

Beteiligungsworkshops Diversity Policy: Teilnehmende und dezentrale Massnahmen

Im Rahmen der Erarbeitung des Umsetzungsplans zur Diversity Policy führte die Abteilung Gleichstellung und Diversität zusammen mit der Steuerungsgruppe Diversity Policy zwei Beteiligungsworkshops durch. Dort wurden in einem breit angelegten partizipativen Prozess Bedarfe erhoben und erste, dezentrale Massnahmen entwickelt.

Ziele der Beteiligungsworkshops:

- Bedarfserhebung zum Bereich Diversity an der UZH anhand der Handlungsfelder Studium, Lehre, Forschung, Weiterbildung, Governance und Verwaltung/Betrieb
- Entwicklung von einheitsspezifischen, dezentralen Einzelmassnahmen
- Anbahnung von Kooperationen zwischen unterschiedlichen UZH-Einheiten
- Website: <https://www.gleichstellung.uzh.ch/de/politik/diversity/workshops.html>

Datum der Durchführung:

- 13.02.19 und 27.03.19 (jeweils 3-stündiger Workshop)

Teilnehmende:

- die Teilnehmenden (s. S. 2-9) kamen aus nahezu allen Bereichen der Universitätsleitung; nicht vertreten war lediglich die Direktion Universitäre Medizin (hier war eine Vertretung angemeldet, musste aber kurzfristig absagen)
- zudem waren Vertretungen von Kommissionen, Ständen, der Studierenden und UZH-Vereinen anwesend

Im Folgenden (S. 2-9) werden die **teilnehmenden Einheiten und Personen** aufgeführt wie auch **erste dezentrale Massnahmen**,¹ für deren Umsetzung sich die teilnehmenden Einheiten verantwortlich zeichnen.

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.

¹ Als *dezentrale Massnahmen* werden solche Massnahmen bezeichnet, deren Umsetzung nicht von der AGL, sondern 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.

Bereich (z.B. Universitätsleitung, Kommission, Verein etc.)	Einheit	Personen	dezentrale Massnahmen
Rektor	Rektoratsdienst - Generalsekretariat	Aurélia Robert-Tissot	Generalsekretariat: <ul style="list-style-type: none"> - Website: a) durchgängige Übersetzung auf Englisch, b) barrierefreier Webauftritt - Aufnahme Gebäude KUN in Uniaccessibility initiieren - Zugang für Menschen mit Gehbehinderung ins Rektoratsgebäude: Möglichkeiten prüfen - Informationen bei Einladungen, dass Gebäude nicht rollstuhlgerecht ist
Vize-Rektorin und Prorektorin Lehre und Studium	Gleichstellung und Diversität Nachhaltigkeit Sprachenzentrum Studienangebotsentwicklung Career Service Fachstelle Studium und Behinderung Fachstelle Studienfinanzierung	Dr. Christiane Löwe Jennifer J* Moos Linde Warland (13.02.19) Dr. Sabina Schaffner Rebekka Reichold Ladina Härtli Benjamin Börner Brigitte Ortega (schriftl. Input)	AGL: <ul style="list-style-type: none"> - Massnahmen im Rahmen der Umsetzung der Diversity Policy sind dem Umsetzungsplan zu entnehmen (zentrale Massnahmen im Rahmen der Koordination) Sprachenzentrum: <ul style="list-style-type: none"> - hochschuldidaktisches Weiterbildungsangebot „University Teaching in English“ für Dozierende (geplant und Finanzierung gesichert 2020, 2021, 2022) - internes Weiterbildungsangebot „Workplace Communication: Writing in English“ für Mitarbeitende (geplant und Finanzierung gesichert für 2020, 2021, 2022) - „Deutsch als Fremdsprache“ und „Englisch als Sprache von Studium und Forschung“ (vorhanden) - fachsprachliche Angebote für RWF und MeF (vorhanden) - Unterstützung der akademischen Mobilität (verschiedene Angebote für Outgoings und Incomings) Career Services: <ul style="list-style-type: none"> - Beratungsangebot diversitätssensibler gestalten - Ausbau diversitätssensible und diskriminierungsfreie Sprache

			<p>(z.B. Stellenausschreibungen, Website)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Website ausbauen (z.B. Mehrsprachigkeit, geschlechtergerechte Sprache und Bilder, e-accessibility, Rollenbilder brechen) - Networking-Events für unterrepräsentierte Gruppen - Aufbau von Mentoring-Programmen für unterrepräsentierte Gruppen (z.B. Frauen, Behinderung, soziale Herkunft) in Zusammenarbeit mit anderen Einheiten (z.B. Alumni) - diversitätsfördernde Berufs-/Institutionen-Porträts (ggf. zusammen mit Abtl. Kommunikation) <p>Studienfinanzierung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stärkung der Kommunikation (z.B. durch Neugestaltung der Website, Entwicklung neuer Angebote, Veranstaltungen) - Studierende mit Informationen versorgen (Vereinbarkeit von Studium und Familie, aber auch Stereotypen aufweichen: «Frauen Beantragen Stipendien, Männer Härtefallkredite») - Studierende mit Migrationshintergrund frühzeitig [über Kosten des Studiums/ Finanzierung] informieren - Multiplikator*innen identifizieren (z.B. an Fakultäten) und mit Informationen [zu Finanzierung des Studiums] versorgen - finanzielle Probleme enttabuisieren (benennen) - Zusammenarbeit mit FSB, Studierende mit Behinderung triagieren an FSB (z.T. gemeinsame Klientel) - Informationsmassnahmen bereits vor Studienbeginn - Veranstaltungen organisieren - Anliegen in UL tragen
Prorektor Forschung	Graduate Campus EU GrantsAccess	Dr. Claudine Leysinger (13.02.19) Alexandra Zingg	<p>GRC:</p> <ul style="list-style-type: none"> - GRC Travel Grants: Mobilitätserfahrung (2-8 Wochen), die auch Vereinbarkeit ermöglicht - Peer Mentoring Gruppen; u.a. „CareerElixier“ (WWF) <p>EU GrantsAccess:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beratung → gleiche Standards unabhängig der Sprachfähig-

			<p>keit der Bewerbenden</p> <ul style="list-style-type: none"> - Weiterbildung „Interkulturelle Kommunikation“ im Team - Höflichkeit, Umgang bei Uneinigkeit, Gehör im Team → Minderheiten vs. Mehrheiten → festgeschriebene vs. Informelle Regeln - Kollegiales Verhältnis/Individualität vs. Professionalität/Team - Bewerbungsprozess → HR-Vorgaben vs. Herkunft, Nationalität etc. nicht zu bewerten vs. Mann wäre für Diversitätsaspekt wichtig (beste Qualifikation vs. grösster Gewinn für das Team) - Bewerbung von Menschen mit Behinderung: Zugänglichkeit/Umbau o.ä. des Arbeitsplatzes im Voraus abklären - Angebot für PhDs/Postdocs zu Organisationskultur und -struktur - Mutter-/Vaterschutz → Flexibilität abhängig von Abteilung (z.B. auch Teilzeit) - neue Regelung betr. F-Status → Einstellung von Personen mit Flüchtlingsstatus
Prorektor Professuren und wissenschaftliche Information	Internationale Beziehungen	Martin Hiefner (Vertretung für Katja Durkin)	<p>IRO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Förderung Interkultureller Kompetenzen: 1) Module für Studierende (UZH und Incoming Studierende), 2) Summer School zum Thema Intercultural Competence Development, 3) Mobilitätssteigerung, um die Internationalität im Klassenraum zu fördern (Summer Schools, Praktika, Austausch), 4) Workshops in Zusammenarbeit mit der Weiterbildung und der Personalabteilung, 5) Staff Mobility und Staff Weeks: Förderung von Austausch mit internationalen Peers von UZH Mitarbeiterinnen (ZDU und Akademisches Personal) - Zurich Semester: IRO vergibt Mittel an die PhF, um den Ausbau des Englischangebots zu erweitern. - Kursangebot „Deutsch als Fremdsprache“: Anfängerkurs mit

			<p>Start Mitte des Semesters für int. Gastforschende schaffen (partnerschaftlich mit Sprachenzentrum)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sichtbarkeit des Englischangebots (Module): ZI und IRO haben die Eingabe im Vorlesungsverzeichnis angepasst, damit das Englischangebot an der UZH sichtbarer wird - jährliche Investitionen in Informationsmaterial über die UZH (UZH at a glance)
Direktor Finanzen und Personal	Personal	Dr. Karin Bertschinger Ursina Thalmann	<p>Abteilung Personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stellenportal: während den UZH-weiten Informationsveranstaltungen zur technischen Benutzung des neuen Stellenportals wird gleichzeitig die geschlechtergerechte Ausschreibungsform thematisiert und der Sprachleitfaden an die Teilnehmenden abgegeben - Barrierefreier Zugang zur neuen Website «Stellenportal» im üblichen technischen Rahmen (analog UZH Websites) - zukünftige Stelleninserate erhalten Hinweis/Link zur UZH Website «Pläne und Orientierung», dort finden sich Gebäudeinformationen zur Barrierefreiheit - Übersetzung der Homepage/Merkblätter auf Englisch - bestehende Rekrutierungscheckliste, wie auch Beratung hinsichtlich Rekrutierung ergänzen (Diversität in Teams anstreben; Alter, Geschlecht, Nationalität) - Sensibilisierung der Führungskräfte hinsichtlich Diversität und Inklusion a) durch Weiterbildungsprogramme, b) in der täglichen Beratung durch Personalleiterinnen u. Personalleiter (Dauer: mittelfristig umsetzbar)
Direktor Immobilien und Betrieb	Sicherheit und Umwelt	Annette Hofmann	<p>Sicherheit und Umwelt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bürostrategie UZH: Bei Planung und Bau von Büros werden verschiedene Zielgruppen und ihre individuellen Bedürfnisse berücksichtigt. Bei der Raumgestaltung zählen auch Diversity-Aspekte wie Alter für geeignete Beleuchtung, Körpergrösse

			<p>bei der ergonomischen Gestaltung von Arbeitsplätzen, barrierefreie Zugänglichkeit, Einsatz neuer Technologien (z.B. Videokonferenzen statt Flüge in risikoreiche Länder). Die Bürostrategie soll mit einer Checkliste für Führungskräfte für erfolgreiche Umzüge ergänzt werden. Daraus wird ersichtlich, welche Aspekte (auch solche bezüglich Diversität) berücksichtigt werden sollen, damit der Changeprozess und die anschliessende Nutzung von Räumen ohne Komplikationen verläuft bzw. alle mit den neuen Verhältnissen zufrieden sind.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Safety und Security bei Dienstreisen und Auslandseinsätzen: aktuell erarbeitet SU eine Travel Risk Policy und einen Massnahmenkatalog zur Optimierung der Sicherheit von UZH-Angehörigen. Bei der Gefährdungsermittlung und Risikobeurteilung von Auslandsreisen spielen die oben genannten Diversitätsaspekte eine ganz entscheidende Rolle. Es ist aus Sicht SU wichtig, UZH-Angehörige desbezüglich zu sensibilisieren, dass die in der CH gelebte Diversität (z.B. sexuelle Orientierung) in anderen Ländern eine grosse Gefahr bedeuten kann. - Gesundheitsportal der UZH: www.health.uzh.ch. Hier werden die meisten oben aufgeführten Themen behandelt. SU wünscht sich, dass diese Homepage laufend ergänzt und aktualisiert wird. SU fordert alle auf, sich zu melden, wenn sie das Gefühl haben, dass noch wichtige Angebote fehlen. Die Seite kann weiter ausgebaut werden und soll noch breiter bekannt gemacht werden. Hier stellt sich die Frage wie.
Personalkommission		Prof. Dr. Martin Kleinmann (13.02.19) Calista Fischer (27.03.19)	Aus der Personalkommission ist eine Bedarfssammlung eingeflossen.

Kommission Studium und Behinderung		Einladung J. Moos in die Kommissionssitzung vom 26.09.18; Teilnahme Geschäftsführung B. Börner an Beteiligungsworkshops; schriftliche Rückmeldung	Aus der Kommission Studium und Behinderung ist eine Bedarfssammlung eingeflossen.
Kommission RSB		Dr. Pete Hirsch (13.02.19) Sina Staudinger	RSB: - Weiterbildung von Mitarbeitenden zu geschlechtergerechter Sprache oder zumindest auf den Leitfaden verweisen (bis August 2019) - Webseite in mehreren Sprachen anbieten - bei Terminen Hinweis darauf, dass das Gebäude nicht barrierefrei ist und bei Bedarf eine andere Räumlichkeit genutzt werden kann
Retraite Koordination Lehre und Studium		Einladung C. Löwe und J. Moos in die Sitzung vom 21.05.19; schriftliche Rückmeldung	Aus der Retraite Koordination Lehre und Studium ist eine Bedarfssammlung eingeflossen.
VAUZ/VIP		Chris Wittlin Nadine Gölz	Von VAUZ und VIP ist eine Bedarfssammlung eingeflossen.
VSUZH		Polina Pokrovskaya Ajla Pipic Alexander Robert Herren	VSUZH: - (Informations-)Material, Werbung und Leitbilder divers gestalten - Miteinbezug von Langzeit-, Zweit- und Spätstudierenden in den VSUZH, den studentischen und universitären Kommissionen und Fachschaften - Bedürfnisse bei den Organisationen von ausser-schweizerischen Studierenden nachfragen - Positionspapier ausarbeiten und dem VSUZH-Rat vorlegen zum Schutz von Langzeit-, Zweit- und Spätstudierenden (auch

			<p>innerhalb von Bologna 2020)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kontaktaufnahme zur universitären und städtischen Fachstelle und zu nationalen Dachorganisationen, um die Bedürfnisse zu eruieren - Legi entgendern - FLINT* (Frauen*, Lesben, Inter Menschen, Non-Binäre Menschen, Trans Menschen) Räume schaffen und auf die Dauer beibehalten - Unterstützung vom feministischen Streik am 14. Juni 2019 - Mitgliedschaft trans welcome bestätigen - Annahme und Publizierung des queer*z Leitfadens - das Anliegen von Unisex-Toiletten in die betroffenen Kommissionen tragen - Quoten in Gremien im Rat beantragen - studentische Vertretung auf mögliche Begriffsausdehnung aufmerksam machen - Anlaufstellen ausbauen: auch anonyme Anlaufstelle möglich machen - Veranstaltungen machen, um andere Nationalitäten kennenzulernen: Orientierungsabende organisieren; Events teilen und übergreifend organisieren - Positionen und Forderungen von Austauschstudierenden abholen - Konferenz der universitären Organisationen - Feiertage miteinbauen und Schutz vor Diskriminierung bei Freinahme - Anfrage Mensawesen zur Situation von halalem und koschrem Essen - Leitfaden zum Umgang mit Diskriminierung annehmen - PinkCross Hotline für Hassverbrechen bei Nightline mitaufführen - Mitpolitisierung von z&h, queer*z und L-Punkt im VSUZH - neuen Unterstützungsfond gründen
--	--	--	--

			<ul style="list-style-type: none"> - politisches Engagement gegen Kürzungen verstärken - nicht Akademiker_innen fördern: Zweitweg hervorheben - Workshops organisieren: Hilfe bieten bei gewissen Themen rund um den Universitätsalltag - Teilzeitstudierende fördern: Positionspapier ausarbeiten - Umsetzung von gerechter Sprache im Verband und in seiner Kommunikation - mehr Werbung für Beteiligungsmöglichkeiten an der Universität erstellen
Verein queer*z		Mai Freigang James Ackermann	<p>queer*z:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erstellung und Veröffentlichung eines Leitfadens für Hochschulen zum inklusiven Umgang mit allen Geschlechtern - Unterstützung von Abteilungen und Instituten in ihrem Bestreben, inklusiver zu werden - Vernetzung von Studierenden und Information über Angebote von queer*z und der Universität - auf Problemfelder aufmerksam machen und Informationsangebot schaffen zu den Themen Queer, Trans und Feminismus an Hochschulen
Historisches Seminar		Tomislava Kosic (13.02.19)	Keine schriftliche Rückmeldung.