



# **FHNW Diversityziele 2035 & Aktionsplan Diversity 2025–2028**



# Inhaltsverzeichnis

---

<b>1.</b>	<b>Allgemeine Grundlagen zu Diversity</b>	<b>4</b>
1.1.	Rechtlicher Orientierungsrahmen	4
1.2.	Agenda 2030 der Vereinten Nationen	4
<b>2.</b>	<b>FHNW Grundlagen</b>	<b>5</b>
2.1.	FHNW Diversityverständnis	5
2.2.	FHNW Strategie 2035	5
<b>3.</b>	<b>FHNW Diversityziele 2035</b>	<b>7</b>
3.1.	Ziel 1: Vielfalt fördern und Zugänglichkeit verbessern	7
3.2.	Ziel 2: Diversitykompetenz vermitteln und Awareness stärken	7
3.3.	Ziel 3: Inklusiv kommunizieren und Visibilität von Diversity erhöhen	8
<b>4.</b>	<b>Umsetzung Diversityziele 2035</b>	<b>9</b>
4.1.	Umsetzungsschwerpunkte Subziele 2025-2035	9
<b>5.</b>	<b>Aktionsplan Diversity 2025–2028</b>	<b>10</b>
<b>6.</b>	<b>Reporting und Qualitätsmanagement</b>	<b>13</b>
	<b>Impressum</b>	<b>16</b>

# 1. Allgemeine Grundlagen zu Diversity

## 1.1. Rechtlicher Orientierungsrahmen

Die Schweiz hat sich gesetzlich dazu verpflichtet, Chancengleichheit und Diversität zu gewährleisten. Der Gleichstellungsartikel in der Bundesverfassung legt fest, dass der\*die Gesetzgeber\*in für die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung sorgen muss. Das Gleichstellungsgesetz von 1995 konkretisiert diesen Verfassungsauftrag speziell für das Erwerbsleben. Es verbietet direkte als auch indirekte Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in allen Arbeitsverhältnissen sowie sexuelle Belästigung; zudem zielt es darauf ab, die Chancengleichheit im Erwerbsleben sicherzustellen. Darüber hinaus hat die Bundesverfassung in Artikel 8, Absatz 2, ein Diskriminierungsverbot erlassen, um Diskriminierung in allen Bereichen zu verhindern. Im Arbeitsgesetz (Artikel 6, Absatz 1) und Obligationenrecht (Artikel 328) wird auf die Pflicht der Arbeitgebenden hingewiesen, die Persönlichkeit der Mitarbeitenden zu schützen und entsprechende Massnahmen zum Schutz der persönlichen Integrität umzusetzen. Das Behindertengleichstellungsgesetz von 2002 verpflichtet u.a. Hochschulen dazu, Chancengleichheit und Teilhabe von Studierenden mit Behinderungen zu gewährleisten.

## 1.2. Agenda 2030 der Vereinten Nationen

Mit der UN-Agenda 2030 hat sich die Weltgemeinschaft einstimmig zu 17 Zielen (Sustainable Development Goals, SDGs) für eine sozial, wirtschaftlich und ökologisch nachhaltige Entwicklung bekannt. Die SDGs gelten universal und für alle Länder gleichermaßen. Sie reichen von der Beseitigung des weltweiten Hungers, über Massnahmen für den Klimaschutz oder bezahlbare und saubere Energie bis hin zu Geschlechtergerechtigkeit und Frieden. Mit seiner Strategie Nachhaltige Entwicklung 2030 kommt der Bund auf nationaler Ebene dieser internationalen Verpflichtung nach und zeigt auf, wie er die SDGs umsetzen und aktiv zu einer zukunftsfähigen und gerechten Welt beitragen möchte. Dabei werden Schwerpunkte in den Politikbereichen festgelegt, in denen für die Umsetzung der Agenda 2030 auf Bundesebene ein prioritärer Handlungs- und Abstimmungsbedarf zwischen Politikbereichen besteht. Neben den Schwerpunktthemen «nachhaltiger Konsum und nachhaltige Produktion», «Klima, Energie, Biodiversität» wird hier auch «Chancengleichheit» explizit benannt. Nationale Stossrichtungen diesbezüglich sind u.a. die Gewährleistung von chancengerechtem Zugang zu Bildung, die Beseitigung aller Formen der Diskriminierung, die Inklusion von Menschen mit Behinderung, die Sicherstellung von Lohngleichheit und die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit, die Förderung von Geschlechterausgewogenheit in Entscheidungsgremien, die Abschaffung von Sexismus und Gewalt sowie die Bekämpfung von Geschlechtsstereotypisierungen.

## 2. FHNW Grundlagen

### 2.1. FHNW Diversityverständnis

Basis für Diversity an der FHNW bilden die Bundesverfassung, das Gleichstellungsgesetz, das Behindertengleichstellungsgesetz, das Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetz HFKG, der Staatsvertrag der FHNW und der Gesamtarbeitsvertrag GAV. Demgemäss setzt die FHNW Diversity als Querschnittsthema in allen vier Leistungsbereichen (inhaltliche Handlungsebene) sowie in ihrer Organisation (betriebliche Handlungsebene) um und trägt zur Verwirklichung von Demokratie, Grundrechten und Bildungsgerechtigkeit bei. Sie fördert Diversity durch den Aufbau von Kompetenz, Reflexion und Handlungsbereitschaft sowie die Umsetzung von Projekten. Zudem pflegt sie den offenen Dialog über disziplinäre, institutionelle und nationale Grenzen hinweg und nutzt die Expertise innerhalb und ausserhalb der Organisation.

Die FHNW verfolgt ein umfassendes Verständnis von Diversity. Sie versteht Diversity als Konzept, demgemäss die Vielfalt und Unterschiedlichkeit von Studierenden und Mitarbeitenden geschätzt und als Ressource und Vorteil für die Entwicklung der Hochschule genutzt wird. Zudem beinhaltet Diversity als Konzept auch das kritische Potenzial, Fragen von Gerechtigkeit, Zugang zu Ressourcen und Verteilung von Macht zu adressieren und Zugangs- und Ausschlussmechanismen sowie Machtverhältnisse oder Wirkungsweisen von Rassismus, Sexismus, Ableismus, Homophobie und Xenophobie zu hinterfragen.

Die FHNW bekennt sich zu einer mehrdimensionalen Definition von Vielfalt. Dimensionen wie Alter, Behinderung, Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung, soziale Herkunft, Migrationsgeschichte und Religion wirken parallel und gleichzeitig als Strukturkategorien, interagieren und überschneiden sich im Sinne der Intersektionalität. Sie widerspiegeln soziale Ungleichheiten, verändern sich und können verändert werden. Im situativen Kontext spielen weitere Dimensionen wie z.B. Arbeitsort, Fachbereich, familiäre Situation, Netzwerke oder Funktion eine Rolle. Relevant sind Unterschiede aus einer Diversity-Perspektive, wenn sie Menschen in Bezug auf den Zugang zu Ressourcen, bei der Bearbeitung von Aufgaben, der Erreichung von Zielen oder der Interaktion im Weg stehen. Im Sinne eines Diversity Mainstreaming wird an der FHNW Diversity als Teilaspekt nachhaltiger Entwicklung, als Querschnittsthema und als Führungsaufgabe betrachtet. Es wird auf allen Ebenen einbezogen, wie sich Strukturen, Prozesse und

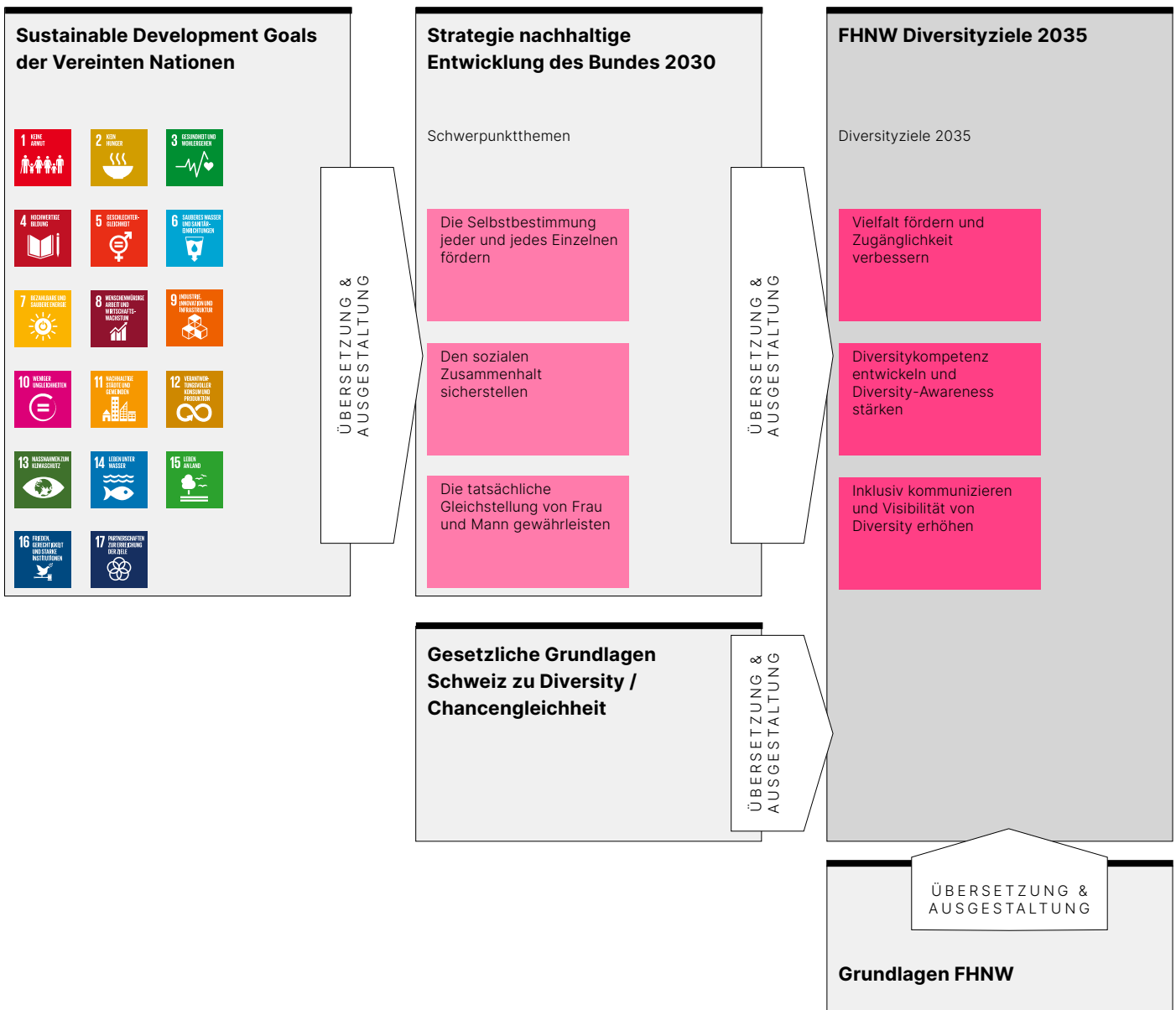
Massnahmen auf verschiedene Menschen unterschiedlich auswirken. Des Weiteren versteht die FHNW Diversity im Sinne eines Kompetenzziels. Diversitykompetenz bezeichnet dabei die Sensibilität, die Reflexionsfähigkeit und das Handlungswissen in Bezug auf relevante Unterschiedlichkeit, Ausschlussmechanismen und Benachteiligungen sowie die Förderung von mit Vielfalt verbundenen Potenzialen.

### 2.2. FHNW Strategie 2035

Die FHNW formuliert in ihrer Strategie 2035 die Vision, offen, dialogisch und gestaltend Zukünfte zu bilden. Dabei bekennt sie sich zu ihrer besonderen Verantwortung für die Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen. Sie nimmt ihre Rolle als Mitgestalterin des gesellschaftlichen Wandels wahr und greift zentrale, miteinander verschränkte Themen wie Nachhaltigkeit und Diversität mit Wissen, Ressourcen und Kompetenzen auf. Die explizite Multidisziplinarität stellt dabei für die FHNW einen grossen Wert und einen Wettbewerbsvorteil dar. Sie profitiert in Lehre und Forschung von der Diversität der Disziplinen und nutzt ihr Potenzial, um eine neue Generation auszubilden bzw. Mitarbeitende zu beschäftigen und zu gewinnen, die nachhaltig sowie inklusiv denken und handeln. Die FHNW trägt dadurch entscheidend zur Transformation hin zu einer nachhaltigen Entwicklung sowie zum sozialen und wirtschaftlichen Wohlergehen unserer Gemeinschaft bei. Sie versteht sich als integrativer Arbeits-, Studien- und Begegnungsort, wo der Wert der Vielfalt erkannt, geschätzt und gelebt wird und in welchem sich alle zugehörig fühlen. Inklusion, Bildungsgerechtigkeit und Chancengleichheit sind integrale Bestandteile exzellenter Lehre und Forschung sowie des eigenen Organisationsverständnisses. Diversität wird systematisch in allen Kernprozessen und Leistungsaufträgen berücksichtigt. In den strategischen Leitzielen der Strategie FHNW 2035 ist Diversity als Handlungsfeld integriert. Zudem sind im gemeinsam entwickelten Orientierungsrahmen für die Zusammenarbeit und Führung an der FHNW Kulturelemente wie z.B. «Vielfalt schätzen und aktiv nutzen» sowie «Vertrauen schenken und schaffen» fest verankert.

# 3. FHNW Diversityziele 2035

Auf Basis der allgemeinen sowie FHNW-spezifischen Grundlagen ergeben sich für die folgenden Jahre drei übergeordnete Diversityziele, die es durch verschiedenste Massnahmen zu erreichen gilt:



### **3.1. Ziel 1: Vielfalt fördern und Zugänglichkeit verbessern**

Die FHNW versteht sich als Organisation, welche die vielfältigen Potentiale ihrer Angehörigen wertschätzt und fördert, unabhängig von Diversitydimensionen wie Alter, Behinderung, Geschlechtsidentität, sozialer Herkunft, Migrationsgeschichte, Religion oder sexueller Orientierung. Sie fühlt sich den Grundsätzen der sozialen Gerechtigkeit verpflichtet und möchte die sich im steten Wandel befindende diverse Zusammensetzung der Gesellschaft abbilden und das Potenzial aller nutzen. Diversität wird als transversale strategische Priorität erachtet und trägt zur Förderung sozialer Nachhaltigkeit bei. Um diesbezüglich notwendige inklusive Arbeits- und Studienbedingungen zu gewährleisten, hat die FHNW bereits ein entsprechendes Diversitymanagement institutionalisiert. Die Stabstelle Diversity sowie die Diversitybeauftragten der Hochschulen eruieren laufend, wo konkrete Fördermassnahmen, Nachteilsausgleich oder kokonstruktive Anpassungen notwendig sind und setzen entsprechende Massnahmen um. Ein besonderes Augenmerk gilt dabei der Gleichstellung der Geschlechter in MINT-Fächern sowie generell auf Führungsebene bzw. in Leitungspositionen. Die vielfachen Bemühungen wie z.B. die paritätische Besetzung der Findungskommissionen, die Aufnahme von prozentualen Zielvorgaben bezüglich Stellenbesetzungen ab Funktionsstufe 19 in die Leistungsvereinbarungen mit dem Direktionspräsidenten oder die Umsetzung des Projekts «KarriereStart FH» erwirkten bisher eine geringe Zunahme des prozentualen Frauenanteils; letzterer betrug in Leitungspositionen 2023 30,4%, bei Professorinnen 30,2%. Es bestehen noch immer systemische Hürden und Ungleichheiten in den Strukturen, Rahmenbedingungen und Organisationskulturen der Hochschulen. Gleichzeitig rückte in den letzten Jahren aufgrund geopolitischer Entwicklungen die Frage der Hochschulzuganglichkeit für Geflüchtete in den Fokus. Mit dem Projekt «Integral» wurde an der Hochschule für Technik FHNW ein Brückenangebot für hochqualifizierte Geflüchtete aufgebaut.

Die FHNW möchte ihre Bemühungen verstärken, allen jetzigen und zukünftigen FHNW-Angehörigen die gleichen Chancen zu geben. Dies bedeutet, dass die Zugänglichkeit und Zugänglichkeitsbedürfnisse für marginalisierte Gruppen zu Studium und Arbeit vermehrt thematisiert, erkannt und stetig

optimiert werden müssen. Neben der Förderung der Geschlechtergerechtigkeit auf allen Ebenen muss beispielsweise die Unterstützung von hochqualifizierten Geflüchteten, Studierenden und Mitarbeitenden mit Betreuungsaufgaben, mit Migrationsgeschichte, mit Behinderungen sowie First-Generations-Studierenden und anderen benachteiligten Gruppen in Prozessen, Strukturen und Projekten mittels gezielter Massnahmen umgesetzt werden. Hürden und Ungleichheiten gilt es als Teil eines systemischen Wandels in den Strukturen, Infrastrukturen, Rahmenbedingungen und Organisationskulturen der Hochschulen abzubauen; es bedarf sowohl einer diversitätsgerechten Personalentwicklung als auch der Überprüfung von Zulassungsbedingungen und Studienmodalitäten.

### **3.2. Ziel 2: Diversitykompetenz vermitteln und Awareness stärken**

Die FHNW betrachtet Vielfalt als eine wertvolle Ressource und Chance. Sie fördert den Einbezug unterschiedlicher Hintergründe und Erfahrungen und damit Verständnis und Toleranz für andere Perspektiven. Der Kontakt mit verschiedenen Ideen und Sichtweisen stärkt kritische Denkfähigkeiten, ermöglicht, Probleme aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten, hilft, fundierte Entscheidungen zu treffen und eröffnet zugleich kreative, zukunftssträchtige Lösungsansätze. Neben zahlreichen Sensibilisierungsworkshops, Awarenesskampagnen oder Aktionstagen wie dem Sexual Harassment Awareness Day, dem Tag gegen Rassismus oder dem Pride Month schafft die FHNW bereits jetzt mit dem Veranstaltungsformat «INCLUDO – wir sind alle» hochschulübergreifend einen Raum für FHNW-Angehörige, um über Diversity, Awareness sowie soziale Nachhaltigkeit zu lernen, sich auszutauschen und zu verbinden.

Ziel der FHNW ist es, die Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung bezüglich Diversity für alle FHNW-Angehörigen weiter zu stärken, um so letztlich eine inklusive, vielfältige, diskriminierungsfreie und zukunftsorientierte Bildung und Arbeit zu gewährleisten. Sensibilisierungsmassnahmen, Schulungen sowie Informations- und Diskussionsveranstaltungen sollen dazu beitragen, durch Erkenntnisgewinn und Selbstreflexion Stereotypen abzubauen und ein respektvolles Umfeld zu schaffen, das die persönliche Integrität der einzelnen Person schützt. Führungspersonen haben gerade hier eine Vorbildfunktion inne, müssen – wie unter

anderem in den Kulturelementen für Zusammenarbeit und Führung erläutert – für ein wertschätzendes und vertrauensvolles Miteinander sorgen und bei Konflikten oder Verletzungen ihre Fürsorgepflicht und Führungsverantwortung wahrnehmen. Diese Rolle gilt es mit supportiven Massnahmen verstärkt zu begleiten.

### **3.3. Ziel 3: Inklusiv kommunizieren und Visibilität von Diversity erhöhen**

Sprache in Wort und Bild passt sich seit jeher unseren gesellschaftlichen Realitäten an, sie prägt unsere Wahrnehmung, formt unser Denken, schafft Realitäten, entwickelt sich weiter. Sprache hat Einfluss auf Sichtbarkeit und Unsichtbarkeit von Personen mit unterschiedlichen Identitäten. Die FHNW trägt hier eine besondere Verantwortung und wirkt als Impulsgeberin; inklusiv, respektvoll und wertschätzend zu kommunizieren, bildet einen Grundpfeiler ihrer Hochschulkultur. Mit dem Sprachkompass hat die FHNW 2023 ein Tool geschaffen, das Vorschläge, Reflexionsanregungen und Empfehlungen für eine inklusive Kommunikation gibt. Dennoch fehlt es in Bereichen wie zum Beispiel barrierefreier oder geschlechtsneutraler Sprache an Wissen und Umsetzung, weshalb diesbezügliche Bestrebungen weiter forciert werden müssen. Zudem mangelt es an der Sichtbarkeit von Menschen unterschiedlicher Hintergründe und Identitäten innerhalb der FHNW; diese gilt es zu erhöhen, indem auf allen Kommunikationsebenen und in allen Kommunikationsformaten darauf geachtet wird, alle Menschen einzuschliessen und deutlich zu machen, wer gemeint und angesprochen wird. Dies beinhaltet die Anerkennung und Wertschätzung der vielfältigen Beiträge, die jede Person zur Hochschulgemeinschaft leistet. Zugleich verfolgt die FHNW das Ziel, internen wie externen Personen eine bessere Orientierung zu geben, wie und wo Diversity an der FHNW berücksichtigt wird, wie und wo supportive Angebote und Massnahmen umgesetzt werden und welche Barrieren oder Hürden nach wie vor bestehen.



## 4. Umsetzung Diversityziele 2035

Die gesetzten drei Diversityziele erfordern eine klare strategische Planung. Um diese Ziele und damit effektive nachhaltige Veränderungen zu erreichen, sind mehrjährige Aktionspläne (2025–2028, 2029–2032, 2033–2035) unerlässlich. Sie dienen als Umsetzungs- und Steuerungsinstrumente, sind verbindlich und legen den Weg zu den Zielen fest. Sie sind in Zeiträume unterteilt und enthalten heruntergebrochene Subziele, welche mit konkreten Massnahmen hinterlegt sind. Um nachhaltige Fortschritte zu erzielen, ist es wichtig, Aktionspläne aufeinander aufbauend zu gestalten. Dies bedeutet, dass jeder neue Plan die Erfahrungen und Erkenntnisse aus vorherigen Massnahmen berücksichtigt. Die kontinuierliche Anpassung und Verbesserung ermöglichen der FHNW eine stetige Lernkurve. Mittels Evaluationen und Bedarfsanalysen werden

bestehende oder allfällige neue Herausforderungen identifiziert, die Subziele überprüft und ggf. erweitert, Massnahmen weitergeführt, feinjustiert oder neu entwickelt.

### 4.1. Umsetzungsschwerpunkte Subziele 2025–2035

Zur Erreichung der drei übergeordneten Ziele «Vielfalt fördern und Zugänglichkeit verbessern» (Ziel 1), «Diversitykompetenz entwickeln und Awareness stärken» (Ziel 2) sowie «Inklusiv kommunizieren und Visibilität von Diversity erhöhen» (Ziel 3) werden in den Aktionsplänen Subziele formuliert, welche kontinuierlich weiterentwickelt und angepasst werden. Die vollständige Erreichung dieser Subziele ist gemäss untenstehender Tabelle terminiert:

	2025–2028	2029–2032	2033–2035
<b>Ziel 1: Vielfalt fördern und Zugänglichkeit verbessern</b>			
1 Die Bildungschancen für geflüchtete Studierende sind verbessert.			
2 Die «Soziale Selektivität bei Studierenden» ist abgebaut und das School-Belonging und damit die Performance bei allen Studierenden wird gestärkt.			
3 Die FHNW hat ihren Frauenanteil Leitungsebene A/B sowie Professorinnenanteil bis 2028 um 5% erhöht.			
4 Lehrmaterialien an den Hochschulen der FHNW stehen weitgehend E-accessible zur Verfügung.			
5 Die zentrale Lehrinfrastruktur an der FHNW und den Hochschulen der FHNW wird explizit unter Berücksichtigung von Aspekten der E-Accessibility weiterentwickelt.			
6 Die FHNW-Bauten sowie das FHNW-Gelände sind weitgehend barrierefrei gestaltet.			
7 Die FHNW handelt als Arbeitgeberin und Ausbilderin familienfreundlich.			
<b>Ziel 2: Diversitykompetenz entwickeln und Awareness stärken</b>			
8 Studierende und Mitarbeitende werden laufend befähigt, diversitykompetent und -sensibel zu handeln.			
<b>Ziel 3: Inklusiv kommunizieren und Visibilität von Diversity erhöhen</b>			
9 Die FHNW macht Diversity in ihrer internen und externen Kommunikation sichtbar.			

## 5. Aktionsplan Diversity 2025–2028

Subziel	Massnahme	Abschluss Massnahme	Lead
<b>Ziel 1: Vielfalt fördern und Zugänglichkeit verbessern</b>			
<b>1. Die Bildungschancen für geflüchtete Studierende sind verbessert.</b>	– An mindestens drei Hochschulen der FHNW werden Angebote realisiert, welche dazu beitragen, dass mehr hochqualifizierte geflüchtete Menschen ein Studium an der FHNW aufnehmen können.	2028	Teilprojekt PgB «Chancengerechtigkeit»; Lead Teilprojekt: HSW FHNW Koordination Diversity
<b>2. Die «Soziale Selektivität bei Studierenden» ist abgebaut und das School-Belonging und damit die Performance bei allen Studierenden wird gestärkt.</b>	– Entwicklung eines Inklusionsmonitorings, das den Hochschulen u.a. zur Evaluierung von Massnahmen bezüglich Verringerung sozialer Selektivität dient.	2026	Teilprojekt PgB «Chancengerechtigkeit»; Lead Teilprojekt: HSW
	– Erarbeitung von Best Practice Massnahmen zum Abbau sozialer Selektivität und Stärkung von School Belonging.	2027	FHNW Koordination Diversity
<b>3. Die FHNW hat ihren Frauenanteil Leitungsebene A &amp; B sowie Professorinnenanteil bis 2028 um 5 % erhöht.</b>	– Talentscouting und -entwicklung professionalisieren, um den Frauenanteil insbesondere an MINT-Hochschulen zu erhöhen.	2028	Teilprojekt PgB «Chancengerechtigkeit»; Lead Teilprojekt: APS
	– Analyse zu Barrieren und Lösungen, wie Talente im untervertretenen Geschlecht identifiziert und entwickelt werden können.	2026	s. o.
	– Gemeinsam mit relevanten Stakeholdern Massnahmen entwickeln, umsetzen und evaluieren.	2027	s. o.
	– Der angestrebte Frauenanteil Neueintritte auf Stufen 19/20 wird hochschulspezifisch in den Leistungsvereinbarungen festgehalten.	2028	DP
<b>4. Lehrmaterialien an den Hochschulen der FHNW stehen weitgehend E-accessible zur Verfügung.</b>	– Es werden für den Aufbau von Fachkompetenzen bzgl. digitale Barrierefreiheit entsprechende Supportangebote für Lehrende aufgebaut (Ansprechperson, Selbstlernkurse etc.).	2028	Teilprojekt PgB «Chancengerechtigkeit»; Lead Teilprojekt: HSA
<b>5. Die zentrale Lehrinfrastruktur an der FHNW und den Hochschulen der FHNW wird explizit unter Berücksichtigung von Aspekten der E-Accessibility weiterentwickelt.</b>	– Die Web Content Accessibility Guidelines (WCAG-Richtlinien) sind den zentralen Akteur*innen bekannt.	2026	FHNW Leitung CIT, FHNW Leitung Beschaffung

Subziel	Massnahme	Abschluss Massnahme	Lead
<b>Ziel 1: Vielfalt fördern und Zugänglichkeit verbessern</b>			
<b>6. Die FHNW-Bauten sowie das FHNW-Gelände sind weitgehend barrierefrei gestaltet.</b>	– Bestehende Gebäude werden hinsichtlich bestehender Barrieren überprüft; basierend auf dieser Erhebung wird ein Massnahmenkatalog erarbeitet und werden in Abstimmung mit den Gebäude-eigentümer*innen bestehende Barrieren schrittweise beseitigt.	2026	FHNW Leitung Infrastruktur / Campusleitungen / FHNW Koordination Diversity
	– Es wird eine Checkliste zur Gewährleistung von Barrierefreiheit bei Neu- und Umbauten erstellt und kommuniziert.	2025	FHNW Leitung Infrastruktur / Campusleitungen / FHNW Koordination Diversity
<b>7. Die FHNW handelt als Arbeitgeberin und Ausbilderin familienfreundlich.</b>	– Bestehende Massnahmen und Angebote im Bereich Familienfreundlichkeit werden nach innen und aussen sichtbar gemacht.	2026	FHNW Leitung Personal / FHNW Koordination Diversity
	– Gemeinsam mit den Hochschulen wird ein Konzept erarbeitet, wie pflegende Angehörige in Studium und Arbeit besser unterstützt werden können.	2027	FHNW Koordination Diversity / FHNW Leitung Personal / Ressort Ausbildung

Subziel	Massnahme	Abschluss Massnahme	Lead
<b>Ziel 2: Diversitykompetenz entwickeln und Awareness stärken</b>			
<b>8. Studierende und Mitarbeitende werden laufend befähigt, diversitykompetent und -sensibel zu handeln.</b>	– Für FHNW-Angehörige wird ein hochschulübergreifendes Lern- und Wissensgefäss zu «Diversitykompetenzen und Community-Learning» entwickelt und angeboten.	2025	Teilprojekt PgB «Chancengerechtigkeit»; Lead Teilprojekt: HSA
	– Es werden jährlich Schulungen und Sensibilisierungskurse für die verschiedensten Zielgruppen zu Diversitythemen wie z.B. Antirassismus, Antidiskriminierung, Barrierefreiheit, Schutz der persönlichen Integrität angeboten.	2028	FHNW Koordination Diversity
	– Führungspersonen werden mittels spezifischer Sensibilisierungskurse und -angebote für ihre Rolle und Fürsorgepflicht zum Schutz der persönlichen Integrität geschult.	2028	FHNW Koordination Diversity / FHNW Leitung Personal
	– Ein partizipatives Radio / Podcastprojekt wird entwickelt, welches diversitätsorientierte Bildung in Hochschule, Schule und Weiterbildung fördert.	2026	Teilprojekt PgB «Chancengerechtigkeit»; Lead Teilprojekt: PH
<b>Ziel 3: Inklusion und Teilhabe sichern</b>			
<b>9. Die FHNW macht Diversity in ihrer internen und externen Kommunikation sichtbar.</b>	– Es wird eine FHNW Diversitylandkarte entwickelt und in die Website FHNW integriert, um über Zugänglichkeiten, Support- und Infrastrukturen zu informieren.	2026	FHNW Koordination Diversity / FHNW Leitung Kommunikation
	– Diversityangebote und -informationen werden in Welcome- und Onboarding-Packages integriert.	2026	FHNW Leitung Personal / HS HR-Verantwortliche & Leitungen Studienadministration
	– Es wird jährlich eine Awarenesskampagne (Diversity / Persönliche Integrität / Antirassismus ect.) realisiert.	2028	FHNW Leitung Kommunikation / FHNW Koordination Diversity
	– Es werden Bilder für das FHNW Branding-Portal produziert, die Diversität abbilden.	2025	FHNW Leitung Kommunikation / FHNW Koordination Diversity

## 6. Reporting und Qualitätsmanagement

Zur Überprüfung der in den Aktionsplänen formulierten Subziele sowie zur Wirksamkeitsüberprüfung der diesbezüglichen Massnahmen wird jährlich in der Direktionssitzung berichtet. Die Diversityziele 2035 werden in das Qualitätsmanagement der FHNW integriert und in allen diesbezüglich relevanten Prozessen berücksichtigt.

# Impressum

**FHNW Diversityziele 2035 &  
Aktionsplan Diversity 2025–2028**

© Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW  
Gestaltung und Satz: AnDiCo Lab HGK Basel FHNW



Die Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW  
setzt sich aus folgenden Hochschulen zusammen:

- Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW
- Hochschule für Architektur, Bau und Geomatik FHNW
- Hochschule für Gestaltung und Kunst Basel FHNW
- Hochschule für Informatik FHNW
- Hochschule für Life Sciences FHNW
- Hochschule für Musik Basel FHNW
- Pädagogische Hochschule FHNW
- Hochschule für Soziale Arbeit FHNW
- Hochschule für Technik und Umwelt FHNW
- Hochschule für Wirtschaft FHNW

Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW  
Bahnhofstrasse 6  
CH – 5210 Windisch

