

Diversity-Politik FHNW

Der Begriff Diversity meint die Vielfalt und Unterschiedlichkeit von Menschen bzw. Einheiten einer Organisation. In Unternehmen und Hochschulen bezieht sich Diversity in der Regel auf die Wahrnehmung, Wertschätzung und Nutzbarmachung der verschiedenen individuellen Merkmale der Mitarbeitenden und Studierenden sowie die Umsetzung der rechtlichen Antidiskriminierungsgebote.

Laut Art. 8 Abs. 2 BV darf niemand diskriminiert werden, «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».

Die vorliegende Diversity-Politik bietet Leitlinien für die Anerkennung und Nutzung der Vielfalt der Mitarbeitenden und Studierenden der FHNW.

a. Rechtliche Grundlagen

Basis zur Wahrnehmung und Beachtung von Diversity an der FHNW bilden die entsprechenden Rechtserlasse, namentlich die Bundesverfassung BV, das Fachhochschulgesetz FHSG, das Gleichstellungsgesetz GIG, das Behindertengleichstellungsgesetz BehiG, der Staatsvertrag der FHNW und der Gesamtarbeitsvertrag GAV.

b. Ziele

Die FHNW anerkennt und berücksichtigt die Vielfalt ihrer Studierenden und Mitarbeitenden insbesondere bezüglich Geschlecht, ethnisch-kultureller Herkunft, Alter, sexueller Orientierung, religiöser Ausrichtung, unterschiedlicher Lebenssituationen und -formen und hinsichtlich vorhandener körperlicher oder psychischer Behinderung. Sie betrachtet die Vielfalt ihrer Studierenden und Mitarbeitenden und die Vielfalt ihrer Organisation als Ressource und Potential.

Die FHNW verfügt über eine hohe Diversity-Kompetenz in den vier Leistungsbereichen Aus- und Weiterbildung, Forschung und Entwicklung sowie Dienstleistung. Das Erzeugen von Sensibilität für Diversity-Anliegen ist Teil ihrer Unternehmens- und Führungskultur.

c. Umsetzung

Die FHNW setzt die Gleichstellung, Antidiskriminierung und Chancengleichheit ihrer Mitarbeitenden und Studierenden um. Sie beugt Diskriminierung vor und ergreift Massnahmen bei entsprechenden Vorfällen.

Die FHNW fördert die Kompetenzen und nutzt die Erfahrungen, welche sich aus der Unterschiedlichkeit ihrer Mitarbeitenden und Studierenden und aus der Verschiedenheit ihrer Hochschulen und disziplinären Kulturen ergeben. Hochschulen und Services sorgen für den Auf- und Ausbau von Diversity-Kompetenzen.

Die Umsetzung der Diversity-Politik erfolgt im Rahmen des Führungsprozesses auf Ebene der FHNW und der einzelnen Hochschulen und deren Führungsstrukturen und unter Berücksichtigung der jeweiligen Verantwortungen und Kompetenzen.

Die Umsetzung in den Hochschulen bezieht die strategischen Zielsetzungen, die Personalpolitik und Personalentwicklung, die Zielvereinbarungsprozesse, das Qualitäts- und Immobilienmanagement und die Kommunikation nach innen und aussen ein.

Die Verantwortung für die Umsetzung der Diversity-Politik liegt bei der Direktionspräsidentin, beim Direktionspräsidenten und den Direktorinnen und Direktoren der Hochschulen bzw. der Services und den übrigen Führungsverantwortlichen. Die Stabstelle Gleichstellung/Diversity unterstützt die Direktionspräsidentin, den Direktionspräsidenten und die Hochschulen und Services bei der Umsetzung der Diversity-Politik. Bestehende Controlling-Instrumente enthalten entsprechende Kennzahlen.

Die FHNW stellt im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten die für die Umsetzung nötigen Ressourcen zur Verfügung.