

Datum: 8. April 2021

Massnahmen zur Umsetzung der Diversity-Strategie

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 Diversity-Strategie 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 Diversity-Strategie 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 Diversity-Strategie 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 Diversity
- 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 Diversity-Auftrag 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 Diversity-Bereich 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 Diversity-Strategie 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 Diversity-Strategie 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 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 Diversity 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 Diversity-Massnahmen und erstellt dazu einen Bericht zuhanden der Universitätsleitung. Der Bericht enthält jeweils Empfehlungen zur Entwicklung neuer, bedarfsbezogener Massnahmen, die sich am aktuellen Umsetzungsstand der Diversity-Strategie 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.