



Umsetzungsplan zur Charta Familie in der Hochschule

Die Charta «Familie in der Hochschule» des FidH e.V. wurde am 19. September 2016 von der Universitätsleitung unterzeichnet. Die Unterzeichnung wurde per ULB 2016-253 vom 12. Mai 2016 beschlossen. Seit 01. März 2018 ist die UZH Mitglied des Vereins FidH e.V., der vorher ein Best-Practice Netzwerk war. Die Mitgliedschaft hatte die UL in ihrer Sitzung vom 18. Juli 2017 via Mitteilung im UL-Protokoll gutgeheissen.

1 Ausgangslage

Mit der Unterzeichnung der Charta Familie in der Hochschule bekräftigte die UZH ihr Engagement im Bereich Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie und verpflichtete sich gleichzeitig zu den in der Charta festgelegten Standards:¹

- Führung und Betreuung
- Forschung
- Studienbedingungen
- Arbeitsbedingungen
- Gesundheitsförderung
- Infrastruktur
- Vernetzung

Mit dem Beschluss zur Unterzeichnung der Charta wurde gleichzeitig die Abteilung Gleichstellung sowie die Gleichstellungskommission verpflichtet, das 2016 erarbeitete Grundsatzpapier «Familienorientierung an der UZH» umzusetzen.

Mit dem UL Beschluss 2021-571 vom 07.12.21 hat die Universitätsleitung die Abteilung Gleichstellung und Diversität nun beauftragt, das frühere «Grundsatzpapier Familienorientierung an der UZH» in «Umsetzungsplan zur Charta Familie in der Hochschule» umzubenennen, um eine Analogie zum Umsetzungsplan des VKGP und der Diversity Policy herzustellen. Zudem sollte der Umsetzungsplan zur Charta inhaltlich komplett überarbeitet und aktualisiert werden, da die meisten Massnahmen, die 2016 definiert wurden, bereits umgesetzt wurden.

Parallel bat der Verein FidH e.V. im Februar 2022 alle Hochschulmitglieder darum, das bei der Charta-Unterzeichnung gesetzte Statement der Hochschule zur Familienorientierung sowie die damals gesetzten Ziele² zu überprüfen und ggf. zu überarbeiten. Dem ist die AGL im Sinne der Diversity Policy (2018) sowie der neuen Strategischen Grundsätze der UZH (2019) nachgekommen.³

¹ Siehe Anhang 1, von M.O. Hengartner unterzeichnete Charta Familie in der Hochschule vom 19. September 2016

² Siehe Anhang 2, von M.O. Hengartner unterzeichneter Brief mit Statement und 5 Zielen vom 11. Juli 2016

³ Siehe Anhang 3, 2022 angepasstes Statement und angepasste Ziele 2022

2 Vereinbarkeit als Leitungs- und Querschnittsaufgabe

Mit der Charta Familie in der Hochschule kommuniziert die UZH Familienorientierung als Wert und schafft Verbindlichkeit in Bezug auf ihre Bestrebungen. Die UZH verfügt mit der Charta Familie in der Hochschule über ein Steuerungsinstrument, das in den unter 1. genannten Bereichen die Strukturen, das konkrete Handeln sowie eine familienorientierte Kultur, insbesondere von Führungspersonen, systematisch voranbringen soll. Dies geschieht im Einklang mit anderen rechtlichen Grundlagen wie dem Universitätsgesetz, der Universitätsordnung, der PVO der UZH sowie mit den Strategien und Policies der UZH:

- Strategische Grundsätze
- Internationalisierungsstrategie
- Führungsgrundsätze
- Verhaltenskodex Gender Policy
- Diversity Policy

Beim Thema Vereinbarkeit handelt es sich um eine Querschnittsaufgabe, die alle UZH-Einheiten und UZH-Angehörigen betrifft. Die angestrebte Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie wurde erstmals im Verhaltenskodex Gender Policy von 2005 festgeschrieben.

3 Massnahmen

Mit den folgenden konkreten Massnahmen im Bereich Vereinbarkeit sollen alle unter «1 Ausgangslage» genannten Bereiche der Charta abgedeckt werden.

3.1 Massnahmen im Bereich Führung und Betreuung

3.1.1 Erweiterung des Familienportals www.families.uzh um Informationen für Führungskräfte

Diese Massnahmen wurde per ULB 2021-571 bereits beschlossen.

Die AGL wird das Familienportal um eine separate «Kachel» mit relevanten Informationen für Führungskräfte ergänzen. Auf diese Weise erfahren Führungskräfte eine unmittelbare Orientierung.

In Anlehnung an das LERU Advice Paper «Family Leave» vom Juni 2020 wird z.B. eine Prozessbeschreibung aufgegriffen, aus der für Führungskräfte ersichtlich wird, wie sie auf gute Weise die weiterhin anfallende Arbeit durch eine Absenz (Elternschaftsurlaub oder Alten-/ Krankenpflege) auffangen und abdecken können.

3.1.2 Angestrebte Erweiterung der Führungsgrundsätze um den Punkt Familienorientierung

Diese Massnahme wurde per ULB 2021-571 bereits beschlossen.

Die Abteilung Gleichstellung und Diversität erarbeitet in Zusammenarbeit mit der Abteilung Personal und der Personalkommission einen Formulierungsvorschlag.

Bei der nächsten allfälligen Überarbeitung der Führungsgrundsätze wird dieser in die Führungsgrundsätze aufgenommen.

3.1.3 Aufnahme eines Moduls «Vereinbarkeit» in das Führungskräfte-Training der UZH

Diese Massnahme wurde per ULB 2021-571 bereits beschlossen.

Die Abteilungen Personal sowie Professuren überprüfen, wie ein Modul in das Führungskräfte-Training einfließen kann.

3.1.4 Verstärkte Integration und verbesserte Information zur Charta in Gremien und Veranstaltungen mit Führungskräften

Diese Massnahme wurde per ULB 2021-571 bereits beschlossen.

Ein entsprechendes Modul wird durch die Abteilungen Personal und Professuren in oben genannte Gremien und Veranstaltungen (z.B. Onboarding Day) aufgenommen und so die verbesserte Information gewährleistet.

Zusätzlich setzt die Abteilung Gleichstellung und Diversität zusammen mit der Abteilung Personal ihre bereits begonnenen kurzen Informations-Inputs in den Fakultätsversammlungen fort. Termine werden individuell mit den Dekanaten vereinbart.

3.2 Massnahmen im Bereich Forschung

3.2.1 Fortsetzung der Workshop-Reihe «WHO CARES?»

Seit 2016 führt die Abteilung Gleichstellung und Diversität in Zusammenarbeit mit dem Institut für Psychologie die Workshop-Reihe «WHO CARES?» durch. In diesem Workshop bringen die beiden Abteilungen Nachwuchsforschende mit Kindern sowie Professor*innen zusammen. Die Nachwuchsforschenden schildern ihre speziellen Vereinbarkeits-Herausforderungen in Bezug auf Karriere und Familie, die Professor*innen unterstützen sie mit ihren persönlichen Erfahrungen, best-practices und wertvollen Informationen.

Die Workshop-Reihe war stets sehr gut besucht, sie wird 1 x im Jahr mit max. 20 Teilnehmenden durchgeführt.

3.2.2 Breite und gut sichtbare Kommunikation der «Lebenshaltungskosten Zürich» für zukünftige Forschende der UZH

Im Rahmen des Bundesprogramms Chancengleichheit 2017-21 entwickelte die Abteilung Gleichstellung und Diversität in Zusammenarbeit mit der Abteilung Professuren eine Faktenblatt-Übersicht zu den derzeitigen Lebenshaltungskosten in Zürich.
https://www.prof.uzh.ch/de/welcome/living_in_zurich/living_costs.html

Die Faktenblätter bilden unterschiedliche Lebensmodelle mit und ohne Kinder ab und dienen der besseren Information und Orientierung zukünftiger Forschender, insbesondere zukünftiger Professor*innen.

3.3 Massnahmen im Bereich Studienbedingungen

3.3.1 Fakultäre Festschreibung vom Umgang mit immer wiederkehrenden typischen Situationen

Analog des fakultätsinternen Memos der PhF zu Vereinbarkeit von Schwangerschaft/ Mutterschutz und Studium⁴, welches immer wiederkehrende typische Fälle regelt, erstellen alle Fakultäten ein entsprechendes Dokument. Dieses berücksichtigt die fakultätsspezifischen Besonderheiten. Durch diese auch Transparenz schaffende Massnahme vermeiden die Fakultäten zeitaufwendige und sich immer wiederholende Einzelfallentscheidungen. Die Studentinnen ihrerseits erfahren eine klare Orientierung und Unterstützung im Hinblick auf den Studienabschluss.

3.3.2 Verstärkte Kommunikation zu den Angeboten der kihz Stiftung

Die Abteilung Gleichstellung und Diversität kümmert sich in Zusammenarbeit mit der Abteilung Kommunikation der UZH um eine verstärkte und regelmässige Kommunikation zu den vielfältigen Angeboten der Stiftung kihz. Gerade die Angebote kihz flex, welches eine relativ spontane und punktuelle Kinderbetreuung im Falle hoher Arbeitsbelastungen ermöglicht, oder die Ferienbetreuung können Studierende gezielt entlasten.

3.4 Massnahmen im Bereich Arbeitsbedingungen

Verlinkung vom Familienportal zu Möglichkeiten flexibler Arbeitszeiten und -orte

Die Abteilung Gleichstellung und Diversität weist auf ihren Kommunikationskanälen und denen der zentralen Kommunikation der UZH regelmässig auf das Familienportal und spezielle Themen wie z.B. die Empfehlungen für routierende und nicht zu späte Sitzungszeiten hin.

Das Familienportal nimmt zudem Ausführungen der Abteilung Personal zu flexiblen Arbeitszeit-Modellen oder dem neuen Reglement zum Mobilien Arbeiten auf, indem es auf die entsprechenden Seiten der Abteilung Personal verlinkt.

3.5 Massnahmen im Bereich Gesundheitsförderung

Verlinkung zu gesundheitsfördernden Angeboten des betrieblichen Gesundheitsmanagements

Das betriebliche Gesundheitsmanagement bietet über sein spezielles Portal <https://www.health.uzh.ch/de.html> eine grosse Palette an interessanten Angeboten, auf die über das Familienportal verlinkt wird.

⁴ Siehe Anhang 4, Memo zu «Vereinbarkeit von Schwangerschaft und Studium: Mutterschutz – Massnahmen und Vorgehen an der Philosophischen Fakultät (PhF)»

3.6 Massnahmen im Bereich Infrastruktur

Projekt «Hindernisfreie UZH»

Die Abteilung Gleichstellung und Diversität arbeitet in der Phase II des Projekts «Hindernisfreie UZH» mit und vertritt entsprechende Themen.

3.7 Massnahmen im Bereich Vernetzung

Verstärkte Kommunikation zum Netzwerk parents@uzh sowie Anlass-Organisation

Die Abteilung Gleichstellung und Diversität weist regelmässig auf das Netzwerk parents@uzh.ch hin und führt 2x im Jahr einen Netzwerkanlass durch. Dieser Anlass ermöglicht es Eltern aus allen Bereichen der UZH, sich persönlich kennen zu lernen und zu vernetzen. Bei Bedarf können sich die Eltern gegenseitig niederschwellig unterstützen. Sofern es die finanziellen Ressourcen zulassen, wird ein Anlass mit einem aktuellen Fachinput einer Expertin bereichert.

3.8 Ergänzende und wesentliche Massnahmen für die UZH

3.8.1 Ausbau der Kachel «Senior Care & Prevention» als «Family Care» Kachel

In Abstimmung mit dem Zentrum für Gerontologie, der Abteilung LiA, der Abteilung Personal und der Abteilung Professuren ist die AGL bereits dabei, informative Unterstützung auch für UZH-Mitglieder zusammenzustellen, die kranke Erwachsene oder ältere Angehörige betreuen oder pflegen (müssen). Um das Thema der Betreuung und Pflege nicht einseitig auszurichten, wird die Kachel in «Family Care» umbenannt und von hier aus auf das Thema «Kinderbetreuung» verlinkt.

3.8.2 Erweiterung des Familienportals: Regenbogenfamilien und Einelternfamilien

Im Sinne der Diversity Policy der UZH sowie des Swiss LGBTI Labels und mit dem Ziel einer besseren Sichtbarkeit unterschiedlicher aktueller Familienformen werden spezielle Regelungen für Regenbogen- und Einelternfamilien sowie Adoptiveltern nochmals gesondert hervorgehoben.

3.8.3 Erweiterung des Familienportals: Testimonials

In einer neuen Kachel werden unterschiedlichste UZH-Mitglieder zum Thema «gelebte Vereinbarkeit» zu Wort kommen und wenn möglich mit einem Foto abgebildet. Dabei soll möglichst eine grosse Bandbreite von Elternschaft abgedeckt werden: Eineltern-Studierende und -mitarbeitende, hetero- und homosexuelle Eltern, Adoptiveltern, Personen, die pflegen/ betreuen, Patchwork-Eltern, queere Eltern.

4 Berichterstattung zur Umsetzung dieses Plans

Es wird eine interne und eine externe Berichterstattung erfolgen.

4.1 Interne Berichterstattung

Den Stand der Umsetzung dieses Plans wird der jeweilig fällige Bericht zur Umsetzung des Verhaltenskodex Gender Policy aufgreifen. Der nächste Bericht wird 2024 fällig. Dabei werden andere relevante Einheiten und Kommissionen einbezogen.

4.2 Externe Berichterstattung

Der Verein FidH e.V. bittet in einem Rhythmus von zwei Jahren alle Mitgliedshochschulen an einer Umfrage teilzunehmen, die dem Verein den Entwicklungsstand der einzelnen Hochschulen im Bezug zur Charta aufzeigen soll. Diese Umfrage wird durch den Verein ausgewertet und die Ergebnisse den Hochschulen zugestellt. Die nächste Umfrage wird ebenfalls 2024 anstehen.