

«Gespräche über Diversity gehören bei uns zum Alltag»

An der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik (HfH) in Zürich wird Diversity gelebt. Chantal Deuss, Leiterin der Stabsstelle Gleichstellung & Diversity, erzählt mehr.



Chantal Deuss
Leiterin der Stabsstelle Gleichstellung & Diversity
Hochschule für Heilpädagogik (HfH)

Frau Chantal Deuss, warum darf Diversity im Hochschulbetrieb nicht vernachlässigt werden?

Hochschulen haben eine zukunftsweisende gesellschaftliche Vorbildfunktion und nehmen ihre Verantwortung ernst. Hochschulpolitisch gilt Diversity als ein zentraler Aspekt für die Exzellenz Schweizer Hochschulen und wird mit einem Förderprogramm von swissuniversities vorangetrieben.

Mit ihrer Diversity Policy bekundet die HfH eine klare Haltung und Praxis: Alle Menschen haben an unserer Hochschule die gleichen Rechte und Entwicklungsmöglichkeiten unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung und Identität, Alter, Hautfarbe, nationaler und sozialer Herkunft und Behinderungen oder chronischen Krankheiten.

An der HfH sind hauptsächlich Frauen eingestellt, allgemein sind im Berufszweig der Heilpädagogik Frauen in der Mehrheit. Vereinfachen diese Voraussetzungen Gespräche über Diversity?

Die HfH beschäftigt sich mit dem Thema Inklusion und gründet auf einer diversitätssensiblen Tradition. Gespräche über Diversity gehören bei uns zum Alltag. Mit dem Frauenanteil im Studium und im Betrieb hat dies nichts zu tun. Zentral für eine engagierte Diskussion zum Thema ist die Haltung aller und dass die Hochschule

Raum für vielfältige Meinungsäusserungen bietet und den aktiven Austausch fördert. Diversity entwickelt sich nur unter der Voraussetzung diverser Ansichten, Erwartungen und Lösungsstrategien.

Auch die Inklusion von Menschen mit Behinderungen steht im Mittelpunkt. Wie wird diese an der HfH gewährleistet?

Studierende mit Beeinträchtigungen finden an der HfH verschiedene Möglichkeiten der angemessenen Unterstützung. Eine von vielen Massnahmen ist der Nachteilsausgleich im Studium, zum Beispiel in Form von einer Zeitgabe in Prüfungen.

Doch nicht nur in der Ausbildung, sondern in all ihren Angeboten beschäftigt sich die HfH mit der Weiterentwicklung unterschiedlicher Aspekte der Inklusion. Dazu gehören zum Beispiel die barrierefreie Infrastruktur, assistive Technologien und inklusive Sprache. Selbstverständlich ist die HfH auch Arbeitgeberin von Menschen mit Behinderungen.

Mit Sensibilisierungsevents machen Sie auf verschiedene Themen aufmerksam wie beispielsweise E-Accessibility. Wie ist die Idee dazu entstanden?

Stereotypen, unconscious biases, gläserne Decken, Barrieren – viele Wirkungen von Ungleichheitsaspekten sind uns nicht bewusst und spielen sich im

Hintergrund ab. Die Brown-Bag-Lunches Diversity der HfH sind ein niederschwelliges, öffentliches Angebot, wo wir mit Fachwissen und persönlichen Berichten von Betroffenen dazu einladen, eigene Vorstellungen zu reflektieren und den Weg ebnen, über den sinnvollen Umgang mit Diversity zu diskutieren. Wir nehmen Themen auf, welche Studierende und Mitarbeitende in ihrem beruflichen oder privaten Alltag beschäftigen. Am vergangenen Event haben wir über digitale Barrieren informiert. Wie surft man mit Hilfe eines Screenreaders und ohne Maus? Ein blinder Accessibility-Consultant liess die Gäste an seinem digitalen Alltag teilhaben.

Welche Karrieremöglichkeiten bietet die HfH?

Beispielsweise bin ich als Mitarbeiterin im wissenschaftlichen Personal der Hochschule in einer Referenzfunktion angestellt. Diese beschreibt die unterschiedlichen Tätigkeitsprofile und bestimmt die Rahmenbedingungen für Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten der Mitarbeitenden. Anhand meiner Referenzfunktion sehe ich, welche Qualifikationen und Tätigkeiten ich für die nächsten Schritte in der beruflichen Laufbahn anstreben kann. Mir gefällt besonders die Bandbreite der Aufgaben, die geprägt ist von Eigeninitiative und Eigenverantwortung. Die flachen Hierarchien erlauben einen grossen Gestaltungsspielraum, mit Projekten eigene Themenschwerpunkte und persönliche Kompetenzen in die Hochschulorganisation einzubringen. Auch

das administrative Personal hat vielfältige interne und externe Weiterbildungsmöglichkeiten. Die HfH beteiligt sich beispielsweise an einem Mentoringprogramm für Frauen in Führungspositionen.

Inwiefern macht das Diversity-Bewusstsein die HfH zu einer besseren Arbeitgeberin?

Mitarbeitendemit unterschiedlichen beruflichen und persönlichen Hintergründen treffen hier zusammen. In Projekten arbeite ich mit Dozierenden aus den Instituten und mit Fachkräften aus den Supportabteilungen, was zu spannenden Entwicklungen im Thema Diversity führt. Ich vertrete meine Arbeitgeberin in internationalen und nationalen Diversity-Netzwerken. Das ermöglicht mir mein Fachwissen stets à jour zu halten und wertvolle Beziehungen zu knüpfen.

Mit flexiblen Arbeitszeiten und Co-Leitungspositionen ermöglicht es die HfH, auch in Teilzeitpensen interessante und verantwortungsvolle Aufgaben zu übernehmen und fördert so die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

INTERVIEW **FATIMA DI PANE**

HfH Interkantonale Hochschule
für Heilpädagogik

“ Studierende mit Beeinträchtigungen finden an der HfH verschiedene Möglichkeiten der angemessenen Unterstützung.

Weiterführende Informationen über die Studiengänge und Karrieremöglichkeiten der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik Zürich sind zu finden unter [hfh.ch](https://www.hfh.ch).

Informationen zur Anmeldung für den nächsten Online-Brown-Bag-Lunch vom **22. April 2021** zum Thema Gewichtsdiskriminierung und Fatphobia sind ebenfalls zu finden unter [hfh.ch](https://www.hfh.ch).