

**Diversity an der FHNW**  
Ein Wegweiser für die Hochschulpraxis





# Inhaltsverzeichnis

|   |    |
|---|----|
| Vorwort des Direktionspräsidenten _____   | 2  |
| Zugang öffnen _____                       | 5  |
| Personal entwickeln _____                 | 9  |
| Vereinbarkeit unterstützen _____          | 13 |
| Barrierefreiheit schaffen _____           | 17 |
| Diskriminierung verhindern _____          | 21 |
| Diversity-Politik FHNW _____              | 24 |
| Diversity-Leitsätze FHNW _____            | 26 |
| Weitere Informationen _____               | 30 |
| Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW _____ | 31 |

# Vorwort des Direktionspräsidenten

Liebe Leserin, lieber Leser

Diversity heisst Vielfalt. Vielfalt an der FHNW bedeutet: neun Hochschulen und Services, die in unterschiedlichen Fachbereichen tätig sind, und dies in vier verschiedenen Kantonen. Vielfältig sind auch unsere Studierenden und Mitarbeitenden mit ihren individuellen Biografien, Begabungen und Erfahrungen, Lebensmodellen und Voraussetzungen. Diese Vielfalt ist ein wichtiger Wert. Es ist eine Aufgabe der Führung, Bedingungen zu schaffen, in deren Rahmen sich Diversity zum Nutzen für die FHNW entfalten kann.

Die Vielfalt von Studierenden und Mitarbeitenden bietet unterschiedliche Ansatzpunkte für Innovation und Hochschulentwicklung. Wenn wir Unterschiedlichkeit auch als Stärke wahrnehmen, kann die FHNW ihr Potenzial als Multispartenhochschule noch besser ausschöpfen. Lern- und Arbeitsbedingungen, die Vielfalt ermöglichen und produktiv machen, stärken die FHNW als beliebten Studienort und zeichnen sie als attraktive Arbeitgeberin aus. Diversity ist bereichernd, wenn es uns gelingt, die eigene Sichtweise zu reflektieren, miteinander ins Gespräch zu kommen und voneinander zu lernen.

Basierend auf unserer Diversity-Politik FHNW (→ Seite 24) haben wir Leitsätze (→ Seite 26) zu sechs Dimensionen von Vielfalt formuliert. Diese bringen die Haltung der FHNW zum Ausdruck und bilden einen gemeinsamen Rahmen, lassen aber Spielraum für unterschiedliche Umsetzungen in den Fachbereichen und Organisationseinheiten. Dadurch wird die Kultur der Vielfalt an der FHNW unterstrichen.

Der vorliegende «Wegweiser für die Hochschulpraxis» soll veranschaulichen, wie Diversity als Querschnittsthema von unterschiedlichen Personen erlebt wird. Die Broschüre soll zum Nachdenken und kritischen Reflektieren des eigenen Verhaltens anregen und Ansätze zur Gestaltung von Vielfalt aufzeigen. Die darin erzählten Geschichten basieren auf Erzählungen und Beobachtungen von Menschen an der FHNW und sollen den Austausch von guten Beispielen unterstützen.

Die dazu formulierten Kommentare und Empfehlungen wurden auf der Grundlage der Dokumentation «Diversity an der FHNW» ausgearbeitet. Diese forschungsorientierte Publikation steht allen Interessierten zur weiteren Vertiefung als Download auf unserer Website zur Verfügung.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre.

Prof. Dr. Crispino Bergamaschi  
Direktionspräsident FHNW



# Zugang öffnen

«Eine zentrale Botschaft von Diversity-Konzepten ist Chancengleichheit im Zugang zu Ressourcen, Ausbildung, Karriere und Netzwerken. Dieser Zugang ist aus verschiedenen Gründen nicht für alle gleich durchlässig. Ihn zu fördern heisst, sich mit den strukturellen Gründen zu befassen, die ihn erschweren, und gleichzeitig diejenigen Personengruppen zu fördern, für die der Zugang nicht selbstverständlich ist.»

(Nathalie Amstutz, Hochschule für Wirtschaft FHNW)

## **Aylin Metinoglu, Studentin:**

Meinen Eltern war es sehr wichtig, dass ich eine gute Ausbildung mache. Ich habe mich für eine technische Berufslehre entschieden. In meiner Klasse war ich die einzige Frau. Vielleicht denken viele, ICT sei ein Männerberuf. Ich sehe das anders. Heute studiere ich Informatik an der FHNW. Das gefällt mir, denn wir lernen technisches Know-how, Management und kreatives Arbeiten.

**Mirko Radić, Student:**

Ich studiere an der FHNW auf Englisch. In meiner Heimatstadt hatte ich bereits studiert, das wurde mir hier teilweise sogar angerechnet. So konnte ich direkt in ein fortgeschrittenes Studienjahr einsteigen. An unserer Hochschule ist vieles zweisprachig angeschrieben. Das schätze ich, man fühlt sich willkommen. Es werden Deutschkurse für Fremdsprachige angeboten. Dort kann ich auch Fragen zum Leben in der Schweiz stellen und mich mit anderen austauschen, die neu hier sind.

«Es ist bekannt, dass die soziale Herkunft über die ganze Bildungslaufbahn hinweg für die Bildungschancen eine beträchtliche Rolle spielt. Menschen, deren Eltern wenig schulische Bildung vorweisen, haben im Vergleich zu Menschen, deren Eltern einen höheren Bildungsabschluss besitzen, deutlich geringere Chancen, einen Hochschulabschluss zu erlangen. Vorübergehende Aufenthalte an ausländischen Institutionen werden im Kontext des europäischen Forschungsraumes und der Internationalisierung



von Hochschulen und Wissenschaft immer mehr zur Norm. Auch diese geografische Mobilität ist von der sozialen Herkunft abhängig.»

(Regula Julia Leemann, Pädagogische Hochschule FHNW)

**Tracy Warren, Institutsleiterin:**

Unserer Hochschulleitung ist bewusst, dass es strategisch wichtig ist, mehr Frauen in der Führung anzustellen. Aber ich glaube, meine Kollegen und Kolleginnen mussten schon ein paar Vorurteile in ihren Köpfen überwinden, als ich meine Stelle antrat. Ich bin Mutter und gebe in meinem Job 100 Prozent. Mir kommt das System hier sehr kompliziert vor. In den Ländern, in denen ich vorher gelebt hatte, war die Kinderbetreuung über die Schule abgedeckt. Zum Glück wurde ich vor meinem Umzug in die Schweiz durch die Hochschule beraten.

**Empfehlungen:**

1. Innovative Lehrangebote entwickeln und dadurch Studierende mit unterschiedlichen Erfahrungen für die Aus- und Weiterbildung gewinnen.
2. Durchlässigkeit ermöglichen, denn die Vielfalt an Bildungswegen, Sprachen und Erfahrungen in Teams und im Unterricht wird in Zukunft noch stärker zunehmen.
3. Potenziale fördern, damit weibliche Fachkräfte den Zugang in den MINT-Bereich und in Führungspositionen finden und Männer in der Sozialen Arbeit und der Pädagogik besser vertreten sind.



# Personal entwickeln

«Altersgemischte Teams mit unterschiedlichen Wissensbeständen, Kompetenzen und Bedürfnissen sind eine wichtige Ressource für wechselseitige Lern- und Unterstützungsprozesse sowie den Transfer und die Sicherstellung von Know-how und Erfahrungswissen. Die Bedürfnisse unterschiedlicher Generationen geben ausserdem Impulse für die Entwicklung von gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, technologischen und sozialen Innovationen.»

(Martina Zölch, Hochschule für Wirtschaft FHNW)

## **Isabelle Delacroix, wissenschaftliche Mitarbeiterin:**

Ich erlebe den Erfahrungsmix in unserem Institut als sehr bereichernd. Es gibt hier ganz unterschiedliche Biografien. Dadurch sind alle immer wieder gefordert, sich mit anderen Sichtweisen auseinanderzusetzen. Der gegenseitige Austausch macht uns innovativ. Zum Beispiel haben wir «alte Hasen», aber auch «digital natives». Da können die «seniors» von den «juniors» lernen und umgekehrt.

«Ein bewusstes Diversity-Management setzt auf die individuellen Fähigkeiten, erkennt bisher ungenutzte Kontexte für diese Fähigkeiten und betont die daraus resultierenden Stärken von Mitarbeitenden und Studierenden aus Minderheitsgruppierungen.»

(Katrina Welge, Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW)

**Alexander Hofer, Institutsleiter:**

Natürlich habe ich auch Frauen in meinem Institut, die schwanger wurden und Kinder bekommen haben. Ich finde das primär ein freudiges Ereignis. Wir haben organisatorisch immer gute Lösungen gefunden. Und dadurch ist die Motivation dieser Mitarbeiterinnen gewachsen. Aus meiner Sicht sind Führung und Arbeit teilbar. Und ich lebe das so auch vor. Es arbeiten einige im Jobsharing bei uns, das funktioniert sehr gut. Ich glaube, dass das auf allen Ebenen eine Möglichkeit ist, auch in der Führung.

**Empfehlungen:**

1. Nachwuchs aktiv fördern durch Mentoring, Beratung, Weiterbildung und Vernetzung.
2. Sich gezielt weiterbilden, damit wir Diversität und Veränderung kompetent gestalten können.
3. Karriereschritte berufs- und lebensphasenspezifisch planen, denn Laufbahnen von Frauen und Männern verlaufen nicht linear.



# Vereinbarkeit unterstützen

«Die Lebensphasen eines Menschen sind u. a. geprägt durch familiäre, berufliche und stellenbezogene Lebenszyklen. Anspruchsvoll sind besonders die Übergänge beispielsweise vom Studium in die Arbeit, von der Familie zurück in den Beruf oder von der Erwerbsarbeit in die Pensionierung. Darüber hinaus können private und berufliche Lebensereignisse wie der Aufbau eines zweiten beruflichen Standbeins, die Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen, der Auslandsaufenthalt eines Partners, einer Partnerin, eine Weiterbildung, aber auch eine Erkrankung entscheidenden Einfluss auf die Gestaltung der Lebensphasen nehmen.»

(Martina Zölch, Hochschule für Wirtschaft FHNW)

## **Daniel Gerber, Studiengangleiter:**

Für mich als Familienvater ist zentral, dass ich flexibel arbeiten kann; gleichzeitig habe ich fixe Familientage. Nach der Geburt meines ersten Kindes habe ich Elternurlaub genommen. Seitdem habe ich auf

Teilzeit umgestellt, denn es ist wichtig für mich, Zeit mit meinen Kindern zu verbringen. Ich kann auch von zuhause aus arbeiten. Im Institut arbeiten wir mit Zielvereinbarungen, da geht es nicht um ständige Präsenz. Wichtig ist, dass man erreichbar ist und den persönlichen Austausch regelmässig pflegt.

«Zur Unterstützung der Vereinbarkeit ist das Mitarbeitendengespräch zentral. Dazu gehört die Reflexion der Vorstellungen zu Karriere und Kind, zu Teilzeit und Karriere und zur Minimierung möglicher Hürden im Team oder im Fachbereich für die weitere berufliche Entwicklung.»

(Nathalie Amstutz, Hochschule für Wirtschaft FHNW)

### **Ariana Pelaj, Mitarbeiterin Administration:**

Meine Arbeit ist mir wichtig. Die Familie geht trotzdem vor, das ist einfach so. Jetzt nur für die Karriere oder alleine für die Kinder da sein, das wäre beides nichts für mich. Ich glaube, es denken mehr und mehr Leute so. Natürlich ist es nicht immer einfach, die «work-life-balance» zu halten. Aber ich habe durch meine Familie gelernt, dass alles in Phasen verläuft, da verschieben sich die Prioritäten immer wieder.



**Empfehlungen:**

1. Bestehende Modelle nutzen, denn die FHNW bietet familienfreundliche Angebote und Arbeitsbedingungen an.
2. Arbeit flexibilisieren, weil sich dies positiv auf die Produktivität der Mitarbeitenden auswirkt.
3. Betreuungsaufgaben berücksichtigen; dazu gehört neben der Kinderbetreuung auch die Pflege von älteren Angehörigen.



# Barrierefreiheit schaffen

«Barriere meint bildlich gesprochen ein Hindernis, das Aktivitäten und gesellschaftlicher Teilhabe im Wege steht. Menschen mit Behinderungen sind häufig mit Hindernissen konfrontiert, die ihre Teilnahmemöglichkeiten einschränken und die sie nur mit viel Aufwand überwinden können. Zu diesen Barrieren gehören nicht nur Treppenstufen, Lärm, nicht lesbare Informationen, fehlende Ruhe- oder mangelhafte Orientierungsmöglichkeiten in einem Gebäude. Auch eine meist unbewusste Ausrichtung an einer Idealvorstellung (jung, gesund, schnell, leistungsfähig) kann dazu führen, dass sich Menschen mit Behinderungen als Mitarbeitende oder Studierende nicht willkommen fühlen.»

(Gabriela Antener, Hochschule für Soziale Arbeit FHNW, und Jan Weisser, Pädagogische Hochschule FHNW)

**Roberto Boccaccio, Dozent:**

Wie ein Nachteilsausgleich konkret aussehen kann, habe ich mit einem sehbehinderten Studenten zum ersten Mal erlebt. Er ist nach dem Unterricht zu mir gekommen und hat mich gebeten, Grafiken mündlich zu erläutern, da er sie nicht sehen kann. Ich arbeite viel mit Power Point und Flip Charts. Deshalb war ich zuerst verunsichert, ob ich alles umstellen muss. Dank der Beratung durch unsere Fachstelle habe ich realisiert, wie ich Personen mit unterschiedlichen Lernbedürfnissen in der Lehre ansprechen kann. Davon profitieren eigentlich alle.

«Mitarbeitende mit Behinderungen werden häufig nicht als vollwertige Arbeitskräfte angesehen. Sie sind in allen Phasen eines Arbeitsverhältnisses – von der Bewerbung über die Weiterbildungsmöglichkeiten bis zu den Aufstiegschancen und zum Austritt – von Diskriminierung und Ausschluss bedroht. Es ist deshalb von grösster Bedeutung, dass die Diversity-Politik im Personalprozess verankert und umgesetzt wird.»

(Gabriela Antener, Hochschule für Soziale Arbeit FHNW,  
und Jan Weisser, Pädagogische Hochschule FHNW)

### **Katharina Schneuwly, Studienberaterin:**

Es gibt Studierende, die in Prüfungssituationen mit Hürden konfrontiert werden. Sie können ihren Nachteil nicht einfach wettmachen, indem sie sich «zusammenreißen». Es geht um eine Veränderung der Rahmenbedingungen, so dass alle ihre Leistungen gleichgestellt erbringen können. Zum Beispiel geben wir etwas länger Zeit oder wir stellen einen separaten Raum zur Verfügung. Wir schauen das auf der Grundlage eines Attests zusammen mit den Betroffenen an. Manchmal braucht es gar nicht viel, um vieles möglich zu machen.

### **Empfehlungen:**

1. Anlaufstellen bekannt machen, damit sich Studierende und Mitarbeitende mit Behinderungen beraten lassen können.
2. Dozierende unterstützen, damit sie durch Weiterbildung, Beratung oder didaktische Hilfestellungen ihre Lehre barrierefrei gestalten können.
3. Betroffene einbeziehen, denn konkrete Bedürfnisse, Fähigkeiten und Lösungen sind immer individuell.



# Diskriminierung verhindern

«Gemäss ihrer Strategie versteht sich die FHNW als Bildungs- und Forschungsinstitution, die der Diversität einen hohen Stellenwert beimisst. Verfassungsrechtlich sind die Hochschulen verpflichtet, die kulturelle Vielfalt zu fördern, eine möglichst grosse Chancengleichheit zu verwirklichen und niemanden aufgrund von persönlichkeitsbestimmenden Merkmalen zu diskriminieren.»

(Alexandra Caplazi, Hochschule für Soziale Arbeit FHNW)

## **Stephanie Nordmann, Studentin:**

Wir sind ganz unterschiedliche Leute in meinem Weiterbildungskurs, viele sind quer eingestiegen, es bringen alle ganz verschiedene Erfahrungen mit. Wir haben auch Teilnehmende, die nicht Schweizerdeutsch als Muttersprache haben. Für sie ist es wichtig, dass Hochdeutsch gesprochen wird. Das blockiert manchmal den Redefluss bei Diskussionen, aber es ist mir auch etwas peinlich, wenn ich das vermesse. Eigentlich ist es ja nur eine Gewohnheitssache.

«Spiegelbildlich zur gesamtgesellschaftlichen Situation wird auch an Hochschulen zunächst davon ausgegangen, dass Studierende und Mitarbeitende bzw. Kolleginnen und Kollegen heterosexuell sind. Personen, die das nicht sind, sehen sich mit Stereotypen und daraus resultierenden Barrieren konfrontiert.»

(Christoph Imhof und Olivier Favre, Hochschule für Soziale Arbeit FHNW)

**Thomas Debrunner, Dozent:**

In einer Lehrveranstaltung von mir hat ein Student behauptet, dass Homosexualität eine Krankheit sei. Das hatte bei ihm etwas mit seiner religiösen Überzeugung zu tun. Ich habe dann umgehend reagiert und klargestellt, dass solche dogmatischen Äusserungen im Unterricht keinen Raum erhalten. Es geht da um Respekt, aber auch um Professionalität. In der Berufspraxis haben die Studierenden ja auch mit sehr unterschiedlichen Menschen zu tun.

«Hochschulen sollen die Kompetenz zur analytischen Distanzierung von Grundannahmen schulen und dadurch einen fachlich-professionellen Habitus,



sprich reflexiv-analytisches Denk- und Handlungsvermögen ermöglichen. Da menschliches Handeln häufig von allgemeinen Grundsätzen und Wertvorstellungen geleitet wird, sind Räume erforderlich, in denen das eigene Handeln reflektiert werden kann. Damit wird ein offener und respektvoller Umgang mit Differenz und religiöser Vielfalt gefördert.»

(Maritza Le Breton, Hochschule für Soziale Arbeit FHNW)

**Empfehlungen:**

1. Aktiv und schnell intervenieren, weil Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung an der FHNW nicht toleriert werden.
2. Klima des Respekts schaffen und selber eine Vorbildfunktion wahrnehmen.
3. Für Vielfalt sensibilisieren, damit stereotype Rollenbilder und Vorstellungen aus dem Hochschulalltag verschwinden.

# Diversity-Politik FHNW

Von der Direktion verabschiedet am 16. August 2011,  
vom Fachhochschulrat genehmigt am 31. Oktober 2011.

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.

---

\*) Seit 1.1.2015 abgelöst durch das Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetz HFKG.

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 disziplinen 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.

# Diversity-Leitsätze FHNW

Vom Direktionspräsidenten verabschiedet am 1. Juli 2014.

In ihrer Diversity-Politik bekennt sich die FHNW dazu, das Erzeugen von Sensibilität für Diversity-Anliegen als Teil ihrer Unternehmens- und Führungskultur zu verankern.

Die Diversity-Leitsätze der FHNW konkretisieren diese Politik und bringen Grundhaltungen zu den sechs Diversity-Dimensionen Alter, Behinderung, Geschlecht, Herkunft, Religion und Weltanschauung und sexuelle Orientierung zum Ausdruck. Sie bilden einen gemeinsamen Orientierungsrahmen für die Aktivitäten im Bereich Diversity und Gleichstellung. Die Umsetzung dieser Aktivitäten liegt in der Verantwortung der FHNW, der einzelnen Hochschulen und der Services. Damit wird auch den unterschiedlichen Gegebenheiten in den Fachbereichen Rechnung getragen.

Diversity bezeichnet die Vielfalt und Unterschiedlichkeit von Mitarbeitenden und Studierenden. An der FHNW wird diese Vielfalt geschätzt und als Ressource für die Entwicklung der Hochschule gesehen. Die FHNW setzt die Gleichstellung, die Antidiskriminierung und die Chancengleichheit ihrer Mitarbeitenden und Studierenden um. Sie sorgt für eine auf Gleichstellung ausgerichtete, faire Organisationskultur, in der alle ihr individuelles Potenzial entwickeln können.

Die FHNW entwickelt ihre Diversity-Kompetenz in den vier Leistungsbereichen Ausbildung, anwendungsorientierte Forschung und Entwicklung, Weiterbildung sowie Dienstleistung. Insbesondere wird die Entwicklung von Diversity-Kompetenz auch im Rahmen der internationalen Ausrichtung der FHNW gefördert. Bei der Berufsbefähigung der Studierenden sowie in der Weiterbildung wird auch der Befähigung zu einer nicht-diskriminierenden Berufspraxis Rechnung getragen.

Die in den Leitsätzen genannten sechs Diversity-Dimensionen wirken parallel und beeinflussen sich gegenseitig. Sie können soziale Ungleichheiten widerspiegeln, verändern sich und können verändert werden. Die Dimension Geschlecht ist dabei ein zentrales Thema, das auch bei den anderen Dimensionen mitberücksichtigt werden muss.

### **Geschlecht**

- Wir verstehen Geschlecht im Sinne von Gender in erster Linie als von der Gesellschaft zugewiesene Rolle.
- Wir achten überall auf die Geschlechterverhältnisse und bedenken ihre Bedeutung in der Organisation und in den Fachgebieten. Damit entwickeln wir unsere Gender-Kompetenz.
- Wir arbeiten am Ziel eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses.
- Wir fördern die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium.

### **Alter**

- Wir sehen den Austausch und die Zusammenarbeit unter Mitarbeitenden und Studierenden verschiedener Altersgruppen als förderlich für Innovation.
- Wir setzen uns für die Nachwuchsförderung ein.
- Wir fördern lebenslanges Lernen und nutzen Erfahrungswissen sowohl in der Personalentwicklung als auch in der Ausgestaltung unserer Aus- und Weiterbildungsangebote.
- Wir unterstützen Studierende und Mitarbeitende in verschiedenen Lebensphasen, insbesondere beim Eintritt in die Hochschule, beim Eintritt in die Berufswelt, bei der Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie sowie beim Übergang in die Pensionierung.

### **Behinderung**

- Wir verstehen Behinderung als Resultat einer Wechselwirkung, in der Menschen mit Beeinträchtigungen auf einstellungs- und umweltbedingte Barrieren stossen. Diese hindern sie an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft.
- Wir ermöglichen barrierefreies Arbeiten und Studieren und gleichen behinderungsbedingte Nachteile aus. Dabei arbeiten wir im Einzelfall kreativ, partizipativ und lösungsorientiert.

### **Herkunft**

- Wir betrachten unterschiedliche Bildungswege, soziale Hintergründe, Migrationserfahrungen sowie Herkunftssprachen unserer Studierenden und Mitarbeitenden als Bereicherung.
- Wir berücksichtigen ungleiche Voraussetzungen von Studierenden beim Zugang und im Verlauf des Studiums sowie von Mitarbeitenden bei ihrer Laufbahnentwicklung.

### **Religion und Weltanschauung**

- Wir pflegen in Bezug auf Religion und Weltanschauung einen toleranten und respektvollen Umgang untereinander.
- Wir orientieren uns dabei an den Freiheitsrechten der Einzelnen und an den Interessen der Gemeinschaft.

### **Sexuelle Orientierung**

- Wir betrachten die sexuelle Orientierung und die geschlechtliche Identität in ihrer Vielfalt als Teil der Selbstbestimmung und des Daseins eines jeden Menschen.
- Wir sorgen für eine Arbeits- und Lernumgebung, in der Diskriminierung und Herabsetzung aufgrund der sexuellen Orientierung nicht gebilligt werden.
- Wir begegnen Menschen in unterschiedlichen Lebensformen und Partnerschaften vorurteilsfrei und sorgen für Gleichbehandlung.

# Weitere Informationen

Vorliegende Broschüre und weitere Diversity-Publikationen zum Download: [www.fhnw.ch/gleichstellung](http://www.fhnw.ch/gleichstellung)

## **Diversity an der FHNW – Eine Dokumentation**

Die forschungsbasierte Publikation skizziert Chancen und Herausforderungen von Diversity als Querschnittsaufgabe im vierfachen Leistungsauftrag und in den Führungsprozessen. Die Beiträge wurden von Fachpersonen aus den Hochschulen der FHNW verfasst. Sie enthalten Empfehlungen und regen zu einem Austausch von guten Beispielen und Erfahrungen an.

## **Weitere Arbeitsinstrumente der FHNW**

- Leitfaden für die sprachliche Gleichstellung
- Gender-Kompetenz im Hochschulalltag:  
Checklisten für Mitarbeitende

## **Koordination Diversity FHNW**

Natalie Berger Kofmel

Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW

Stab des Direktionspräsidiums

Bahnhofstrasse 6

5210 Windisch

Tel.: 056 202 88 00

Mail: [diversity@fhnw.ch](mailto:diversity@fhnw.ch)



# Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW

Die Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW ist eine regional verankerte Bildungs- und Forschungsinstitution. Sie hat sich als eine der führenden und innovationsstärksten Fachhochschulen der Schweiz etabliert.

Die FHNW umfasst neun Hochschulen mit den Fachbereichen Angewandte Psychologie, Architektur, Bau und Geomatik, Gestaltung und Kunst, Life Sciences, Musik, Lehrerinnen- und Lehrerbildung, Soziale Arbeit, Technik und Wirtschaft. Die Campus der FHNW sind an Standorten in den vier Trägerkantonen Aargau, Basel-Landschaft, Basel-Stadt und Solothurn angesiedelt.

Über 10 000 Studierende sind an der FHNW immatrikuliert. Rund 800 Dozierende vermitteln in 29 Bachelor- und 18 Master-Studiengängen sowie in zahlreichen Weiterbildungsangeboten praxisnahes und marktorientiertes Wissen. Die Absolventinnen und Absolventen der FHNW sind gesuchte Fachkräfte.

Neben der Ausbildung hat die anwendungsorientierte Forschung und Entwicklung an der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW hohe Priorität. Gemeinsam mit nationalen und internationalen Partnern aus Industrie, Wirtschaft, Kultur, Verwaltung und Institutionen setzt die FHNW Forschungsprojekte um und wirkt an europäischen Forschungsprogrammen mit. Die FHNW fördert den Wissens- und Technologietransfer zu Unternehmen und Institutionen. 2014 umfasste die anwendungsorientierte Forschung und Entwicklung 1133 Forschungsprojekte sowie 177 Dienstleistungs-Projekte.

## **Impressum**

Herausgeberin:

**Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW**

Redaktion:

**Natalie Berger Kofmel, Koordination Diversity FHNW**

Beratung:

**Inés Mateos, Expertin für Bildung und Diversität**

Gestaltung:

**Büro für Kommunikationsdesign FHNW**

Druck:

**Stuedler Press AG**

Auflage:

**3000**

**August 2015**

© Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW

Publikation online: [www.fhnw.ch/gleichstellung](http://www.fhnw.ch/gleichstellung)

Dieser Wegweiser wurde mit Geldern aus dem SBFI-Bundesprogramm Chancengleichheit für Frauen und Männer an den Fachhochschulen unterstützt.



Die Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW  
setzt sich aus folgenden Hochschulen zusammen:

- Hochschule für Angewandte Psychologie
- Hochschule für Architektur, Bau und Geomatik
- Hochschule für Gestaltung und Kunst
- Hochschule für Life Sciences
- Musikhochschulen
- Pädagogische Hochschule
- Hochschule für Soziale Arbeit
- Hochschule für Technik
- Hochschule für Wirtschaft

Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW  
Koordination Diversity  
Bahnhofstrasse 6  
CH-5210 Windisch

T +41 56 202 88 00  
diversity@fhnw.ch  
www.fhnw.ch