



Verhaltenskodex Gender Policy (VKGP)

Umsetzung und Berichterstattung 2016

Von der Universitätsleitung am 23.06.2016 genehmigt

Dr. Christiane Löwe, Dr. Karin Gilland Lutz

1 Ausgangslage

Die Universitätsleitung (UL) beauftragte am 26.2.2015 die Leiterin der Abteilung Gleichstellung (AGL) mit der Entwicklung eines neuen Konzepts zur Umsetzung inklusive Berichterstattung zum Verhaltenskodex Gender Policy (2015-122). Das vorliegende Konzept wurde der UL im September 2015 unterbreitet. Im Winter und Frühling 2016 äusserten sich zuständige Stellen.

Der VKGP trat 2005 in Kraft und ist eine allgemein formulierte, gesamtuniversitäre Policy, deren Ziel die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann ist. Die rechtliche Einbettung wird in Tabelle 1 aufgezeigt.

Tabelle 1: Rechtliche Einbettung VKGP

Bundesebene*	Kantonal**	Ansatz UZH***
BV Art. 8, 1981	UG Art. 20, 1998	VKGP, 2005
GIG, 1996	UO Art. 25, 1998	RSB, 2007
UFG Art. 2, 1999		Leitbild, 2011
HFKG Art. 30, 2015		Richtlinien Transgenderpersonen 2013

* Bundesverfassung (BV); Gleichstellungsgesetz (GIG); Universitätsförderungsgesetz (UFG); Hochschulförderung- und Koordinationsgesetz (HFKG).

** Universitätsgesetz (UG); Universitätsordnung (UO).

*** Verhaltenskodex Gender Policy (VKGP); Reglement zum Schutz vor sexueller Belästigung (RSB); Leitbild der Universität Zürich; Richtlinien zur Verwendung der Vornamensinitiale und zur Neutralisierung von Geschlechtsmarkern bei Transgenderpersonen.

Zum VKGP gehörte seit 2006 ein Implementierungskonzept, das vorerst bereits Bestehendes aus Gleichstellungsperspektive zu prüfen hatte. Dies in der Annahme, dass entsprechende Anpassungen in der Regel kostenneutral seien. Allerdings wurden weitere Massnahmen nicht explizit abgeschlossen. Das Implementierungskonzept 2006 ging mit einer Berichterstattung im 2-Jahresrhythmus einher. Mittlerweile liegen Berichte per Ende 2008, 2010, 2012 und 2014 vor. Diese Berichtsreihe wurde mit dem Bericht 2014 abgeschlossen.

2 Ansatz Umsetzung und Berichterstattung 2016

Im vorliegenden Konzept zur Umsetzung wird das weitere Verfahren zum VKGP beschrieben. Dabei werden sowohl die bisherigen Erfahrungen mit dem VKGP als auch zusätzliche Entwicklungen im Rahmen der Gleichstellung an der UZH seit dem Inkrafttreten des VKGP 2005 und des Implementierungskonzepts 2006 berücksichtigt.

Der VKGP ist ein Erlass der UL und gilt unverändert ausnahmslos für alle **Universitätsangehörigen**.

Die UL legt für den Zeitraum ab 2016 zu jedem der 7 Punkte des VKGP **Prioritäten** fest (siehe Tabelle 2). Diese Prioritäten finden Eingang in die **strategische Planung** der Universität. Einen besonderen Stellenwert hat zunächst die Definition der Umsetzungsschritte der Strategischen Ziele 2020.¹

Das Konzept zur Umsetzung und Berichterstattung 2016 will die **Wirksamkeit** und **Nachhaltigkeit** des VKGP erhöhen und verbessern. Im Hinblick darauf, dass der VKGP trotz seiner rechtlichen Einbettung bisher im universitären Alltag sehr unterschiedlich gelebt wurde und auf institutioneller Ebene nicht überall Beachtung erreichen konnte, sind messbare Kriterien für die einschlägigen Sachverhalte ein ausdrücklicher Wunsch der UL. VKGP-relevante Entwicklungen sollen möglichst mit Zahlen belegt werden.

Neben der zentralen Führung der UZH sollen im Konzept 2016 die **Fakultäten** und ihre Führungsinstrumente stärker einbezogen werden. Dies manifestiert sich zum einen in der neu konzipierten Berichterstattung (Kap. 4.1, 4.4) und zum anderen in den hauptsächlich fakultären Aktivitäten im Rahmen der Aktionspläne Chancengleichheit der UZH 2013-16 und 2017-20, die ausdrücklich als Basis für weitere Schritte in der Umsetzung des VKGP verstanden werden (Kap. 3).

Der Gleichstellungskommission (**GLK**) und der **AGL** kommt aufgrund ihrer Sachkompetenz eine Sonderrolle bei der Implementierung des VKGP zu. Sie stehen allen universitären Stellen und allen UZH-Angehörigen auf Anfrage beratend bei der Umsetzung des VKGP zur Seite. Die UL stellt angemessene **Ressourcen** zur Verfügung und gewährleistet die Planungssicherheit.

3 Prioritäten der UL

Tabelle 2 stellt die Prioritäten der UL im vorliegenden Konzept dar. Dazu zählen auch die Pendenzen aus dem Implementierungskonzept 2006, die im Bericht 2014 (Kap. 2.3) dargelegt werden. Diese werden mehrheitlich in Tabelle 2 aufgegriffen.

Tabelle 2: Prioritäten der UL ab 2016

VKGP	Prioritäten der UL
Punkt 1: Die Anliegen beider Geschlechter sind auf allen Stufen und in allen Funktionen optimal wahrzunehmen, sowohl durch personelle Vertretung als auch durch anderweitigen Einbezug der jeweiligen Interessen.	Die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann wird bei der strategischen Planung UZH durch Einbezug der GLK und/oder der AGL in den Prozess berücksichtigt, insbesondere bei Themen von personalrechtlicher Relevanz. Zudem achtet die UL auf eine angemessene Einbindung der GLK und/oder der AGL in weiteren Vorgängen wie Evaluationsverfahren oder AAQ-Prozessen. Die UL stellt sicher, dass mindestens eine

¹ Das vorliegende Konzept gilt allerdings wie der VKGP grundsätzlich zeitlich unbegrenzt.

<p>Punkt 2: Die Universität Zürich strebt eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter in allen universitären Funktionen und Gremien an. Wo ein Geschlecht stark untervertreten ist, wird bei gleicher Qualität grundsätzlich den Kandidierenden des jeweils untervertretenen Geschlechts der Vorzug gegeben. Der gezielten Förderung des weiblichen akademischen Nachwuchses wird besondere Beachtung geschenkt.</p>	<p>Projektsitzung UL/Dekanate pro Jahr ein Gleichstellungsthema aufgreift.</p> <p>Die UL fordert die Fakultäten dazu auf, anhand von fortlaufend erfassten und analysierten Kennzahlen bezüglich Berufungsverfahren /Beförderungen sowie Nachwuchsförderung, gleichstellungsbezogene Ziele festzuhalten und nach Bedarf geeignete Anpassungen bei den entsprechenden Führungsinstrumenten vorzunehmen.</p> <p>Die Kennzahlen werden im Rahmen des GLMs veröffentlicht.</p> <p>Der Aktionsplan Chancengleichheit UZH 2013-16 gibt Impulse für Massnahmen.</p> <p>Im Akademischen Bericht legen die Fakultäten ihre Massnahmen ausführlich dar. Die GLK und/oder die AGL werden für dieses Traktandum zum jährlichen Gespräch des Akademischen Berichts Prorektorate/Dekanate eingeladen.</p>
<p>Punkt 3: Das Geschlecht bzw. die Geschlechtsidentität sowie ein Wechsel derselben dürfen keine nachteiligen Folgen für die betreffenden Personen haben.</p>	<p>Die UL setzt sich für eine Kultur von Inklusivität ein. Insbesondere bilden Massnahmen gegen die Wirkung von unbewusstem Bias einen Schwerpunkt:</p> <ul style="list-style-type: none">- Lehre: Entwicklung von Angeboten zur Unterstützung inklusiver Lehrinhalte, Prüfung von unbewusstem bias bei Lehrveranstaltungsevaluationen- Forschung: Schärfung des Bewusstseins für Bedeutung inhaltlicher Geschlechter- und/oder Genderdimensionen in der Forschung- Rekrutierung: Einführung von evidenzbasierten Bewertungsmethoden zur Reduktion von unbewusstem bias- Kommunikation/Öffentlichkeitsarbeit: Sensibilität für die Ausgewogenheit und die Art der Darstellung weiblicher und männlicher UZH-Angehöriger in Text und Bild der universitären Kommunikationskanäle
<p>Punkt 4: Die Universität Zürich fördert Anstellungsformen, die der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie dienen. Sie stellt Betreuungsplätze für die Kinder der Universitätsangehörigen zur Verfügung.</p>	<p>Die UL versteht Vereinbarkeit zwischen Beruf, Studium und Familie als Bestandteil der universitären Führungskultur und sofern ein Anstellungsverhältnis vorliegt ebenfalls als personalrechtlich zu beachten (inkl.</p>

	<p>Teilzeitmöglichkeiten, Flexibilität, Weiterbildungsangebote für Führungskräfte). Die Angebote der Stiftung Kihz werden weiterhin unterstützt und wenn möglich ausgebaut. In diesem Sinne bewirbt sich die UZH für das Prädikat Familie in der Hochschule im September 2016 und fasst ein umfassendes Prädikat wie <i>Great Place to Work</i> für 2017/18 ins Auge.</p> <p>Entsprechende Anstellungsformen sowie Möglichkeiten zu Teilzeitstudium werden laufend entwickelt und darüber aktiv kommuniziert.</p>
<p>Punkt 5: Die Würde und Integrität der menschlichen Person ist zu respektieren. Sexuelle Belästigung und sexistisches Verhalten stellen eine Verletzung der Würde dar.</p>	<p>Das Reglement zum Schutz vor sexueller Belästigung erfüllt die rechtlichen Anforderungen an die UZH.</p> <p>Die UZH prüft laufend, dass ihr Umgang mit Transpersonen der aktuellen Rechtslage entspricht.</p>
<p>Punkt 6: Der Sprachgebrauch der Angehörigen der Universität Zürich strebt grösstmögliche Sach- und Geschlechtergerechtigkeit sowie Eleganz an.</p>	<p>Die UL erkennt die Bedeutung der sprachlichen Gleichbehandlung von Frau und Mann für die Fortschritte bei den anderen Punkten des VKGP (insbesondere Punkt 3). Sie beauftragt die Abteilung Kommunikation, Punkt 6 des VKGP in der universitären Berichterstattung aktiv umzusetzen. Die UL beauftragt die Abteilung Kommunikation auch mit der entsprechenden Sensibilisierung der Kommunikationsbeauftragten in den Fakultäten.</p>
<p>Punkt 7: Die für die Chancengleichheit relevanten Daten werden regelmässig erhoben, mit den Führungsinstrumenten der Universität Zürich verknüpft und im Blick auf Erreichtes und zu Planendes analysiert. Die Gleichstellungskommission beziehungsweise die Abteilung Gleichstellung berät die Angehörigen der Universität Zürich in Fragen der Gender Policy.</p>	<p>Die UL stellt sicher, dass die Indikatoren des GLMs die zentralen Handlungsfelder des VKGP inklusive des Aktionsplans Chancengleichheit 2013-16 optimal abbilden. Bezüglich Verknüpfung mit den universitären Führungsinstrumenten siehe Punkt 2.</p>

4 Berichterstattung

4.1 Autorenschaft der Berichterstattung

Die Berichte werden durch die GLK unter Mithilfe der AGL erstellt. Die GLK lädt nach Bedarf weitere zuständige Stellen zur Mitarbeit ein.

Jeder Bericht in der Reihe knüpft an die bisherigen Berichte an und gibt über den aktuellen Stand der Umsetzung Auskunft, inklusive der Stand der Umsetzung allfälliger Empfehlungen der Erweiterten Universitätsleitung (EUL), und über die Diskussion der Berichte in der UL/Dekanate-Projektsitzung (siehe Kap. 4.4).

4.2 Form der Berichterstattung

Ein schriftlicher Bericht wird erstellt.

4.3 Periodizität der Berichterstattung

Die Berichterstattung erfolgt alle 3 Jahre.

4.4 Berichtsweg

Die Berichte werden zuhanden der EUL erstellt, da das Präsidium der GLK gemäss Universitätsgesetz Mitglied der EUL mit beratender Stimme ist (UG Art. 32).

Die EUL kann aufgrund der Berichte Empfehlungen an bestimmte Gremien, Ämter und Funktionen richten. Die Empfehlungen können in den Berichten vorgeschlagen oder eigenständig von der EUL formuliert werden.

Nach der Genehmigung durch die EUL wird jeder Bericht in einer zeitnahen UL/Dekanate-Projektsitzung traktandiert (zusätzlich zu Tabelle 2, Punkt 1).