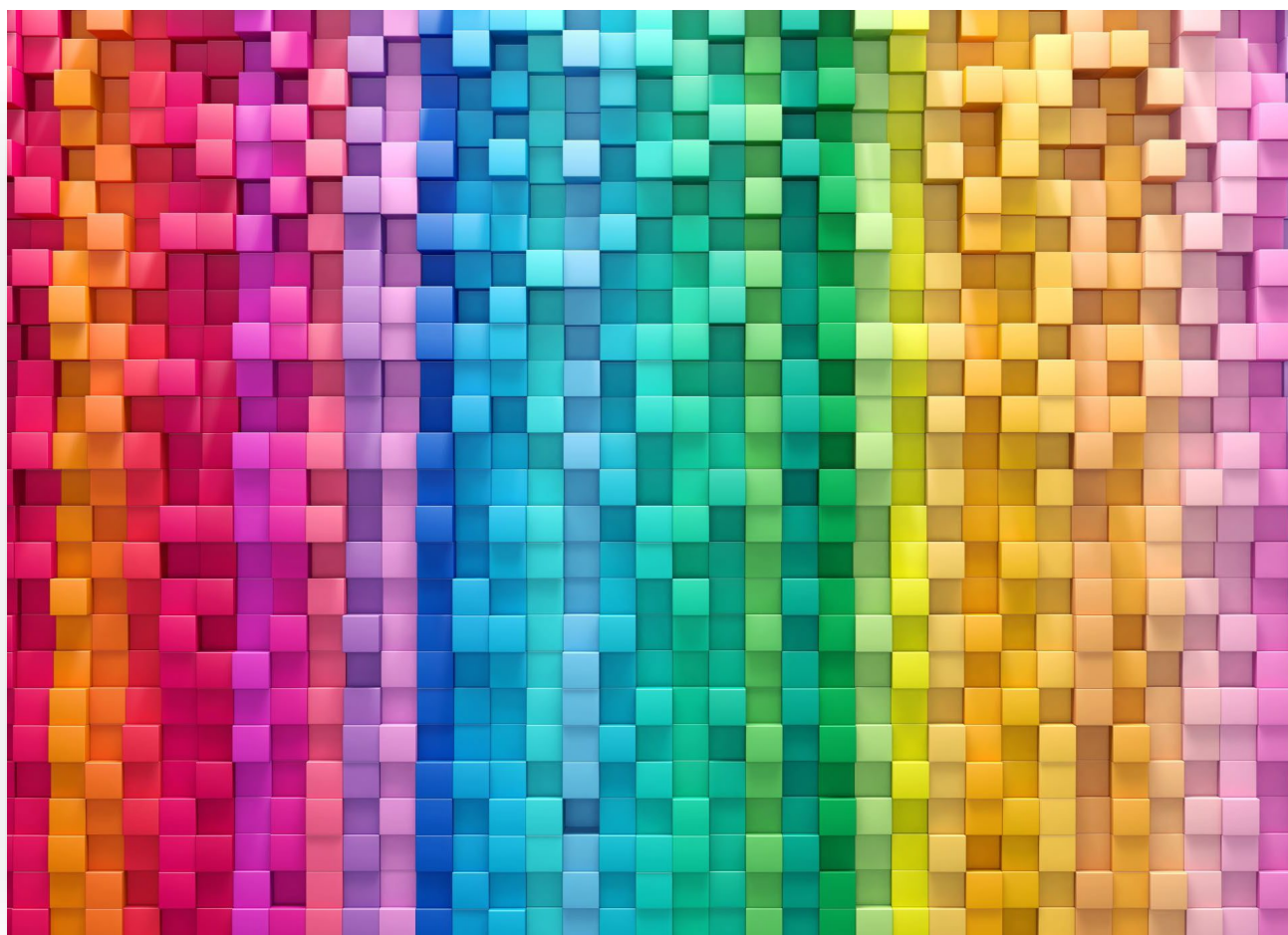


Diversität und Inklusion Leitsätze in vier Handlungsfeldern

November 2022



Handlungsfelder



1. Strategie und Strukturen

Die HSLU W nutzt das Potenzial divers zusammengesetzter Gruppen, überprüft regelmässig die Chancengleichheit in für die Hochschule relevanten Bereichen, leitet daraus bei Bedarf geeignete Entwicklungsschritte ab und leistet einen Beitrag zu Inklusion.

Fokus

Die HSLU W fokussiert aufgrund ihrer Mission sowie den wirtschaftlichen, kulturellen und gesellschaftlichen Kontexten, in denen sie ihre Leistungen erbringt, auf fünf Diversitätsdimensionen:

- Ethnisch-kulturelle Herkunft
- Sozio-ökonomischer Hintergrund
- Gender
- Alter
- Physische und kognitive Konstitution

Die Diversitätsdimensionen werden in den Handlungsfeldern «Kultur und Kompetenzen», «Lehre» sowie «Forschung und Dienstleistungen» analysiert und in Bezug auf ihre jeweils angemessene Berücksichtigung bearbeitet. Sie haben in den Handlungsfeldern z.T. eine unterschiedliche Bedeutung. Die Berücksichtigung der kognitiven Konstitution wird sich zum Beispiel auf das Handlungsfeld «Kultur und Kompetenzen» beschränken (geschützte Arbeitsplätze).

Monitoring

Die wirtschaftlichen, kulturellen und gesellschaftlichen Kontexte, in denen die HSLU W ihre Leistungen erbringt, verändern sich in einem kontinuierlichen Prozess. Damit verändern sich auch die Bedeutung und die Entwicklungserfordernisse in den verschiedenen Diversitätsdimensionen. Die HSLU – Wirtschaft baut daher ein Diversitätsmonitoring auf.

Für einen Überblick über die Diversität an der HSLU W werden folgende Daten kontinuierlich beobachtet¹:

- Quantitative Daten zu ethnischer/kultureller Herkunft, Gender und Alter bei den Mitarbeitenden, Führungspersonen, Studierenden und Weiterbildungsteilnehmenden
- Quantitative Daten zu sozialer Herkunft von Studierenden
- Resultate in Diversity-relevanten Items der regelmässigen Mitarbeitendenbefragung²
- Analyse der Befragung zu Austrittsgründen in Bezug auf Aspekte der Chancengerechtigkeit

¹ Es werden bestehende Daten aus Evento, der BFS-Absolventenbefragung, der Mitarbeitendenbefragung und der Austrittsbefragung verwendet. Auf separate Erhebungen für das kontinuierliche Monitoring soll verzichtet werden. Daher wird z.B. bei der kulturellen und der sozialen Herkunft auf die Studierenden fokussiert und nicht auch die Weiterbildungsteilnehmenden einbezogen; hier wäre eine sep. Erhebung notwendig.

² Mögliche Items: «Mir wird in meinem Arbeitsumfeld Wertschätzung entgegengebracht»; «Nach meinen Erfahrungen stellt die Hochschule Luzern die Chancengleichheit unter den Mitarbeitenden sicher (z.B. Geschlecht, Alter, Nationalität usw.)»; «Meine Arbeitssituation (Arbeitszeit, Arbeitsort, Arbeitsablauf etc.) ermöglicht es mir, Arbeit und Privatleben in Einklang zu bringen». Wie Mitarbeitende diese Items beurteilen, ist nicht nur von Diversitätsaspekten abhängig. Quantitative Daten müssen daher in Bezug auf ihre Relevanz für Diversitätsaspekte qualitativ validiert werden.

2. Kultur und Kompetenzen

- Die Mitarbeitenden sind im wertschätzenden Umgang mit Menschen ungeachtet ihrer Verschiedenheit geübt. Es besteht eine Kultur, in der persönliche Diskriminierung nicht geduldet wird.
- Mitarbeitende mit unterschiedlicher Sprache, ethnischer/kultureller Herkunft, unterschiedlichem Geschlecht und unterschiedlichem Alter können ihre Kompetenzen in Teams und Arbeitsgruppen gleichermaßen einbringen.
- Wo dies betrieblich möglich ist, wird auf die Lebensrealität von Mitarbeitenden mit Betreuungsaufgaben sowie auf unterschiedliche Lebensphasen Rücksicht genommen.
- Die HSLU W bietet inklusive Arbeitsplätze für Mitarbeitende mit körperlicher oder kognitiver Beeinträchtigung an.

3. Lehre

- Die HSLU W setzt sich dafür ein, dass alle Studierenden und Weiterbildungsteilnehmenden vergleichbare Chancen haben, erfolgreich das Studium oder die Weiterbildung zu absolvieren. Kulturelle und soziodemografische Diversität wird dabei reflektiert, respektiert und wertgeschätzt.
- Die HSLU W vermittelt ihren Studierenden Kompetenzen für ein erfolgreiches Arbeiten in einem internationalen Wirtschaftsumfeld und in divers zusammengesetzten Arbeitsteams.
- Die HSLU W setzt sich dafür ein, dass Menschen mit körperlichen und psychischen Beeinträchtigungen die Angebote in Aus- und Weiterbildung nutzen können.
- Im Rahmen einer qualitativ hochstehenden Hochschuldidaktik wird heterogenitätssensibel unterrichtet. Ziel ist ein diskriminierungsfreier Unterricht, in dem die Heterogenität der Studierenden und Weiterbildungsteilnehmenden wertgeschätzt wird und die Leistungen vorurteilsfrei beurteilt werden.

4. Forschung und Dienstleistungen

- Die HSLU W berücksichtigt bei ihren Forschungs- und Dienstleistungsprojekten nach Möglichkeit relevante Diversitäts- und Inklusionsaspekte. Dadurch trägt sie im Rahmen ihrer Forschungsschwerpunkte zur Weiterentwicklung von Diversitäts- und Inklusionskompetenzen bei.
- Die HSLU W fördert die Vernetzung von Dozierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden, die zum Thema Diversity forschen oder Dienstleistungen erbringen.