

Einführung

Das WIAM verpflichtet sich eine integrative Kultur zu ermöglichen, die Gleichberechtigung fördert, Vielfalt begrüßt und ein Arbeits-, Lern- und soziales Umfeld bietet, in dem die Rechte und die Würde aller Mitarbeiter und Studierender respektiert werden.

Vertrauensperson für Gleichstellung und Diversität
Luca Koch

Kontakt:

<https://www.wiam.ch/über-uns#kontakt>

Allgemeine Richtlinien

1. WIAM verpflichtet sich, die Chancengleichheit zu gewährleisten.
2. WIAM formuliert und implementiert laufend Richtlinien und Praktiken zu diesem Zweck.
3. WIAM weiss um seine Verantwortung bezüglich Chancengleichheit gemäß den Gesetzen des Vereinigten Königreichs (UK) und der Schweizer Regierung (CH) und setzt diese um. Es ist ungesetzlich, direkt oder indirekt bei der Einstellung, Beschäftigung oder Ausbildung aufgrund von **Alter, Behinderung, Geschlechtsumwandlung, Ehe und Lebenspartnerschaft, Schwangerschaft und Mutterschaft, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Geschlecht und sexuelle Orientierung**¹ zu diskriminieren. WIAM ist bestrebt, proaktiv jede Form von ungerechter Diskriminierung in der Ausbildung oder Beschäftigung zu vermeiden.
4. WIAM garantiert, dass diese Haltung mit den Richtlinien des Schweizerischen Hochschulwesens bezüglich Chancengleichheit und Vielfalt übereinstimmt.

Verantwortung

5. Die Verantwortung für Chancengleichheit und Diversität innerhalb der Institution obliegt bei der Institutsleitung. Die Mitglieder der Programmleitergruppe, der Fachschafts-Gruppen und die Beauftragten für Gleichstellung und Diversität sind dafür verantwortlich, dass die Gleichstellungs- und Diversitätspolitik in ihrem Verantwortungsbereich umgesetzt wird.
6. Die Co-Direktoren oder sein Vertreter/seine Vertreterin ist dafür verantwortlich, alle Entscheidungen in Bezug auf Gleichstellung und Vielfalt in Beschäftigungsangelegenheiten zu treffen, die Überwachung der Wirksamkeit dieses Reglements zu koordinieren und allgemeine Leitlinien in Bezug auf dieses Reglement vorzugeben.
7. Das WIAM stellt sicher, dass alle Mitarbeiter*innen und Student*innen auf die Gleichstellungs- und Diversitätspolitik und -verfahren aufmerksam gemacht werden. Alle Mitarbeiter*innen und Studierenden des Instituts sind dafür verantwortlich, dass ihre Handlungen im Sinne der allgemeinen Politik ausgeführt werden. Sie können persönlich zur Rechenschaft gezogen werden, sollte es zu Beschwerden kommen.

¹ Dabei handelt es sich um die neun "geschützten Merkmale" des britischen Gleichstellungsgesetzes von 2010

8. Die Entwicklung und Umsetzung der Gleichstellungs- und Diversitätspolitik wird vom Direktor und der Programm-Leiter Gruppe kontrolliert.

Bewerbungen

9. Diese Richtlinie bezieht sich auf alle Aspekte der Beschäftigung und des akademischen Lebens, einschließlich Werbung, Einstellung, Bezahlung, Dienstbedingungen, Ausbildung, Vergünstigungen, Beförderungen, Beschwerde- und Disziplinarverfahren, Lehrplan, Pädagogik und Bewertung, Kursvalidierung und Zulassungspraxis.

10. Von Personen, die nicht bei WIAM angestellt sind, aber in die Aktivitäten der Institution involviert sind, wie z.B. Besucher*innen, Kund*innen, externe Auftragnehmer*innen usw., wird erwartet, dass sie innerhalb der Bedingungen der allgemeinen Richtlinien handeln.

11. Die Richtlinie gilt für die Behandlung aller, bestehender und zukünftiger Mitarbeiter*innen und Student*innen

Umsetzung

12. Konsultationen mit Mitarbeiter*innen und Student*innen sind ein notwendiger Bestandteil der Umsetzung der allgemeinen Richtlinie und der spezifischen Richtlinien und Verfahren. Da WIAM eine sehr kleine Institution ist, wird die Konsultation durch bereits bestehende Gremien (Teacher's Board, Programme Voice Group) durchgeführt.

13. Das Personal und die Studierenden werden während ihrer Einführung bei WIAM und in verschiedenen Abständen während ihrer Beschäftigung oder ihres Studiums über ihre Verantwortung in Bezug auf die Förderung und Umsetzung der Gleichstellungs- und Diversitätspolitik und -verfahren informiert.

14. Bei Problemen soll eine Weiterbildung angeboten werden, um bei der Umsetzung der Gleichstellungs- und Diversitätspolitik zu helfen.

15. Ratschläge zur Umsetzung der spezifischen Richtlinien können über das WIAM-Intranet und den Beauftragten für Gleichstellung und Diversität abgerufen werden.

Reklamationen

16. Jede Beschwerde, die in Bezug auf Ungleichheit vorgebracht wird, wird gemäß den Bedingungen der entsprechenden Beschwerdeverfahren behandelt, wobei der Schutz von Einzelpersonen zu berücksichtigen ist.

17. Beschwerden sind an die Beauftragte für Gleichstellung und Vielfalt zu richten.

18. Die Institution garantiert einen direkten und, falls gewünscht, anonymen Zugang zum Beauftragten für Gleichstellung und Vielfalt.