

EINE GUTE INSTITUTION:



DENKT
STRUKTUR
ALS
EINEN
PROZESS
IST
FLEXIBEL
UND
TRANSPARENT
SENSITIV

DENKT

ZAHLT FAIRE LÖHNE FÜR ARBEIT (JEDLICHE)

MACHT AUSFLÜGE, GEHT RAUS, BIETET AUSSICHTEN AUS SICH HERAUS

IST EIN: $M^m H_R Z^{\sum} E_{\cup} K^R A_{\cup} M$

ARBEITET



DARAN

REPRODUZIERT NICHT (NUR) DIE FREIHEIT DES MARKTES, SONDERN SCHAFFT AKTIV AUSGLEICH

TEILT ES SICH SO EIN, DASS SIE SICH **MITTEILT** (UND WIR UNS AUCH)

IST UNERREICHT

SCHAFFT SICHERHEIT FÜR DIE UNSICHEREN

UND VERUNSICHERT DIE ZU SICHEREN

ZERBRICHT DEN SPIEGEL

IST NIE DIVERS GENUG

SORGT SICH UM INHALTE UND UM  DIE SICH UM INHALTE SORGEN

CARES UND FRAGT: WHO CARES?

IST GEGEN DIE VEREINZELUNG – IST ANTI-BUBBLE

UNTERSCHIEDET OHNE DISKRIMINIERUNG, DIFFERENZIERT OHNE UNTERSCHIED, ENTSCHIEDET VERSCHIEDEN

IST IM WERDEN – IST MEHR KULTUR ALS TRADITION

HAT DIE GENERELLE HALTUNG: **DAS IST MÖGLICH**, DIE FRAGE IST NUR WIE

BREAKS THE GENDER BINARY!

MACHT ES DIR LEICHT, AUCH WENN SIE SCHWERFÄLLIG IST

HAT UND NIMMT SICH ZEIT

IST PROFESSIONELL UND BEDINGT KEINE PROFESSIONS-MONOGRAMIE

KANN ERNSTHAFT SEIN, MACHT UND VERSTEHT SPASS – HAT WITZ

KEEPS CALM EVEN NAKED

ist nicht HARD-CODED

ist OPEN-SOURCE

KOOPERIERT UND SUCHT KOOPERATIONEN

WEISS: ES IST AUCH IHR PROBLEM

Dieser Massnahmenkatalog versammelt Ansätze und Instrumente, die unsere Institution für die Gewährleistung und Anerkennung von Diversität als dringlich und wichtig erachtet. Die HSLU D&K will sich für die Umsetzung dieser Massnahmen engagieren und eine Awareness-Culture pflegen, die auf einer fördernden und selbstkritischen Auseinandersetzung mit Diversität beruht.

MASSNAHMENKATALOG HSLU D&K AN DER LÄTISER DIVERSITÄT

ADMINISTRATION (BETRIEBSKOMMUNIKATION)

- die Hochschule fördert die **Zugänglichkeit** und überprüft die Zulassungsmodalitäten zum Studium
- informiert proaktiv über den **Nachteilsausgleich** sowie über existierende Anlaufstellen und sorgt für **Barrierefreiheit**
- setzt sich für mehr **Verständlichkeit, Mehrsprachigkeit** und eine **Inklusive Bezeichnungspraxis** ein (Mailings, Formulare, Dokumente, Anschreiben etc.)
- berührt sich um die **optionale Sichtbarkeit** von **Angeworbenen** (HSLU-Card, Email-Unterschriften etc.) und um deren Kommunikation (bei Vorstellungsrunden, Mailunterschriften etc.)
- kümmert sich um die **unbürokratischen Namens- und Pronomenänderungen** (u.a. bei Mailadressen, Klassenlisten, Zoom etc.) – angesichts der mehrfachen administrativen Verknüpfung geht es dabei um die sichtbare Ebene
- fördert gezielt **Diversität** und **Chancengleichheit** bei der **Adressierung** von **Stellenausschreibungen** und erarbeitet dafür eine entsprechende Handreichung



Verfasst von:

- Marina-Belobrovaia
- Stella Bofin
- Birkena Buqaj
- Meline Hauswirth
- Tessa Henggeler
- David Herren
- Mila Sol Jarkovich
- Laura Jana Luterbach
- Rachel Mader
- Lou Sandmeier
- Tymoteusz Sasha Tryzno
- Margot Vieli
- Julie von Wegen

(in alphabetischer Reihenfolge)

K++V, Version August 2022
Gestaltung: Tymoteusz Sasha Tryzno

INSTITUTIONELLE INFRASTRUKTUR:

- schafft eine **räumlich** sowie **online** erreichbare **Anlaufstelle**, die als anonyme Melde- und Beratungsstelle den HSLU D&K-Angehörigen zur Seite steht
- die Hochschule errichtet eine **Diversity-Gruppe** anstelle der bisherigen Diversity-Beauftragten, bestehend aus mehreren Personen diverser fachlicher und persönlicher Hintergründe. Die Gruppe agiert beratend im Hinblick auf das Curriculum, Einstellungsverfahren, die Institutstruktur und die Kommunikation
- führt **genderneutrale Toiletten** ein und setzt **Barrierefreiheit** aller Hochschulräumlichkeiten um

PERSONAL:

- Die Hochschule fördert gezielt **Diversität** und **Chancengleichheit** durch die **Adressierung** von **Stellenausschreibungen**. Sie erarbeitet hierfür eine prozedere an (u.a. Einseit der Diversity-Gruppe bei allen Einstellungsverfahren)
- diversifiziert die Gestaltung der **Anstellungsverhältnisse** (mit Rücksicht auf Bedürfnisse)
- führt regelmässige **obligatorische Weiterbildungen** für die **Mitarbeiter*innen** der HSLU D&K zu Diversity-Themen ein (von Internen / externen Expert*innen geleitet)
- bindet Studierende** themenspezifisch in Lehrangebote, Gremien und weitere institutionelle Gefässe über das Studium hinaus mit entsprechender Entlohnung ein

LEHRE:

- Die Hochschule setzt sich für die **Diversifizierung** der **Lehrinhalte** und des **Lehrkörpers** ein (unter Einbezug der Diversity-Gruppe)
- bindet Studierende** themenspezifisch in die Lehre über das Studium hinaus ein, mit entsprechender Entlohnung
- reflektiert die in der Lehre dominierenden Kunstbegriffe und erweitert die bisherigen **Bezugssysteme**
- nimmt **aktuelle Diskurse** zu den genannten Themen ins **reguläre Curriculum** in Form von Pflicht- und Wahlpflichtmodulen auf
- etabliert **Diversität** als **Qualitätsmerkmal** der Lehre
- führt **verbindliche Richtlinien** zum **Sprachegebrauch** ein und passt sie stetig den sozialen Tatsachen an – bei Ansprachen, im Unterricht, beim Verfassen von Theorienarbeiten sowie bei Vorstellungsrunden (inklusive Bezeichnungen, Nennung von Pronomen, gendergerechte Formulierungen etc.)

FORSCHUNG:

- Die Hochschule engagiert sich für die **Diversifizierung** der **Forschungsinhalte** und Forschungsgruppen
- bindet Studierende** themenspezifisch in die Forschung über das Studium hinaus ein mit entsprechender Entlohnung
- reflektiert die in der Forschung dominierenden Kunstbegriffe und **erweitert** die bisherigen **Bezugssysteme**
- lanziert **Projekte** und **Initiativen** zu **Diversität** und Förderung der praxisbasierten Forschung

Transgressiv bezeichnet die Überschreitung von geltenden Konventionen und etablierten Verhaltensmustern.

Pronomen unterscheiden sich von Person zu Person. Neben sie/ih/er und er/ihn gibt es weitere wie «sier», «ier», «hen», «they» u.v.a. Es gibt aber auch Menschen, die keine Pronomen gebrauchen und stattdessen ihren Vornamen anstelle von Pronomen verwenden. Ausschlaggebend dabei ist immer die Selbstdefinition. Unbürokratische Änderung der Personalpronomen wird seit 2021 an Waadtländer Schulen praktiziert: <https://www.instagram.com/p/CXa0rgbIKMD/> [22.07.2022].

Professionsmonogamie ist der Anspruch einer Institution für ihre Angestellten einzig zu sein, also bspw. primär Vollzeitstellen anzubieten oder generell Umstände zu schaffen, die fordern, dass das ganze Leben auf diese eine Stelle ausgerichtet werden muss. Dieser Anspruch widerspricht oft grundsätzlich verschiedenen Formen von interdisziplinärem Schaffen und auch Teilnahme an einem Arbeitstag trotz jeweils verschiedener Lebensumstände.

THEMATISCHE DISPLAYS:

- Die Hochschule lanciert eine **jährliche Ausschreibung** für künstlerische Manifestationen jeglicher Form zur Sichtbarkeit von Diversität. Die Ausschreibung richtet sich an alle Studienrichtungen von D&K und unterstützt ausgewählte Projekte mit finanziellen Beiträgen (Auswahlverfahren wird begleitet durch Diversity-Gruppe und externe Expert*innen)
- initiiert **Plakate-, Stickers-Kampagnen** sowie regelmässige Beispiele des **Displays** in der Cafeteria zu Diversität (Ausschreibungen werden durch Diversity-Gruppe kuratiert)

GLOSSAR:

- Awareness Culture** steht für eine stetige selbstkritische Wahrnehmung aktueller Verfasstheit von Personen, Gruppen und Umgebungen sowie für die Ergreifung der daraus resultierenden Handlungsimplicationen.
- Barrierefreiheit** berücksichtigt alle Ausprägungen von persönlichen Möglichkeiten und Fähigkeiten und gestaltet die Umgebungen diesen entsprechend.
- Diskriminierungsfreie Sprache** bildet die gesellschaftliche Realität ab und prägt sie zugleich massgeblich mit. Sie ist antirassistisch, berücksichtigt nichtbinäre Genderidentitäten, wird Personen mit Behinderung gerecht, sie passt sich den Bedürfnissen von Menschen an und orientiert sich an ihren Selbstbezeichnungen. Empfehlung hierzu: Sprachleitfaden von K++V: <https://biog.hslu.ch/gendergap/sprachleitfaden/> [22.07.2022].