



Umsetzungsplan zur Diversity Policy der UZH: Vielfalt fördern – leben – nutzen

Durch die Universitätsleitung am 13. August 2019 per ULB 2019-350 erlassen.

1 Ausgangslage

Am 01.09.18 trat die „Diversity Policy: Vielfalt fördern – leben – nutzen“ als ein zentrales Steuerungsinstrument der UZH in Kraft. In der Diversity Policy bekennt sich die UZH dazu, aktiv und konsequent für die Förderung von Vielfalt sowie gegen Diskriminierung einzustehen. Damit anerkennt die UZH Diversität als einen Grundwert und eine Grundvoraussetzung für ein wertschätzendes und inklusives Miteinander aller UZH-Angehörigen in Forschung, Lehre, Studium, akademischer Selbstorganisation und Verwaltung sowie für hervorragende Leistungen.

Mit dem UL Beschluss 2018-110 vom 13.03.18 hat die Universitätsleitung die Abteilung Gleichstellung und Diversität beauftragt, unter Berücksichtigung der vorhandenen Fachstellen und Expertisen, einen Umsetzungsplan zur Diversity Policy zu erarbeiten. Diesem Auftrag kommt die Abteilung Gleichstellung und Diversität mit dem hier vorliegenden Umsetzungsplan nach.

2 Diversität als Querschnittsaufgabe: Chancen und Nutzen

Mit der Diversity Policy kommuniziert die UZH Diversität als Wert und schafft Verbindlichkeit in Bezug auf ihre Diversitätsbestrebungen. Die UZH verfügt mit der Diversity Policy über ein Steuerungsinstrument, das die strategische Ausrichtung in Bezug auf Diversität und Inklusion auf institutioneller Ebene systematisch voran bringen soll. Dies geschieht im Einklang mit rechtlichen Grundlagen (z.B. UniG, Universitätsordnung, PVO) wie auch mit den Strategien und Policies der UZH (z.B. Strategische Grundsätze, Internationalisierungsstrategie, Führungsgrundsätze, Verhaltenskodex Gender Policy, Sustainability Policy).

Beim Thema Diversity handelt es sich um eine Querschnittsaufgabe, die alle UZH-Einheiten und UZH-Angehörigen betrifft. In den vergangenen Jahren wurden bereits zahlreiche Angebote entwickelt, die als Diversity-Massnahmen gelten können und unterschiedliche Diversity-Merkmale (Alter, Behinderung, Geschlecht, Geschlechtsidentität, Herkunft, Religion, sexuelle Orientierung, soziale oder berufliche Stellung oder Sprache) adressieren.¹

Auf der organisationalen Ebene anerkennt die UZH Diversität als Querschnittsaufgabe seit dem 01.08.18 mit der Etablierung des Amtes der Vize-Rektorin,² die für folgende Themen verantwortlich ist: Evaluation, QM Lehre und Studium, Akkreditierung, Gleichstellung und Diversität sowie Nachhaltigkeit. Seit dem 01.02.19 ist zudem der Aufgabenbereich der Abteilung Gleichstellung neben Geschlecht um die Bereiche Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung erweitert worden. Diese Erweiterung ging mit der Umbenennung der Abteilung in Abteilung Gleichstellung und Diversität einher.

Per UL Beschluss 2018-110 ist die Abteilung Gleichstellung und Diversität von der Universitätsleitung beauftragt, die erforderlichen Koordinations- und Vernetzungsaufgaben im Zusammenhang mit der Diversity Policy und dem dazugehörigen Umsetzungsplan zu übernehmen.

¹ Vgl. Beilage 1 (Diversity@UZH_2019).

² Je nach aktueller Bekleidung des Amtes kann es sich dabei um eine Vize-Rektorin oder einen Vize-Rektor handeln.

3 Zentrale und dezentrale Massnahmen zur Umsetzung der Diversity Policy

Während der Erarbeitung des vorliegenden Umsetzungsplans war die Teilhabe unterschiedlicher UZH-Einheiten und -Angehöriger ein wichtiges Anliegen. Daher führte die Abteilung Gleichstellung und Diversität zusammen mit der Steuerungsgruppe Diversity Policy zwei Beteiligungsworkshops³ durch. Dort wurden in einem breit angelegten partizipativen Prozess Bedarfe erhoben und erste Massnahmen entwickelt. Diese bilden den aktuellen Stand aus dem Frühjahr 2019 ab.

Der vorliegende Umsetzungsplan unterscheidet zwischen *zentralen Massnahmen* und *dezentralen Massnahmen*:

- Als **zentrale Massnahmen** werden dabei diejenigen Massnahmen bezeichnet, die einen direkten koordinativen Charakter im Rahmen der Umsetzung der Diversity Policy haben. Sie werden von der Abteilung Gleichstellung und Diversität koordiniert, initiiert und verantwortet. Teilweise geschieht dies in Zusammenarbeit mit der Steuerungsgruppe Diversity und weiteren relevanten UZH-Einheiten. Sie sind dem vorliegenden Umsetzungsplan zu entnehmen (3.1 bis 3.3).
- Als **dezentrale Massnahmen**⁴ werden solche Massnahmen bezeichnet, deren Umsetzung von anderen UZH-Einheiten geplant, durchgeführt und verantwortet wird. Diese dezentralen Massnahmen wurden auf der Grundlage der über die Beteiligungsworkshops in einer nicht-repräsentativen Erhebung gesammelten Bedarfe mit den teilnehmenden UZH-Einheiten entwickelt, diskutiert und ausgewählt. Die Liste der gesammelten Bedarfe⁵ gibt Hinweise auf UZH-spezifische Handlungsnotwendigkeiten. Die dezentralen Massnahmen verdeutlichen, wie sehr es sich beim Thema Diversität um eine Querschnittsaufgabe aller UZH-Einheiten und -Angehörigen handelt. Während der Beteiligungsworkshops haben sich bereits erste Möglichkeiten für Kooperationen bei der Umsetzung dezentraler Massnahmen aufgetan.

Die erarbeiteten zentralen und dezentralen Massnahmen unterstützen folgende *Ziele*:

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

Es ist bereits heute absehbar, dass die UZH ihre Diversity-Massnahmen fortwährend wird überprüfen und anpassen müssen, wenn sie mit aktuellen wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen Schritt halten möchte.

³ Beilage 2 (Beteiligungsworkshops) listet die teilnehmenden Einheiten.

⁴ Beilage 2 (Beteiligungsworkshops) listet die dezentralen, d.h. an einzelnen UZH-Einheiten geplanten und durchgeführten Massnahmen (Stand Juli 2019).

⁵ Beilage 3 (Bedarfe) enthält eine Bedarfssammlung gelistet nach den sechs Handlungsfeldern Studium, Lehre, Forschung, Weiterbildung, Governance und Verwaltung/Betrieb. Den eruierten Bedarfen in den sechs unterschiedlichen Handlungsfeldern sind jeweils die dezentralen Massnahmen aus Beilage 2 (Beteiligungsworkshops) gegenübergestellt.

Im Folgenden werden **koordinative, zentrale Massnahmen** zur Umsetzung der Diversity Policy der UZH aufgeführt. Diese sind sowohl auf der strategischen als auch auf der operativen Massnahmenebene angesiedelt.

Sie umfassen die *drei Kernbereiche* „Koordinieren und Netzwerken“ (3.1), „Beraten und Informieren“ (3.2) und „Sensibilisieren und Know-How vermitteln“ (3.3.).

3.1 Koordinieren und Netzwerken

3.1.1 Weiterführung und Koordination der Steuerungsgruppe Diversity Policy

Die Abteilung Gleichstellung und Diversität ist federführend mit der Prozesssteuerung im Rahmen der Umsetzung der Diversity Policy beauftragt. Im Rahmen dieser Aufgabe zeichnet sie sich für die strategische, inhaltliche und terminliche Koordination der Steuerungsgruppe Diversity Policy verantwortlich. Sie prüft eine geeignete Erweiterung der Steuerungsgruppe durch weitere, strategisch und operativ wichtige Einheiten.

3.1.2 Etablierung und Koordination eines Netzwerks „Diversity an der UZH“

Die Abteilung Gleichstellung und Diversität initiiert die Gründung eines Netzwerks „Diversity an der UZH“ und verantwortet die Planung, Organisation und Durchführung von regelmässigen Netzwerktreffen. Die Netzwerktreffen dienen neben der systematischen Vernetzung der Diversity-Akteur*innen an der UZH dazu, laufende Diversity-Projekte einer breiten UZH Community vorzustellen, einzelne Diversity-Aspekte regelmässig thematisch zu vertiefen und aktuelle Diversity-Bedarfe aus der UZH Community zu eruieren.⁶ Die Netzwerktreffen sollen ein Mal pro Semester stattfinden, wobei die Teilnahme allen UZH-Angehörigen offen stehen soll. Wo sinnvoll, können sie im Rahmen von und in Kooperation mit bereits etablierten Netzwerktreffen oder Sitzungen stattfinden.

3.1.3 Regelmässiger Austausch der Abteilung Gleichstellung und Diversität zur UZH-Strategie und -Steuerung

Die Abteilung Gleichstellung und Diversität tauscht sich regelmässig über aktuelle Entwicklungen zur Steuerung und Strategie der UZH mit der Vize-Rektorin aus. Ergebnisse dieser Austausche lässt die Abteilung Gleichstellung und Diversität in die Arbeit der Steuerungsgruppe Diversity Policy einfließen und informiert andererseits regelmässig die Vize-Rektorin über aktuelle Entwicklungen zur Umsetzung der Diversity Policy. Die Vize-Rektorin informiert die Universitätsleitung und die Erweiterte Universitätsleitung regelmässig über aktuelle Entwicklungen bezüglich der Umsetzung der Diversity Policy und eruiert Bedarfe aus diesen Gremien. Diese werden von der Abteilung Gleichstellung und Diversität und der Steuerungsgruppe Diversity Policy berücksichtigt und fließen in die Umsetzung der Diversity Policy ein.

3.1.4 Einbezug von Fakultäten und Kommissionen

Eine gelungene Umsetzung der Diversity Policy erfordert einen aktiven Einbezug von Fakultäten und Kommissionen. Hierzu strebt die Abteilung Gleichstellung und Diversität einen aktiven Austausch mit den Dekanaten aller Fakultäten sowie mit relevanten UZH-Kommissionen an. Die Mitglieder der Steuerungsgruppe Diversity Policy informieren die Kommissionen, in denen sie Einsitz haben, regelmässig über aktuelle Entwicklungen in Bezug auf die Umsetzung der Diversity Policy und eruieren diesbezüglich Bedarfe aus den Kommissionen. Mitglieder der Abteilung Gleichstellung und

⁶ Z.B. über Expert*innen-Vorträge, Workshops oder andere partizipative Formate.

Diversität wie auch der Steuerungsgruppe Diversity Policy können von UZH-Kommissionen und UZH-Einheiten eingeladen werden, um über aktuelle Diversity-Entwicklungen zu berichten.

3.2 Beraten und Informieren

3.2.1 Beratung und Information mit Bezug zu Diversity

Die Abteilung Gleichstellung und Diversität unterstützt andere UZH-Einheiten bei der Entwicklung und Umsetzung von dezentralen Diversity-Massnahmen. Hierzu berät sie Fakultäten, Kommissionen, Institute und Abteilungen sowohl auf der operativen Ebene wie auch auf der Ebene der Strategie- und Prozessentwicklung.

Zur Stärkung der diversitätsbezogenen Beratungstätigkeiten an der UZH empfehlen die Abteilung Gleichstellung und Diversität und die Steuerungsgruppe Diversity Policy die schrittweise Überprüfung folgender Punkte in Zusammenarbeit mit den relevanten Einheiten:

- Erweiterung der bestehenden Angebote der unterschiedlichen Beratungsstellen um den Faktor Diversität, d.h. insbesondere bzgl. der in der Diversity Policy genannten Persönlichkeitsmerkmale, sowie sichtbare Kommunikation bezüglich dieser Angebote⁷
- Optimierung der Vernetzung, Zusammenarbeit und Zuständigkeitsklärung zwischen unterschiedlichen, bereits bestehenden Beratungsstellen hinsichtlich der Beratung bei intersektionaler und dimensionsspezifischer Diskriminierung
- Erweiterung des Beratungsangebots um eine Anlaufstelle für UZH-Mitarbeitende mit einer Behinderung bzw. physischen oder psychischen Beeinträchtigung und Klärung, wo diese am besten anzusiedeln ist
- Etablierung einer Anlaufstelle für Studierende im Diskriminierungsfall durch die bereits einschlägig arbeitenden Einheiten; dies beinhaltet eine transparente Kommunikation darüber, dass es eine solche Stelle gibt
- Einführung einer transparenten Kommunikation bzgl. der Verfahrensweise bei Diskriminierungsfällen⁸ (z.B. digital zugängliche Beschreibung klar definierter Abläufe und Verfahrensschritte im Diskriminierungsfall)

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

Gemäss ihres Leistungsauftrags (ULB 2019-38) informiert die Abteilung Gleichstellung und Diversität die UZH Community über die Relevanz der Diversity-Dimensionen Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung im universitären Studien- und Arbeitsalltag. Sie entwickelt – eigenständig und in Kooperation mit anderen UZH-Einheiten – bedarfsorientiert geeignete Sensibilisierungsmassnahmen, die insbesondere auf die Relevanz dieser Themen in Bezug auf die universitären Kernbereiche Studium, Lehre und Forschung ausgerichtet sind; darüber hinaus bietet die Abteilung Gleichstellung und Diversität auf Anfrage Unterstützung für Verwaltungseinheiten und Führungspersonen. Bezüglich der Themen Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung arbeitet die Abteilung Gleichstellung und Diversität mit externen Beratungsstellen zusammen, wann immer ihr dies sinnvoll erscheint. Sie vernetzt sich in der Schweiz und darüber hinaus, um den Auf- und Ausbau einer zeitgemässen Expertise sicherzustellen.

⁷ Als gute Beispiele können die Plattform «health@uzh» oder das Familienportal «Familie an der UZH» angeführt werden, <https://www.health.uzh.ch/de.html> und <https://www.families.uzh.ch/de.htm>.

⁸ Dies wird teilweise schon heute bei internationalen Kooperationen und beim Studierendenaustausch von internationalen Partner*innen eingefordert.

3.2.3 Informationsmaterial zur Diversity Policy und zum Umsetzungsplan

Die Abteilung Gleichstellung und Diversität bietet UZH-Einheiten und -Angehörigen in Kooperation mit der Steuerungsgruppe Diversity Policy unterstützende Materialien zur Diversity Policy und dem dazugehörigen Umsetzungsplan an (z.B. PPT-Slides, Diversity-Video etc.). Diese können bei der Abteilung Gleichstellung und Diversität angefragt werden und werden regelmässig und kontextspezifisch aktualisiert.

3.2.4 Sprachpolitische Massnahmen an der UZH

Die Abteilung Gleichstellung und Diversität und die Steuerungsgruppe Diversity Policy unterstützen die Bestrebungen zur Umsetzung der sprachpolitischen Massnahmen an der UZH. Mehrsprachigkeit (mindestens jedoch Deutsch-Englisch) ist eine Voraussetzung für den diskriminierungsfreien Zugang zu Informationen innerhalb einer international ausgerichteten Institution wie der UZH und Teil einer diskriminierungsfreien Kommunikation. Die Abteilung Gleichstellung und Diversität und die Steuerungsgruppe Diversity Policy empfehlen eine Prüfung der Frage, ob und in welchen Bereichen Übersetzungen (z.B. Anleitungen, Formulare etc.) in weitere Sprachen sinnvoll sein könnten.

3.3 Sensibilisieren und Know-How vermitteln

3.3.1 Sensibilisierungsangebote der Abteilung Gleichstellung und Diversität

Die Abteilung Gleichstellung und Diversität entwickelt selbständig oder zusammen mit anderen UZH-Einheiten bedarfsgerechte Sensibilisierungsangebote für UZH-Einheiten (z.B. Inputs, Vorträge, Kursangebote, Trainings, Workshops) zu den Themen Gleichstellung und Diversität, geschlechtergerechte/inklusive Sprache, unconscious/implicit biases u.a. und führt diese an der UZH durch. Aus diesen Angeboten heraus können regelmässig auch neue dezentrale Diversity-Massnahmen entwickelt werden. Im Sinne der Qualitätssicherung streben die Mitarbeitenden der Abteilung Gleichstellung und Diversität einen regelmässigen Austausch mit nationalen und internationalen Fachkolleg*innen an und sind bereit, sich stetig weiterzubilden sowie ihr Know-How und Fachwissen (z.B. in Form von Publikationen) mit der UZH-Öffentlichkeit und darüber hinaus zu teilen.

4 Berichterstattung zur Umsetzung der Diversity Policy

Die Abteilung Gleichstellung und Diversität erarbeitet regelmässig einen Bericht zum Stand der Umsetzung der Diversity Policy. Dabei bezieht sie andere relevante Einheiten und Kommissionen ein, insbesondere diejenigen, die entweder in der Steuerungsgruppe Diversity Policy vertreten sind oder federführend dezentrale Diversity-Massnahmen durchführen.

Der Bericht enthält jeweils Empfehlungen zur Entwicklung neuer, bedarfsbezogener Massnahmen, die sich am aktuellen Umsetzungsstand der Diversity Policy sowie an aktuellen Bedarfen der UZH orientieren. Dabei liegt der Fokus einerseits auf strategischen und operativen Massnahmen zu den in der Diversity Policy genannten Diversity-Dimensionen sowie andererseits auf intersektionalen Massnahmen und Querschnittsaufgaben der UZH. Bei der Entwicklung neuer Massnahmen sollen aktuelle Ergebnisse wie z.B. aus der Mitarbeitendenbefragung (Juni 2019) jeweils einfließen und berücksichtigt werden. Ziel ist es, die identifizierten Bedarfe regelmässig auf ihre Aktualität hin zu überprüfen und entsprechend geeignete Massnahmen zur Umsetzung der Diversity Policy zu entwickeln.

Der Bericht wird alle 3 Jahre zuhänden der Universitätsleitung erstellt und durch die Universitätsleitung genehmigt. 18 Monate nach Inkrafttreten des Umsetzungsplans erfolgt ein erster Zwischenbericht zuhänden der Universitätsleitung.

5 Finanzielle Ressourcen

Finanzmittel zur Umsetzung der dezentralen Diversity-Massnahmen werden gemäss den üblichen UZH-Abläufen jeweils von denjenigen Einheiten beantragt, bei denen die Durchführungsverantwortung bezüglich einer geplanten Massnahme liegt. Die Steuerungsgruppe Diversity Policy kann die Anträge nach vorheriger Prüfung unterstützen, wenn dies von den beantragenden Einheiten gewünscht wird.

6 Begleitung der Umsetzung durch die Abteilung Kommunikation

Die Abteilung Kommunikation unterstützt die kommunikative Begleitung der Umsetzung der Diversity Policy weiterhin nachhaltig. Dazu berichtet sie einerseits regelmässig über die Diversity-Aktivitäten an der UZH.⁹ Andererseits setzt sie sich dafür ein, dass an der UZH ein diversitätsgerechter und inklusiver Kommunikationsstil gepflegt wird. Dazu gehört insbesondere, dass in den Medien der UZH die Reproduktion von Stereotypen in Wort und Bild unterbrochen wird und allen UZH-Angehörigen ein barriere- und diskriminierungsfreier Zugang zu Informationen ermöglicht wird.

⁹ Z.B. in Form von Berichten über Forschungsergebnisse und -felder, Personenporträts, Fachstellen und Abteilungen, Events und Veranstaltungen etc.