



Rektorat – Stabstelle für Chancengerechtigkeit

Umgang mit Diversität an der PH Luzern

Diversity-Policy

Inhaltsverzeichnis

1	Unser Diversitätsverständnis	5
2	Unsere Ziele	5
3	Unsere Verantwortung.....	6
4	ANHANG	7
4.1	Rechtliche Grundlagen.....	7
5.1	Rechtliche Grundlagen im Wortlaut	8

www.phlu.ch

PH Luzern · Pädagogische Hochschule Luzern
Rektorat
Stabstelle für Chancengerechtigkeit
Pfistergasse 20 · Postfach 7660 · 6000 Luzern 7
www.phlu.ch

Stabstelle Chancengerechtigkeit

Umgang mit Diversität an der PH Luzern

Diversity Policy

Die vorliegende Diversity-Policy definiert Grundlagen und Ziele, an denen sich die PH Luzern aus Überzeugung und in Einklang mit ihrem Kernauftrag¹ im «Umgang mit Diversität» orientiert.

1 Unser Diversitätsverständnis

Die PH Luzern

- versteht *Diversität* als grundlegende Qualität der pluralisierten Gesellschaft. Sie ist überzeugt, dass Diversität Chancen für Individuen, für die Gesellschaft und ihre Institutionen eröffnet, jedoch auch Risiken der Ungleichbehandlung und Benachteiligung mit sich bringt.
- ist überzeugt, dass ein chancengerechter Umgang mit Diversität der Diskriminierung entgegenwirkt und die Teilhabe und Partizipation auch bislang wenig verteilter gesellschaftlicher Gruppen und Individuen stärkt.
- sieht im chancengerechten Umgang mit Diversität einen Grundpfeiler für ein inklusives Bildungssystem als Basis für eine zukunftsfähige demokratische Gesellschaft.
- versteht *Diversitätsmanagement* als eine bewusste Organisation und Gestaltung inklusiver, chancengerechter und diskriminierungskritischer Haltungen, Praktiken und Strukturen.
- fokussiert ihr Diversitätsmanagement auf die Dimensionen Alter, Behinderung, Geschlecht, Migrationsstatus, Religion, sexuelle Orientierung und sozialer Status sowie deren Zusammenspiel (Intersektionalität)². Sie ist sich bewusst, dass es sich bei den aufgezählten Diversitätsdimensionen nicht um eine abschliessbare Liste handelt und berücksichtigt situativ und kontextuell auch weitere Dimensionen der Diversität.

Grundsätze und Ziele der Diversity-Policy gelten in allen Bereichen der Hochschule und richten sich an alle Hochschulangehörigen, d.h. an die Mitarbeitenden sowie die Studierenden der Aus- und Weiterbildung sowie unsere Praxispartner*innen im Berufsfeld.

2 Unsere Ziele

Diversität erkennen – anerkennen – nutzen – gestalten – leben – vermitteln.

Die PH Luzern

als Kompetenz- und Impulszentrum für Lehrpersonenbildung, Pädagogik und Didaktik

- trägt in ihren vier Leistungsbereichen zur Weiterentwicklung eines diversitätsbewussten, chancengerechten und inklusiven Bildungssystems bei.
- vertritt eine Kultur der Anerkennung und Wertschätzung gegenüber gesellschaftlicher Vielfalt und setzt sich aktiv gegen jede Form der Diskriminierung ein.
- beteiligt sich an der gesellschaftlichen Auseinandersetzung zum Umgang mit Diversität und gestaltet den Diskurs und die Praxis in der Bildung aktiv und wissenschaftsbasiert mit.
- leistet einen Beitrag zur Professionalisierung im Umgang mit Diversität in der Bildung innerhalb und ausserhalb der Hochschule.

¹ Zum Auftrag der PH siehe PH-Gesetz des Kanton Luzerns, https://srl.lu.ch/app/de/texts_of_law/515; sowie Kammer PH swissuniversities, www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Kammern/Kammer_PH/Strategie_2021-2024_200604_d.pdf, Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, www.sbf.admin.ch/sbfi/de/home/hs/hochschulen/kantonale-hochschulen/fh-ph.html

² Die PH Luzern orientiert sich dabei an klassischen Dimensionen des Diversitätsmanagements (vgl. www.charta-der-vielfalt.de/) unter Berücksichtigung gesetzlicher Vorgaben und hochschul- und bildungsrelevanter Forschung.

als Arbeitgeberin und Ausbildungsstätte

- pflegt ein Personal- und Studierendenmanagement, das die Vielfalt der Hochschulangehörigen in allen Bereichen der Institution ziel- und auftragsgebunden unterstützt und dabei der Diversität der Gesellschaft Rechnung trägt.
- ermöglicht Mitarbeitenden und Studierenden Zugangs- und Erfolgchancen, die sich an deren Kompetenzen und Potenzialen orientieren, unabhängig von Alter, Behinderung, Gender, sozio-ökonomischer Herkunft, Staatsbürgerschaft/ Migrationsstatus, Religion oder sexueller Orientierung (sowie weiterer situativ relevanter Diversitätsdimensionen).
- fördert Individualität und Vergemeinschaftung jenseits von Stereotypen und Stigmatisierungen und stellt sich gegen jegliche Art der Diskriminierung und sexueller Belästigung.
- stärkt die Diversitätskompetenz aller Hochschulangehörigen und sensibilisiert sie für Gleichstellungs- und Diskriminierungsfragen.

als öffentliche Institution

- berücksichtigt die Grundsätze und Zielsetzungen dieser Diversity-Policy in ihrem Leitbild, in der Strategie sowie als zentrales transversales Thema in allen Geschäften der Hochschule.
- achtet auf die diversitätssensiblen Zusammensetzung von Gremien sowie Mandats- und Arbeitsgruppen.
- folgt den Grundsätzen einer diversitätssensiblen und nichtdiskriminierenden Sprache in Wort und Bild in ihrer gesamten Kommunikation.
- berücksichtigt «Diversität» bei der Profilbildung der Hochschule sowohl als Arbeitgeberin als auch als Anbieterin tertiärer Bildungsleistungen und als innovativem sowie zukunftsfähigem Studien- und Forschungsstandort.
- sichert Strukturen, welche die Zusammenarbeit verschiedener Akteure in- und ausserhalb der Hochschule und das Zusammenwirken von Aktivitäten und Massnahmen zum «konstruktiven Umgang mit Diversität» in Schule und Gesellschaft optimal gewährleisten.
- verfügt über ein Diversitätsmanagement und -monitoring, das diese Ziele unterstützt und deren kontinuierliche Weiterentwicklung sicherstellt.
- stellt die notwendigen Ressourcen zum Aufbau und zur Weiterentwicklung der Hochschule im Kontext der Diversität zur Verfügung.

3 Unsere Verantwortung

- Der Aufbau einer diversitätssensiblen Hochschule und die Weiterentwicklung einer gelebten Kultur der Chancengerechtigkeit und Inklusion sind Aufgaben aller Hochschulangehörigen.
- Die Verantwortung für die Zieldefinition und deren Erreichung liegt bei der Hochschulleitung.
- Die Leistungsbereiche definieren ihre spezifischen Ziele im Rahmen dieser Diversitäts-Policy in Zusammenarbeit mit den Bereichsleitungskonferenzen und unter Einbezug der Mitarbeitenden.
- Die Stabstelle Chancengerechtigkeit unterstützt, gemeinsam mit der Diversitätsbeauftragtenkonferenz (DBK), das Rektorat und die Hochschule als Ganze bei der nachhaltigen Verankerung, Weiterentwicklung sowie der Konzeption der Umsetzung der Diversity-Policy und ihrer Zielsetzungen.
- Die Diversitätsbeauftragtenkonferenz unterbreitet der Hochschulleitung Vorschläge und Empfehlungen zur Schaffung diversitätssensibler Strukturen und Prozesse, zur Förderung der Diversitätskultur und zur Weiterentwicklung der Diversitätskompetenzen der Mitarbeitenden.
- Das Diversitätsmanagement der PH Luzern ist den Prinzipien der Nichtdiskriminierung, Chancengerechtigkeit und Inklusion verpflichtet und umfasst die Ist-Analyse in Form eines Diversitätsmonitorings, eine Soll-Analyse in Form klarer Zielsetzungen im Rahmen der Diversity-Policy, die Definition von Massnahmen, um diese Ziele zu erreichen sowie die Evaluation dieser Massnahmen in Hinblick auf ihre Zielerreichung.

Genehmigt durch die Hochschulleitung: Luzern, den 14.12.2021

4 ANHANG

4.1 Rechtliche Grundlagen

Bund

- Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18.4.1999 (Bundesverfassung, BV, SR 101, Art.8, Abs.2)
- Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24.3.1995 (Gleichstellungsgesetz, GIG, SR 151.1)
- Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligung von Menschen mit Behinderung vom 13.12. 2002 (Behindertengleichstellungsgesetz BehiG, SRL 151.3)
- Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer und über die Integration vom 16.12.2005 (Ausländer- und Integrationsgesetz, AIG), Absatz 8, Art. 53
- Bundesgesetz über die Förderung der Hochschulen und die Koordination im schweizerischen Hochschulbereich (HFKG); Art. 30 Abs. 1.a.5
- Bundesgesetz über die Weiterbildung (WeBiG) vom 20. Juni 2014 (Stand am 1. Januar 2017), § 4b8;

Von der Schweiz unterzeichnete Abkommen, Konventionen und Protokolle

- Konvention vom 4.11.1950 zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK)
- Internationales Übereinkommen vom 21.12.1965 zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung (Anti-Rassismus-Konvention, ICERD)
- Internationaler Pakt vom 16. Dezember 1966 über bürgerliche und politische Rechte (Zivilpakt, ICCPR)
- Internationaler Pakt vom 16. Dezember 1966 über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (Sozialpakt, ICESCR)
- Übereinkommen vom 18. Dezember 1979 zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (Frauenrechtskonvention, CEDAW)
- Übereinkommen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (Behindertenrechtskonvention, CRPD)

Kanton

- Verfassung des Kantons Luzern vom 17.6.2007, §10, §12 Abs. 1
- Personalgesetz des Kantons Luzern §3, Abs. 2 Bst. f
- Gesetz über die Lehrerinnen- und Lehrerbildung und die Pädagogische Hochschule Luzern (PH-Gesetz), 3, § 6 Abs. 3
- Gesetz über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis vom 26. Juni 2001 (Personalgesetz, PG, SRL 51)
- Verordnung zum Personalgesetz vom 24. September 2002 (Personalverordnung, PVG, SRL 52)

Swissuniversities

- Swissuniversities (2018). Strategische Planung 2021- 2024 von swissuniversities (https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Hochschulpolitik/Strategische_Planung/Strategische_Planung_2021-2024_swu-D.pdf)
- Swissuniversities (2020). Strategie 2021–2024 der Kammer Pädagogische Hochschulen. https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Kammern/Kammer_PH/Strategie_2021-2024_200604_d.pdf?sword_list%5B0%5D=bern&no_cache=1

PH Luzern

- Richtlinien für den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und im Studium vom 13. Dezember 2011
- Richtlinien für die Gewährung eines Nachteilsausgleichs vom 12. November 2015

5.1 Rechtliche Bestimmungen im Wortlaut

Gesetz	Wortlaut
Bundesverfassung, BV, SR 101, Art.8, Abs.2	<p>Art. 8 Rechtsgleichheit</p> <p>1 Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.</p> <p>2 Niemand darf 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.</p> <p>3 Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.</p> <p>4 Das Gesetz sieht Massnahmen zur Beseitigung von Benachteiligungen der Behinderten vor.</p>
Gleichstellungsgesetz, GIG, SR 151.1, Art. 3	<p>Art. 3 Diskriminierungsverbot</p> <p>1 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft.</p> <p>2 Das Verbot gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.</p> <p>3 Angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung stellen keine Diskriminierung dar.</p> <p>Art. 4 Diskriminierung durch sexuelle Belästigung</p> <p>Diskriminierend ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art.</p>
Behindertengleichstellungsgesetz, BehiG, SRL 151.3, Art.1	<p>Art. 1 Zweck</p> <p>1 Das Gesetz hat zum Zweck, Benachteiligungen zu verhindern, zu verringern oder zu beseitigen, denen Menschen mit Behinderungen ausgesetzt sind.</p> <p>2 Es setzt Rahmenbedingungen, die es Menschen mit Behinderungen erleichtern, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen und insbesondere selbstständig soziale Kontakte zu pflegen, sich aus- und weiterzubilden und eine Erwerbstätigkeit auszuüben.</p>
Ausländer- und Integrationsgesetz, AIG, Art. 53	<p>Art. 53 Grundsätze</p> <p>1 Bund, Kantone und Gemeinden berücksichtigen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben die Anliegen der Integration und des Schutzes vor Diskriminierung.</p> <p>2 Sie schaffen günstige Rahmenbedingungen für die Chancengleichheit und die Teilhabe der ausländischen Bevölkerung am öffentlichen Leben. Sie nutzen die Potenziale der ausländischen Bevölkerung, berücksichtigen die Vielfalt und fordern Eigenverantwortung ein.</p>
Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetz, HFKG; Art. 30 Abs. 1, a.5:	<p>Art. 30 Voraussetzungen für die institutionelle Akkreditierung</p> <p>Voraussetzung für die Akkreditierung ist die Gewährleistung, «dass die Aufgaben so erfüllt werden, dass die Chancengleichheit und die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann gefördert werden».</p>
Gesetz über die Weiterbildung, WeBiG, Art 8	<p>Art. 8 Verbesserung der Chancengleichheit</p> <p>Bund und Kantone sind bestrebt, mit der von ihnen geregelten oder unterstützten Weiterbildung insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen; b. den besonderen Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen Rechnung zu tragen; c. die Integration von Ausländerinnen und Ausländern zu erleichtern; d. den Wiedereinstieg ins Berufsleben zu erleichtern.

Konventionen	
Europäische Menschenrechtskonvention, EMRK, Art 14	Art. 14 Diskriminierungsverbot Der Genuss der in dieser Konvention anerkannten Rechte und Freiheiten ist ohne Diskriminierung insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt oder eines sonstigen Status zu gewährleisten.
Internationales Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung, ICERF, Art. 5	Art. 5 Im Einklang mit den in Artikel 2 niedergelegten grundsätzlichen Verpflichtungen werden die Vertragsstaaten die Rassendiskriminierung in jeder Form verbieten und beseitigen und das Recht jedes einzelnen, ohne Unterschied der Rasse, der Hautfarbe, des nationalen Ursprungs oder des Volkstums, auf Gleichheit vor dem Gesetz gewährleisten; dies gilt insbesondere für folgende Rechte: e) wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, insbesondere: I) das Recht auf Arbeit, auf die freie Wahl des Arbeitsplatzes, auf gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen, auf Schutz gegen Arbeitslosigkeit, auf gleiches Entgelt für gleiche Arbeit, auf gerechte und befriedigende Entlohnung ... V) das Recht auf Erziehung und Ausbildung,
ICCPR	Der ICCPR umfasst unter anderem folgende Menschenrechte: Verbot der Diskriminierung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer Stellung, Vermögen, Herkunft usw.
ICESCR	Der ICESCR umfasst unter anderem die folgenden Menschenrechte: ... Recht auf Bildung und Recht auf Teilnahme am kulturellen Leben
CEDAW	Das wichtigste internationale Instrument zur Gleichstellung von Frau und Mann ist das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW). Es wurde 1997 von der Schweiz ratifiziert. (https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/recht/internationales-recht/uno/cedaw.html)
CRPD	Das Übereinkommen garantiert unter anderem folgende Rechte: Recht auf ein unabhängiges und selbstbestimmtes Leben / ... / Recht auf Beschäftigung / ... / Zugang zu Bildung / Recht auf Teilhabe am öffentlichen und kulturellen Leben
Kanton	
Verfassung des Kantons Luzern vom 17.6.2007, §10, §12 Abs. 1	§ 10: Gewährleistung der Grundrechte / Die Würde des Menschen ist zu achten und zu schützen. / Die Grundrechte sind nach Massgabe der Bundesverfassung gewährleistet. § 12: Grundsätze: Kanton und Gemeinden beachten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben, dass Würde, Rechte und Freiheiten der Menschen geschützt werden und dass die öffentliche Ordnung gewahrt bleibt. 2: Sie achten darauf, dass die Familie als Grundgemeinschaft der Gesellschaft geschützt und in Ergänzung zu persönlicher Verantwortung und privater Initiative gefördert wird, insbesondere durch finanzielle Ausgleichsleistungen und familienergänzende Kinderbetreuung.
Personalgesetz des Kantons Luzern §3, Abs. 2	2 Personalpolitik § 3 Personalpolitische Grundsätze 1 Der Regierungsrat legt die Grundsätze der Personalpolitik fest. 2 Die Personalpolitik soll sich orientieren am Leistungsauftrag des öffentlichen Dienstes des Gemeinwesens und an den Bedürfnissen seiner Angestellten, am Ziel der Bürgernähe und an den Möglichkeiten des Finanzhaushaltes sowie namentlich c. das Potenzial der Angestellten nutzen und entwickeln, indem diese entsprechend werden, d. besondere Sorgfalt auf die Auswahl und die berufliche Weiterbildung der Vorgesetzten verwenden, f. die Chancengleichheit von Frauen und Männern gewährleisten, die Beschäftigung und Eingliederung von Personen mit reduzierter Leistungsfähigkeit und geringen Arbeitsmarktchancen fördern
PVG, SRL 52	10 Schutz der Persönlichkeit § 52 Schutz vor sexueller Belästigung und Unterstützung in Konfliktsituationen

<p>PH-Gesetz, 3, § 6 Abs. 3</p>	<p>«Die pädagogische Hochschule handelt bei der Erfüllung ihrer Aufgaben nach den verfassungsmässigen Prinzipien und dem Gebot der Chancengleichheit»</p>
<p>Swissuniversities</p>	
<p>Swissuniversities (2020). Strategie 2021–2024 der Kammer Pädagogische Hochschulen.</p>	<p>3. Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit Förderung eines konstruktiven Umgangs mit Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit in Lehre, Forschung und Entwicklung und Dienstleistungen sowie in der Hochschulentwicklung Die Pädagogischen Hochschulen tragen mit ihrem vierfachen Leistungsauftrag in Ausbildung, Weiterbildung, Forschung/Entwicklung und Dienstleistungen massgeblich zur Entwicklung eines diversitätsbewussten, inklusiven und chancengerechten Bildungssystems als Basis für eine demokratische Gesellschaft bei. Der professionelle Umgang mit Diversität in der Praxis erfordert wissenschaftlich fundiertes Fachwissen und fachdidaktische sowie pädagogische Kompetenzen. Die Pädagogischen Hochschulen fördern den konstruktiven Umgang mit Diversität in ihrer ganzen Breite, nutzen Vielfalt als Ressource, stellen sich gegen Benachteiligungen und vermeiden jede Form von Diskriminierung. Die Pädagogischen Hochschulen pflegen eine Organisations- und Personalentwicklung, die der Vielfalt der Studierenden und Mitarbeitenden Rechnung trägt, diese Vielfalt fördert und die Chancengerechtigkeit gewährleistet. Die Pädagogischen Hochschulen verfügen über ein Diversitätsmanagement und -monitoring, das diese Ziele unterstützt.</p>