

Policy Diversität und Chancengleichheit

OST – Ostschweizer Fachhochschule



Von der Hochschulleitung erlassen am 19. Oktober 2021

Änderungsnachweis

Version	Änderungsgrund	Name	Datum
1	Erlass der Hochschulleitung	-	19.10.2021

Inhaltsverzeichnis

1	GRUNDLAGEN	4
1.1	Rechtliche Grundlagen	4
1.2	Hochschulinterne Grundlagen	4
2	EINFÜHRUNG	5
2.1	Strategische Einordnung	5
2.2	OST-Verständnis von Diversität und Chancengleichheit	6
2.3	Leitsätze zur Förderung von Diversität und Chancengleichheit an der OST	6
3	HANDLUNGSFELDER	8
3.1	Qualität und Kultur	8
3.2	Personal	8
3.3	Studierende	8
3.4	Lehre, angewandte Forschung und Dienstleistungen	9
3.5	Barrierefreiheit	9

ANHANG: BEGRIFFSKLÄRUNG

1 GRUNDLAGEN

1.1 Rechtliche Grundlagen

Die Policy Diversität und Chancengleichheit der OST – Ostschweizer Fachhochschule (nachfolgend OST) basiert auf folgenden gesetzlichen Grundlagen:

International

- Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK)
- Vereinte Nationen, Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung (UN-BRK)

Bundesgesetzgebung

- Schweizerische Bundesverfassung (BV)
- Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz, BehiG)
- Bundesgesetz über die Gleichstellung von Mann und Frau (Gleichstellungsgesetz, GIG)
- Bundesgesetz über die Förderung der Hochschulen und die Koordination im schweizerischen Hochschulbereich (Hochschulförderungs- und Koordinationsgesetz, HFKG)
- Verordnung des Hochschulrates über die Akkreditierung im Hochschulbereich (Akkreditierungsverordnung HFKG)

Kanton St.Gallen

- Vereinbarung über die Ost – Ostschweizer Fachhochschule
- Personalrecht des Kantons St.Gallen

OST – Ostschweizer Fachhochschule

- Hochschulstatut OST
- Personalreglement OST

1.2 Hochschulinterne Grundlagen

- Vision und Mission
- Kernwerte
- Strategie OST: Organisations- und Wettbewerbsstrategie
- Qualitätssicherungsstrategie und -konzept

2 EINFÜHRUNG

2.1 Strategische Einordnung

Die Policy Diversität und Chancengleichheit ist aus der Strategie OST (Organisations- und Wettbewerbsstrategie) abgeleitet und konkretisiert das Ziel 6 «Diversität und Chancengleichheit» und seine fünf strategischen Stossrichtungen.

Ziel	Die Hochschule setzt sich aktiv für Vielfalt und Chancengleichheit sowie gegen Diskriminierung ein und fördert eine Kultur der Inklusion .
Stossrichtungen	<p>Sie erreicht dieses Ziel, indem sie</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Unterschiede hinsichtlich Herkunft, Identitäten, Orientierungen, Erfahrungen, Lebensentwürfen und Lebenslagen als Chance nutzt und die Vielfalt in der Organisation aktiv fördert. <i>[Vielfalt fördern]</i> 2. ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter in Führung und Gremien anstrebt. <i>[Gleichstellung]</i> 3. den barrierefreien Zugang zur Infrastruktur, zu Lehr- und Lernangeboten sowie Publikationen anstrebt und sich damit für die Teilhabe aller einsetzt. <i>[Barrierefreiheit]</i> 4. Arbeitsmodelle und Rahmenbedingungen fördert, die der Vereinbarkeit von Beruf, Studium, Familie und Privatleben dienen. <i>[Vereinbarkeit]</i> 5. sich im Bereich Diversität und Chancengleichheit nationale Beachtung durch Projekte und Publikationen verschafft. <i>[Profilierung]</i>

Die Einordnung in die Strategiesystematik der OST sieht wie folgt aus:

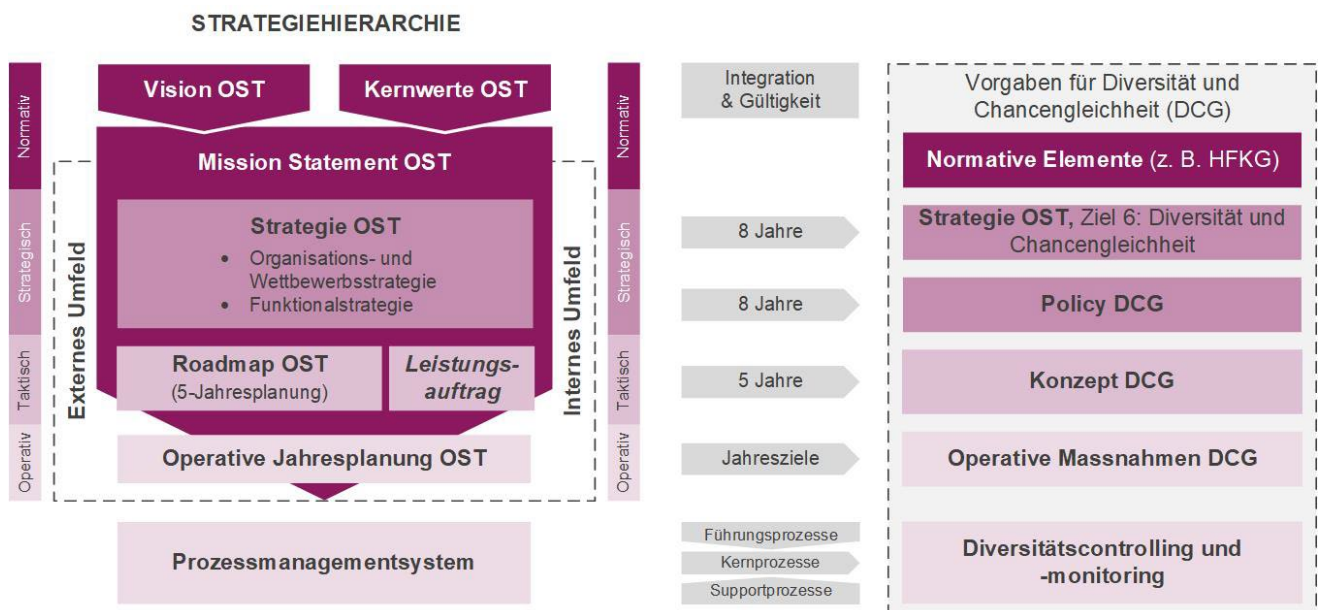


Abbildung 1 – Einordnung der Policy in die Strategiesystematik der OST

2.2 Verständnis von Diversität und Chancengleichheit an der OST

Mit dem Bekenntnis zu Diversität und Chancengleichheit als zentrale Werte drückt die OST ihre Wertschätzung und Anerkennung gegenüber allen Hochschulangehörigen mit ihren unterschiedlichen Persönlichkeiten und ihrer Individualität aus.

Die Hochschule nimmt ihre gesellschaftliche Verantwortung wahr und setzt sich aktiv für Diversität, Chancengleichheit, Gleichstellung, Nichtdiskriminierung und Inklusion ein.

Vielfalt in Verbindung mit unterschiedlichen Biografien, Identitäten, Orientierungen, Fähigkeiten, Erfahrungen sowie Lebensformen und -situationen wird als Bereicherung und wichtige Ressource verstanden, die für die Entwicklung der Hochschule als Organisation, für Innovation, Wettbewerbsfähigkeit und die Erfüllung des Leistungsauftrags der OST von zentraler Bedeutung ist.

Die Hochschule erkennt in Diversität und der damit verbundenen Perspektivenvielfalt und offenen Herangehensweise das Potenzial, innovative Antworten auf aktuelle und zukünftige Herausforderungen im Arbeits-, Forschungs- und Studiumfeld zu entwickeln.

Als lernende Wissenschaftsorganisation analysiert und entwickelt sie ihre Strukturen, Prozesse und ihre Praxis mit Blick auf eine chancengleiche und inklusive Hochschulkultur. Die OST leistet ihren Beitrag zur stetigen Weiterentwicklung der Kompetenzen der Hochschulangehörigen, um Stereotype und Vorurteile abzubauen und einen konstruktiven Umgang mit der Heterogenität der Mitarbeitenden und Studierenden zu fördern. Die Hochschule stärkt das Bewusstsein für Diskriminierungen und duldet keine Benachteiligungen, Ungleichbehandlungen und Herabsetzungen von Menschen.

Mit ihrer Politik der Diversität und Chancengleichheit erfüllt die OST den gesetzlichen Gleichstellungsauftrag und wird den Anforderungen der Qualitätssicherung im Rahmen der institutionellen Akkreditierung gerecht.

2.3 Leitsätze zur Förderung von Diversität und Chancengleichheit an der OST

Wir fördern die Kultur im Bereich Diversität und Chancengleichheit entlang folgender Leitsätze:

Diversität wahrnehmen und verstehen

Für das Verständnis von Diversität an der OST stellen die Kategorien Geschlecht, Geschlechtsidentität, physische oder psychische Beeinträchtigung, ethnisch-kulturelle und soziale Herkunft, Alter, sexuelle Orientierung, religiöse und weltanschauliche Überzeugung sowie unterschiedliche Lebensformen und -situationen, aber auch die verschiedenen Fach- und Wissenschaftskulturen für uns einen wesentlichen Orientierungsrahmen dar. Die gesellschaftlich geprägten Kategorien, die sich in ihrer Wirkung gegenseitig verstärken oder abschwächen können, produzieren gesellschaftliche Ungleichheiten und Machtverhältnisse und regulieren Zugänge zu Ressourcen. Diese Mechanismen zu erkennen und Kategorisierungen kritisch zu reflektieren, stellen eine grundlegende Voraussetzung dar, um Chancengleichheit zu gewährleisten.

Chancengleichheit und diskriminierungsfreie Teilhabe fördern

Wir fördern aktiv die Chancengleichheit, die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter¹, die Barrierefreiheit und den Zugang zu Ressourcen und Führungspositionen. Wir schaffen strukturelle und kulturelle Rahmenbedingungen, um Stereotypen, Vorurteilen und der Geschlechtersegregation entgegenzuwirken und Rechtsverbindlichkeit herzustellen. In unserem Umgang mit Vielfalt stellen wir die Menschen in den Mittelpunkt und ermöglichen chancengleiche Teilhabe.

¹ Tatsächliche Gleichstellung meint im Gegensatz zu rechtlicher Gleichstellung die effektive Umsetzung des Rechtsanspruchs. Dieser Auftrag ist im HFKG und in der Akkreditierungsverordnung HFKG formuliert.

Kultur der Vielfalt und Inklusion leben

Wir leben eine Hochschulkultur, die von gegenseitigem Respekt und Nichtdiskriminierung geprägt ist. Wir fördern und gestalten bewusst die Vielfalt an unserer Hochschule und pflegen einen wertschätzenden Umgang mit allen Facetten menschlicher Verschiedenheit und organisationalen Unterschieden. Wir setzen uns für eine Kultur der Inklusion, Partizipation und Transparenz ein. Dabei praktizieren wir einen partnerschaftlichen Umgang und einen offenen Dialog. Wir etablieren ein kreatives und förderliches Umfeld zum Lernen, Lehren, Forschen, Arbeiten und für wissenschaftliche und gesellschaftliche Diskurse, in dem sich die Fähigkeiten aller Hochschulangehörigen entfalten und weiterentwickeln können.

Gesellschaftliche Verantwortung im Umgang mit Diversität bewusst wahrnehmen

Als Institution, die sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst ist und eine Vorreiterrolle bei künftigen gesellschaftlichen Entwicklungen einnehmen will, fördern wir das Bewusstsein und die Sensibilisierung der Hochschulangehörigen für aktuelle Anforderungen und Fragestellungen der Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung und Inklusion. Wir unterstützen den Aufbau von Diversitätskompetenzen, die Auseinandersetzung mit eigenen Vorurteilen sowie die Fähigkeit zur kritischen Reflexion. In unserer Kommunikation machen wir Diversität sichtbar und verzichten auf die Reproduktion von Stereotypen.

Diversität als Potenzial für Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit nutzen

Wir schätzen Diversität als treibende Kraft für Innovation und als wertvolle Ressource. Daher setzen wir uns zum Ziel, die vielfältigen Fähigkeiten und Potenziale der Hochschulangehörigen zu erkennen, zu fördern und im Sinne aktueller und künftiger Herausforderungen bestmöglich einzusetzen. Wir bieten attraktive Studien-, Arbeits- und Forschungsbedingungen und unterstützen den inter- und transdisziplinären Austausch und Wissenstransfer. Damit stärken wir auch die Positionierung der OST als vorbildlichen Lehr-, Lern- und Arbeitsort.

Diversität als Qualitätskriterium und Querschnittsaufgabe verankern

Wir erkennen Diversität und Chancengleichheit als Querschnittsthemen und Qualitätskriterien an. Die Hochschule integriert die wesentlichen Aspekte von Diversität und Chancengleichheit in ihre rechtlichen, strategischen und konzeptionellen Grundlagen und zentralen Prozesse und überprüft regelmässig ihre Umsetzung im Sinne eines Monitorings. Das Konzept zu Diversität und Chancengleichheit sowie das Konzept zu Barrierefreiheit konkretisieren diese Policy. Für die Umsetzung dieser Konzepte stellt die Hochschule die entsprechenden Rahmenbedingungen und notwendigen Ressourcen zur Verfügung.

3 HANDLUNGSFELDER

Die Policy definiert thematisch-fachliche Handlungsfelder, die für verschiedene Stossrichtungen relevant sind:

3.1 Qualität und Kultur

Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung und Diversität als Querschnittsthemen und Qualitätskriterien

– Die Hochschule verankert Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung und Diversität als Querschnittsthemen und Qualitätskriterien in ihren Grundlagen und zentralen Prozessen. Damit leistet sie einen wesentlichen Beitrag zu einer zeitgemässen Organisationsentwicklung. Mit der Verankerung im Zielvereinbarungs- und Qualitätssicherungsprozess stellt sie sicher, dass sie sich entsprechend dem gesetzlichen Gleichstellungsauftrag und den Anforderungen der institutionellen Akkreditierung verbindliche Ziele setzt. Diese werden im Rahmen eines Monitorings regelmässig überprüft und gegebenenfalls zur Verstärkung der Förderanstrengungen angepasst.

Kultur der Inklusion und Wertschätzung von Diversität – Die Hochschule fördert Inklusion und lebt eine Kultur, die Diversität als zentralen Wert anerkennt und einen respektvollen und achtsamen Umgang miteinander pflegt. Sie sensibilisiert ihre Führungspersonen, Mitarbeitenden und Studierenden in Bezug auf Vielfalt, Chancengleichheit, Gleichstellung und Nichtdiskriminierung und fördert die entsprechenden Kompetenzen.

3.2 Personal

Chancengleiche Personalführung und -entwicklung – Die Hochschule entwickelt Rahmenbedingungen und etabliert Prozesse, die Chancengleichheit und Vielfalt aktiv fördern und Diskriminierung, Stereotypen und Vorurteilen entgegenwirken. Sie fördert und pflegt ein Umfeld, das die Potenzialentfaltung aller Mitarbeitenden ermöglicht.

Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben – Die Hochschule fördert familienfreundliche Arbeits- und Anstellungsbedingungen und Karrieremöglichkeiten sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für alle Hochschulangehörigen. Sie entwickelt ihre Grundlagen und Prozesse sowie ihre Hochschul- und Führungskultur entsprechend weiter.

3.3 Studierende

Geschlechtersensible Berufswahl- und Laufbahnförderung – Die Hochschule unternimmt gezielte Anstrengungen, um in ihren Studiengängen den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts stetig zu erhöhen. Sie unterstützt ihre Studierenden bei einer aktiven und reflektierten Laufbahn- und Lebensplanung. Die Hochschule fördert Studienbedingungen und entwickelt eine Studienkultur, die die Vereinbarkeit von Studium, Beruf, Familie und Privatleben erleichtert.

3.4 Lehre, angewandte Forschung und Dienstleistungen

Diversitätssensible Lehre, Forschung und Dienstleistungen – Die Hochschule entwickelt die Lehr-, Weiterbildungs-, Forschungs- und Dienstleistungstätigkeit in den Bereichen Gender, Diversität und Chancengleichheit weiter. Sie fördert Diversität und Chancengleichheit im gesamten vierfachen Leistungsauftrag als Qualitätskriterien.

3.5 Barrierefreiheit

Barrierefreie und inklusive Hochschule – Die Hochschule fördert den barrierefreien Zugang und die chancengleiche Teilhabe von Menschen mit Behinderung oder chronischer Krankheit in Studium und Beruf. Dafür sensibilisiert sie alle Hochschulangehörigen und fördert das Bewusstsein zum Thema Behinderung und Inklusion.

ANHANG: BEGRIFFSKLÄRUNG

Barrierefreiheit: Unter Barrierefreiheit wird der gleichberechtigte und uneingeschränkte Zugang aller Hochschulangehörigen zu Gebäuden, Räumlichkeiten, Informationen, Kommunikationssystemen und -technologien, Dienstleistungen, Ressourcen, Entwicklungsperspektiven und relevanten Unterlagen verstanden. Barrieren werden nicht nur als physische oder technische Einschränkungen aufgefasst, sondern auch als einstellungs- und umweltbedingte Barrieren.

Chancengleichheit: [Chancengleichheit bedeutet das Recht auf einen chancengleichen und selbstbestimmten Zugang zu Entwicklungs- und Lebensperspektiven, Ressourcen und Erfolgchancen.](#) Auch umfasst Chancengleichheit das Verbot von Diskriminierung.

Diskriminierung: Diskriminierung ist die Herabsetzung, Benachteiligung oder Ungleichbehandlung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Geschlechtsidentität, physischen und psychischen Beeinträchtigung, ethnisch-kulturellen und sozialen Herkunft, ihres Alters, ihrer sexuellen Orientierung, religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen sowie unterschiedlichen Lebensformen und –situationen oder aufgrund weiterer Merkmale und Zustände (wie z.B. Schwangerschaft).

Diversität: Diversität ist ein Konzept der Soziologie und Sozialpsychologie zur Unterscheidung und Anerkennung von Gruppen- und individuellen Merkmalen. Die Diversität von Personen wird anhand verschiedener Merkmale bzw. Dimensionen definiert. Häufig wird der Begriff Vielfalt anstelle von Diversität benutzt.

Gender: Gender ist das englische Wort für Geschlecht und bezeichnet das sozial konstruierte, gelebte und gefühlte Geschlecht. Dies im Unterschied zu «sex», dem bei Geburt aufgrund körperlicher Merkmale zugewiesenen Geschlecht. Gender verweist somit auf die sozialen, kulturellen und politischen Komponenten von «Geschlecht», die sich historisch verändern können.

Inklusion: Inklusion bezeichnet den stetigen Prozess einer Verständigung über gemeinsame Werte und Rahmenbedingungen, die unterschiedlichen Menschen den Zugang zur Hochschule ermöglichen und Ausgrenzungen verhindern. Das Hauptanliegen von Inklusion besteht darin, Teilhabe, Gleichwertigkeit und Wertschätzung von Vielfalt im Bewusstsein und im alltäglichen Umgang der Hochschulangehörigen zu verankern und in den Strukturen zu etablieren.