

Datum: 8. April 2021

Diversity-Strategie der Universität Luzern

Von der Universitätsleitung genehmigt am 13. Juli 2020

**FROHBURGSTRASSE 3
POSTFACH 4466
6002 LUZERN**

www.unilu.ch

1 Präambel

Die Universität Luzern versteht unter «Diversität» die Vielfalt und Unterschiedlichkeit von Menschen, Menschengruppen und Organisationseinheiten. An der Universität werden die verschiedenen individuellen und strukturellen Merkmale der Mitarbeitenden und Studierenden wahrgenommen, anerkannt, wertgeschätzt und genutzt. Das Diskriminierungsverbot wird umgesetzt.

2 Ziele der Diversity-Strategie

2.1 Die Diversity-Strategie dient dazu, die Grundprinzipien für die Wahrnehmung, Anerkennung, Wertschätzung und Nutzung unterschiedlicher Potentiale und Kompetenzen der Universitätsangehörigen festzuhalten.

2.2 Die Diversity-Strategie bildet die gemeinsame Grundlage für den institutionellen Umgang mit Vielfalt, für den Umgang mit sexueller Belästigung und Diskriminierung sowie für die institutionelle Sicherstellung von Chancengleichheit.

2.3 Die Diversity-Strategie bildet die Grundlage für die Erfassung von Handlungsbedarf in Sachen Diversity, für die Aufstellung von Diversity-Zielen sowie die Umsetzung von Diversity-Massnahmen.

2.4 Die Diversity-Strategie bekräftigt das Commitment der Universität Luzern zu einem institutionell verankerten anerkennenden, wertschätzenden und unterstützenden Umgang mit Diversität sowie zur Etablierung und Festigung einer Diversity-Kultur der Gleichwertigkeit.

3 Grundprinzipien

Die Universität Luzern anerkennt und berücksichtigt die Vielfalt ihrer Studierenden und Mitarbeitenden insbesondere bezüglich Geschlecht, geistige und körperliche Fähigkeiten bzw. körperliche und psychische Beeinträchtigungen, Alter, Elternschaft, ethnisch-kulturelle und soziale Herkunft, Familienstand, Gesundheit bzw. Krankheit, Hautfarbe, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung und Sprache. Dabei richtet sie sich nach den folgenden Grundprinzipien:

Rechtliche Ebene

- das **Grundprinzip der Nichtdiskriminierung** (rechtliches Diskriminierungsverbot) wonach niemand diskriminiert werden darf, «namentlich nicht wegen der Herkunft, der Rasse, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung» (BV, Art. 8, Abs. 2), und wonach belästigendes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit (Diskriminierung durch sexuelle Belästigung) verboten ist (GIG, Art. 4), und
- das **Grundprinzip der formalen Chancengleichheit** als Abwesenheit von Diskriminierung und benachteiligenden Faktoren bzw. Barrieren.

Wir setzen uns aktiv für Chancengleichheit und die Beseitigung von direkter, indirekter sowie struktureller Diskriminierung ein und schaffen Rahmenbedingungen, die der Chancengleichheit und dem Respekt für die Verschiedenheit der Studierenden und Mitarbeitenden förderlich sind. (Vgl. UniG, §4, Abs. 1e; Statut, § 39, Abs. 1; Leitbild, Abs. 2).

- das **Grundprinzip der Gleichstellung**, wonach zur Erreichung von substantieller Chancengleichheit, insbesondere zwischen Frauen und Männern und für Menschen mit einer Behinderung, zur Unterstützung von benachteiligten Personen und Gruppen und zum Ausgleich von faktischen Nachteilen und faktischer Chancengleichheit ausgleichende Regelungen und Massnahmen eingesetzt werden. (GIG, Art. 3, Abs. 3; Statut, § 39, Abs. 2; § 39a, Abs. 1)

Wir bemühen uns um die Verwirklichung von substantieller Chancengleichheit, insbesondere zwischen Frauen und Männern und für Menschen mit einer Behinderung, und setzen dazu, wo nötig, ausgleichende Regelungen und Massnahmen ein.

Ethische Ebene

- das **Grundprinzip der Offenheit und Toleranz**, oder das Gelten- und Gewährenlassen andersartiger Ansichten und Handlungsweisen aus Achtung und Respekt vor der Person.

Wir lassen andersartige Ansichten und Handlungsweisen aus Achtung gegenüber ihren Urheber*innen soweit möglich gelten und gewähren und setzen uns für eine Kultur der Offenheit und Toleranz ein.

- das **Grundprinzip der Wertschätzung und Inklusion**, wonach das Wissen, die Erfahrungen und Voraussetzungen sowie die Teilnahme der Studierenden und Mitarbeitenden am gemeinschaftlichen Leben als etwas Wertvolles angesehen, und sie selbst, in ihrer Verschiedenheit, als Bereicherung der Gemeinschaft willkommen geheissen werden.

Wir anerkennen das Wissen, die Erfahrungen und Voraussetzungen sowie die Teilnahme aller Studierenden und Mitarbeitenden am universitären Leben als etwas Wertvolles an, heissen sie selbst, in ihrer Verschiedenheit, als Bereicherung der Universitätsgemeinschaft willkommen und setzen uns für eine Kultur der Wertschätzung, Partizipation und Inklusion ein.

- das **Grundprinzip der Vorbildfunktion gegenüber der Gesellschaft**,

Im Bewusstsein ihrer Verantwortung als öffentlich-rechtliche Anstalt gegenüber der Gesellschaft und im Bewusstsein ihres Auftrags, den Umgang mit den Menschen zu fördern (UniG, §4, Abs. 1a), strebt die Universität Luzern danach, als Bildungseinrichtung und als Arbeitgeberin ein Vorbild gelebter Inklusion zu sein.

Ebene der Funktionalität

- das **Grundprinzip der bestmöglichen Förderung und Nutzung des Potentials sowie der Chancen von Vielfalt**,

Zur optimalen Erfüllung ihres Leistungsauftrags und zur Erhöhung ihrer Innovativität, ihrer Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit

sowie der Zufriedenheit, Kreativität und Motivation ihrer Studierenden und Mitarbeitenden setzt sich die Universität Luzern zum Ziel, die vielfältigen Erfahrungen, Fähigkeiten bzw. Kompetenzen und Potenziale ihrer Angehörigen zu erkennen, zu fördern und bestmöglich zu nutzen.

4 Umsetzung

Die Universität Luzern setzt die in Abs. 3 dieser Strategie genannten Grundprinzipien um. Dabei berücksichtigt sie folgende Aspekte:

- 1) **Verantwortung:** Die Verantwortung für die Ermittlung von Handlungsbedarf in den Diversity-Dimensionen und für die Umsetzung der Diversity-Strategie liegt bei allen Universitätsangehörigen, in besonderer Weise aber bei jenen, die durch Mitgliedschaft in Gremien aller Art gegenüber anderen Personen Entscheidungsbefugnisse ausüben.
- 2) **Zielgruppen:** Die Zielgruppen der Umsetzung der Diversity-Strategie sind alle Universitätsangehörigen.
- 3) **Umsetzungsbereiche:** Die in der Diversity-Strategie genannten Grundprinzipien und ihre Umsetzung werden in der zentralen und dezentralen strategischen Planung und in den Leistungsvereinbarungen zwischen der Universität und dem Regierungsrat des Kantons Luzern berücksichtigt. Umsetzungsbereiche sind insbesondere die Personalentwicklung und das Personalmanagement auf administrativer und akademischer Ebene, die Bereiche Forschung, Studium, Lehre, Weiterbildung und Dienstleistung sowie ihre Administration, die Nachwuchsförderung, die Internationalisierung, die Öffentlichkeitsarbeit, das Immobilienmanagement, die Qualitätssicherung und die Vereinbarkeit von Studium, Beruf, Karriere, Privatleben und Familie.
- 4) **Kommunikation und Sensibilisierung:** Wir erstreben die Festigung und Wahrung einer Diversity-sensiblen Organisationskultur. In diesem Sinne kommunizieren wir nach innen und nach aussen auf Gender- und Diversity-sensible Weise; wir fördern den Auf- und Ausbau von Diversity-Kompetenzen und die Vermeidung von Stereotypen, sensibilisieren für Diversity-

Anliegen und informieren über die Diversity-Strategie sowie ihre Umsetzung.

- 5) **Umsetzungsplan:** Die vorliegende Diversity-Strategie soll durch einen Umsetzungsplan ergänzt werden. Dieser definiert Ziele im Bereich Diversität und Inklusion und benennt strategische wie operative Massnahmen zur Zielerreichung.
- 6) **Ressourcen:** Die Universität Luzern gewährleistet die Umsetzung der in Abs. 3 dieser Strategie genannten Grundprinzipien, die Koordination und Durchführung der Massnahmen zur

Erreichung der Diversity-Ziele sowie deren regelmässige Überprüfung durch einen entsprechenden Ressourceneinsatz.

5 Qualitätsentwicklung

Wir implementieren Instrumente, um die Qualität in der Erreichung der Diversity-Ziele und in der Umsetzung der Massnahmen zu sichern. Zu diesem Zweck legen wir Erfolgskriterien und Kennzahlen fest, anhand derer Massnahmen evaluiert werden und in einen Controlling Prozess überführt werden können.

Annex Grundlagendokumente

Die Diversity-Strategie fusst auf folgenden Grundlagendokumenten:

- Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (Bundesverfassung, BV, SR 101, Art. 8, Abs. 2)
- Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1995 (Gleichstellungsgesetz, GIG, SR 151.1)
- Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen vom 13. Dezember 2002 (Behindertengleichstellungsgesetz, BehiG, SRL 151.3)

- Verfassung des Kantons Luzern vom 17. Juni 2007 (SRL 1)
- Gesetz über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis vom 26. Juni 2001 (Personalgesetz, PG, SRL 51)
- Verordnung zum Personalgesetz vom 24. September 2002 (Personalverordnung, PVG, SRL 52)
- Gesetz über die universitäre Hochschulbildung vom 17. Januar 2000 (Universitätsgesetz, UNIG, SRL 539)
- Statut der Universität Luzern vom 12. Dezember 2001 (SRL 539c)
- Personalverordnung der Universität Luzern vom 25. Oktober 2005 (SRL 539a)
- Berufungsreglement der Universität Luzern vom 10.04.2002 (SRL 539d)
- Leitbild der Universität Luzern vom 27. Juni 2018
- Strategie der Universität Luzern 2019 bis 2022 vom 19. Dezember 2018
- Zielsetzungen zur Erreichung von Chancengleichheit vom 12. September 2005
- Richtlinien für den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und im Studium vom 13. Dezember 2011
- Richtlinien für Studierende zur Änderung von Vorname und amtlichem Geschlecht (Anrede) bei Transmenschen vom 5. August 2015
- Richtlinien für die Gewährung eines Nachteilsausgleichs vom 12. November 2015

Die Diversity-Strategie fusst zusätzlich auf den von der Schweiz unterzeichneten Abkommen, Konventionen und Protokollen zu Menschenrechten und Grundfreiheiten. Die wichtigsten davon sind:

- die Konvention vom 4. November 1950 zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK)
- das Internationale Übereinkommen vom 21. Dezember 1965 zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung (Anti-Rassismus-Konvention, ICERD)
- der Internationale Pakt vom 16. Dezember 1966 über bürgerliche und politische Rechte (Zivilpakt, ICCPR)
- der Internationale Pakt vom 16. Dezember 1966 über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (Sozialpakt, ICESCR)
- das Übereinkommen vom 18. Dezember 1979 zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (Frauenrechtskonvention, CEDAW)
- das Übereinkommen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (Behindertenrechtskonvention, CRPD).