



**Universität  
Zürich<sup>UZH</sup>**

**Gleichstellung und Diversität**

---

## **Leistungsauftrag der Abteilung Gleichstellung und Diversität (AGL)**

Durch die Universitätsleitung genehmigt am 29.01.2019 (UL-Beschluss 2019-38)

Abteilung Gleichstellung und Diversität

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>1</b>	<b>Gleichstellung und Diversität an der Universität Zürich</b>	<b>3</b>
1.1	Grundsätze	3
1.2	Rechtliche Grundlagen	3
<b>2</b>	<b>Kernaufgaben der Abteilung Gleichstellung und Diversität</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Spezifische Aufgaben der AGL</b>	<b>4</b>
3.1	Umsetzung des Verhaltenskodexes Gender Policy	4
3.2	Umsetzung der Diversity Policy	4
3.3	Organisationsentwicklung	4
3.4	Rahmenbedingungen für Studium, Beruf und Privatleben	5
3.5	Beratungstätigkeit	5
3.6	Zusammenarbeit Gleichstellungskommission	5
3.7	Nachwuchsförderung	5
3.8	Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit	6
3.9	Vertretung der UZH in externen Gremien	6
<b>4</b>	<b>Umsetzung</b>	<b>6</b>

# 1 Gleichstellung und Diversität an der Universität Zürich

## 1.1 Grundsätze

Die Universität Zürich (UZH) bekennt sich zur Gleichberechtigung der Geschlechter, dem Ziel einer familienfreundlichen Universität bzw. zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Sie schätzt die vielfältigen Lebensweisen ihrer Angehörigen unabhängig von Alter, Behinderung, Geschlecht, Geschlechtsidentität, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung, sozialer oder beruflicher Stellung oder Sprache und bietet ihnen durch geeignete Zugangs- und Aufstiegsregeln gleichermaßen Chancen für ihre berufliche und persönliche Entwicklung. Jegliche Form von Diskriminierung wird nicht geduldet und Vorurteilen (bewusst oder unbewusst) auf allen Ebenen entgegengewirkt.

## 1.2 Rechtliche Grundlagen

Die UZH leitet ihre gleichstellungspolitischen Ziele insbesondere aus der Bundesverfassung, dem Rechtsgleichheitsgebot nach Art. 8 Abs. 1 BV und dem Verbot der Diskriminierung gemäss Art.8 Abs. 2 BV, sowie dem Gleichstellungsgesetz (GIG) ab. Diese Ziele sind im Universitätsgesetz, in der Universitätsordnung, im Leitbild der UZH, in den strategischen Grundsätzen der UZH, im Verhaltenskodex Gender Policy (VKGP) und in der Diversity Policy festgeschrieben. Der VKGP und die Diversity Policy sind die Grundlagen für die Entwicklung von Führungsinstrumenten zur Förderung von Chancengleichheit. Die UZH schützt zudem die UZH-Angehörigen mit einem Reglement zum Schutz vor sexueller Belästigung.

Mit dem Inkrafttreten der „Diversity Policy: Vielfalt fördern – leben – nutzen“ wird die Förderung von Vielfalt und die Nichtduldung von Diskriminierung jeglicher Art festgehalten.

# 2 Kernaufgaben der Abteilung Gleichstellung und Diversität

Die Abteilung Gleichstellung und Diversität (AGL) ist die zentrale Fachstelle der UZH zur Förderung der Gleichstellung und Diversität und steht als Dienstleistungsstelle allen UZH-Angehörigen offen.

Ihre Kernaufgaben sind:

- Informationsdrehscheibe zum Thema Gleichstellung der Geschlechter, Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung sowie Chancengleichheit
- Erarbeitung von Massnahmen und Angeboten zur Erreichung der strategischen, gleichstellungs- und diversitätsrelevanten Ziele der UZH
- Beratung und Unterstützung zu den gemäss vorliegendem Leistungsauftrag einschlägigen Themen, sowohl für universitäre Einheiten (Universitätsleitung, Fakultäten, Institute, Zentren usw.) als auch für einzelne UZH-Angehörige.

Entwickelte Massnahmen und Angebote stellt die AGL allen Universitätseinheiten und UZH-Angehörigen in Forschung, Lehre und Verwaltung zur Verfügung. Dabei ist die enge Zusammenarbeit der AGL mit der Gleichstellungskommission (GLK) besonders wesentlich.

Ebenso unterstützt die AGL alle UZH-Angehörigen, die sich mit individuellen Gleichstellungsfragen direkt an sie wenden.

Die AGL stellt ihre Kompetenzen und ihr Wissen bezüglich gleichstellungs- und diversitätsrelevanter Fragestellungen im Rahmen von Dienstleistungen und Beratungen zur Verfügung und nutzt diese für

nationale und internationale Zusammenarbeiten in den entsprechenden Fachgruppen und Kommissionen.

Sie informiert sich über den aktuellen Forschungsstand und gesellschaftliche Diskussionen zu Geschlecht, Gleichstellung und Diversität u.a. durch die Teilnahme an Fachkongressen, und implementiert Grundlagenwissen in der Praxis.

Dabei achtet die AGL auf einen effizienten Umgang mit den zur Verfügung stehenden Mitteln.

### **3 Spezifische Aufgaben der AGL**

#### **3.1 Umsetzung des Verhaltenskodexes Gender Policy**

Die AGL unterstützt die Universitätsleitung und weitere universitäre Stellen bei der Wahrnehmung des Verfassungs- und Gesetzesauftrags zur tatsächlichen Gleichstellung und zur Verhinderung von Diskriminierung. Sie nimmt im Sinne des Implementierungskonzepts des VKGP eine Sonderrolle in Zusammenarbeit mit der GLK ein und unterstützt und berät alle universitären Stellen bei der Umsetzung des VKGP im universitären Alltag unter Beachtung der strategischen Ziele der UZH (z.B. strategische Grundsätze und dazugehörige Schwerpunkte). Darüber hinaus wird auf die Bedeutung des VKGP als wichtiges Führungsinstrument der UZH verstärkt hingewiesen. Im Bericht VKGP 2018 sind die Prioritäten der Universitätsleitung für die kommenden Jahre festgelegt. Mit der Weiterführung eines Aktionsplans Chancengleichheit wird die Umsetzung des VKGP vorangetrieben.

#### **3.2 Umsetzung der Diversity Policy**

In vergleichbarer Weise ist die AGL für das Vorantreiben der Umsetzung der Diversity Policy an der UZH verantwortlich. Hierzu entwickelt sie geeignete Instrumente, wie z.B. Umsetzungsplan, Reporting und koordiniert die erforderlichen Schritte und Prozesse. Sie baut ein Beratungsangebot auf, welches übergeordnete Fragen zu Diversität adressiert. Keinesfalls sollen die bereits bestehenden bzw. neuen Beratungsangebote der UZH tangiert werden, sondern Koordination und Kooperation der verschiedenen Angebote gefördert werden.

Die AGL vertritt die UZH in thematisch einschlägigen nationalen und internationalen Gremien und Projekten. Sie bringt ihre Expertise aktiv zur Wahrung der Interessen der UZH ein.

#### **3.3 Organisationsentwicklung**

Die AGL trägt aktiv zur Entwicklung der universitären Strukturen und Prozesse innerhalb der Kernaufgaben Lehre und Forschung, Personalgewinnung und -entwicklung, Mittelvergabe und Ressourcenverteilung bei, und stärkt hiermit die Rahmenbedingungen für Exzellenz zum Nutzen der UZH.

Die AGL bietet Anregung, Unterstützung und Vernetzung für Stellen, Gremien und Institute, die Massnahmen zur Umsetzung von Chancengleichheit und Diversität treffen wollen.

Relevante Daten werden UZH-intern erfasst (z.B. Gleichstellungsmonitoring), analysiert und periodisch veröffentlicht. Gegebenenfalls werden notwendige Massnahmen abgeleitet, um eine inklusive Exzellenz zu gewährleisten und voranzutreiben.

Organisationale Entwicklungen der UZH hin zu Vielfalt und Inklusion nimmt die AGL pro-aktiv auf und übernimmt Koordinationsaufgaben.

### **3.4 Rahmenbedingungen für Studium, Beruf und Privatleben**

Die AGL schafft gemeinsam mit der Universitätsleitung zeitgemässe Rahmenbedingungen für Studium, Beruf und Privatleben für UZH-Angehörige aller Personalkategorien sowie für alle Studierende. Sie fördert den Kulturwandel an der UZH hin zu einer Institution, für die berufliche und private Bedürfnisse der Mitarbeitenden und Studierenden gleichermaßen wichtig ist. Die entsprechenden Grundlagen werden in Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen entwickelt.

In Sachen Vereinbarkeitsfragen ist die AGL eine anerkannte Anlauf- und Beratungsstelle für Studierende und Mitarbeitende.

Einen Schwerpunkt setzt die AGL auf die Positionierung der UZH als familienfreundliche Arbeitgeberin. Mit dem Beitritt zur Charta der Familie in der Hochschule nimmt sie die damit verbundenen Aufgaben für die UZH wahr.

Weitere Massnahmen und Projekte werden an den aktuellen Bedürfnissen ausgerichtet und entwickelt.

### **3.5 Beratungstätigkeit**

Die AGL berät UZH-Angehörige sowie UZH-Einheiten zu den Themen Gleichstellung und Diversität im Zusammenhang mit ihrem Studium oder ihrer Anstellung.

Schutz vor sexueller Belästigung: Gestützt auf das Reglement zum Schutz vor sexueller Belästigung amtiert die Leitung der AGL zusammen mit weiteren Personen als Ansprechperson für alle UZH-Angehörigen.

### **3.6 Zusammenarbeit Gleichstellungskommission**

Die AGL führt die Geschäftsstelle der Gleichstellungskommission der UZH und bearbeitet die Aufgaben, die an die GLK geknüpft sind. Sie nutzt diese Schnittstelle zu den Fakultäten, um Bedürfnisse an der Basis aufzunehmen und für die Geschlechtergleichstellung relevante Veränderungen bekannt zu machen und umzusetzen.

### **3.7 Nachwuchsförderung**

Die akademische Nachwuchsförderungspolitik und die entsprechende Mittelvergabe sind zentrale Aufgaben der UZH.

Die AGL berät in diesem Zusammenhang die Universitätsleitung, die Fakultäten und Fachbereiche sowie weitere relevante Einheiten im Bereich der geschlechter- und diversitätsgerechten Nachwuchsförderung. Die AGL konzipiert und führt entsprechende Angebote durch.

Darüber hinaus sind individuelle Beratungen zu Fragen der Laufbahn- und Karriereplanung möglich.

Die gezielte Förderung des weiblichen akademischen Nachwuchses, der im Vordergrund steht<sup>1</sup>, wird mit weiteren Angeboten unterstützt, welche spezifisch auf die aktuellen Bedürfnisse des akademischen Nachwuchses abgestimmt sind, die über aktuelle Daten der datenerhebenden Stellen gewonnen werden.

<sup>1</sup> „Massnahmen zur Stärkung der Nachwuchsförderung an der Universität Zürich“ EUL 27.04.2010

**Umsetzung.**

Die AGL setzt sich für geschlechtergerechte Karrierechancen für Mitarbeitende in der Verwaltung ein und unterstützt die Sensibilisierung von Führungskräften und Entscheidungsträger\_innen in Bezug auf Gleichstellungs- und Inklusionsfragen.

### **3.8 Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit**

Im Rahmen der Kommunikationsaufgaben und der Öffentlichkeitsarbeit der UZH bringt die AGL aktiv die Themen Gleichstellung und Diversität zur Sensibilisierung innerhalb als auch ausserhalb der UZH ein. Dazu stellt sie Informationsunterlagen zur Verfügung und erteilt Auskünfte über die Situation der Geschlechterverhältnisse, der Chancengleichheit und der damit verbundenen Rechtslage an der UZH. Die AGL bietet Beratung zur geschlechtergerechten Kommunikation in Wort, Bild und Schrift an. Insbesondere kann sie die Abteilung Kommunikation beim Verfassen von Publikationen, welche die UZH als Ganzes präsentieren, beratend unterstützen.

Sie organisiert Anlässe zu einschlägigen Themen, nach Bedarf auch in Kooperation mit anderen UZH-Einheiten oder mit Dritten.

Die AGL vernetzt sich universitätsintern und -extern. Sie koordiniert und unterstützt Aktivitäten zur Förderung der Gleichstellung und Diversität.

### **3.9 Vertretung der UZH in externen Gremien**

Die AGL vertritt die UZH in externen Gremien (national und international) bezogen auf ihr Kern- und Kompetenzgebiet.

## **4 Umsetzung**

Die AGL arbeitet eigeninitiativ, auf Weisung der Universitätsleitung und der Vize-Rektorin/des Vize-Rektors sowie in Absprache mit der Gleichstellungskommission. Dabei orientiert sie sich an den gesamtuniversitären rechtlichen Grundlagen und den Spielregeln der wissenschaftlichen Gemeinschaft.

Die Universitätsleitung unterstützt die AGL in der Erfüllung der in diesem Leistungsauftrag erwähnten Aufgaben und bestätigt ihr die erforderlichen Kompetenzen. Die AGL erfüllt ihre Aufgaben im Rahmen der zur Verfügung gestellten Ressourcen. Die Universitätsleitung begrüsst die AGL bei Vernehmlassungen. Vernehmlassungen zum Thema Gleichstellung kann die AGL im Auftrag der Gleichstellungskommission durchführen.