



Diversity-Konzept BFH

Vorschlag zuhanden der Fachhochschulleitung

Christoph Brunner, Isabelle Clerc, Sibylle Drack, Raphaela Hettlage
Version 1.1 Aufgrund des FHL-Entscheids vom 8.1.2019 überarbeitet

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|---|---------------------------------------------------------------------------|----|
| 1 | Ausgangslage | 3 |
| 2 | Bedeutung von Diversity für die BFH | 3 |
| 3 | Grundlagen | 4 |
| 4 | Diversity-Verständnis der BFH und Leitsätze | 5 |
| 5 | Diversity Management an Hochschulen | 7 |
| 6 | Massnahmen | 8 |
| | 6.1 Ebene BFH: Massnahmen in den vier Handlungsfeldern | 9 |
| | 6.2 Ebene Departemente | 9 |
| | 6.3 Initialisierung | 9 |
| 7 | Anhang | 10 |
| | 7.1 Grundlagendokumente Diversity | 10 |
| | 7.2 Themenspeicher mit Massnahmen zu den einzelnen Handlungsfeldern | 10 |
| | 7.3 Arbeitsgrundlage zur Erarbeitung eines Diversity-Konzepts für die BFH | 10 |
| 8 | Versionskontrolle | 11 |

1 Ausgangslage

Im Rahmen der Strategieumsetzung beschloss die Fachhochschulleitung 2017 die Erarbeitung eines Diversity-Konzepts für die BFH. Die Arbeiten bezüglich Chancengleichheit sollen auf weitere Dimensionen ausgeweitet und die nachhaltige Verankerung der Gleichstellung von Mann und Frau an der BFH nach Ablauf der direkten Unterstützung der Chancengleichheit durch den Bund Ende 2020 sichergestellt werden. Das Konzept soll die BFH bei der Umsetzung ihrer Leitgedanken unter Berücksichtigung der Vorgaben von Bund und Kanton unterstützen und Grundlagen für den diversity-freundlichen und diskriminierungsfreien Umgang mit den sechs Dimensionen Geschlecht, Alter, Herkunft, Behinderung, sexuelle Orientierung sowie Religion und Weltanschauung schaffen. Dadurch soll möglichst allen Angehörigen der BFH die gleichberechtigte Teilhabe am Hochschulalltag ermöglicht werden. Die Vielfalt der Studierenden und Mitarbeitenden wird dabei als Potential für Innovation und Entwicklung geschätzt.

Ein Kernteam bestehend aus Sibylle Drack (Leitung Chancengleichheit und Projektleitung), Christoph Brunner (HKB), Isabelle Clerc (W) und Raphaela Hettlage (Chancengleichheit) erarbeitete das Diversity-Konzept zusammen mit einem erweiterten Projektteam und einem Steuerungsausschuss zuhanden der Fachhochschulleitung.

Mit dem nun vorliegenden Konzept werden folgende Ziele verfolgt:

Gemeinsames Verständnis

- Das Konzept schafft die Grundlage für ein gemeinsames Verständnis von Diversity und Diversity Management an der BFH.

Handlungsmöglichkeiten

- Das Konzept definiert Handlungsfelder für die Hochschulentwicklung im Bereich Diversity und schlägt einzelne Massnahmen vor.

Lernende Organisation

- Das Konzept initiiert einen Prozess, der die BFH im Sinne einer lernenden Organisation zum Aufbau von Kompetenzen im Bereich Diversity Management führt.

Verankerung

- Ausgehend von einem gemeinsamen Diversity-Verständnis wird die Vernetzung verschiedener Akteurinnen und Akteure sowie die Implementierung in übergeordnete Prozesse gefördert. Zur Umsetzung werden bewährte Instrumente wie der Aktionsplan Chancengleichheit weiterentwickelt.

2 Bedeutung von Diversity für die BFH

«Diversity (Vielfalt) bezeichnet gesellschaftlich als relevant erachtete Gemeinsamkeiten und Unterschiedlichkeiten von Menschen (Geschlecht, soziale/ethno-nationale Herkunft, Alter, Behinderung, etc.) und bezieht sich auf deren Berücksichtigung und Anerkennung unter Bedingungen einer gleichberechtigten Teilhabe».¹

Hochschulen zeichnen sich durch ihren Doppelauftrag als Arbeitgeberin und Bildungsinstitution aus. Die aktuellen und zukünftigen gesellschaftlichen Entwicklungen betreffen die Hochschulen sowohl als Arbeits- als auch als Bildungsort. Veränderungen in der Arbeitswelt, gesellschaftliche und demographische Entwicklungen (wie Digitalisierung, Alterung, Migration etc.) erhöhen die Komplexität und die Vielfalt von Gesellschaft, Industrie und Wirtschaft. Auf individueller und struktureller Ebene werden dabei verschiedene Dimensionen von Vielfalt gleichzeitig relevant (Intersektionalität), die mit neuen Herausforderungen und Chancen einhergehen (z.B. Heterogenität der Studierenden). Hochschulen sind dabei im Zusammenwirken mit ihrem Umfeld mehrfach gefordert, einen konstruktiven Umgang und innovative sowie effiziente Antworten für den Umgang mit der genannten Komplexität und Vielfalt zu entwickeln, da sie die Gesellschaft, Wirtschaft und

¹ Diese Definition von Diversity (Vielfalt) wie auch der grösste Teil der Ausführungen in diesem Kapitel zu Diversity als wichtiger Aspekt der Hochschulentwicklung entstammt der Projektskizze für ein PgB Diversity 2021-2024, an der die Leiterin Chancengleichheit der BFH mitgearbeitet hat.

Industrie durch die Aus- und Weiterbildung von zukünftigen Fach- und Führungskräften, durch Forschung und Innovation massgeblich mitprägen.

Als wichtiger Aspekt von Hochschulentwicklung gilt es Diversität zu erkennen, aktiv zu gestalten und als Querschnittsthema zu nutzen. Dies erfordert Diversity-Kompetenzen in Lehre, Forschung und im Hochschulmanagement sowie das bewusste Anstreben von Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit² als Qualitätsmerkmal. Durch den Aufbau von Diversity-Kompetenzen, inklusiven Strukturen und die Entwicklung einer Kultur der Vielfalt und Inklusion können Hochschulen die damit verbundenen Potenziale erkennen und nutzen sowie Problemlagen und Herausforderungen konstruktiv gestalten.

Die Hochschulen reagieren mit zahlreichen Massnahmen auf die neuen Anforderungen und Entwicklungen: Sie erarbeiten eine Diversity-Policy (z.B. FHNW, HSLU, UZH) oder einen Verhaltenskodex (z.B. ETHZ), sie richten eine Fach- oder Kontaktstelle für Barrierefreiheit und Nachteilsausgleich ein (z.B., HSLU, UniBas, ZHAW), sie etablieren Gender- und Diversity-Forschung (z.B. FHNW, UniBas, UniBe, HSLU), sie führen Weiterbildungen und Führungsschulungen zum Thema Diversity durch (z.B. FHNW, UZH) oder sie führen ein Diversity-Monitoring ein. Zentral für einen erfolgreichen Kulturwandel sind die Akteurinnen und Akteure in Studium, Lehre, Forschung und Entwicklung, Verwaltung und Management. Durch Kompetenzaufbau und Professionalisierung entwickeln diese im Sinne der lernenden Organisation ihre Hochschulen weiter.

3 Grundlagen

«Die BFH pflegt ihre **Vielfalt** und fördert den Austausch zwischen Fachdisziplinen, Denkkulturen und Handlungsmustern. Sie nutzt ihre Mehrsprachigkeit als Brückenschlag in andere Kulturräume und Arbeitsmärkte».

«Die BFH versteht sich als lernende Organisation. Sie misst der systematischen Qualitätsentwicklung und dem **Diversity Management** in Lehre, Forschung, Wissens- und Technologietransfer sowie in der Verwaltung zentrale Bedeutung bei». (Leitbild BFH)

Die BFH bekennt sich in ihrem Leitbild zu Vielfalt und Diversity. Als Hochschule ist sie den rechtlichen Vorgaben des Bundes und des Kantons Bern verpflichtet:

Das **Diskriminierungsverbot** ist in der Bundesverfassung, die **Chancengleichheit** im Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetz und **Diversity** im Fachhochschulstatut verankert:

- Die Bundesverfassung verbietet die Diskriminierung aufgrund persönlicher Merkmale, «namentlich nicht wegen der Herkunft, der Rasse, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung» (BV Art. 8 Abs 2).
- Das Hochschulförderungsgesetz verlangt ein Qualitätssicherungskonzept, das für das Personal und die Studierenden die Chancengleichheit fördert (HFKG Art. 59). Die Chancengleichheit umfasst die Aspekte der Gleichstellung von Mann und Frau, Behinderung, sozialer Integration und Achtung von Minderheiten und direkte oder indirekte Diskriminierung (Art. 8 Abs. 2, 3, 4 BV; Gleichstellungsgesetz GIG; Behindertengleichstellungsgesetz BehiG)
- Der Schulrat hat im Statut der Berner Fachhochschule (FaSt Art. 34) beschlossen, dass sich die BFH in ihrem Bereich für die Verwirklichung der Diversity, der Gleichstellung und der Chancengleichheit von Frauen und Männern einsetzt.

Die **Gleichstellung von Frau und Mann** ist insbesondere in der Bundesverfassung (BV Art. 8 Abs 2 und Abs 3) und im Gleichstellungsgesetz (GIG) verankert. Die Förderung der tatsächlichen

² Inklusion meint im Bildungskontext, die Zugangs- und Teilhabemöglichkeiten für alle zu erweitern, entsprechende Barrieren abzubauen und Diskriminierungen zu verhindern. Chancengerechtigkeit bezieht sich darauf, dass Personen unabhängig von nicht-leistungsrelevanten Merkmalen wie bspw. Geschlecht oder Herkunft ihre Teilnahme an Bildung ökonomische und soziale Chancen wahrnehmen können.

Gleichstellung von Frau und Mann und der Schutz vor sexueller Belästigung ist in folgenden rechtlichen Grundlagen ausgeführt:

- im Personalgesetz (PG Art. 4 Bst. f) und der Personalverordnung (PV Art. 3) des Kantons Bern,
- im Gesetz (FaG Art. 14), der Verordnung (FaV Art. 9) und im Statut (FaSt Art. 34) der Berner Fachhochschule,
- im Reglement über die Gleichstellung von Frauen und Männern (GFMR) und in der Regelung gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und im Studium an der BFH.

Die **Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen** ist insbesondere in der Bundesverfassung (BV Art. 8 Abs 2) und im Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG) verankert. Für die Integration und die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen sind folgende rechtlichen Grundlagen relevant:

- Die Integration von Menschen mit Behinderung ist im Personalgesetz (PG Art. 4 Bst k) und der Personalverordnung (PV Art. 4) des Kantons Bern ausgeführt.
- Rechtliche Grundlage des Nachteilsausgleichs im Studium bildet das Diskriminierungsverbot in der Bundesverfassung (BV Art. 8 Abs. 2).

Alle relevanten Grundlagendokumente mit den entsprechenden Auszügen sind im Anhang 7.1 zusammengestellt. Zum besseren Verständnis von Diversity hat die Kerngruppe für die Erarbeitung dieses Diversity-Konzept eine Arbeitsgrundlage erstellt. Die Arbeitsgrundlage erörtert Begriffe wie Diversity, Antidiskriminierung und Managing Diversity und identifiziert Problem- und Konfliktfelder in den einzelnen Diversity-Dimensionen. Sie ist als Hintergrundwissen zu diesem Konzept in Anhang 7.2 zu finden und soll zum Aufbau von Diversity-Kompetenz an der BFH beitragen.

4 Diversity-Verständnis der BFH und Leitsätze

Um Diversity im Hochschulalltag der BFH als Querschnittsaufgabe zu verstehen und wahrzunehmen, wird dem Diversity-Konzept für die BFH untenstehendes Diversity-Verständnis zu Grunde gelegt. Es leitet sich aus dem Projektauftrag ab und orientiert sich an einem ganzheitlichen Diversity Management und an Diversitystrategien für Hochschulen.

Diversity-Verständnis

Die BFH versteht Diversity in Bezug auf die Vielfalt ihrer Mitarbeitenden und Studierenden. Sie will die fachlichen und persönlichen Fähigkeiten und Erfahrungen der Mitarbeitenden und Studierenden wahrnehmen, schätzen und nutzbar machen. Die BFH setzt sich aktiv für die Förderung von Vielfalt und den Abbau von Diskriminierungen ein. Sie duldet keinerlei Form von Diskriminierung nach Artikel 8, Abs. 2 der Bundesverfassung.³ Die Angehörigen der BFH begegnen einander mit Wertschätzung, Respekt und Offenheit, und das unabhängig von Alter, Behinderung, Geschlecht, Geschlechtsidentität, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung, sozialer oder beruflicher Stellung oder Sprache.

³ Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft, Artikel 8, Abs. 2:

Niemand darf diskriminiert werden, namentlich nicht wegen der Herkunft, der Rasse, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung.

Diversity-Leitsätze als Diskussionsgrundlage für Entwicklung

Das Diversity-Verständnis wird im Folgenden in einer Reihe von Leitsätzen illustriert und ausformuliert. Die Leitsätze postulieren Werte sowie erwünschtes Verhalten und Handeln. Sie sollen der BFH im Rahmen des Diversity-Konzepts als Diskussionsgrundlage dienen, z.B. für die Erarbeitung eines gemeinsamen Diversity-Verständnisses in Form einer Policy oder der Entwicklung einer Compliance-Kultur. Die Aussagen entstammen zum einen dem Leitbild und der Personalpolitik sowie den rechtlichen Grundlagen der BFH, d.h. der Fachhochschulverordnung, dem Statut und dem Reglement über die Gleichstellung von Frauen und Männern der BFH. Zum anderen orientieren sie sich an den Diversity-Grundsätzen aus dem Auditierungsverfahren für Hochschulen «Vielfalt gestalten»⁴ und an der "Diversity Policy: Vielfalt fördern - leben - nutzen" der Universität Zürich⁵.

Die BFH schätzt die Vielfalt ihrer Mitarbeitenden und Studierenden als Potenzial für Innovation und Entwicklung

- Sie bekennt sich zu Diversity und fördert die Chancengleichheit.
- Sie achtet auf eine gender- und diversitygerechte Rekrutierung und Förderung.
- Sie lässt persönliche Entwicklung der Mitarbeitenden unabhängig von Alter und Dienstalter zu und fördert diese bei Bedarf.
- Sie schafft chancengleiche, diversitygerechte und barrierefreie Zugänge zum Studium und zu studienrelevanten Informationen.
- Sie nutzt ihre Mehrsprachigkeit als Brückenschlag in andere Kulturräume und Arbeitsmärkte.

Die BFH achtet und schützt die Würde ihrer Mitarbeitenden und Studierenden und unterstützt Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie

- Sie duldet keinerlei Form von Diskriminierung nach Artikel 8 der Bundesverfassung.
- Die BFH ermöglicht barrierefreie Teilhabe und gleicht behinderungsbedingte Nachteile aus.
- Sie setzt sich in ihrem Bereich für die Chancengleichheit und die Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ein.
- Sie berücksichtigt nach Möglichkeit die sozialen und gesellschaftlichen Verpflichtungen ihrer Angehörigen.

Die BFH kommuniziert diversitygerecht

- Die BFH setzt sich dafür ein, dass in ihrer internen und externen Kommunikation diversitygerecht kommuniziert wird.
- Die Reproduktion von Stereotypen hat an der BFH keinen Platz.
- Allen BFH-Angehörigen wird ein barriere- und diskriminierungsfreier Zugang zu Informationen ermöglicht.

Die BFH versteht sich als lernende Organisation

- Die BFH anerkennt Diversity als eine Querschnittsaufgabe, die alle Einheiten und Angehörigen der BFH betrifft.
- Die BFH erachtet die Förderung der Chancengleichheit und der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann als Führungsaufgabe.
- Sie misst im Sinne einer zeitgemässen Organisationsentwicklung der systematischen Qualitätsentwicklung und dem Diversity Management in Lehre, Forschung, Wissens- und Technologietransfer sowie in der Verwaltung zentrale Bedeutung bei.
- Sie verankert Chancengleichheit und Diversity in ihren Führungsinstrumenten und Prozessen.
- Als eine zentrale Dimension berücksichtigt sie Geschlecht auch bei anderen Diversity-Dimensionen mit.
- Die BFH fördert die Diskussion gesellschaftlicher Werte und unterstützt ihre Studierenden, Dozierenden und Mitarbeitenden darin, Verantwortung zu übernehmen.

⁴ Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterbandes für die Deutsche Wissenschaft

<https://www.stifterverband.org/diversity-audit>

⁵ "Diversity Policy: Vielfalt fördern - leben - nutzen" der UZH <https://www.gleichstellung.uzh.ch/de/politik/diversity.html>

5 Diversity Management an Hochschulen

Hochschulen zeichnen sich durch ihren Doppelauftrag als Arbeitgeberin und Bildungsinstitution aus. Ihr Diversity Management sollte deshalb „sowohl dem Anspruch der Verantwortung einer Bildungsinstitution gegenüber der Gesellschaft gerecht werden als auch der eigenen Hochschulorganisation und allen Beteiligten wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Lehrenden und Studierenden Nutzen bringen“⁶.

Aufbauend auf den Anspruch, alle für Diversity relevanten Akteure und Akteurinnen, Aufträge, Strukturen und Prozesse an der Hochschule in den Diversity-Prozess miteinzubeziehen, orientiert sich die BFH in ihrer Arbeit mit Vielfalt an den folgenden vier Handlungsfeldern an Hochschulen⁷: Lehre – Aus- und Weiterbildung; Forschung und Entwicklung und Dienstleistung; Strategien, Strukturen und Prozesse; Entwicklung von Diversity-Kompetenz. Damit integriert die BFH Fragen der Diversity in ihren vierfachen Leistungsauftrag und berücksichtigt die Diversity-Perspektive auf allen Ebenen, in ihren Dokumenten und Reglementen sowie bei allen Prozessen von der Planung über die Umsetzung bis zur Evaluation.

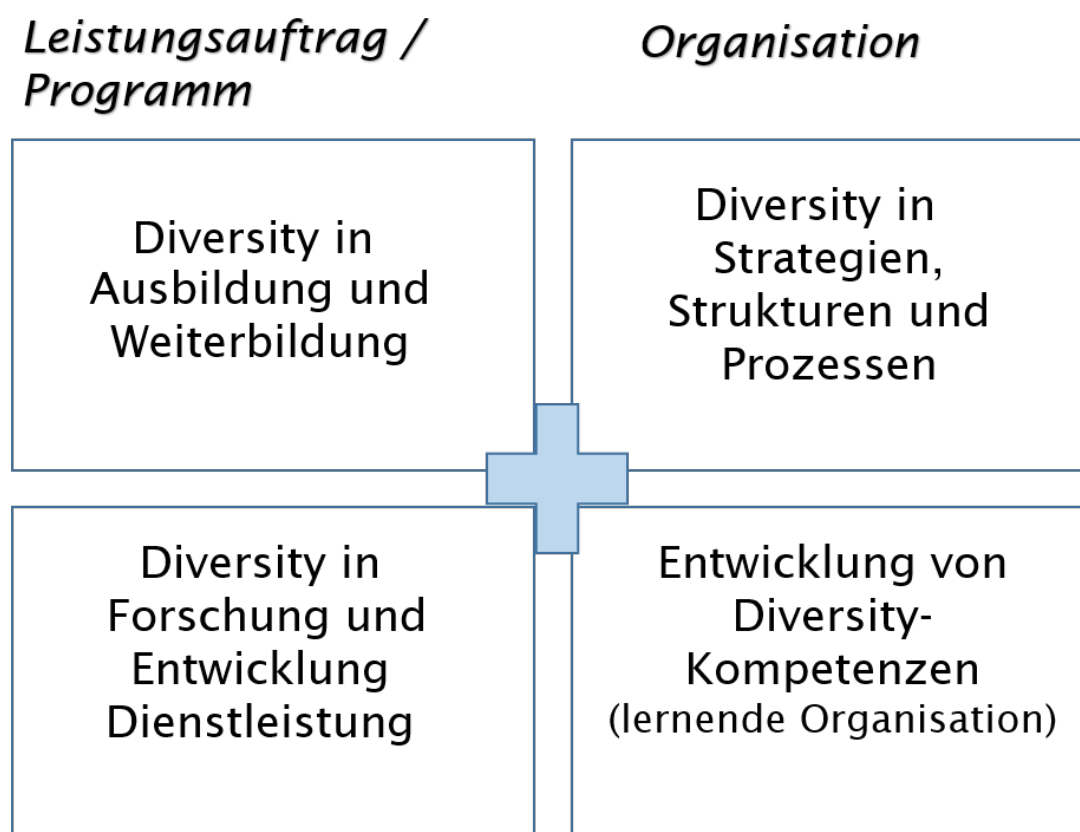


Abbildung: Handlungsfelder von Diversity für die BFH nach Auferkorte-Michaelis / Linde (Hrsg) 2018, S. 11⁸

⁶ Allmayer, Sandra. Managing Diversity an Hochschulen: Eine Diversity-Ist-Analyse. In Forschungsforum der österreichischen Fachhochschulen, 2016. <http://ffhoarep.fh-ooe.at>

⁷ Auferkorte-Michaelis, Nicole / Frank Linde (Hrsg), Diversität lernen und lehren – ein Hochschulbuch, 2018

⁸ Quellenangabe im Originaltext: in Anlehnung an Linde, Frank/Auferkorte-Michaelis, Nicole 2016: Diversity Management an Hochschulen. In: Genkova, Petia/Ringeisen, Tobias (Hrsg.): Handbuch Diversity Kompetenz. Perspektiven und Anwendungsfelder. Berlin: Springer, S. 803–817, hier S. 809. Die in der Darstellung gezeigten vier Handlungsfelder als Grundlage für ein Diversity Management an der BFH wurde der Fachhochschulleitung am 15. Mai 2018 präsentiert und wurde von ihr validiert.

Wie die vier Felder der Abbildung aufzeigen, steht auch die BFH vor der Herausforderung, Diversity-Kompetenzen in Lehre, Forschung und im Hochschulmanagement aufzubauen.

Die linke Seite der Abbildung hebt den vierfachen Leistungsauftrag der Fachhochschulen hervor. Diversity in der Lehre und Forschung zielt darauf ab, mit innovativen Ansätzen und Instrumenten in Aus- und Weiterbildung, Forschung und Entwicklung und Dienstleistung, geschlechts- alters- oder kulturbezogene Differenzen oder Synergien zu berücksichtigen und/oder gewinnbringend umzusetzen.

Die rechte Seite der Abbildung stellt die Organisation der Hochschulen ins Zentrum. Diversity in der lernenden Organisation berücksichtigt Strategien, Strukturen und Prozesse und fördert einen Kompetenzaufbau ihrer Akteurinnen und Akteure, bspw. mittels Entwicklung innovativer Instrumente und einer Kultur der Vielfalt (bei Führungsaufgaben, für die Laufbahnentwicklung, in der Aus- und Weiterbildung etc.).

Diversity-Kompetenzen aufbauen heisst aber auch immer, Unterschiedlichkeiten wie Alter, Behinderung, Geschlecht, Geschlechtsidentität, Herkunft etc. anzuerkennen und zu berücksichtigen. Da diese Unterschiedlichkeiten ineinander wirken und nicht unabhängig voneinander zu denken sind, erfordert ein Diversity Management an Hochschulen einen intersektionellen Blick, der innerhalb der und als Klammer um die vier Handlungsfelder wirksam ist.

Damit der Umgang mit Diversitäten in Hochschulen nicht zu neuen sozialen Verwerfungen, «Opferhierarchien» und zu unfruchtbaren Fairness-Diskussionen führt, ist es notwendig, als lernende Organisation mit offenem und kritischem Geist in ein noch von Unsicherheiten geprägtes Feld zu gehen. Der erste, zentrale Schritt erfolgt durch eine wertschätzende Darstellung und Anerkennung der Vielfalt innerhalb der Organisation. In einem zweiten Schritt gilt es dann, Möglichkeiten und Massnahmen auszuarbeiten und umzusetzen, um die Vielfalt in der Organisation als (manchmal durchaus auch irritierende) Ressource zu nutzen.

Grundsätzlich haben sich folgende Punkte als Voraussetzungen für ein erfolgreiches Diversity Management herausgestellt:

- Das Bekenntnis zu Diversity Management als Führungsaufgabe
- Eine verbindliche Policy als Zielbild und Handlungsleitung
- Die Verankerung einer Diversity-Sensibilität in übergreifende Prozesse und Praktiken
- Die Ausbildung von Führungspersonen und Verantwortungstragenden
- Das proaktive Einbeziehen von diversity-relevanten Gruppen
- Das Erheben und Interpretieren von Kennzahlen

6 Massnahmen

In allen vier Handlungsfeldern – Diversity in Aus- und Weiterbildung (Lehre); Diversity in Forschung und Entwicklung, in Dienstleistung; Diversity in Strategien, Strukturen und Prozessen sowie Entwicklung von Diversity-Kompetenzen – gilt es, Massnahmen zur Erreichung von Erhaltens- und Entwicklungszielen im Bereich Diversity zu definieren, umzusetzen und zu überprüfen. Die BFH setzt schon heute in allen Handlungsfeldern verschiedene Massnahmen um, nicht zuletzt im Rahmen des Aktionsplans Chancengleichheit 2017–2020. Überdies hat die FHL 2018 einen Aktionsplan Nachhaltige Entwicklung verabschiedet und die Ressorts Internationalisierung und Mehrsprachigkeit/Bilinguisme beschäftigen sich ebenfalls mit Diversity-Themen. Gleichzeitig ist festzuhalten, dass Diversity Management nicht ohne neue und zusätzliche Anstrengungen erfolgreich umsetzbar ist. In Anhang 7.2 sind verschiedene bestehende und angestrebte Diversity-Massnahmen aufgeführt. Diese Fülle von Massnahmen sind als Themenspeicher zu verstehen. Die Aufstellung ist selbstverständlich nicht abschliessend. Es fällt auf, dass an der BFH zwar zahlreiche Anstrengungen, Projekte und Strukturen bestehen - naturgemäss vor allem in den einzelnen Departementen. Diese Massnahmen sind jedoch wenig miteinander verknüpft und es fehlt eine gemeinsame, BFH weite Diversity-Strategie zu Weiterentwicklung.

Managing Diversity erfordert eine Organisationsentwicklung hin zur lernenden Organisation. Strategien, Visionen, Innovationen und kultureller Wandel sind unter dem Gesichtspunkt ihrer Förderlichkeit von Diversität zu analysieren und gegebenenfalls neu auszurichten. Diese Aufgaben stellen sich in sämtlichen bestehenden Bereichen und Strukturen, d.h. im Rektorat, den Vizerektoraten, den Services und an den Departementen, kurz gesagt allen Mitarbeitenden und Studierenden.

Für eine erste Phase der Umsetzung wird vorgeschlagen, pro Handlungsfeld (siehe Kapitel 5), ein bis zwei Massnahme(n) zu vertiefen:

6.1 Ebene BFH: Massnahmen in den vier Handlungsfeldern

A. Diversity in Aus- und Weiterbildung (Lehre)

- Entwicklung eines Moduls für diversitysensible Lehre (Lead VR Lehre mit Fachstelle Hochschuldidaktik & E-Learning und Ressort Chancengleichheit)

B. Diversity in Forschung und Entwicklung, in Dienstleistung

- Interner Forschungsantrag zum Thema Diversity (Ausschreibung 10. Dezember 2018) (Lead VR Forschung)

C. Diversity in Strategien, Strukturen und Prozessen

- Entwicklung einer verbindlichen Diversity-Policy (Lead Ressort Chancengleichheit)
- Entwicklung eines Diversitycontrollings (Lead Ressort Chancengleichheit mit HR, VR Lehre und den Ressorts Qualitätsentwicklung und Internationalisierung)

D. Entwicklung von Diversity-Kompetenzen

- Kompetenzaufbau und Vernetzung im Bereich Studieren mit Behinderung und Nachteilsausgleich (Lead VR Lehre mit Beratungsstelle Berner Hochschulen, HKB Kultur Inklusiv, Departement G)
- Führungsschulung (Lead HR mit Ressorts Chancengleichheit und Internationales)

6.2 Ebene Departemente

Die Departementsleiterinnen und Departementsleiter

- ermöglichen und unterstützen die Bildung von Gefässen für Austausch und Vernetzung am Departement,
- ergreifen Massnahmen für ein Diversity Management am Departement und nehmen die beschlossenen Massnahmen zu ihren Zielen und Massnahmen 2019ff im Steuerungsprozess auf,
- fördern Kooperationen mit Departementen, welche Diversity-Massnahmen durchführen.

6.3 Initialisierung

1. Aufbau von Diversity-Kompetenz in den vier Handlungsfeldern
2. Umsetzung von Massnahmen an den Departementen im Rahmen des Steuerungsprozesses
3. Fortsetzung und Abschluss des bereits laufenden Aktionsplans Chancengleichheit 2017–2020 (Teil des PgBs P-7 – Chancengleichheit und Hochschulentwicklung) bis Ende 2020
4. Evaluation im Rahmen eines Austausches in der FHL zum Umsetzungsstand Diversity; Januar 2020
5. Analyse und Reflexion der bisherigen Entwicklung (Ist-Soll-Analyse) und Entscheid bezüglich Teilnahme der BFH am PgB Diversity 2021 bis 2024⁹; Juni 2020; allfällige Erarbeitung des Aktionsplans Chancengleichheit/Diversity 2021–2024 Ebene BFH

⁹ Über das PgB Diversity 2021–2024 werden Kooperationen und Einzelprojekte finanziell unterstützt. Für die Teilnahme am PgB Diversity 2021–2024 wird u.a. eine Ist-Soll-Analyse und die Fortführung des Instruments Aktionsplan Chancengleichheit/Diversity vorausgesetzt.

7 Anhang

7.1 Grundlagendokumente Diversity

7.2 Themenspeicher mit Massnahmen zu den einzelnen Handlungsfeldern

7.3 Arbeitsgrundlage zur Erarbeitung eines Diversity-Konzepts für die BFH

8 Versionskontrolle

| Version | Datum | Beschreibung | Autor |
|---------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| 1.1 | 24.01.2019 | Aufgrund des FHL-Entscheids vom 8.1.2019 überarbeitet: Diversity-Verständnis: «Diskriminierung und Ausschlüsse» präzisiert (S. 5) Massnahme Entwicklung Diversity-Policy ergänzt (S. 9) | Sibylle Drack |