ergebnisse des Arbeitspakets 1 (Strategie) des Projekts Finanzielle Führung UZH (FFU).

³⁹ Moos, J. und C. Löwe. (2020). «Vielfalt fördern – leben - nutzen»: Zur Entwicklung und Umsetzung der Diversity Policy der Universität Zürich ZDfm, 5(2), 194 – 199 (Zuletzt abgerufen am 18.05.2022 unter <https://budrich-journals.de/index.php/zdfm/article/view/36168>), Seite 194.

⁴⁰ <https://www.uzh.ch/cmsssl/de/about/basics/strategy.html>

4.2.2 Zusammensetzung, Funktion und Einbindung der Steuerungsgruppe

Ausgehend von Antrag 1 soll sowohl die Funktion und die Zusammensetzung der Steuerungsgruppe geprüft und allenfalls neu ausgerichtet werden. Dabei soll die Steuerungsgruppe auch mit anderen Netzwerken, Gremien, etc. abgestimmt werden, um Doppelspurigkeiten zu vermeiden.

Antrag 2: Die Universitätsleitung beauftragt die Abteilung Gleichstellung und Diversität, die Steuerungsgruppe gemäss den Anforderungen des überarbeiteten Umsetzungsplanes Diversity Policy neu auszurichten. Sie koordiniert diese Bemühungen eng mit der von der Vize-Rektorin geplanten Neuausrichtung derjenigen Einheiten, die zentrale Werte der UZH abdecken (Equality, Diversity, Disability, Sustainability).

4.2.3 Diversity-Daten

Der Umsetzungsplan zur Diversity Policy 2022 – 2025 soll vermehrt auf konkreten Daten und quantitativen Vorgaben basieren. Diese verstärkte Orientierung an Daten soll dazu dienen, die Prioritätensetzung bei der Umsetzung der Diversity Policy zu begründen und allfällige Probleme besser sichtbar zu machen. Ebenso dienen sie einer Überprüfung der Wirksamkeit von Massnahmen.

Es wird im Sinne einer proaktiven Haltung zudem empfohlen, zu prüfen, welche Diversity-Daten in naher und mittlerer Zukunft benötigt werden, damit die UZH national und international anschlussfähig bleibt. In diesem Kontext ist auch zu prüfen, welche Daten an der UZH bereits vorhanden sind, welche aus Sicht des Datenschutzes publiziert werden dürfen und wo allenfalls über Umfragen weitere Daten erhoben werden müssen.

Antrag 3: Die Universitätsleitung beauftragt die Abteilung Gleichstellung und Diversität zu prüfen, welche Diversity-Daten mittelfristig erhoben werden müssen, damit die UZH national und international anschlussfähig bleibt. Weiter soll die AGL prüfen, welche dieser Daten an der UZH bereits vorhanden sind und aus Sicht des Datenschutzes publiziert werden dürfen.

4.2.4 Beratungsangebote

Der Umsetzungsplan fordert unter Punkt 3.2.1 «Beratung und Information mit Bezug zu Diversity» eine Überprüfung der verschiedenen bereits existierenden Beratungsangebote, eine bessere Vernetzung untereinander und gegebenenfalls eine Optimierung. In der Berichtsperiode wurden einzelne Lücken bei den Beratungsangeboten festgestellt (z. B. fehlt eine Anlaufstelle bei rassistischer Diskriminierung) und erste Gespräche diesbezüglich geführt. Jedoch fanden bisher keine konkreten Aktionen statt.

Es ist wichtig, dass die UZH für jede Diversity-Dimension eine konkrete Anlaufstelle oder Beratungsperson benennt und dies unter den Studierenden und Mitarbeitenden gut kommuniziert, damit in einem Diskriminierungsfall rasch und professionell gehandelt werden kann. Dies bedeutet nicht zwingend, dass neue Stellen geschaffen werden, sondern es kann auch geprüft werden, ob und wie mit dem bestehenden Angebot auftretende Bedürfnisse abgedeckt werden können (z. B. für jede Diversity-Dimension; für Studierende *und* für Mitarbeitende; für alle Arten von Beratungen: Zur Verfügung stellen von Information, Meldung von beobachteter Diskriminierung, persönliche und Prozess-Beratung, Schlichtung in personellen Konflikten, Einleiten juristischer Schritte, ...).

Antrag 4: Die Universitätsleitung nimmt zur Kenntnis, dass die UZH ein generelles Beratungskonzept braucht. Sie nimmt ebenfalls die von der Vize-Rektorin geplante organisatorische Neuausrichtung derjenigen Einheiten zur Kenntnis, die zentrale Werte der UZH abdecken (Equality, Diversity, Disability, Sustainability) und schlägt vor, dass das generelle Beratungskonzept in diesem Rahmen erarbeitet wird.

4.2.5 Ressourcen

Die AGL benötigt für ihre koordinativen Aufgaben im Rahmen der Umsetzung der Diversity Policy finanzielle Ressourcen und beantragt in diesem Sinne 0.5 FTE in der Kategorie administrativ/technisches Personal (ATP) dauerhaft.

Antrag 5: Die Universitätsleitung nimmt zur Kenntnis, dass die Abteilung Gleichstellung und Diversität einen der Koordinationsaufgabe im Rahmen der Diversity Policy entsprechenden Ressourcenantrag im nächsten Entwicklungs- und Finanzplan (EFP) stellen wird.

4.3 Anträge an die Universitätsleitung

No	Antrag	Frist	Operative Verantwortung
1	Die Universitätsleitung beauftragt die Abteilung Gleichstellung und Diversität, den Umsetzungsplan zur Diversity Policy zu überarbeiten und ihn ihr zur Genehmigung zu unterbreiten. Der überarbeitete Umsetzungsplan leitet sich von den Strategischen Grundsätzen der UZH ab und setzt einschlägige Prioritäten und konkretisiert Massnahmen für den Berichtszeitraum 2022 - 2025. Sie berücksichtigt dabei die Ergebnisse des Arbeitspakets 1 (Strategie) des Projekts Finanzielle Führung UZH (FFU).		AGL (Karin Gilland Lutz)
2	Die Universitätsleitung beauftragt die Abteilung Gleichstellung und Diversität, die Steuerungsgruppe gemäss den Anforderungen des überarbeiteten Umsetzungsplanes Diversity Policy neu auszurichten. Sie koordiniert diese Bemühungen eng mit der von der Vize-Rektorin geplanten Neuausrichtung derjenigen Einheiten, die zentrale Werte der UZH abdecken (Equality, Diversity, Disability, Sustainability).		AGL (Karin Gilland Lutz)
3	Die Universitätsleitung beauftragt die Abteilung Gleichstellung und Diversität zu prüfen, welche Diversity-Daten mittelfristig erhoben werden müssen, damit die UZH national und international anschlussfähig bleibt. Weiter soll die AGL prüfen, welche dieser Daten an der UZH bereits vorhanden sind und aus Sicht des Datenschutzes publiziert werden dürfen.		AGL (Christina Seyler)
4	Die Universitätsleitung nimmt zur Kenntnis, dass die UZH ein generelles Beratungskonzept braucht. Sie nimmt ebenfalls die von der Vize-Rektorin geplante organisatorische Neuausrichtung derjenigen Einheiten zur Kenntnis, die zentrale Werte der UZH abdecken (Equality, Diversity, Disability, Sustainability) und schlägt vor, dass das generelle Beratungskonzept in diesem Rahmen erarbeitet wird.		
5	Die Universitätsleitung nimmt zur Kenntnis, dass die Abteilung Gleichstellung und Diversität einen der Koordinationsaufgabe im Rahmen der Diversity Policy entsprechenden Ressourcenantrag im		

	nächsten Entwicklungs- und Finanzplan (EFP) stellen wird.		
6	Die Universitätsleitung bespricht den Bericht zeitnah in der Erweiterten Universitätsleitung.		Vize-Rektorin
7	Der Bericht «Umsetzungsplan Diversity Policy. Bericht zum Stand der Umsetzung 2022» wird online auf den Webseiten der Abteilung Gleichstellung und Diversität veröffentlicht.		AGL (Karin Gilland Lutz)
8	Protokollauszug an Dr. Christiane Löwe, Dr. Karin Gilland Lutz und Dr. Christina Seyler		