



Dok.- Verantw.: Funk

### **1.1.3-10PY Diversity-Policy**

Version 1.0.1

## **Diversity-Policy**

Genehmigt durch HSL 27.1.2011



### 1.1.3-10PY Diversity-Policy

Dok.- Verantw.: Funk

Version 1.0.1

## Diversity-Policy

Unter Diversität an der ZHAW ist die Anerkennung und Nutzung der Vielfalt aller Angehörigen der Hochschule im Hinblick auf individuelle und strukturelle Merkmale sowie die institutionelle Vielfalt der ZHAW als Mehrspartenfachhochschule zu verstehen.

Die relevanten Merkmale beziehen sich insbesondere auf das in der Bundesverfassung verankerte Diskriminierungsverbot. 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“.<sup>1</sup>

Die Stabsstelle Diversity/Gender unterstützt die Departemente bei der Integration von Diversity-Management auf der Basis dieser Policy.

### 1 Ziel

Die Diversity Policy dient dazu, hochschulübergreifend, für alle Departemente und Kernbereiche der ZHAW Grundsätze für die Wahrnehmung, Anerkennung, Entwicklung und Nutzung unterschiedlicher Potentiale und Kompetenzen der Hochschulangehörigen festzuhalten. Sie dient ferner dazu, Leitlinien für den institutionellen Umgang mit Vielfalt, für die Sicherstellung von Chancengleichheit und die Förderung von Gleichstellung zu verankern.

Die ZHAW lebt Vielfalt in ihrer Organisationskultur als Selbstverständlichkeit. Sie nutzt die Vielfalt ihrer Angehörigen als produktive Ressource zur Erfüllung des mehrfachen Leistungsauftrags. Sie nimmt die Vielfalt ihrer Angehörigen als Ausdruck ihrer Persönlichkeit, ihrer Individualität und von gesellschaftlichen Strukturen als positiven Wert wahr.

Die ZHAW setzt die Grundsätze des Diversity Management in ihren Grundwerten sowie mit ihren wichtigsten übergreifenden Strategien um, namentlich in den Bereichen der gesellschaftlichen Verankerung, der Persönlichkeitsbildung der Studierenden und Mitarbeitenden, der Internationalisierung und der Selektivität, die massgebend für die Erfüllung des Bildungsauftrags und des mehrfachen Leistungsauftrags in Lehre, Forschung und Entwicklung, Weiterbildung sowie Dienstleistung sind.

Der institutionell verankerte anerkennende und unterstützende Umgang mit Diversität verfolgt das Ziel, die Entfaltung unterschiedlicher Potentiale und Kompetenzen zu fördern und diese zu nutzen, Diskriminierung und Stigmatisierung zu verhindern, Chancengleichheit zu verbessern und zu sichern sowie Gleichstellung herzustellen. Die ZHAW bietet im Rahmen ihrer Möglichkeiten Studierenden und Angehörigen förderliche Rahmenbedingungen für ein erfolgreiches Studium sowie eine erfolgreiche Berufstätigkeit.

Die Zielgruppen des Diversity Management sind Studierende, Dozierende und Mitarbeitende in Lehre und Forschung sowie Mitarbeitende der Verwaltung, in der Weiterbildung und Dienstleistung in gleichem Masse.

Die Fachstelle Diversity/Gender unterstützt die Departemente bei der Integration von Diversity-Management auf der Basis dieser Policy.

---

<sup>1</sup> Unter dem zeitbedingten Originalwortlaut aus der Bundesverfassung „Rasse“ und „Lebensform“ werden die modernen Formulierungen „kulturelle Herkunft“ und „sexuelle Orientierung“ verstanden.



### 1.1.3-10PY Diversity-Policy

Dok.- Verantw.: Funk

Version 1.0.1

## 2 Grundlagen

Die Diversity Policy fusst auf folgenden rechtlichen sowie ZHAW-relevanten Grundlagendokumenten:

- Bundesverfassung (Art. 8 Abs. 2), Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG, 1996), Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG, 2002)
- Kantonverfassung des Kantons Zürich (2006), Kantonales Personalgesetz (1998), Personalverordnung 1998
- Fachhochschulgesetz (FaHG, 2007), Verordnung zum Fachhochschulgesetz 2009, Personalverordnung der Zürcher Fachhochschule (PVF, 2008)
- Mission und Grundwerte der ZHAW (2007), Hochschulstrategie ZHAW (2009)
- Gender Policy (2008), Reglement zum Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing (2009), Policy Internationales (2010)

## 3 Grundsätze

Die ZHAW setzt folgende Grundsätze zu Diversität um:

**Chancengleichheit und Potentialentwicklung:** Die ZHAW wahrt die Chancengleichheit aller Angehörigen, der Studierenden, der Dozierenden und Mitarbeitenden in allen Leistungsbereichen. Nur durch Wahrung der Chancengleichheit ist es möglich, unterschiedliche Kompetenzen und Potentiale bei allen Angehörigen wahrzunehmen, angemessen zu entwickeln und zu nutzen. Die ZHAW erfüllt das Gleichbehandlungsgebot von Studierenden und Mitarbeitenden, in dem sie bei Vorliegen individueller und struktureller Benachteiligungen oder sozial relevanter Ungleichheiten angemessene und verhältnismässige Massnahmen zum Ausgleich von Nachteilen und Ungleichheiten ergreift.

**Diskriminierungsschutz:** Für den Diskriminierungsschutz setzt die ZHAW angemessene reaktive und präventive Massnahmen um. Sie ermöglicht Beratung, interne Beschwerdeführung und allfällige Massnahmen und sensibilisiert alle Angehörigen für Fragen der Diskriminierung und Benachteiligung.

**Personalmanagement und Personalentwicklung:** Bei der Rekrutierung neuer Mitarbeitender aller Personalkategorien achtet die ZHAW auf die Wahrung der Chancengleichheit und bezieht Diversity- und Gender-Kompetenz als einen relevanten Qualifikationsfaktor mit ein. In der Personalentwicklung berücksichtigt und nutzt die ZHAW unterschiedliche Kompetenzen und Potentiale aufgrund von Diversity-Faktoren. Massnahmen zur Personalentwicklung insbesondere im Bereich Fortbildung und Weiterbildung kommen allen Personengruppe gleichberechtigt zugute und schliessen Diversity- und Gender-Kompetenz als relevante Inhalte ein. Im Personalmanagement werden Angebote entwickelt für Mitarbeitende mit speziellen Bedürfnissen (z.B. bei einer Behinderung oder Betreuungsverpflichtungen in der Familie).

**Studium und Lehre:** Die ZHAW schafft durch geeignete Rahmenbedingungen chancengleiche, gerechte und barrierefreie Zugänge zum Studium, zu studienrelevanten Informationen sowie in der Studienorganisation. Massnahmen zur Chancengleichheit und zum Nachteilsausgleich richten sich insbesondere an Studierende des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts, Studierende mit einer Behinderung, mit Migrationshintergrund oder in einer schwierigen sozioökonomischen Situation. Sie arbeitet darauf hin, Diversity- und Gender-Aspekte in je angemessener Weise in die Curricula und Inhalte des Studiums sowie der Persönlichkeitsbildung zu integrieren.



### 1.1.3-10PY Diversity-Policy

Dok.- Verantw.: Funk

Version 1.0.1

**Gleichstellung von Frauen und Männern:** Massnahmen zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern sind eine Querschnittsaufgabe, die alle Leistungs- und Studienbereiche sowie alle Ebenen umfasst. Die Umsetzung der Massnahmen folgt dem Ansatz des Gender-Mainstreaming (integrativer Gender-Ansatz) und zielt schwerpunktmässig auf ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter, Gleichstellung als Aufgabe des Personalmanagement, die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Betreuungsverpflichtungen sowie die Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in Lehre, Forschung und Fortbildung. Weitere Einzelheiten finden sich in der Gender Policy der ZHAW.

**Gleichstellung von Menschen mit Behinderung:** Die ZHAW strebt den barrierefreien Zugang für Studierende und Mitarbeitende mit einer Behinderung und adäquate Rahmenbedingungen für Studium und erfolgreiche Ausübung einer Tätigkeit in Lehre, Forschung, Verwaltung, Weiterbildung und Dienstleistung an. Studierenden mit einer Behinderung wird je nach Art der Behinderung im Rahmen der Möglichkeiten der Hochschule und nach dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit ein Nachteilsausgleich bei Zulassung zu Studium, in Studienverlauf und -dauer sowie bei der Erbringung von Studien- und Prüfungsleistungen gewährt. Die ZHAW bietet darüber hinaus interessierten Studierenden mit Behinderung Beratung für die Wahl von Studiengängen an.

**Chancengleichheit und Diversity als Führungsaufgabe:** Diversity Management an der ZHAW erstreckt sich auf alle Bereiche (alle Departemente, Studienbereiche und Kernbereiche) und auf alle Ebenen (alle Hierarchiestufen bei Dozierenden und Mitarbeitenden). Die Führungskräfte der ZHAW machen sich in der Erfüllung ihrer Aufgaben den anerkennenden und fördernden Umgang mit der Vielfalt der Angehörigen, die Entwicklung und Nutzung unterschiedlicher Potentiale sowie die Wahrung von Chancengleichheit zu eigen und tragen die Umsetzung von Diversity Management mit.

**Organisationskultur:** Die ZHAW verpflichtet sich auf und lebt eine Organisationskultur, die in der Kommunikation nach innen und in der Repräsentation nach aussen Vielfalt als produktive Ressource wertschätzt, die Chancengleichheit aktiv fördert, die Diskriminierung präventiv begegnet und in der Vielfalt selbstverständlich gelebt wird.

#### 4 Umsetzung

Die Grundsätze der Diversity Policy werden von den Departementen und von Finanzen & Services in die mittelfristige Planung 2011 aufgenommen und durch einen Massnahmenplan operationalisiert. Die in den Massnahmenplänen formulierten Aktivitäten werden in den jährlichen Zielvereinbarungen mit dem Rektorat festgeschrieben, in der Linie überprüft und der Stabsstelle Diversity/Gender kommuniziert.

Die Stabsstelle Diversity/Gender steht in diesen Prozessen allen Beteiligten beratend und mit koordinativer Funktion zur Verfügung.

#### 5 Qualitätsentwicklung

Das Rektorat und die Departemente implementieren Instrumente, um die Qualität in der Erreichung der Ziele des Diversity Management und der Umsetzung der Massnahmen zu sichern. In Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Diversity/Gender und orientiert an den Richtlinien des Qualitätsmanagements und des Schulführungssystems der ZHAW werden Erfolgskriterien und Kennzahlen festgelegt, anhand derer Massnahmen evaluiert werden und in einen Controlling Prozess überführt werden können.

#### 6 Hilfsmittel

Das Dokument „Erläuterungen zur Diversity Policy“ enthält Informationen und Massnahmen, die die Umsetzung der Policy, die Erstellung von Massnahmenplänen und der Evaluierung von Massnahmen unterstützen.