

Checkliste zur Regelung der Aufgaben und Kompetenzen der Vertretungen in der Kommission Diversity

Zur Orientierung bei der Klärung und Regelung der Aufgaben und Kompetenzen der Mitglieder der Kommission Diversity hat die Kommission Diversity die vorliegende Checkliste für die Gruppierungen/Fakultäten zusammengestellt. Die Checkliste wird vor diesem Hintergrund regelmässig überarbeitet.

Da die Leitungen der zentralen Universitätsverwaltung *ex officio* in die Kommission Diversity gewählt werden, nehmen sie ihre Aufgaben und Kompetenzen im Rahmen ihrer universitären Funktion wahr.

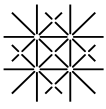
Mögliche Aufgaben und Kompetenzen

Die gewählte Person ...

- ✓ ... informiert sich über Diversity-Themen und bildet sich dazu weiter.
- ✓ ... wirkt mit Diversity-Fokus in Leitungsgremien mit.
- ✓ ... berichtet zu Diversity-Themen in Gremien/Kommissionen der Gruppierungen bzw. Fakultäten.
- ✓ ... erstellt Stellungnahmen für Gremien der Fakultät/Gruppierung oder für die Kommission Diversity.
- ✓ ... bereitet Projekteingaben in die Kommission Diversity vor.
- ✓ ... übernimmt Beratungs- und Vernetzungsaufgaben.
- ✓ ... steht als Ansprechperson zu Diversity-Anliegen zur Verfügung.
- ✓ ... organisiert Veranstaltungen zum Thema Diversity für ihre Fakultät/Gruppierung.
- ✓ ... kommuniziert Diversity-Anliegen aus der Kommission Diversity oder anderen Gremien.
- ✓ ... kommuniziert Vertretungsregelungen zur Gremienarbeit und zu Diversity-Aufgaben an alle Beteiligten.
- ✓ ... kann ein Diversity-Gremium oder eine Arbeitsgruppe aufbauen oder die Bildung einer solchen anstossen, s. Good Practice Beispiele für fakultäre Diversity Kommissionen im Kasten unten.

Fakultäre Diversity-Beauftragte haben als Chancengleichheitsbeauftragte Einsitz in Berufungskommissionen (s. Berufsordnung) und nehmen darum an Fortbildungen zur Chancengleichheit in Berufungsverfahren teil.

Den Gruppierungen/Fakultäten wird empfohlen, die Aufgaben/Kompetenzen ihrer gewählten Diversity-Vertretung zu definieren, diese schriftlich festzuhalten und den Angehörigen der Gruppierung/Fakultät bekannt zu geben. Zudem wird empfohlen, Kommunikationsstrukturen/-prozesse mit den Gremien/Kommissionen/Arbeitsgruppen/Vertretungen innerhalb der Gruppierung/Fakultät zu vereinbaren und das Thema Diversity in Vorstandssitzungen zu traktandieren.



Als Good Practice wird insbesondere den Fakultäten mit Departementen der Aufbau fakultärer Diversity Kommissionen empfohlen, um die Verankerung einer diversen und inklusiven Universitätskultur zu bestärken, z.B. durch...

- ✓ ... die Entwicklung von fakultären Projekten zur Förderung der Diversität/Chancengleichheit.
- ✓ ... den Austausch zwischen den Departementen/Fachbereichen/Gruppierungen zu Diversity-Themen.
- ✓ ... Berücksichtigung der unterschiedlichen im Gremium vertretenen Bedürfnisse/Gegebenheiten.
- ✓ ... die Vertretung von Diversity-Anliegen in fakultären Gremien und Kommissionen (z.B. Leitungsgremien, Berufungs- und Beförderungskommissionen, ESP, Arbeitsgruppen).
- ✓ ... Erarbeitung eines Gleichstellungs-/Diversityplans und der Mitwirkung bei dessen Umsetzung.
- ✓ ... die Verstärkung diversity- und gleichstellungsrelevanter Themen.
- ✓ ... die Verankerung von Kommunikationsstrukturen.
- ✓ ... die Aufteilung von Diversity-Aufgaben unter den Mitgliedern der fakultären Kommission.

Verabschiedet von der Kommission Diversity am 10. Mai 2023