

Datum: 13. November 2024

Umsetzungsplan 2025–2028 zur Diversitätsstrategie der Universität Luzern

Inhalt

1	EINLEITUNG	3
2	AUSGANGSSITUATION	3
3	GRUNDPRINZIPIEN	3
4	HANDLUNGSFELDER	5
4.1	Akademische Frauenkarrieren fördern	5
4.1.1	Ziele und Massnahmen	5
4.2	Universität inklusiv gestalten	6
4.2.1	Ziele und Massnahmen	7
4.3	Gender- und Diversitätskompetenz stärken	8
4.3.1	Ziele und Massnahmen	9
4.4	Vereinbarkeit ermöglichen	11
4.4.1	Ziele und Massnahmen	11
5	ORGANISATION	12
5.1	Verankerung	12
5.2	Steuerung	12
6	ABKÜRZUNGEN	14
7	ANHÄNGE	15

1 Einleitung

Das Selbstverständnis der Universität Luzern umfasst ein klares Bekenntnis zur Vielfalt: «Wir leben Diversität und setzen uns aktiv für Chancengleichheit und gegen Diskriminierung ein.» (Auszug aus dem Leitbild der Universität Luzern, https://www.unilu.ch/fileadmin/universitaet/unileitung/dokumente/portraet/Leitbild_DE.pdf).

Dies ist besonders wichtig, da Universitäten einem kontinuierlichen Wandel unterworfen sind. In einer zunehmend globalisierten und vernetzten Gesellschaft wird die Förderung von Vielfalt und Inklusion zu einem wesentlichen Erfolgsfaktor. Exzellente Wissenschaft benötigt unterschiedliche Perspektiven und vielfältige Erfahrungen. Daher setzt sich die Universität Luzern aktiv dafür ein, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre individuellen Fähigkeiten und Perspektiven einbringen können, unabhängig von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Alter, sexueller Orientierung, Religion oder anderen persönlichen Merkmalen.

Ziel dieses Umsetzungsplans ist es, eine Gemeinschaft zu schaffen, die Unterschiede nicht nur toleriert, sondern als Bereicherung betrachtet, Chancengleichheit schafft und das Potenzial aller Universitätsangehörigen nutzt. Dies umfasst die Förderung der Repräsentation und Teilhabe von unterrepräsentierten Gruppen, die Stärkung von Gender- und Diversitätskompetenzen sowie die Umsetzung von Massnahmen, die ein inklusives Klima unterstützen. Der vorliegende Umsetzungsplan soll dazu beitragen, Barrieren abzubauen, Vorurteile zu überwinden und eine offene, respektvolle und kollaborative Organisationskultur zu fördern. Darüber hinaus sollen die Zufriedenheit und das Zugehörigkeitsgefühl unserer Universitätsgemeinschaft gestärkt und durch Vielfalt unsere akademische Exzellenz und Innovationskraft gefördert werden.

Der Umsetzungsplan für die Diversitätsstrategie unserer Universität enthält konkrete Ziele, Massnahmen und Verantwortlichkeiten, um sicherzustellen, dass Diversität nicht nur ein theoretisches Konzept bleibt, sondern in allen Bereichen unserer Universität aktiv gelebt wird und fest in unserer universitären Struktur verankert wird.

2 Ausgangssituation

Um das im Leitbild der Universität verankerte Anliegen in die Tat umzusetzen, hat die Universität eine breit abgestützte Diversitätsstrategie erarbeitet und im Juli 2020 verabschiedet (Anhang 1). Die Diversitätsstrategie formuliert Grundprinzipien und übergeordnete Ziele zum Umgang mit Diversität. Ein erster Umsetzungsplan mit konkreten strategischen und operativen Massnahmen zur Umsetzung der Diversitätsstrategie wurde im Januar 2021 verabschiedet (Anhang 2). Der vorliegende Umsetzungsplan ist der zweite, welcher an den ersten anschliesst sowie neue Massnahmen einbringt, in Bereichen, in denen Chancen, Lücken oder Handlungsbedarf bestehen. 34 der 44 Massnahmen aus dem ersten Umsetzungsplan konnten wie geplant umgesetzt und abgeschlossen werden. Für zwei der abgeschlossenen Massnahmen sind im vorliegenden Umsetzungsplan Folgearbeiten vorgesehen. Sieben Massnahmen konnten aus unterschiedlichen Gründen in der ersten Umsetzungsphase nicht umgesetzt werden und finden sich deshalb erneut im vorliegenden Umsetzungsplan wieder. Eine Massnahme wurde von einer anderen Organisationseinheit der Uni übernommen.

Der zweite Umsetzungsplan enthält 51 Massnahmen, die in den Jahren 2025 bis 2028 umgesetzt werden sollen. Die Massnahmen sind auf unterschiedlicher Flughöhe angesiedelt. So finden sich im Umsetzungsplan sowohl Massnahmen auf strategischer Ebene als auch solche, die zur Verbesserung der Datengrundlage in einem spezifischen Themenbereich beitragen oder Prüfaufträge für noch weiter zu konkretisierende Massnahmen vorsehen. Für die Umsetzung der Diversitätsstrategie sind jedoch alle Beiträge wichtig – von Grundlagenarbeiten über Sensibilisierungskampagnen bis hin zu umfassenden Planungsarbeiten.

3 Grundprinzipien

Die Universität Luzern anerkennt und berücksichtigt die Vielfalt ihrer Studierenden und Mitarbeitenden insbesondere in Bezug auf Geschlecht, Alter, Elternschaft, ethnisch-kulturelle und soziale Herkunft, Familienstand, Gesundheit bzw. Krankheit, geistige und körperliche Fähigkeiten bzw. körperliche und psychische Beeinträchtigungen, 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» (Art. 8 Abs. 2 BV), und wonach belästigendes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit (Diskriminierung durch sexuelle Belästigung) verboten ist (Art. 4 GIG).
- 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 (§ 4 Abs. 1e UniG; § 9 Universitätsstatut; § 52 Abs. 1 Universitätsstatut; Leitbild, Ziffer 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 Chancenungleichheit ausgleichende Regelungen und Massnahmen eingesetzt werden. (Art 3 Abs 3 GIG; § 52 Abs. 2 Universitätsstatut; § 53 Abs. 1 Universitätsstatut; § 62 Abs. 1 Universitätsstatut). 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 Urheberinnen und Urheber 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 (§4 Abs. 1a UniG), 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 Handlungsfelder

4.1 Akademische Frauenkarrieren fördern

Ausgangslage

Ziel der Universität Luzern ist, eine ausgewogene Geschlechtervertretung bei Professuren, Lehrbeauftragten, Eh-rungen, Führungspositionen in den Fakultäten und in der UL zu erreichen bzw. zu erhalten. Der Frauenanteil bei den ordentlichen und ausserordentlichen Professuren (o./ao.) liegt zwar 2024 erstmals bei erfreulichen 29.9%. Jedoch gibt es zwischen den Fakultäten grosse Unterschiede. Die RF steigerte sich von 14 % (2013) auf 36 % (2024). Die GMF hat mit 38 % den höchsten Anteil. An der TF sank er von 46 % (2015) auf 25 % (2024). Und die WF verzeichnet seit 2016 0 %. Zudem zeigt sich noch immer eine deutliche Diskrepanz: Trotz eines hohen Frau-enteils von 62.1% bei den BA- und MA-Studierenden liegt der Frauenanteil bei den ordentlichen und ausseror-dentlichen Professuren mit 29,9 % bei weniger als der Hälfte. Und obwohl die Daten bei den Berufungen eine leichte Zunahme zwischen 2022 und 2024 zeigen, zeichnet sich keine echte Trend-wende ab – im Gegenteil: der Frauenanteil bei den Berufungen ist 2024 wieder abnehmend. Es ist deshalb weiterhin zentral, dass die Universi-tät Luzern bestehende Instrumente konsequent umsetzt und neue Massnahmen ergreift, um den Frauenanteil bei den Professuren zu erhöhen. Daneben ist es wichtig, dass Wahlkommissionen und andere rekrutierende Gremien und Gruppen auch weitere Diversitätskategorien neben Gender berücksichtigen. Zudem gibt es 2023 unter 45 Titularprofessuren lediglich vier Frauen und bei den 9 Gastprofessuren nur eine Frau. Bei den von den Fakultäten vergebenen Lehraufträgen stagniert der Frauenanteil seit 2021 bei rund einem Drittel. Auch hier gibt es also noch erheblichen Handlungsbedarf.

Bisher umgesetzte Massnahmen

Seit 2022 sind die Fakultäten verpflichtet, einen Gleichstellungsplan zu verfassen, der Teil der jährlichen Lei-stungsvereinbarung zwischen den Fakultäten und der Universität und damit direkt mit dem Budgetprozess ver- knüpft ist. Diese Pläne müssen spezifische Ziele und Massnahmen zur Verbesserung des Geschlechterverhältnis- ses bei den Professuren und Lehraufträgen enthalten. Die Berichterstattung erfolgt jährlich an die Erweiterte Uni- versitätsleitung (EUL) sowie an die GLK. Seit 2003 wirkt in jedem Verfahren eine Chancengleichheitsdelegierte oder ein Chancengleichheitsdelegierter als Mitglied der Berufungskommission mit – seit 2020 sind diese stimmbe- rechtigt. Seit 2020 wurden zudem zahlreiche neue Massnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit in Be- rufungsverfahren eingeführt (Analyse der Gleichstellungssituation, Einbezug der Chancengleichheitsdelegierten bei der Ausschreibung, Proaktive Suche und Anschreiben von potenziellen Kandidatinnen). 2023 wurde dazu das Berufungsreglement revidiert und ein umfassender Leitfaden für Berufungsverfahren entwickelt, massgeblich um damit die Qualität sowie die Chancengleichheit in Berufungsverfahren zu verbessern. Die Uni Luzern beteiligt sich zudem seit 2019 aktiv am Kooperationsprojekt H.I.T. (High Potential University Leaders Identity & Skills Training Program), ein Leadership Programm, um Professorinnen auf akademische Führungspositionen vorzubereiten. Überdies werden Professorinnen, die neu in eine Führungsfunktion gewählt werden, auf Wunsch mit individuellem Coaching oder spezifischen Weiterbildungen unterstützt.

4.1.1 Ziele und Massnahmen

Ziele	Indikatoren
Bis Ende 2030 sind die in den Gleichstellungsplänen gesetzten Ziele der Fakultäten zur Erreichung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses bei den Professuren, Lehraufträge und Titelverlei- hungen ganz oder weitgehend umgesetzt	Prozentsatz der fakultätsspezifischen Gleichstellungs- ziele, die bis Ende 2030 vollständig erreicht wurden
Förderung des Austauschs und der Zusammenar- beit zwischen Wissenschaftlerinnen auf Stufe Mit- telbau und Professur an der Universität Luzern durch die Etablierung eines regelmässigen Ver- netzungsangebots	Anzahl Vernetzungsveranstaltungen für Mittelbau und Professorinnen pro Jahr

	Massnahmen	Rubrik	Verantwortlichkeiten
Grundlagen schaffen			
1.	Es wird sichergestellt, dass alle Mitglieder einer Berufungskommission zu Beginn eines Verfahrens Kenntnis vom «Leitfaden für Berufungsverfahren an der UniLu» haben. Der Leitfaden wird regelmässig aktualisiert	Diversität	PPP
2.	Die Uni Luzern bietet regelmässig Weiterbildungen zum Thema «Chancengleichheit in Berufungsverfahren» für interessierte Universitätsangehörige an. Personen, die als Chancengleichheitsdelegierte in Berufungsverfahren Einsitz nehmen, müssen zwingend vorgängig einen Kurs zum Thema besucht haben	Diversität	Fachstelle
3.	Entwicklung, Weiterentwicklung und Umsetzung fakultärer Gleichstellungspläne zur Förderung ausgewogener Geschlechterverhältnisse: Der fakultätsübergreifende Austausch von Erfahrungen und erfolgreichen Massnahmen wird gefördert, um voneinander zu lernen und Ansätze zur Gleichstellung zu verbessern. Best Practices werden gesammelt, aufbereitet und allen Fakultäten zur Verfügung gestellt. Die Umsetzung wird regelmässig überwacht, der Erfolg der Massnahmen dokumentiert und ihre Wirksamkeit überprüft. Die Gleichstellungspläne der Fakultäten werden auf der Webseite der Fachstelle für Chancengleichheit publiziert, ggf. zusammen mit einer Stellungnahme der GLK	Geschlecht	Fakultäten
4.	Weiterführung der Teilnahme am High Potential University Leaders Identity & Skills Training (H.I.T.)	Geschlecht	Fachstelle
Vernetzung stärken			
5.	Die Fachstellenleitung nimmt Einsitz im Vorstand von Women* in Academia und organisiert regelmässige Netzwerkanlässe für den Mittelbau als Basisangebot von Women* in Academia	Geschlecht	Fachstelle
6.	Organisation eines regelmässigen Vernetzungsangebots für Professorinnen an der Unilu	Geschlecht	Fachstelle

4.2 Universität inklusiv gestalten

Ausgangslage

Die Universität Luzern möchte ein inklusives Umfeld für alle Studierenden und Mitarbeitenden, unabhängig von ihrer Herkunft, ihren Fähigkeiten, ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Orientierung oder anderen persönlichen Merkmalen schaffen. Ihr Ziel ist es, einen unterstützenden Rahmen zu bieten, in dem sowohl Studierende als auch Mitarbeitende ihr volles Potenzial entfalten können, unabhängig von eventuellen Einschränkungen oder persönlichen Herausforderungen. Dazu setzt die Universität Massnahmen zur Förderung der Inklusion in verschiedenen Bereichen um.

Bisher umgesetzte Massnahmen

Bisher war die Uni Luzern systematisch vor allem in drei Themenfeldern aktiv: Studium und Behinderung, Geschlecht sowie Geschlechtsidentität. Der Zugang für Menschen mit Behinderungen wurde seit dem Neubau kontinuierlich durch den Ausbau der Infrastruktur und Logistik erleichtert, beispielsweise durch den Einbau von Rampen und Hörschleifen in Hörsälen. Das Dokument «Facility Management Barrierefreiheit» enthält alle Informationen zu baulichen Massnahmen, aber auch auf IT-Tools, die für Menschen mit einer Sehbehinderung geeignet sind. Die Universität Luzern hat zudem bereits 2016 Richtlinien zur Gewährung eines Nachteilsausgleichs verabschiedet, die sie seither konsequent anwendet. Der Nachteilsausgleich soll es Studierenden mit Behinderungen und/oder chronischen Krankheiten ermöglichen, das Studium unter angepassten Bedingungen und Prüfungen bzw. Leistungsnachweisen chancengleich zu absolvieren. Im Bereich Geschlechtsidentität hat die Universität bereits sehr früh (2015) Richtlinien für Studierende zur Änderung von Vornamen und amtlichem Geschlecht (Anrede) verabschiedet, die trans Menschen eine unkomplizierte Möglichkeit zur Namensänderung bietet. Das Angebot von drei All-Gender-WCs an der Universität Luzern ermöglicht eine diskriminierungs- und barrierefreie Nutzung von

Umsetzungsplan 2025–2028 zur Diversitätsstrategie der Universität Luzern

Toiletten für alle. 2018 wurde zudem mit der 3. Auflage des Leitfadens zur Gleichbehandlung aller Geschlechter Sprache & Bild auch Empfehlungen für die Kommunikation mit bzw. über non-binäre Menschen integriert. Und es wurde bereits 2004 eine Anlaufstelle für sexuelle Belästigung für Angehörige aller drei Luzerner Hochschulen eingerichtet. Gleichzeitig wurden Richtlinien zum Schutz vor sexueller Belästigung in Kraft gesetzt, die seither mehrfach revidiert wurden, zum letzten Mal 2023. Des Weiteren ist die Universität Luzern Partnerinstitution und Mitglied des Lenkungsausschusses eines Kooperationsprojekts 2021-2024 zur sozialen Selektivität aufgrund der sozialen Herkunft. Neben den bereits adressierten Themenfeldern Studium und Behinderung, Geschlecht sowie Geschlechtsidentität besteht indessen Handlungsbedarf hinsichtlich weiteren Diversitätskategorien, insbesondere ethnische Herkunft und Nationalität, sexuelle Orientierung und soziale Herkunft.

4.2.1 Ziele und Massnahmen

Ziele	Indikatoren
Verbesserung der Rahmenbedingungen für Studierende und Mitarbeitende mit einer Behinderung, mit unterschiedlichen Geschlechtsidentitäten, sexuellen Orientierungen und Nationalitäten sowie unterschiedlicher Herkunft und Religion	Zufriedenheit von Betroffenen im Rahmen von individuellen Beratungen sowie Mitarbeitenden- und Studierendenbefragungen
Die Universität Luzern setzt sich präventiv gegen Rassismus ein, sie definiert Anlaufstellen und Abläufe und ergreift bei entsprechenden Meldungen angemessene Massnahmen	Merkblatt mit Informationen zu Anlaufstellen und «good practices» ist vorhanden, es wird online publiziert, regelmässig verteilt und breit darauf hingewiesen
Bewusstsein für Schwierigkeiten von First Generation Students, also Personen, die als erste in ihrer Familie studieren, bei den Universitätsangehörigen schaffen	Anzahl der durchgeführten Sensibilisierungsveranstaltungen und -workshops

	Massnahmen	Rubrik	Verantwortlichkeiten
	Grundlagen schaffen		
7.	Erarbeitung eines Merkblatts zum Vorgehen bei rassistischen Vorfällen mit «Good practices» und einem Hinweis auf die Anlaufstellen der Universität Luzern (Hinweis-Meldestelle, Fachstelle Chancengleichheit). Verabschiedung des Merkblatts als Teil der Umsetzung der Diversitätsstrategie durch die GLK und Veröffentlichung auf der Uni-Website	Ethnische Herkunft & Nationalität	Fachstelle
8.	Entwicklung eines Aktionsplans der Universität Luzern zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK)	Behinderung	Fachstelle
9.	Verfassen eines Ratgebers zum Thema Studium und Behinderung	Behinderung	Fachstelle
10.	Alle Fakultäten prüfen die Einführung von Podcasts für Pflichtvorlesungen (ohne Seminare, Praktika, Übungen und ähnliche Veranstaltungen) und klären gegebenenfalls die damit zu verbindenden Zugangsbeschränkungen (z.B. nur auf begründeten Antrag, mit Passwortbeschränkung oder zeitlich limitiert o.ä.). Primäres Ziel der Massnahme ist eine verbesserte Chancengleichheit (Vereinbarkeit von Studium, Arbeit und Familie, mehr Barrierefreiheit für Studierende mit Beeinträchtigungen)	Behinderung Elternschaft	Fakultäten
11.	Revision der Richtlinien zur Gewährung eines Nachteilsausgleichs.	Behinderung	Fachstelle
12.	Zentrale Erfassung der Statistik (Monitoring) zu den Nachteilsausgleichen	Behinderung	Fachstelle

Umsetzungsplan 2025–2028 zur Diversitätsstrategie der Universität Luzern

13.	Feiertagswünsche erfolgen sowohl für christliche und nicht-christliche Feiertage und Festivitäten (z.B. Infoscreen) oder werden neutral bzw. ganz abgeschafft	Religion	PAD
14.	Angabe von nicht-binären Geschlechtsidentitäten (z.B. «divers») oder Weglassung der Geschlechtsangabe im RD, in Formularen, Dokumenten und Umfragen, soweit nicht rechtliche Vorgaben oder andere triftige Gründe (z.B. hohe Kostenfolgen) dem entgegenstehen	Geschlechtsidentität	Fachstelle
15.	Mentoring Projekt für «First Generation Students» in Zusammenarbeit mit den relevanten Stellen an der Unilu (Studrat, Studienberatungen etc.)	Soziale Herkunft	Fachstelle
16.	Teilnahme am neuen Kooperationsprojekt «First Generation Students» 2025-2028 (Lead: Uni Fribourg)	Soziale Herkunft	Fachstelle
17.	Zweite Durchführung einer Umfrage unter allen Studierenden und Mitarbeitenden an der Uni Luzern zu den Themen Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Diversität (basierend auf der ersten Umfrage im Frühlingsemester 2020)	Diverse	Fachstelle
Prävention und Sensibilisierung			
18.	Diversitätsportal innerhalb der Webseite der Uni Luzern neu konzipieren mit einer Erweiterung auf andere Diversitätsdimensionen	Diverse	Fachstelle
19.	Verbesserte inklusive Bildsprache (Sichtbarkeit Diversität) in Werbekampagnen sowie anderen universitären und fakultären Publikationen	Diverse	Unikomm/ Fakultäten
20.	Studienberater:innen bilden sich weiter z.B. zu den Themen Behinderung, chronische Erkrankungen, Neurodiversität, psychische Erkrankungen, LGBTIQ+ und Rassismus	Diverse	Fachstelle/ Studienberatungen
Vernetzung stärken			
21.	Vernetzung mit anderen Hochschulen, um Schnittstellen im antirassistischen Engagement zu erkennen / zu schaffen und Best Practices zu sammeln	Ethnische Herkunft & Nationalität	Fachstelle
22.	Vernetzung und Zusammenarbeit mit dem Kanton Luzern (DISG) zum Thema Rassismus aufnehmen	Ethnische Herkunft & Nationalität	Fachstelle
23.	Regelmässige Teilnahme an den Netzwerktreffen Studium und Behinderung	Behinderung	Fachstelle

4.3 Gender- und Diversitätskompetenz stärken

Ausgangslage

Gender- und Diversitätskompetenzen stellen Schlüsselqualifikationen auf dem Weg zu einer egalitären Wissenschafts- und Arbeitsorganisation dar. Deshalb setzt die Uni Luzern auf Sensibilisierungs- und Qualifizierungs-massnahmen, um ihren Angehörigen fundiertes Wissen über gender- und diversitätsspezifische Zuschreibungen im eigenen Arbeits- und Wirkungskontext zu vermitteln. Zudem sollen Mitarbeitende und Studierende die Fähigkeit erwerben, entsprechende Mechanismen im Alltag zu erkennen, sowie die Bereitschaft, gleichstellungsorientiert zu handeln und potenziellen Diskriminierungen entgegenzuwirken. Die Massnahmen reichen von diversitätsgerechter Sprache in Wort und Bild über Wissen zu Begriffen, Konzepten, Zahlen, Daten und Fakten bis hin zu Weiterbildungen. Massnahmen zur Stärkung der Gender- und Diversitätskompetenz bedürfen einer systematischen strukturellen Verankerung in Forschung, Lehre und Verwaltung, um ein entsprechendes Bewusstsein nachhaltig in die Organisationsstruktur und -kultur zu integrieren.

Bisher umgesetzte Massnahmen

Seit 2003 werden an der Universität Luzern Daten zur Entwicklung und zum Stand der Gleichstellung der Geschlechter in einem Gleichstellungsmonitoring erfasst und dargestellt. Zudem publiziert die Fachstelle für Chancengleichheit seit 2017 aus den umfassenden Datensätzen zum Gleichstellungsmonitoring regelmässig eine Broschüre, welche die aktuellen Geschlechterverhältnisse an der Universität Luzern zusammenfasst. Darüber hinaus enthalten die Statistiken über Studierende und Personal, die unter der Rubrik «Universität/Porträt/Zahlen und

Umsetzungsplan 2025–2028 zur Diversitätsstrategie der Universität Luzern

Fakten» auf der Website der Universität und im Jahresbericht veröffentlicht werden, eine Dimension der Gleichstellung. Im Jahr 2020 wurde erstmalig eine Umfrage unter allen Studierenden und Mitarbeitenden der Universität zu den Themen Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Diversität durchgeführt. In den Jahren 2017 und 2018 beteiligte sich die Universität Luzern am St. Gallen Diversity Benchmarking, welches im Rahmen des Programms «Chancengleichheit und Hochschulentwicklung» von *swissuniversities (P-7)* entwickelt wurde. Gemeinsam mit den anderen Hochschulen in Luzern fördert die Universität inklusive Ausdrucksformen und Darstellungen. So haben die drei Hochschulen einen entsprechenden Leitfaden zur Gleichbehandlung aller Geschlechter *Sprache & Bild* entwickelt, der 2018 zum dritten Mal überarbeitet, neu aufgelegt und publiziert wurde. Des Weiteren sind Diversität und Intersektionalität Gegenstand von Studium und Lehre an der Universität Luzern. Studierende haben im Masterstudiengang Kulturwissenschaften mit dem Studienschwerpunkt Diversity Studies die Möglichkeit, sich disziplinübergreifend mit den bedeutendsten Fragen rund um Diversität auseinanderzusetzen. An der Theologischen Fakultät der Universität Luzern wird das Lehrangebot seit 1986 um transdisziplinäre und interfakultäre Lehrveranstaltungen im Rahmen der Gender Studies ergänzt. Des Weiteren werden im Pilotprojekt «Gender Health and Medicine» die Themengebiete Gender-Medizin (Diversität) und «Interprofessionalität» (Inklusion) als Wahlpflichtmodule erarbeitet, mit den Fachbereichen Medizin und Gesundheitswissenschaften verknüpft und implementiert. Einzelne und miteinander verbundene Dimensionen von Diversität wie Alter, Geschlecht und Gesundheit bzw. Ungleichheitsverhältnisse in allen Teilbereichen der Gesellschaft werden ebenso in anderen Fächern und Fakultäten thematisiert und in Lehrveranstaltungen angeboten. Im Vorlesungsverzeichnis sind unter dem Schlagwort «Gender/ Diversität» alle Lehrveranstaltungen mit einem Bezug zu diesen Themen auf einen Blick ersichtlich. Die Fachstelle für Chancengleichheit organisiert und unterstützt Kurse und Veranstaltungen in Bezug auf Chancengleichheit. Die Universität Luzern nimmt beispielsweise aktiv am jährlich stattfindenden nationalen *Sexual Harassment Awareness Day SHAD* sowie am *Nationalen Zukunftstag* teil. Die Universität betreibt eine aktive, transparente Kommunikationspolitik in Bezug auf die Chancengleichheit, die Gleichstellung der Geschlechter, den Kampf gegen Diskriminierungen und ihre Inklusionspolitik. So präsentiert die Fachstelle sich und ihre Arbeit an diversen Veranstaltungen und veröffentlicht wichtige Entwicklungen und Informationen regelmässig auf allen zur Verfügung stehenden Kanälen.

4.3.1 Ziele und Massnahmen

Ziele	Indikatoren
Die Universität Luzern fördert eine diversitätssensible Sprache im Universitätsbetrieb	Regelmässige und breit gestreute Hinweise auf den Leitfaden Sprache und Bild und das Glossar rassismussensible Sprache; Anzahl Teilnehmende an den Kursen zu dieser Thematik
Die Universität Luzern fördert die Gender- und Diversitätskompetenz bei Studierenden und Mitarbeitenden	Anzahl Teilnehmende an den gender- und diversitätsbezogenen Sensibilisierungsangeboten (Lehrveranstaltungen, Didaktikausbildung, Handlungsempfehlungen, Workshops etc.)

	Massnahmen	Rubrik	Verantwortlichkeiten
	Grundlagen schaffen		
24	Prüfung einer Überarbeitung des Leitfadens «Sprache und Bild»; ev. Erweiterung zur Thematik rassismussensible Sprache	Ethnische Herkunft & Nationalität	Fachstelle
25.	Publikation und Verbreitung eines Glossars zur Förderung einer rassismussensiblen Sprache	Ethnische Herkunft & Nationalität	Fachstelle
26.	Beobachtung der schnelllebigen Entwicklung auf die Verwendung der Genderzeichen und die damit verbundene Prüfung der Praxis der Uni Luzern	Geschlechtsidentität	Fachstelle/Unikomm

Umsetzungsplan 2025–2028 zur Diversitätsstrategie der Universität Luzern

27.	Weiterentwicklung der Broschüre «Chancengleichheit an der Universität Luzern», z.B. Erweiterung durch andere Diversitätskategorien oder Fokusthemen wie Familie/Vereinbarkeit	Diverse	Fachstelle
28.	Handlungsempfehlungen für eine inklusive und diversitätssensible Führungskultur an der Uni Luzern entwickeln	Diverse	Fachstelle
29.	Verbesserte Sichtbarkeit der Lehrveranstaltungen mit Bezug zu Gender- und Diversitätsthemen (auf einen Blick im Vorlesungsverzeichnis ersichtlich)	Diverse	Fachstelle
Prävention & Sensibilisierung			
30.	Die Fachstelle für Chancengleichheit präsentiert ihre Angebote und Themen an regelmässig stattfindenden Veranstaltungen (z.B. Welcome Day für neue Mitarbeitende, fakultäre Eröffnungstage, Infostand für Neustudierende, Orientierungswoche für Austauschprogrammstudierende)	Diverse	Fachstelle
31.	Informationen zum Thema sexuelle Belästigung werden regelmässig in den Newsletter für Mitarbeitende und Studierende publiziert und auf der Webseite www.unilu.ch/against-sexual-harassment aktualisiert	Geschlecht	Fachstelle
32.	Informations- und Sensibilisierungsangebote und Kurse für Universitätsangehörige z.B. zu Gender-Bias, Rassismus, sexuelle Belästigung, diversitätssensible Sprache, Bildsprache und anderen Diversitätsthemen	Diverse	Fachstelle
33.	Erwerb oder Erstellen von Video-Nuggets (3-7min humorvolle Informationshäppchen zu Diversitätsthemen, z.B. Inklusive Lehre, Rassismus, Gender-Bias, Queer); breite Bekanntmachung und Einsatz an geeigneten Orten/Anlässen	Diverse	Fachstelle
34.	Einführung von Weiterbildungen zu Diversitätsthemen für alle Professor:innen, Lehrbeauftragten und Führungspersonen an der Uni Luzern (z.B. Inclusive Leadership, sexuelle Belästigung, Rassismus, Gender-Bias). Die Einführung eines obligatorischen Besuchs einzelner Weiterbildungen für bestimmte Personengruppen soll geprüft und gegebenenfalls der UL/EUL vorgeschlagen werden	Diverse	Fachstelle/ PAD
35.	Das Zentrum Lehre macht regelmässig alle Dozierenden auf schriftliche Unterlagen zum Thema Rassismus (z.B. Glossar, neues Merkblatt «Good Practices») aufmerksam und bietet Schulungsmaterial (z.B. Lernvideos, Weiterbildungskurse) an für Dozierende	Ethnische Herkunft & Nationalität	Zentrum Lehre
36.	Jährliche Teilnahme am World Mental Health Day am 10. Oktober	Behinderung	Fachstelle
37.	Teilnahme am jährlichen SHAD (Sexual Harassment Awareness Day, nationale Kampagne gegen sexuelle Belästigung an Schweizer Hochschulen)	Geschlecht	Fachstelle
38.	Jährliche Teilnahme am internationalen Tag gegen Rassismus am 21. März	Ethnische Herkunft & Nationalität	Fachstelle
39.	Jährliche Teilnahme an der Aktionswoche zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung	Behinderung	Fachstelle
Vernetzung stärken			
40.	Verstärkte Zusammenarbeit der Fachstelle sowie weiterer Stellen der Universität Luzern mit dem psychologischen Beratungsdienst Campus Luzern zur Sensibilisierung und Entstigmatisierung von psychischen Erkrankungen	Behinderung	Fachstelle
41.	Zusammenarbeit mit dem Kanton Luzern (DISG) am internationalen Tag gegen Rassismus am 21. März und an der Aktionswoche zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung	Ethnische Herkunft & Nationalität	Fachstelle

4.4 Vereinbarkeit ermöglichen

Ausgangslage

Die Universität Luzern verfolgt das übergeordnete Ziel, die Rahmenbedingungen für Studierende, Mitarbeitende und Forschende mit Familienaufgaben zu optimieren. Hierzu zählen insbesondere die Verbesserung der Arbeits- und Studienorganisation, die zielgruppenspezifische Kommunikation sowie die Erweiterung des diesbezüglichen Wissens und der Kompetenzen der Leitungspersonen. Massnahmen, welche zu einer verbesserten Vereinbarkeit beitragen, stärken gleichzeitig die Attraktivität der Universität und tragen zur Zufriedenheit ihrer Angehörigen bei.

Bisher umgesetzte Massnahmen

Per 1. August 2024 wurde der Betrieb der Kita Campus an die Non-Profit Organisation profawo übergeben. Die Kita Campus bietet ein hochwertiges Betreuungsangebot für die Kinder von Universitätsangehörige an. Ab August 2024 wird die Mitgliedschaft bei profawo erweitert, um ein besseres Angebot und mehr Dienstleistungen als bisher, wie Not-Nannies und ähnliches, zu bieten. Im Jahr 2023 wurde die Personalverordnung überarbeitet, was Verbesserungen bei der Mutterschaft und befristeten Arbeitsverhältnissen für Doktorierende und Habilitierende im Rahmen von Qualifikationsstellen mit sich brachte. Zudem gibt es ein regelmässig aktualisiertes Merkblatt des Prorektorats Personal und Professuren zum mobil-flexiblen Arbeiten sowie ein Merkblatt zum Jobsharing, einschliesslich eines Textbausteins für Jobsharing in Stellenausschreibungen.

4.4.1 Ziele und Massnahmen

Ziele	Indikatoren
Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie durch den bedarfsgerechten Ausbau und Erhalt familienfreundlicher Angebote, Infrastrukturen und flexiblen Arbeitszeitmodellen	Umfrageergebnisse zeigen, dass die Mitarbeitenden und Studierenden die Angebote, die die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Privatleben unterstützen, kennen und nutzen und sind zufrieden damit
Abschluss der Prüfung einer Zertifizierung als familienfreundlicher Arbeitgeber inklusive detailliertem Prüfbericht mit Empfehlungen zur weiteren Verbesserung der Familienfreundlichkeit	Die Prüfung zur Zertifizierung als familienfreundlicher Arbeitgeber wird bis 2028 abgeschlossen und ein detaillierter Prüfbericht mit mindestens fünf konkreten Empfehlungen zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit wird vorgelegt

	Massnahmen	Rubrik	Verantwortlichkeiten
	Grundlagen schaffen		
42.	Die Förderung von Jobsplitting mit gezielter Information der vorgesetzten Personen und durch die Bereitstellung eines Textbausteins für die Stellenausschreibung auf DocuGate	Diverse	PAD
43.	Die Vorgesetzten stellen sicher, dass den Mitarbeitenden die Weisung für mobil-flexibles Arbeiten bekannt ist. Idealerweise wird dies bereits in den Anstellungsgesprächen thematisiert und geklärt. Das gewählte Arbeitsmodell ist jährlich in den BFG zu thematisieren und festzuhalten	Diverse	PAD
44.	Grundlagen und Empfehlungen für Jobsplitting auf Stufe Professur erarbeiten	Elternschaft Geschlecht	PAD
45.	Prüfung einer Zertifizierung als familienfreundlicher Arbeitgeber, z.B. «Work-Family Balance», Prädikat UND, Zertifizierung «familienfreundlichen Hochschule», Mitgliedschaft im Verein "Familie in der Hochschule" oder Unterzeichnung der «Charta Familie in der Hochschule»	Elternschaft	Fachstelle
46.	Überarbeitung der Broschüre «Uni und Familie»	Elternschaft	Fachstelle
47.	Verpflichtende Gespräche mit vorgesetzten Personen zur zeitlichen Planung des Mutter- und Vaterschaftsurlaubs und zum Wiedereinstieg bzw. der Arbeitsgestaltung danach (von beiden Seiten unterschriebenes Protokoll/ Hinweis im BFG-Formular)	Elternschaft	PAD

48.	Mitgliedschaft bei profawo ab August 2024, nach einem Jahr Evaluation und Entscheid, ob die Mitgliedschaft weitergeführt werden soll (die Kündigungsfrist beträgt 6 Monate, kündbar per Ende Juni auf Ende des Vereinsjahres)	Elternschaft	PPP
Prävention und Sensibilisierung			
49.	Verstärkte und regelmässige Kommunikation zu den vielfältigen Angeboten und Dienstleistungen von profawo	Elternschaft	Fachstelle
50.	Aufbau einer Webseite/eines Informationsportals «Familie an der UniLu» mit besserer Sichtbarkeit unterschiedlicher Familienformen wie Patchwork- und Regenbogenfamilien sowie Einelternfamilien, Adoptiv- und Pflegeeltern	Sexuelle Orientierung & Identität Familienstand	Fachstelle
Vernetzung stärken			
51.	Aktive Teilnahme in der nationalen Arbeitsgruppe «Motherhood in Science»	Elternschaft	Fachstelle

5 Organisation

5.1 Verankerung

Chancengleichheit und Gleichstellung sind institutionell im Statut der Universität Luzern verankert:

§ 52 Chancengleichheit und Diversität

¹ Die Universität Luzern, die Fakultäten, Seminare, Institute und weitere Organisationseinheiten setzen sich für die Beseitigung von Diskriminierungen ein und schaffen Rahmenbedingungen, die dem Respekt für die Verschiedenheit der Studierenden und Mitarbeitenden förderlich sind.

² Sie fördern namentlich die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter durch geeignete Massnahmen.

³ Sie streben eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter auf allen Stufen und in allen Gremien an.

⁴ Sie unterstützen die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie.

⁵ Die Fachstelle für Chancengleichheit berät und unterstützt die Angehörigen und die Organe der Universität sowie der Fakultäten, Seminare, Institute und weiteren Organisationseinheiten in Gleichstellungsfragen.

⁶ Die Gleichstellungskommission erarbeitet eine Diversitätsstrategie und sorgt für deren Umsetzung.

§ 53 Gleichstellung von Menschen mit Behinderung

¹ Die Universität Luzern, die Fakultäten, Seminare, Institute und weitere Organisationseinheiten ergreifen die notwendigen Massnahmen, um Benachteiligungen zu verhindern, zu verringern, zu beseitigen oder auszugleichen, denen Studierende und Mitarbeitende mit Behinderungen ausgesetzt sind. Sie erlassen Regelungen zur Anpassung der Arbeitsbedingungen, der Dauer und Ausgestaltung des Bildungs- und Prüfungsangebots an die spezifischen Bedürfnisse der Menschen mit Behinderung.

² Die Fachstelle für Chancengleichheit berät und unterstützt die Angehörigen und die Organe der Universität sowie der Fakultäten, Seminare, Institute und weiteren Organisationseinheiten in Fragen der Integration von Menschen mit Behinderung im Studium und im beruflichen Umfeld.

Die Förderung der Diversität ist zudem Teil der *Strategie der Universität*, der *Leistungsvereinbarung* zwischen dem Kanton Luzern und der Universität und der jährlichen *Leistungsaufträge zwischen den Fakultäten und der Universität*. Auf Universitäts- und Fakultätsebenen werden spezifische Ziele definiert. In den jährlichen Leistungsaufträgen der Fakultäten sind Gleichstellungspläne vorgesehen, die spezifische Ziele und Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils enthalten müssen.

5.2 Steuerung

Es ist elementar für ein nachhaltiges Diversitätsmanagement, dass Verantwortungsbereiche, Abläufe und Organisationsprinzipien klar definiert und geregelt sind. An der Universität Luzern gestalten sich diese wie folgt:

Die 2020 von der Universitätsleitung und 2024 aufgrund der Revision des Universitätsstatuts auch noch vom Senat verabschiedete Diversitätsstrategie der Universität Luzern formuliert Grundprinzipien und übergeordnete Ziele zum Umgang mit Diversität, der Vielfalt und Unterschiedlichkeit von Menschen, Menschengruppen und Organisationseinheiten. Die Diversitätsstrategie hat keine beschränkte Laufzeit. Änderungen werden vom Senat auf Antrag

Umsetzungsplan 2025–2028 zur Diversitätsstrategie der Universität Luzern

der Gleichstellungskommission verabschiedet. Die Diversitätsstrategie ist auf der Website der Universität veröffentlicht.

Die Diversitätsstrategie wird durch einen Umsetzungsplan ergänzt. Dieser definiert konkrete Ziele im Bereich Diversität und Inklusion und benennt strategische und operative Massnahmen zur Zielerreichung.

Der vorliegende Umsetzungsplan gilt für die Dauer von vier Jahren nach seiner Verabschiedung durch die Universitätsleitung. Die Umsetzung dieser Ziele wird der Gleichstellungskommission sowie der Universitätsleitung berichtet. Die Gleichstellungskommission begleitet die Umsetzung des Umsetzungsplanes im Sinne eines Monitorings und überprüft regelmässig die Massnahmen.

Nach der Hälfte der Laufzeit, nach zwei Jahren, wird ein Zwischenbericht der UL zur Kenntnis gebracht. Vor Ende der Laufzeit wird die Umsetzung der Massnahmen evaluiert und der Umsetzungsplan weiter fortgeschrieben bzw. die Ziele überprüft und die Massnahmen neu definiert.

Im Einzelnen sind folgende Zuständigkeiten und Akteuer:innen zu nennen:

Prorektorat Personal und Professuren

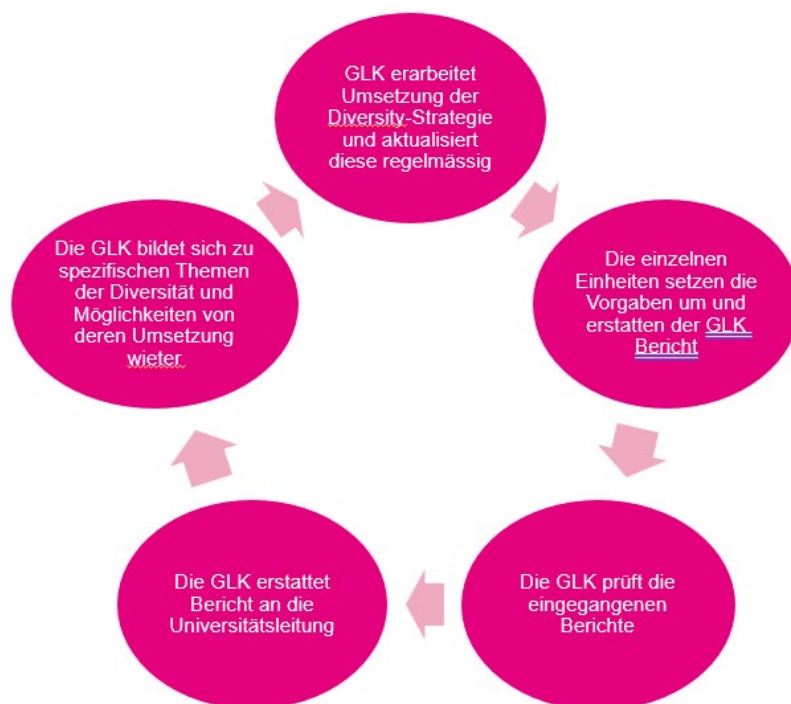
Der/die Prorektor/in *Personal und Professuren* ist für die Diversitätspolitik der Universität nach innen und aussen verantwortlich. Insbesondere achtet er/sie darauf, dass die Diversitätsstrategie Teil der universitären Strategie bleibt. Er/Sie berichtet der Universitätsleitung über die Entwicklung und Umsetzung der Umsetzungsstrategie. Er/Sie ist Präsidentin der Gleichstellungskommission.

Gleichstellungskommission

Die *Gleichstellungskommission* (GLK) der Universität Luzern koordiniert und überprüft die Umsetzung der Umsetzungsstrategie und aktualisiert diese regelmässig. Sie ist zuständig für die Berichterstattung, die Evaluierung und die Aktualisierung der Ziele. Die Mitglieder der Kommission bilden sich regelmässig zu Diversitätsthemen weiter (LGBTIQ+, Rassismus, Behinderung). Ihr gehören Vertreterinnen und Vertreter der Fakultäten, des Personaldiensts sowie repräsentative Gruppen der Universität an. Sie wird durch die Fachstelle für Chancengleichheit unterstützt.

Fachstelle für Chancengleichheit

Die Stelle ist dem/der Prorektor/in *Personal und Professuren* unterstellt. Sie unterstützt die Entwicklung und Umsetzung der Diversitätsstrategie und des Umsetzungsplans. Sie schildert den Stand der Ziele und Massnahmen des Umsetzungsplans im Zwischen- und Abschlussbericht und überprüft regelmässig den Stand der Massnahmen. Sie legt dabei den Fortschritt in transparenter Weise anhand der vorgegebenen Indikatoren dar und informiert über Erfolge sowie Misserfolge in Bezug auf lancierte Massnahmen und Projekte. Sie bereitet die Sitzungen der Gleichstellungskommission vor und führt deren Protokoll.



6 Abkürzungen

EUL	Erweiterte Universitätsleitung
FC	Fachstelle für Chancengleichheit
GLK	Gleichstellungskommission
GMF	Fakultät für Gesundheitswissenschaften und Medizin
HFKG	Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetz
KSF	Kultur- und Sozialwissenschaftliche Fakultät
MOL	Mittelbauorganisation
PPP	Prorektorat Personal und Professuren
SOL	Studierendenorganisation
UL	Universitätsleitung
WF	Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Änderungsverzeichnis

Version	Änderung	Wer	Datum
0.01	Start		

Erstellt durch Pia Ammann
E-Mail pia.ammann@unilu.ch

7 Anhänge

7.1 Anhang 1:

**UNIVERSITÄT
LUZERN**

**PROREKTORAT PERSONAL UND
PROFESSUREN**

Diversitätsstrategie der Universität Luzern

Vom Senat verabschiedet am 18. März 2024

**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 Diversitätsstrategie

2.1 Die Diversitätsstrategie dient dazu, die Grundprinzipien für die Wahrnehmung, Anerkennung, Wert-schätzung und Nutzung unterschiedlicher Potentiale und Kompetenzen der Universitätsangehörigen fest-zuhalten.

2.2 Die Diversitätsstrategie 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 Diversitätsstrategie bildet die Grundlage für die Erfassung von Handlungsbedarf in Sachen Diversity, für die Aufstellung von Diversitätszielen sowie die Umsetzung von Diversitätsmassnahmen.

2.4 Die Diversitätsstrategie bekräftigt das Commitment der Universität Luzern zu einem institutionell verankerten anerkennenden, wertschätzenden und unterstützenden Umgang mit Diversität sowie zur Etablierung und Festigung einer 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 Diversitätsdimensionen und für die Umsetzung der Diversitätsstrategie 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 Diversitätsstrategie sind alle Universitätsangehörigen.
- 3) **Umsetzungsbereiche:** Die in der Diversitätsstrategie 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 diversitätssensiblen Organisationskultur. In diesem Sinne kommunizieren wir nach innen und nach aussen auf Gender- und diversitätssensible Weise; wir fördern den Auf- und Ausbau von Diversitätskompetenzen und die Vermeidung von Stereotypen, sensibilisieren für Diversitäts-

anliegen und informieren über die Diversitätsstrategie sowie ihre Umsetzung.

- 5) **Umsetzungsplan:** Die vorliegende Diversitätsstrategie 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 Diversitätsziele sowie deren regelmässige Überprüfung durch einen entsprechenden Ressourceneinsatz.

5 Qualitätsentwicklung

Wir implementieren Instrumente, um die Qualität in der Erreichung der Diversitätsziele 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 Diversitätsstrategie fusst auf folgenden Grundlagendokumenten:

- Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (Bundesverfassung, BV, SR 101)
- 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, SR 151.3)

- Verfassung des Kantons Luzern vom 17. Juni 2007 (KV, SRL Nr. 1)
- Gesetz über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis vom 26. Juni 2001 (Personalgesetz, PG, SRL Nr. 51)
- Verordnung zum Personalgesetz vom 24. September 2002 (Personalverordnung, PVG, SRL Nr. 52)
- Gesetz über die universitäre Hochschulbildung vom 17. Januar 2000 (Universitätsgesetz, UniG, SRL Nr. 539)
- Statut der Universität Luzern vom 13. Dezember 2023 (Universitätsstatut, SRL Nr. 539c)
- Personalverordnung der Universität Luzern vom 25. Oktober 2005 (SRL Nr. 539a)
- Berufsreglement der Universität Luzern vom 10.04.2002 (SRL Nr. 539d)
- Reglement zum Schutz vor sexueller Belästigung an der Universität Luzern vom 21. Dezember 2022 (RSB UniLU, SRL Nr. 539n)
- Leitbild der Universität Luzern vom 27. Juni 2018
- Leitfaden für Berufungsverfahren an der Universität Luzern vom 8. Mai 2023
- Fachstelle für Chancengleichheit, Merkblatt für Chancengleichheitsdelegierte vom 28. April 2023
- San Francisco Declaration on Research Assessment (DORA) von 2012 (<https://sfedora.org/read>), von der Universität Luzern unterzeichnet
- 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 Diversitätsstrategie 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).

**UNIVERSITÄT
LUZERN**

**PROREKTORAT PERSONAL UND
PROFESSUREN**

Datum: 8. April 2021

Massnahmen zur Umsetzung der Diversitätsstrategie

Von der Universitätsleitung genehmigt am 25. Januar 2021

**FROHBURGSTRASSE 3
POSTFACH 4466
6002 LUZERN**

www.unilu.ch

Ausgangslage

Am 13. Juli 2020 hat die Universitätsleitung eine Diversitätsstrategie der Universität Luzern verabschiedet. Diese formuliert Ziele und Grundprinzipien zum Umgang mit Diversität, der Vielfalt und Unterschiedlichkeit von Menschen, Menschengruppen und Organisationseinheiten. Die Strategie beinhaltet zudem Angaben zur Umsetzung und zur Qualitätsentwicklung. Demnach soll die Strategie durch einen Umsetzungsplan ergänzt werden. Dieser definiert Ziele im Bereich Diversität und Inklusion und benennt strategische wie operative Massnahmen zur Zielerreichung.

Eine Arbeitsgruppe Diversitätsstrategie hat Massnahmen und Empfehlungen zur Umsetzung der Strategie erarbeitet. Die Basis dazu bildeten Gespräche mit Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Gruppen Universitätsangehöriger und den Leitungen der Universität, der Fakultäten und des Departements.

Die Universitätsleitung hat im Januar 2021 erste Entscheide zu Massnahmen und Empfehlungen getroffen. Weitere Massnahmen sind noch in Prüfung.

Ziele

Die Massnahmen und Empfehlungen unterstützen folgende Ziele:

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

Beschlossene zentrale Massnahmen

Als zentrale Massnahmen werden solche bezeichnet, welche in die Zuständigkeit der Gleichstellungskommission oder der Fachstelle für Chancengleichheit fallen beziehungsweise in Bezug zu diesen stehen.

Die folgenden Massnahmen wurden beschlossen:

Institutionelle Verankerung

Der Diversitätsauftrag der Gleichstellungskommission soll ins Universitätsstatut aufgenommen werden. Der Aufgabenbereich der Fachstelle für Chancengleichheit gemäss Universitätsstatut wird geprüft.

Koordination und Austausch

Die Fachstelle für Chancengleichheit ist für die inhaltliche und terminliche Koordination der Arbeiten der Gleichstellungskommission im Diversitätsbereich zuständig, die strategische Koordination obliegt der Universitätsleitung. Die Fachstelle für Chancengleichheit prüft eine geeignete Erweiterung der Gleichstellungskommission durch Vertreterinnen und Vertreter anderer, strategisch und operativ wichtiger Teile der Universität.

Die Fachstelle für Chancengleichheit tauscht sich regelmässig über aktuelle Entwicklungen zur Diversitätsstrategie und ihrer Umsetzung an der Universität Luzern mit der Prorektorin Personal und Professuren aus und lässt die Ergebnisse dieses Austauschs in die Arbeit der Gleichstellungskommission einfließen. Die Prorektorin informiert den Rektor, die Universitätsleitung, die erweiterte Universitätsleitung, den Senat und den Universitätsrat regelmässig über aktuelle Entwicklungen bezüglich der Umsetzung der Diversitätsstrategie und eruiert Bedarfe aus diesen Gremien. Diese werden von der Die Fachstelle für Chancengleichheit und der Gleichstellungskommission berücksichtigt und fließen in die Umsetzung der Diversity-Strategie ein.

Beratung und Unterstützung

Die Fachstelle für Chancengleichheit prüft die Realisierbarkeit eines Angebots zur Notfallkinderbetreuung (nicht-reguläre Betreuung).

Die Gleichstellungskommission leitet die Förderung von Jobsplitting durch geeignete Formulierungen im Rahmen von Stellenausschreibungen in die Wege.

Bei der Beurteilung von Qualifikationen im Zusammenhang mit Berufungen und Einstellungen werden familiäre Lebensumstände künftig berücksichtigt. Die Gleichstellungskommission wird Änderungsbedarf in den Reglementen identifizieren und Vorschläge unterbreiten.

Die Gleichstellungskommission klärt in Zusammenarbeit mit den relevanten universitären Stellen ab und unter Berücksichtigung der Kostenfolgen ab, ob und gegebenenfalls wo die Option für nicht-binäre Geschlechtsidentitäten in Formularen, Dokumenten und Umfragen (z.B. «divers») angegeben werden könnte und wo die Angabe des Geschlechts ganz zu entfernen wäre.

Information und Sensibilisierung

Die Fachstelle für Chancengleichheit / Gleichstellungskommission entwickelt bedarfsgerechte Informations- und Sensibilisierungsangebote zum Thema «sexuelle Belästigung».

Die Fachstelle für Chancengleichheit konzipiert und entwickelt einen Ratgeber zum Thema Elternschaft und Schwangerschaft für Studium und Beruf.

Die Fachstelle für Chancengleichheit entwickelt zusammen mit dem Departement Gesundheitswissenschaften und Medizin, der Rechtswissenschaftlichen Fakultät, der Theologischen Fakultät, der Kultur- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät und der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät das Format einer Präsentation der Fachstelle.

Weitere Massnahmen im Bereich Information und Sensibilisierung sind in Prüfung.

Beschlossene dezentrale Massnahmen

Als dezentrale Massnahmen werden solche ausserhalb der Zuständigkeit der Fachstelle für Chancengleichheit beziehungsweise der Gleichstellungskommission bezeichnet.

Die folgenden Massnahmen wurden beschlossen:

Zur Erlangung gleicher Vertretungs- und Partizipationsrechte für das administrativ-technische Personal wie für den Mittelbau und die Studierenden setzt sich die Universitätsleitung für eine Änderung des Universitätsgesetzes dahingehend ein, dass ATOL als Vertretung des administrativ-technischen Personals den Status einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft des kantonalen Rechts erlangt.

Es wird geprüft, ob beim Umtausch der Selbstbedienungsanlagen in den Korridoren (Getränke-Automaten etc.) der Ersatz durch eine barrierefreie Anlage möglich ist.

Das International Relations Office wird offiziell als zentrale Service- und Anlaufstelle für reguläre (degree-seeking) internationale Studierende fungieren.

Das International Relations Office hält im Rahmen der Orientierungswoche für Incoming-Austauschstudierende einen Zeitslot für eine Information zu Schutz und Prävention vor sexueller Belästigung in englischer Sprache frei.

Das International Relations Office prüft zusammen mit der Fachstelle für Chancengleichheit / der Gleichstellungskommission, den Betroffenen und den relevanten universitären oder externen Stellen Optionen zur Förderung von Geflüchteten.

Die Kindertagesstätte Kita Campus überarbeitet ihre Strategie zuhanden der Universitätsleitung.

Studierende erhalten im ersten Semester Informationsbroschüren zugestellt zur Vereinbarkeit von Familie und Studium sowie zum Schutz gegen sexuelle Belästigung.

Mitarbeitende erhalten Zugang zu Informationen mit dem Ziel, die Lohnsystemtransparenz zu verbessern.

In die Leistungsvereinbarungen zwischen Universität und Fakultäten sind Planungsaufgaben aufgenommen worden zu den Themen «Geschlechterverhältnis bei Berufungen, bei Vergabe von Lehraufträgen und bei der Berücksichtigung von Referentinnen und Referenten bei Veranstaltungen».

Die Theologische Fakultät hält die Berücksichtigung des akademischen Alters in

Berufungsverfahren in der fakultären Wegleitung
Berufungsverfahren fest.

Die Kultur- und Sozialwissenschaftliche Fakultät hat ihr Leitbild überarbeitet und hat darin ein Bekenntnis zu Diversität und Antidiskriminierung eingefügt.

Die Kultur- und Sozialwissenschaftliche Fakultät verpflichtet sich dazu, die von den Seminaren eingeführten Massnahmen zur Verbesserung des Geschlechter-Gleichgewichts bei den Lehraufträgen systematisch zu überprüfen.

Die Kultur- und Sozialwissenschaftliche Fakultät überprüft die Information von Teilzeitstudierenden über das Abschlussverfahren.

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät erwägt bei der Ausschreibung einer Professur, ob die Stelle im Jobsplitting zu besetzen wäre.

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät legt Wege und Massnahmen fest, um Informationen über die Möglichkeiten und Modalitäten eines Teilzeitstudiums sichtbar zu machen.

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät sorgt für eine verstärkte Präsenz der Fachstelle für Chancengleichheit am Einführungstag der Fakultät.

Die Studierendenorganisation SOL stellt in Sachen «geschützte Räume (safe spaces) für Vereine und Organisationen» einen Antrag an die Universitätsleitung, um in Zusammenarbeit mit derselben eine globale Lösung der Raumfrage zu finden.

Weitere Massnahmen sind in Prüfung.

Empfehlungen, die umgesetzt werden

Es wird geprüft, ob und in welchen Bereichen Übersetzungen (z.B. Anleitungen, Formulare, etc.) in weitere Sprachen notwendig und sinnvoll sind.

Für die offizielle Kommunikation der Universität (Universitätsleitung, Dienststellen und Fakultäten) und für die entsprechenden Webseiten wird eine einheitliche gendergerechte und inklusive Schreibweise eingeführt. Alle Teile der Universität und alle Mitglieder der Universitätsgemeinschaft sind ferner dazu aufgefordert, den Vorschlägen des Leitfadens Sprache und Bild Folge zu leisten.

Das gegenwärtige universitäre Sprachkursangebot wird hinsichtlich Nutzung, Bedarf (Sprachen und Sprachniveaus) und Kurskosten überprüft, ebenso die Option eines Sprachenzentrums.

Weitere Empfehlungen sind in Prüfung.

Berichterstattung

Die Fachstelle für Chancengleichheit überprüft regelmässig den Stand der Umsetzung der Diversitätsmassnahmen und erstellt dazu einen Bericht zuhanden der Universitätsleitung. Der Bericht enthält jeweils Empfehlungen zur Entwicklung neuer, bedarfsbezogener Massnahmen, die sich am aktuellen Umsetzungsstand der Diversitätsstrategie sowie am aktuellen Bedarf der Universität Luzern orientieren. Der Bericht wird alle drei Jahre zuhanden der Universitätsleitung erstellt und durch die Universitätsleitung genehmigt. 18 Monate nach Inkrafttreten des Umsetzungsplans erfolgt ein erster Zwischenbericht zuhanden der Universitätsleitung.