

Richtlinien zur Chancengleichheit an der HWZ

1 Zweck

1. Diese Richtlinien gelten als Ergänzung zu den Richtlinien der HWZ zum Schutz vor Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing vom 23.08.2010 und behandeln im Speziellen die Wahrung und Sicherstellung von Chancengleichheit bei Frauen und Männern an der HWZ.
2. Die HWZ duldet keinerlei Ungleichbehandlung von Frauen und Männern. Verstösse gegen diese Richtlinien ziehen Massnahmen gemäss Ziff. 6 nach sich.

2 Verständnis

Die HWZ Hochschule für Wirtschaft ist einerseits an einer hohen Reputation als attraktive Arbeitgeberin auf den relevanten Arbeitsmärkten interessiert und sieht sich andererseits als Bildungsinstitution in der Pflicht, eine Vorbildfunktion in der Gesellschaft zu übernehmen. Dazu gehört auch, dass die HWZ ein aktives Diversity Management betreibt. Die HWZ versteht Diversity in einem breiteren Sinne. Ihre diesbezüglichen Bestrebungen sind auf die Sicherstellung von Chancengleichheit in der Dimension „Geschlecht“ und auf die Vermeidung von Diskriminierungen in den Dimensionen „Alter“ und „physische und psychische Fähigkeiten“ ausgerichtet.

3 Grundlagen

- Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (Stand am 1. Januar 2016), Art. 8, Abs. 2, Abs. 3
- Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1995 (Stand 1. Januar 2011)
- Hochschulförderungs- und Koordinationsgesetz (HFKG) vom 30.11.2011 (Stand 1.1.2015), lit. a, Abs. 5
- Behindertengleichstellungsgesetz vom 13. Dezember 2002 (Stand 1. Juli 2013)
- Fachhochschulgesetz vom 6. Oktober 1995, Art. 3, Abs. 5 lit. a und b
- Leitbild der HWZ vom 30.09.2015
- Richtlinien der HWZ zum Schutz vor Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing vom 23.08.2010

4 Grundsätze

Die HWZ ...

- a) wertschätzt die Unterschiedlichkeit und Einzigartigkeit ihrer Angehörigen bezüglich Lebenserfahrung und Bildungshintergrund.
- b) versteht die Realisierung von Chancengleichheit als Führungsaufgabe.

- c) strebt ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei Mitarbeitenden und Dozierenden auf allen hierarchischen Stufen an.
- d) beachtet bei Personalentwicklungsplänen die unterschiedlichen Bedürfnisse, Karriere- und Lebenswege von Frauen und Männern, Personen verschiedenen Alters und unterschiedlicher Fähigkeiten.
- e) schafft geeignete Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Teilzeitangestellte und Vollzeitangestellten sind in allen Belangen entsprechend gleichgestellt.
- f) ist an einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis bei Studierenden interessiert und ergreift soweit sinnvoll Massnahmen, um das jeweils untervertretene Geschlecht für die Aus- bzw. Weiterbildung zu motivieren.
- g) bietet Beratung und Unterstützung an und setzt präventive sowie reaktive Massnahmen zum Schutz vor Diskriminierung um.
- h) Die HWZ ergreift angemessene und verhältnismässige Massnahmen zum Ausgleich von Nachteilen oder Ungleichheiten auf den Einzelfall.
- i) misst und veröffentlicht ihre Fortschritte zur Realisierung der Chancengleichheit.

5 Umsetzung

Die Grundsätze zur Chancengleichheit werden von der HWZ in die Strategieplanung aufgenommen und durch einen Massnahmenplan operationalisiert. Die im Massnahmenplan festgehaltenen Ziele werden durch die beauftragte Person für Chancengleichheit jährlich überprüft und das Ergebnis wird von ihr kommuniziert.

6 Massnahmen bei Verstoss gegen Grundsätze

- a) Die HWZ ergreift Massnahmen, wenn sie feststellt, dass die Chancengleichheit nicht gewährleistet ist, und zwar unabhängig von der Durchführung eines allfälligen Strafverfahrens.
- b) Die Massnahmen richten sich nach den Bestimmungen, die auf das Rechtsverhältnis zwischen der fehlbaren Person und der HWZ anwendbar ist. Zuständig ist die Schulleitung der HWZ.

7 Rechte der betroffenen Personen

- a) Jede Person, die sich diskriminiert fühlt,
 - hat Anspruch auf Beratung und Unterstützung innerhalb der HWZ
 - kann bei der Schulleitung ein Abklärungsverfahren beantragen (siehe Pkt. 9).
- b) Die betroffene Person hat ein Recht auf Geheimhaltung.

8 Ansprechpersonen

- a) Ansprechpersonen sind:
- für Studierende und Dozierende: die Studienleiterinnen und -leiter oder die/der Beauftragte für Chancengleichheit
 - für Mitarbeitende: der oder die Linienvorgesetzte oder die/der Personalverantwortliche
- b) Die Ansprechpersonen unterstützen und beraten die betroffene Person. Sie ergreifen die nötigen Schritte mit dem Ziel, der Diskriminierung ein Ende zu setzen.
- c) Beratungs- und Unterstützungsmassnahmen der Ansprechperson dürfen nur in Absprache mit der betroffenen Person erfolgen.

9 Einleitung des Verfahrens

- a) Die Schulleitung der HWZ kann von sich aus oder auf Antrag eine Abklärung durchführen, wenn ein Verdacht auf Verstoss gegen diese Richtlinien besteht.
- b) Das Abklärungsverfahren wird mit der Entscheidung der Schulleitung über die Anordnung der Massnahmen gemäss Ziff. 6 abgeschlossen.

Bei Verfahren, in denen Mitarbeitende betroffen sind, ist die Rektorin/der Rektor zuständig. Ist letztere/letzterer betroffen, so ist der Delegierte des Verwaltungsrates zuständig.

10 Kommunikation über den Ausgang des Verfahrens

- a) Über den Ausgang des Verfahrens kann auf Wunsch und in Absprache mit der betroffenen Person oder der zu Unrecht beschuldigten Person im Arbeits- oder Studiumfeld dieser Personen kommuniziert werden.
- b) Dabei sind die Persönlichkeitsrechte und die übrigen schutzwürdigen Interessen sämtlicher am Verfahren Beteiligten bestmöglich zu wahren.

11 Inkrafttreten

Diese Richtlinien zur Chancengleichheit wurden am 11.04.2016 von der Schulleitung genehmigt. Sie treten per sofort in Kraft.

Zürich, 11. April 2016



Prof. Dr. Jacques Bischoff
Rektor



Prof. Dr. Urs Dürsteler
Prorektor