

Luzern, 1. Dezember 2020

Prorektorat Personal und Professuren
Fachstelle für Chancengleichheit
Dr. phil. Alessandro Lazzari

Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Diversity an der Universität Luzern Zusammenfassung der Ergebnisse des Auswertungsberichts des IZFG¹

Im Rahmen des Diversity-Strategie-Projekts an der Universität Luzern hat die Fachstelle für Chancengleichheit in Zusammenarbeit mit der Stelle für Qualitätsmanagement im Auftrag der Arbeitsgruppe Diversity im Frühlingssemester 2020 eine Umfrage unter allen Studierenden und Mitarbeitenden zu den Themen Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Diversity durchgeführt. Das Interdisziplinäre Zentrum für Geschlechterforschung (IZFG) der Universität Bern wurde beauftragt, die gewonnenen quantitativen und qualitativen Daten auszuwerten. Der vorliegende Kurzbericht liefert die Zusammenfassung der Ergebnisse dieser Auswertung.

1. Durchführung

Angeschrieben wurden alle Mitarbeitenden (N=839) und Studierenden (N=2770) der Universität Luzern (Vollerhebung). Die Einladung zur Online-Umfrage erfolgte am 19. Mai 2020 in der Infomail für Studierende und am 20. Mai 2020 im Newsletter für Mitarbeitende (Uni Inside). Nach einer Laufzeit von 23 Tagen wurde die Umfrage am 10. Juni 2020 geschlossen. Der Fragebogen war auf Deutsch und Englisch verfügbar.

2. Rücklauf und Personengruppen

Von den insgesamt 3609 angeschriebenen Personen nahmen 197 an der Online-Umfrage teil. Der Rücklauf beträgt somit 5 Prozent. Unter den Mitarbeitenden war die Teilnahmequote etwas höher (11%) als unter den Studierenden (4%).

Knapp ein Drittel (60 von 197; 30%) der Umfrageteilnehmenden studiert auf Stufe Bachelor und knapp ein Drittel (60 von 197; 30%) gehört dem administrativen oder technischen Personal an. Je ein Sechstel der Teilnehmenden studiert auf Stufe Master (33 von 197; 17%) oder Doktorat (34 von 197; 17%). 11 Prozent (22 von 197) der Teilnehmenden sind übrige Dozierende, 4 Prozent (8 von 197) befinden sich in einem Postdoc, und 3 Prozent (6 von 197) haben eine Professur. Da eine Person mehreren Personengruppen gleichzeitig angehören kann, waren bei dieser Frage nach der Angehörigkeit zu den Personengruppen Mehrfachantworten möglich. In 24 Fällen gab eine Person mehr als eine Personengruppe an.

Von allen Umfrageteilnehmenden gaben 32 Prozent (63 von 197) ihr Geschlecht als männlich an, 67 Prozent (132 von 197) als weiblich und 1 Prozent (2 von 197) als divers.

3. Aussagekraft der Daten

Aufgrund des tiefen Rücklaufs und der kleineren Differenzen zwischen Population und Umfrageteilnehmenden hinsichtlich Geschlechter- und Personengruppenverteilung können die Ergebnisse nicht als repräsentativ für

¹ Janine Lüthi, Gwendolin Mäder: *Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Diversity an der Universität Luzern. Auswertung der Umfrage. Bericht zur internen Nutzung für die Fachstelle für Chancengleichheit der Universität Luzern, Universität Bern: Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung, 24. Juli 2020.*

Luzern, 1. Dezember 2020

Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Diversity an der Universität Luzern

die Universität Luzern betrachtet werden. Nichtsdestotrotz zeigen die Ergebnisse einen realen Ausschnitt aus der Gesamtpopulation und bieten interessante Einblicke in die Gleichstellungs- und Diversity-Situation an der Universität Luzern.

4. Diskriminierung und Benachteiligung an der Universität Luzern

- Knapp ein Fünftel der Befragten (36 von 197; 18%) gab an, Diskriminierung oder Ungleichbehandlung persönlich erlebt zu haben. Knapp ein Viertel (48 von 197; 24%) gab an, entsprechende Vorfälle beobachtet zu haben. Absolut ist die Anzahl der angegebenen Diskriminierungen und Benachteiligungen nicht hoch. Dennoch gibt es in allen Personengruppen, Geschlechtern und für alle Diskriminierungsmerkmale (beobachtete) Vorfälle.
- Mit Abstand am häufigsten wurden Diskriminierungen und Ungleichbehandlungen aufgrund des Geschlechts erlebt und beobachtet. Es kann sein, dass das Bewusstsein und die Sensibilisierung für diese Thematik stärker ist als für andere Diskriminierungsmerkmale, deren Thematisierung möglicherweise (noch) nicht oder nicht so präsent und sichtbar ist.
- Frauen (30 von 132; 23%) gaben prozentual eine mehr als doppelt so hohe Betroffenheit wie Männer (5 von 63; 8%) an. Sie gaben auch häufiger an, Diskriminierung oder Ungleichbehandlung beobachtet zu haben. Aufgrund dieser Ergebnisse kann vermutet werden, dass Frauen tendenziell mehr sensibilisiert sind in Bezug auf diese Thematik.
- Mitarbeitende (21 von 90; 23%) gaben eine leicht höhere Betroffenheit als Studierende an (19 von 123; 15%) und gaben auch öfter an, dass sie eine Diskriminierung oder Benachteiligung beobachtet hatten.
- Ungefähr eine von zehn Personen gab an, nicht zu wissen, ob sie von einer Diskriminierung oder Benachteiligung betroffen war beziehungsweise ob sie eine beobachtet hatte. Dies kann als Hinweis auf Sensibilisierungs- und Aufklärungspotential gelesen werden.
- Im Anschluss an eine erlebte oder beobachtete Diskriminierung wurde in mehr Fällen nichts unternommen als etwas unternommen wurde. Bei der selbst erlebten Diskriminierung war sowohl die fehlende Aussicht auf Erfolg oder Veränderung als auch Angst oft der Grund dafür, dass nichts unternommen wurde. Bei der beobachteten Diskriminierung gaben Umfrageteilnehmende oft als Begründung an, dass die Betroffenen selbst etwas unternommen hatten oder dass sie nicht wussten oder unsicher waren, ob und was getan werden könnte. Häufig wurde die Frage, weshalb nichts unternommen wurde, auch nicht beantwortet.

5. Sexuelle Belästigung an der Universität Luzern

- Nur sehr wenige Personen gaben an, sexuelle Belästigung an der Universität Luzern erlebt (10 von 197; 5%) oder beobachtet zu haben (9 von 197; 5%). Betroffen sind Männer und Frauen, Mitarbeitende und Studierende.
- Im Anschluss an eine erlebte oder beobachtete sexuelle Belästigung wurde dreimal so viel nichts unternommen wie etwas unternommen wurde. Damit ist der Anteil derer, die im Anschluss etwas unternommen haben, bei Belästigung noch geringer als bei Diskriminierung. Es fällt allgemein auf, dass in Erklärungen, was unternommen wurde oder auch weshalb nichts unternommen wurde, kaum die Rede davon ist, dass Belästigungen gemeldet wurden oder eine Anlaufstelle kontaktiert oder in Betracht gezogen wurde. Ähnlich wie bei Diskriminierung wurden Angst und

Luzern, 1. Dezember 2020

Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Diversity an der Universität Luzern

fehlende Aussicht auf Veränderung als Gründe genannt, wieso nichts unternommen wurde. Zusätzlich wurde aber im Fall der selber erlebten Belästigung auch das Fehlen von Zeug*innen und im Fall der beobachteten Belästigung die Ablehnungen der Betroffenen (bzw. Wunsch nichts zu unternehmen) erwähnt.

- Ein Drittel der Umfrageteilnehmenden (66 von 197; 34%) gab an, die Richtlinien, Verfahren und Massnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung nicht zu kennen und über ein Drittel (69 von 197; 35%) wusste nicht, ob es eine Anlaufstelle im Fall von sexueller Belästigung gibt.

6. Handlungsbedarf und Verbesserungsvorschläge

- Betreffend Umgang mit Diskriminierung und Benachteiligung an der Universität Luzern sahen zwar mehrere Umfrageteilnehmende (18 von 197; 9%) keinen Handlungsbedarf, doch fast die Hälfte der Teilnehmenden (83 von 197; 42%) formulierte Verbesserungspotenzial. Dies deutet auf einen ernst zu nehmenden Handlungsbedarf hin.
- Hinsichtlich sexueller Belästigung sahen ebenfalls mehrere Umfrageteilnehmende (16 von 197; 8%) keinen Handlungsbedarf. Vier von zehn Teilnehmenden benannten jedoch Verbesserungspotenzial. Dies deutet ebenfalls auf einen ernst zu nehmenden Handlungsbedarf hin.
- Bezüglich Handlungsbedarf in einzelnen Diversity-Dimensionen wurde allgemein viel und sehr ausführlich kommentiert. In jeder abgefragten Dimension wurde Handlungsbedarf angegeben und beschrieben. Es stellen sich sehr unterschiedliche Herausforderungen, weswegen auch unterschiedlicher Bedarf besteht und unterschiedliche Massnahmen vorgeschlagen wurden.
- In der Dimension Geschlecht gaben die meisten Personen Handlungsbedarf an (71). Betreffend dieses Merkmal wurden auch am meisten Vorfälle berichtet. Das kann auch damit zusammenhängen, dass in diesem Bereich das Bewusstsein am grössten ist.
- Über alle Themen und Dimensionen hinweg wurde allgemein oft Potenzial im Bereich der Sensibilisierung und Sichtbarmachung genannt; speziell betreffend sexuelle Belästigung wurde häufig erwähnt, dass Richtlinien und Anlaufstellen besser bekannt gemacht werden könnten; und mehrmals wurde Bedarf an gezielter Förderung von mehr Diversität unter Mitarbeitenden (Geschlecht, sexuelle Orientierung, Alter, Hautfarbe etc.) auf allen Stufen genannt.