



Aktionsplan Chancengleichheit und Diversity 2021–2024 der Berner Fachhochschule BFH

IST-SOLL-Analyse

Sibylle Drack, das1
Schlussversion v1.0 / 8.5.2020

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
2	Ziele, Massnahmen und Priorisierung	3
	HF 1: Strukturelle Verankerung in der Organisation und Weiterentwicklung	4
	HF 2: Gender- und diversitygerechte Personalgewinnung und -entwicklung	4
	HF 3: Beruf, Studium und Care	5
	HF 4: Stereotypenfreie Studienwahl	6
	HF 5: Inklusives und chancengerechtes Studieren und Arbeiten	6
	HF 6: Gender- und Diversity Lehre und Forschung	7
3	Anhang	8
	3.1 Massnahmentabelle 2021–2024 (alle Massnahmen)	8
	3.2 Massnahmentabelle 2021–2024 (priorisierte Auswahl für den Aktionsplan)	8

1 Einleitung

Die Berner Fachhochschule (BFH) erachtet die Chancengleichheit als wichtigen Bestandteil ihrer Unternehmenskultur:

«Die BFH bekennt sich zu Diversity und garantiert die Chancengleichheit aller Mitarbeitenden und Studierenden sowie die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann» ([Strategie BFH 2020](#)).

Zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frau und Mann an der BFH sind im BFH Statut, Art. 34, und im Reglement über die Gleichstellung von Frauen und Männern der BFH (GFMR) Bereiche für Massnahmen festgehalten. Seit 2008 setzt die BFH im Rahmen eines vierjährigen Aktionsplans Massnahmen im Bereich Chancengleichheit um. Handlungsbedarf besteht nach wie vor bei der Untervertretung von Frauen in Führungspositionen und bei der unausgewogenen Geschlechterverteilung in den Fachbereichen.

Seit 2017 will die BFH mit dem Aktionsplan Chancengleichheit nicht nur mit Massnahmen die Chancengleichheit vorantreiben, sondern auch Know-How zu weiteren Dimensionen der Diversity aufbauen. Zur Erweiterung der Arbeiten auf weitere Dimensionen von Diversity verabschiedete die Fachhochschulleitung (FHL) im Januar 2019 ein Diversity-Konzept. Die FHL genehmigte das Diversity-Konzept und beschloss die Umsetzung der vorgeschlagenen Massnahmen. Als Grundlage für weitere Massnahmen beauftragte sie das Ressort Chancengleichheit mit der Entwicklung einer Diversity Policy.

Zusätzlich zum Aktionsplan Chancengleichheit 2017–2020 und zum Diversity-Konzept hat die FHL weitere Massnahmen im Bereich Chancengleichheit und Diversity u.a. in der revidierten Strategie 2020 beschlossen. Alle diese Massnahmen sollen nun ab 2021 in einem gemeinsamen Aktionsplan Chancengleichheit und Diversity 2021–2024 an der BFH weiterverfolgt werden. Bisherige Massnahmen aus den Aktionsplänen Chancengleichheit 2013–2016 und 2017–2020 sollen implementiert und Diversity-Massnahmen aus dem Diversity-Konzept vorangetrieben werden.

Massnahmen werden in folgenden sechs Handlungsfeldern umgesetzt:

1. Strukturelle Verankerung in der Organisation und Weiterentwicklung
2. Gender- und diversitygerechte Personalgewinnung und -entwicklung
3. Beruf, Studium und Care
4. Stereotypenfreie Studienwahl
5. Inklusives und chancengerechtes Studieren und Arbeiten
6. Gender- und Diversity in Lehre und Forschung

2 Ziele, Massnahmen und Priorisierung

Im Sinne einer IST-Analyse wird in den einzelnen Handlungsfeldern die Zielerreichung in Bezug auf den Leistungsauftrag und den Aktionsplan Chancengleichheit 2017–2020 aufgezeigt. Wo vorhanden werden Ergebnisse aus dem [Genderreporting](#) oder dem Diversity & Inclusion Benchmarking aufgeführt. Ebenfalls einbezogen werden Handlungsempfehlungen aus der institutionellen Akkreditierung und der Antwort des Regierungsrats vom 20.11.2019 auf das Postulat Imboden «Mehr Gleichstellung an der Berner Fachhochschule» (Antwort Regierungsrat 2019).

Für jedes Handlungsfeld wird ein übergeordnetes Ziel formuliert. Die Massnahmen, laufend oder geplant, werden stichwortartig aufgeführt. Die [sechs Massnahmen aus der revidierten BFH-Strategie](#) sind durch **blaue Schrift** gekennzeichnet. Alle erwähnten Massnahmen sind zusätzlich in einer Tabelle beschrieben, welche Verantwortlichkeiten, Terminierung und Indikatoren enthält (siehe Anhang 3.1). In der Tabelle wird zudem ausgewiesen, ob für die Umsetzung der Massnahme zusätzliche Ressourcen benötigt werden. Die Fachhochschulleitung hat an ihrer Sitzung vom 29. April 2020 die Priorisierung von zwölf Massnahmen als eigentlicher «Aktionsplan Chancengleichheit und Diversity 2021–2024» genehmigt. Die **zwölf priorisierten Massnahmen des Aktionsplans** sind in einer weiteren Tabelle zusammengestellt (siehe Anhang 3.2) und untenstehend **kursiv und fett** dargestellt.

HF 1: Strukturelle Verankerung in der Organisation und Weiterentwicklung

IST-Zustand und Handlungs- und Entwicklungsoptionen

Die Chancengleichheit ist im aktuellen Leistungsauftrag 2017-2020 des Kantons an die BFH berücksichtigt und war für die Perioden 2018/2019 und 2019/2020 ein BFH-Ziel.

Im Rahmen der institutionellen Akkreditierung 2017 wurde der BFH empfohlen, die Anstrengungen im Bereich Chancengleichheit / tatsächliche Gleichstellung zu verstärken und sie stärker in den PDCA-Kreislauf einzubauen. Der Regierungsrat hielt in seiner Antwort auf das Postulat Imboden fest, dass «die BFH die Chancengleichheit fördert und Massnahmen weiterführt, die zur Erhöhung des untervertretenen Geschlechts auf allen Hierarchiestufen und in den Studiengängen führen» und legt grossen Wert darauf, «dass dieser Fokus auch künftig beibehalten und weiterentwickelt wird». Er stellte 2019 insgesamt fest, «dass es im Hinblick auf die Zielerreichung bei der Gleichstellung von Frau und Mann an der BFH noch einiges an Verbesserungspotential gibt. Eine Fortsetzung der Anstrengungen auf diesem Gebiet sollte daher unabhängig von einem Auslaufen der Bundesfinanzierung 2020 gewährleistet sein». (Antwort Regierungsrat 2019)

SOLL

Mit dem Aktionsplan Chancengleichheit und Diversity 2021–2024 schafft die BFH die Voraussetzung zur Beteiligung am P-7 2021–2024. Ziele und Massnahmen zu Chancengleichheit und Diversity sollen weiterhin im Steuerungsprozess der BFH verfolgt und möglichst ins ZIMA aufgenommen werden. Für die Umsetzung der Diversity Policy wird ein Umsetzungsplan ausgearbeitet. Das jährliche Genderreporting der BFH wird bis zur Einführung eines Diversity-Controllings/-Reportings fortgeführt. Die strategische Massnahme eines Konzepts für ein Diversity-Controlling/-Reporting soll im Anschluss an die BFH-Lösung Kennzahlen (DWH) erarbeitet werden. Durch die Beteiligung am Diversity and Inclusion Benchmarking und an Gender- und Diversity-Netzwerken gewinnt die BFH Informationen zu Handlungsbedarf sowie Know-How zur Weiterentwicklung.

Ziel

- Chancengleichheit und Diversity sind als Querschnittsthemen nachhaltig in der Organisation, den Prozessen und in der Entwicklung der BFH integriert

Massnahmen 2021–2024

- **Aktionsplan Chancengleichheit und Diversity 2021–2024 (laufend)**
- Verankerung der Chancengleichheit in Steuerungsprozess (laufend)
- Umsetzung Diversity-Policy (strategische Massnahme, geplant)
- **Konzept Diversity-Controlling/-Reporting (strategische Massnahmen, Projekt, geplant)**
- Vernetzung (laufend)

HF 2: Gender- und diversitygerechte Personalgewinnung und -entwicklung

IST-Zustand und Handlungs- und Entwicklungsoptionen

Die Ziele im Leistungsauftrag 2017–2020 zur Erhöhung des Frauenanteils wurden noch nicht erreicht. Der Anteil Frauen auf Leitungsstufe (Schulrat, Fachhochschulleitung und Departementsleitungen) lag 2016 bei 24% und 2018 bei 28% (Ziel 2020: steigend auf min. 30%). Der Frauenanteil bei den Dozenturen lag 2016 bei 29% und 2018 bei 30% (Ziel 2020: Anteil Dozentinnen an Gesamtzahl an Dozierenden (in VZÄ, ohne Lehrbeauftragte): steigend auf min. 35%).

In der Evaluation des Aktionsplans durch das PgB 7 wurde der BFH empfohlen, Massnahmen zur Rekrutierung zu spezifizieren und zu intensivieren, um die Zahlen von Frauen in der Führungsstruktur und bei den Dozenturen zu verbessern. Gemäss Diversity & Inclusion Benchmarking 2018 lag die BFH insbesondere bei Dozenturen mit Führungsfunktion mit einem Frauenanteil von 19.6% knapp 6 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt der Fachhochschulen. Das Ziel, den Frauenanteil bei den Dozenturen und auf Leitungsstufe zu erhöhen, soll mit gezielten Massnahmen weiterverfolgt werden. Auf das Anliegen im Postulat Imboden, den Frauenanteil in Führungs- und Leitungspositionen zu erhöhen, hob der Regierungsrat 2019 hervor, dass Vorgesetzte im Rahmen der Personalgewinnung an der BFH explizit angehalten sind, in Bereichen mit einem geringen Frauenanteil, alternative Kombinationen von Fachgebieten und Arbeitsformen (z.B. Teilzeit, Job Sharing, etc.) zu prüfen, um Frauen vermehrt

anzusprechen. Die Stellen werden bewusst mit Blick auf diese Aspekte ausgeschrieben und die oder der Delegierte für Chancengleichheit des Departements sind in das Wahl- und Stellenbesetzungsverfahren einbezogen. (Antwort Regierungsrat 2019).

SOLL

Das Diversity and Inclusion Benchmarking zeigt der BFH auf, wo bei Handlungsbedarf Massnahmen einzuleiten sind. Als strategische Massnahme sollen Diversity und Chancengleichheit systematisch in die Personalgewinnungsprozesse integriert werden. Alle Stellen sollen mit der Möglichkeit Teilzeit zu arbeiten ausgeschrieben werden. Den Vorgesetzten steht das Merkblatt für gender- und diversitygerechte Personalgewinnung zur Verfügung. Die Chancengleichheitsdelegierten arbeiteten in Anstellungsvorbereitungskommissionen mit. Als strategische Massnahmen hat die FHL beschlossen, dass die Departemente und Rektorat/Services mit geeigneten Massnahmen die Karrieren von Frauen fördern. Die 2018 initiierten Kaderfrauentreffen sollen fortgesetzt werden.

Ziele

- Die BFH und die Departemente setzen die Personalgewinnung und -entwicklung diversitygerecht um und fördern gezielt das untervertretene Geschlecht
 - a. Der Anteil Dozentinnen mit Führungsaufgaben an Gesamtzahl an Dozierenden mit Führungsaufgaben (in VZÄ, ohne Lehrbeauftragte) wird auf mind. 25% erhöht
 - b. Der Anteil Dozentinnen ohne Führungsaufgaben an Gesamtzahl an Dozierenden ohne Führungsaufgaben (in VZÄ, ohne Lehrbeauftragte) wird auf mind. 35% erhöht

Massnahmen 2021–2024

- *Diversity and Inclusion Benchmarking (laufend)*
- *Diversity in den Personalgewinnungsprozessen (strategische Massnahme, geplant)*
- *Chancengleichheit in Anstellungsvorbereitungskommissionen (laufend)*
- *Karriereförderung Frauen (strategische Massnahme, geplant)*
- Kaderfrauentreffen (laufend)

HF 3: Beruf, Studium und Care

IST-Zustand und Handlungs- und Entwicklungsoptionen

Das Ziel im Leistungsauftrag 2017–2020 zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit der Vereinbarkeit von Beruf und ausserberuflichen Verpflichtungen/Interessen (z.B. Familie) gemäss Mitarbeitendenbefragung der BFH 2019 wurde knapp nicht erreicht. Der Durchschnitt der Bewertungen liegt bei Frauen und Männern gleichermassen bei 77 (Ziel: min. 80% positiv bei Frauen und Männern). Es zeigt sich jedoch, dass der Durchschnittswert der Mitarbeitenden mit Care-Verpflichtung mit 75 tiefer liegt als bei Mitarbeitenden ohne Care-Verpflichtung, bei denen er bei 78 liegt.

Gemäss Diversity & Inclusion Benchmarking 2018 arbeiten die Dozierenden (mit und ohne Führungsverantwortung) an der BFH in höheren Pensen als im Durchschnitt der Fachhochschulen. Um eine Dozentur mit Führungsverantwortung zu erreichen, scheint an der BFH sowohl für Männer wie auch Frauen ein Vollzeit- oder vollzeitnahes Pensum notwendig zu sein, wobei die Frauen in tieferen Pensen arbeiten als die Männer.

Im Rahmen der institutionellen Akkreditierung 2017 wurde der BFH empfohlen, den tatsächlichen Bedarf an Kinderbetreuung differenzierter in Erfahrung zu bringen, dies auch im Hinblick auf die Standortkonzentration in Bern und Biel.

SOLL

Es soll abgeklärt werden, ob die BFH ein Prädikat als familienfreundliche Arbeitgeberin erlangen soll. Die BFH führt ihr Angebot im Bereich Kinderbetreuung fort und berücksichtigt die neuen kantonalen Rahmenbedingungen (Stichwort: Betreuungsgutscheine). Die Weiterentwicklung ihrer Angebote geschieht im Hinblick auf die neuen Campusbauten. Eine interne Abklärung soll aufzeigen, welche zielgruppenspezifischen Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit von Care-Aufgaben und Beruf / Studium weiterentwickelt werden sollen. Die Flexibilisierung des Studiums wird im Rahmen der Strategie "Lehre Lernen und Lehren im digitalen Zeitalter" weiterverfolgt.

Ziel

- Die BFH setzt sich für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium ein

Massnahmen 2021–2024

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Prädikat UND (Projekt, geplant)
- Kinderbetreuung – subventionierte Kita-Plätze (laufend)
- *Abklärung Betreuungsangebot und Vereinbarkeit Care-Arbeit (strategische Massnahme, Projekt, geplant)*
- *Flexibilisierung des Studiums (laufend)*

HF 4: Stereotypenfreie Studienwahl

IST-Zustand und Handlungs- und Entwicklungsoptionen

Entsprechend dem Ziel im Leistungsauftrag 2017–2020 wurden Massnahmen zur Erhöhung des untervertretenen Geschlechts bei den Studierenden durchgeführt. Gemäss Genderreporting der BFH für die Jahre 2016 bis 2018 konnte in Fachbereichen, in denen weibliche oder männliche Studierende stark untervertreten sind, der Anteil des untervertretenen Geschlechts erhöht, resp. gehalten werden. In Fachbereichen, in denen weibliche oder männliche Studierende leicht untervertreten sind, ist der Anteil des untervertretenen Geschlechts zurückgegangen. 2018 lag in drei Fachbereichen der Frauenanteil und in drei Fachbereichen der Männeranteil unter 30%.

Insbesondere über den Call für innovative Massnahmen Chancengleichheit konnten Massnahmen an den Departementen AHB, G und TI und angestossen werden.

SOLL

Das jährliche Genderreporting der BFH zeigt den Departementen den Handlungsbedarf in den Fachbereichen auf und dient als Grundlage für entsprechende Massnahmen. Fachbereiche, in denen der Anteil des untervertretenen Geschlechts im Studiengang tiefer als 30% ist, quantifizieren Ziele und ergreifen Massnahmen zur Erhöhung des Anteils des untervertretenen Geschlechts. Die BFH beteiligt sich auch in Zukunft mit Seitenwechselprogrammen am nationalen Zukunftstag. Das Pilotprojekt «Coding Club für Mädchen» mit Programmier-Workshops, das Mädchen und junge Frauen für das Programmieren und für Informatikberufe begeistert soll, soll nach erfolgreicher Durchführung evaluiert und fortgesetzt werden.

Ziele

- Die Departemente engagieren sich für eine stereotypenfreie Studienwahl und führen Massnahmen weiter, die zur Erhöhung des untervertretenen Geschlechts in den Studiengängen führen
 - a. In allen Fachbereichen, in denen der Anteil des untervertretenen Geschlechts tiefer als 30%, wird der Anteil des untervertretenen Geschlechts bei den Studierenden erhöht

Massnahmen 2021–2024

- *Förderung des untervertretenen Geschlechts in den Fachbereichen (laufend)*
- Nationaler Zukunftstag (laufend)
- Pilotprojekt «Coding Club für Mädchen» (laufend)

HF 5: Inklusives und chancengerechtes Studieren und Arbeiten

IST-Zustand und Handlungs- und Entwicklungsoptionen

In der Studierendenbefragung wurden 2018 einmalig drei Fragen zu Diversity gestellt. Wird die gesamte BFH betrachtet, fühlen sich durchschnittlich 7% der Studierenden diskriminiert. Die Werte sind je nach Departement verschieden und reichen von 3% bis hin zu 16%.

Mit dem Diversity-Konzept von 2019 schaffte die BFH eine Grundlage für ein gemeinsames Verständnis von Diversity und Diversity Management an der BFH. Das Konzept initiierte einen Prozess, der die BFH im Sinne einer lernenden Organisation zum Aufbau von Kompetenzen im Bereich Diversity Management führen soll. Die FHL beschloss die Entwicklung einer Diversity-Policy und die Umsetzung der vorgeschlagenen Massnahmen. Diese ergänzen bereits beschlossene Chancengleichheitsmassnahmen.

SOLL

Als strategische Massnahme soll Diversity als Thema in das Führungsverständnis und in die Führungsschulungen der BFH aufgenommen werden. Seit 2017 überprüft die BFH mit einer Logib-Lohnanalyse die Lohngleichheit an der BFH, eine nächste Überprüfung soll 2021 durchgeführt werden. Der Leitfaden für die sprachliche Gleichstellung der BFH soll gestützt auf die Diversity-Policy überarbeitet werden. Bis zur Überarbeitung dienen die Empfehlungen für eine gender- und diversitygerechte Sprache als Übergangslösung. Ein erstes Treffen zum Kompetenzaufbau im Bereich «Studieren mit Behinderung» hat stattgefunden. Ein Konzept zu Kompetenzaufbau und Vernetzung im Bereich Studieren mit Behinderung und Nachteilsausgleich soll erarbeitet werden. Weitere Massnahmen sollen im Rahmen des Umsetzungsplans (siehe Handlungsfeld 1) aus der Diversity-Policy heraus formuliert werden.

Ziel

- Die BFH setzt sich aktiv für die Förderung von Vielfalt und die Verhinderung von Diskriminierung ein

Massnahmen 2021–2024

- **Gender- und diversitygerechte Führung (strategische Massnahme, geplant)**
- Überprüfung der Lohngleichheit (laufend)
- **Gender- und diversitygerechte Sprache (Projekt, geplant)**
- **Konzept «Studieren mit Behinderung und Nachteilsausgleich» (Projekt, geplant)**

HF 6: Gender- und Diversity Lehre und Forschung

IST-Zustand und Handlungs- und Entwicklungsoptionen

Lehre: Die Antworten aus der Studierendenbefragung 2018 ergaben überdies, dass nicht alle Studierenden im Studium die Gelegenheit haben, Fragen zu Gender und Diversity zu diskutieren und dadurch Diversity-Kompetenz für ihre Berufspraxis aufzubauen. Von der gesamten BFH finden 65% Studierende, dass die Dozierenden in den Lehrveranstaltungen gender- und diversitätsbewusste Beispiele verwenden. Die Wahrnehmung unterscheidet sich je nach Departement deutlich, die Zustimmung liegt zwischen 30% und 94%.

Forschung: Ein Netzwerk oder ein Fachbereich mit Forschungsschwerpunkt Gender oder Diversity, wie an anderen Hochschulen, gibt es an der BFH nicht. 2019 erliess das Vizerektorat Forschung einen Call for Proposals zur Thematik «Diversity». Mit insgesamt rund CHF 700'000.- werden derzeit zehn departementsübergreifende Projekte gefördert. Das Thema wurde in einer gemeinsamen Vortragsreihe des Ressorts Chancengleichheit und des Vizerektorats Forschung und für Tagungen an den Departementen Wirtschaft und Soziale Arbeit aufgegriffen.

SOLL

Lehre: Aufgrund der Resultate aus Studierendenbefragung 2018 formulierte die Fachstelle Chancengleichheit Handlungsempfehlungen zu Gender und Diversity im Studium. Die Sensibilisierung neuer Dozierender im Zertifikatskurs / CAS Hochschuldidaktik & E-Learning wurde fortgesetzt und ausgeweitet. 2020 wird im CAS zum ersten Mal ein ganzer Tag zu gender- und diversitygerechte Lehre angeboten. Ein entsprechendes Beratungsangebot für Dozierende soll geprüft werden.

Forschung: Als Querschnittsthema sollte Diversity im Sinne eines Diversity-Mainstreamings in alle BFH-Forschungsprojekte einfließen

Ziele

- c. Aus- und Weiterbildung der BFH zeichnen sich durch geschlechtergerechte und diversity-orientierte Lehre aus
- d. Gender und Diversity fliessen als gesellschaftsrelevante Themen in die angewandte Forschung ein

Massnahmen 2021–2024

- **Weiterbildung diversitygerechte Lehre (laufend)**
- Beratung zu Diversity in der Lehre (geplant)
- Auswertung interner Forschungs-call zum Thema Diversity (geplant)

3 Anhang

3.1 Massnahmentabelle 2021–2024 (alle Massnahmen)

3.2 Massnahmentabelle 2021–2024 (priorisierte Auswahl für den Aktionsplan)

Anhang 3.1

Massnahmentabelle alle Massnahmen

Aktionsplan Chancengleichheit und Diversity 2021-2024
Alle Massnahmen

laufend / geplant	Massnahme	Federführung, Zuständigkeit	21	22	23	24	Beschrieb Massnahme	Indikatoren	Ressourcen ab 2020	Prio A hoch B mittel
1 Strukturelle Verankerung in der Organisation und Weiterentwicklung Ziel 1 «Chancengleichheit und Diversity sind als Querschnittsthemen nachhaltig in der Organisation, den Prozessen und in der Entwicklung der BFH integriert»										
laufend	Aktionsplan Chancengleichheit und Diversity 2021-2024	Lead: Fachstelle Chancengleichheit (Koordination)	x	x	x	x	Die BFH setzt das Instrument Aktionsplan für den Bereich Chancengleichheit und Diversity fort. Sie schafft damit die Voraussetzung zur Beteiligung am P-7 2021-2024.	Der Aktionsplan und die Umsetzung der Massnahmen (inkl. Ressourcen) ist durch die FHL genehmigt	ohne zusätzliche Ressourcen Koordination CH	A
laufend	Verankerung der Chancengleichheit in Steuerungsprozess	Lead: Rektor Miteinbezug: siehe Massnahmenplanung Strategie	x	x	x	x	Die Massnahmen des Aktionsplans 2021-2024 mit Bezug zur BFH-Strategie werden von den Verantwortlichen (Lead) ins ZIMA aufgenommen	Die Massnahmen inkl. Meilensteine sind im ZIMA erfasst	ohne zusätzliche Ressourcen	B
geplant	Umsetzung Diversity-Policy	Lead: Ressortleiter Chancengleichheit Miteinbezug: Departemente	x	x	x	x	Für die Umsetzung der Diversity-Policy wird ein Umsetzungsplan ausgearbeitet	Ein Umsetzungsplan zur Diversity Policy liegt vor	Zusätzliche Ressourcen werden im Rahmen des Umsetzungsplans geklärt	B
geplant	Konzept Diversity-Controlling/-Reporting	Lead: Fachstelle Chancengleichheit			x	x	Das Genderreporting wird fortgesetzt und im Anschluss an die BFH-Lösung zu den Kennzahlen wird ein Konzept für ein Diversity-Controllings/-Reporting erarbeitet	Das Konzept ist mit den benötigten Ressourcen zur Umsetzung spätestens 2024 durch die FHL genehmigt	Zusätzliche Ressourcen einmalig für Entwicklung, laufend für jährliche Berichterstattung und Vertiefungen Ressourcenbedarf wird im Konzept geklärt, ev. Eingabe P-7	A
laufend	Vernetzung	Lead: Fachstelle Chancengleichheit	x	x	x	x	Die BFH ist Mitglied von Gender- und Diversitynetzwerken und nutzt die Vernetzung für den Kompetenzaufbau	Öffentliche Veranstaltungen sind im Intranet publiziert	ohne zusätzliche Ressourcen Gender Campus läuft über Budget Rektor	B

Aktionsplan Chancengleichheit und Diversity 2021-2024
Alle Massnahmen

laufend / geplant	Massnahme	Federführung, Zuständigkeit	21	22	23	24	Beschrieb Massnahme	Indikatoren	Ressourcen ab 2020	Prio A hoch B mittel
2 Personalgewinnung und -entwicklung Ziel 2 «Die BFH und die Departemente setzen die Personalgewinnung und -entwicklung diversitygerecht um und fördern gezielt das untervertretene Geschlecht» Ziele 2a und 2b «Erhöhung des Frauenanteils bei den Dozierenden mit Führungsaufgaben auf 25% und ohne Führungsaufgaben auf 35%»										
laufend	Diversity and Inclusion Benchmarking	Lead: HR Miteinbezug: Fachstelle Chancengleichheit	x	x	x	x	Die BFH beteiligt sich am Diversity and Inclusion Benchmarking	Bericht ist in der FHL vorgestellt und bei Handlungsbedarf sind Massnahmen eingeleitet	ohne zusätzliche Ressourcen	A
geplant	Diversity in den Personalgewinnungsprozessen	Lead: HR Miteinbezug: Departemente	x	x	x	x	Aspekte der Diversity sind in den Personalgewinnungsprozessen berücksichtigt	Alle Stellen werden mit der Möglichkeit Teilzeit zu arbeiten ausgeschrieben	ohne zusätzliche Ressourcen	A
laufend	Chancengleichheit in Anstellungsvorbereitungskommissionen	Lead: Departemente Miteinbezug: Delegierte und Fachstelle Chancengleichheit, HR-Berater*innen	x	x	x	x	Die Delegierten für Chancengleichheit wirken in Anstellungsvorbereitungskommissionen für Dozierende und Führungspositionen mit	1 x pro Jahr hat in der Departementsleitung ein Austausch zu Chancengleichheit in AVKs stattgefunden	ohne zusätzliche Ressourcen	A
geplant	Karriereförderung Frauen	Lead: Departemente, RSR	x	x	x	x	Die Departemente/RSR fördern mit geeigneten Massnahmen die Karrieren von Frauen	Die Umsetzung der Massnahmen ist im ZIMA abgebildet	ohne zusätzliche Ressourcen Fianzierung erfolgt über Departemente/RSR	A
laufend	Kaderfrauentreffen	Lead: Fachstelle Chancengleichheit Miteinbezug: FHL-Frauen	x	x			Ein- bis zweimal pro Semester können sich die Kaderfrauen der BFH vernetzen und zu Führungsthemen austauschen	Mind. 2 x pro Jahr durchgeführt	ohne zusätzliche Ressourcen Kostenübernahme bis 2022 durch Departemente, Organisation bindet viele Ressourcen der Fachstelle.	B

Aktionsplan Chancengleichheit und Diversity 2021-2024
Alle Massnahmen

laufend / geplant	Massnahme	Federführung, Zuständigkeit	21	22	23	24	Beschrieb Massnahme	Indikatoren	Ressourcen ab 2020	Prio A hoch B mittel
3 Beruf, Studium und Care Ziel 3 «Die BFH setzt sich für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium ein»										
geplant	Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Prädikat UND	Lead: Fachstelle Chancengleichheit Miteinbezug: HR	x				Die BFH prüft, ob sie ein Prädikat als familienfreundliche Arbeitgeberin erlangen soll. Dafür nimmt sie mit der Fachstelle UND Kontakt auf	Kontakt hat stattgefunden	Zusätzliche Ressourcen für Prozess und Honorar UND	B
laufend	Kinderbetreuung – subventionierte Kita-Plätze	Lead: Fachstelle Chancengleichheit	x	x	x	x	Die BFH führt ihr Angebot im Bereich Kinderbetreuung fort und berücksichtigt die neuen kantonalen Rahmenbedingungen bei der Weiterentwicklung ihrer Angebote	Das Angebot an Kinderbetreuung ist an die kantonalen Rahmenbedingungen angepasst und hinsichtlich Campusbauten vorbereitet	ohne zusätzliche Ressourcen	B
geplant	Abklärung Betreuungsangebot und Vereinbarkeit Care-Arbeit	Lead: Fachstelle Chancengleichheit				x	Eine Abklärung ergibt, welche zielgruppenspezifischen Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit von Care-Aufgaben und Beruf / Studium weiterentwickelt werden sollen	Möglichkeiten für eine Erhebung (z.B. durch «Work and Care») sind geprüft	Zusätzliche Ressourcen für Abklärungen Betreuung Schätzung (ohne Kosten für eigenes Angebot) : CHF 8'000-12'000	A
laufend	Flexibilisierung des Studiums	Lead: Vizerektorat Lehre und Departemente	x	x	x	x	Die Flexibilisierung des Studiums wird im Rahmen der Strategie "Lehre Lernen und Lehren im digitalen Zeitalter" weiterverfolgt	Bis Ende 2024 werden mind. 70% der Studiengänge als Teilzeitstudiengänge angeboten	ohne zusätzliche Ressourcen VR Lehre, Departemente	A

Aktionsplan Chancengleichheit und Diversity 2021-2024
Alle Massnahmen

laufend / geplant	Massnahme	Federführung, Zuständigkeit	21	22	23	24	Beschrieb Massnahme	Indikatoren	Ressourcen ab 2020	Prio A hoch B mittel
4 Stereotypenfreie Studienwahl Ziel 4 «Die Departemente engagieren sich für eine stereotypenfreie Studienwahl und führen Massnahmen weiter, die zur Erhöhung des untervertretenen Geschlechts in den Studiengängen führen» Ziel 4a «Erhöhung des untervertretenen Geschlechts in allen Fachbereichen, in denen der Anteil des untervertretenen Geschlechts bei den Studierenden tiefer ist als 30%»										
laufend	Förderung des untervertretenen Geschlechts in den Fachbereichen	Lead: Departemente	x	x	x	x	Fachbereiche, in denen der Anteil des untervertretenen Geschlechts im Studiengang tiefer als 30% ist, quantifizieren Ziele und ergreifen Massnahmen zur Erhöhung des Anteils des untervertretenen Geschlechts	Die Departemente haben ihre Ziele quantifiziert und entsprechende Massnahmen zur Zielerreichung im ZIMA abgebildet	ohne zusätzliche Ressourcen Departemente	A
laufend	Nationaler Zukunftstag	Lead: Kommunikation Rektorat und Departemente Miteinbezug: Fachstelle Chancengleichheit	x	x	x	x	Die Departemente beteiligen sich mit Spezialprogrammen, die Mädchen und Jungs einen geschlechtsuntypischen Seitenwechsel ermöglichen, am nationalen Zukunftstag	Jährliche Teilnahme am nationalen Zukunftstag	ohne zusätzliche Ressourcen Departemente, Komm	B
laufend	Pilotprojekt «Coding Club für Mädchen»	Lead: AHB Miteinbezug VR Lehre und TI	x	x	x	x	Ein Pilotprojekt mit Programmier-Workshops, das Mädchen und junge Frauen für das Programmieren und für Informatikberufe begeistert soll, wird durchgeführt	Das Pilotprojekt hat stattgefunden und eine Fortsetzung ist geplant	ohne zusätzliche Ressourcen TecLab	B

Aktionsplan Chancengleichheit und Diversity 2021-2024
Alle Massnahmen

laufend / geplant	Massnahme	Federführung, Zuständigkeit	21	22	23	24	Beschrieb Massnahme	Indikatoren	Ressourcen ab 2020	Prio A hoch B mittel
5 Inklusives und chancengerechtes Studieren und Arbeiten										
Ziel 5 «Die BFH setzt sich aktiv für die Förderung von Vielfalt und die Verhinderung von Diskriminierungen ein»										
geplant	Gender- und diversitygerechte Führung	Lead: HR Miteinbezug: Fachstelle Chancengleichheit	x	x			Die BFH entwickelt ein gemeinsames Führungsverständnis und nutzt dieses als Basis für die interne Führungsausbildung	Gender- und diversitygerechte Führung, Personalgewinnung, -beurteilung und -entwicklung sind in die Führungsausbildung der BFH integriert	ohne zusätzliche Ressourcen Ressourcen Projekt HR	B
laufend	Überprüfung der Lohngleichheit	Lead: HR	x		x		Die Lohngleichheit wird mit einer Logib-Vollanalyse zum Lohnvergleich überprüft	Alle zwei Jahre ist die Logib-Vollanalyse durchgeführt	ohne zusätzliche Ressourcen HR	B
geplant	Gender- und diversitygerechte Sprache	Lead: Fachstelle Chancengleichheit Miteinbezug: Kommunikation	x	x			Überarbeitung des Sprachleitfadens unter Berücksichtigung von Diversity und Bildsprache	Der Projektantrag liegt der FHL vor	Zusätzliche Ressourcen CH, Komm, Druck Ressourcenbedarf wird im Konzept geklärt, Schätzung: CHF 8'000-10'000, ev. Eingabe P-7	A
geplant	Konzept «Studieren mit Behinderung und Nachteilsausgleich»	Lead: VR Lehre Einbezug: Beratungsstelle Berner Hochschulen, HKB, G	x				Ein Konzept zu Kompetenzaufbau und Vernetzung im Bereich Studieren mit Behinderung und Nachteilsausgleich wird erarbeitet	Das Konzept ist mit den benötigten Ressourcen zur Umsetzung genehmigt	Zusätzliche Ressourcen Ressourcenbedarf wird im Konzept geklärt	A

Aktionsplan Chancengleichheit und Diversity 2021-2024
Alle Massnahmen

laufend / geplant	Massnahme	Federführung, Zuständigkeit	21	22	23	24	Beschrieb Massnahme	Indikatoren	Ressourcen ab 2020	Prio A hoch B mittel
6 Gender- und Diversity in Lehre und Forschung Ziel 6a «Aus- und Weiterbildung der BFH zeichnen sich durch geschlechtergerechte und diversity-orientierte Lehre aus» Ziel 6b «Gender und Diversity fliessen als gesellschaftsrelevante Themen in die angewandte Forschung ein»										
laufend	Weiterbildung diversitygerechte Lehre	Lead: Fachstelle Hochschuldidaktik und E-Learning Miteinbezug: Kommission Chancengleichheit	x	x	x	x	Neue Dozierende werden mit einem ganztägigen Angebot im Zertifikatskurs / CAS Hochschuldidaktik & E-Learning für diversitygerechte Lehre sensibilisiert	Angebot wird jährlich im Rahmen des CAS Hochschuldidaktik & E-Learning durchgeführt	ohne zusätzliche Ressourcen HdEL	A
geplant	Beratung zu Diversity in der Lehre	Lead: Fachstelle Hochschuldidaktik und E-Learning Miteinbezug: Kommission Chancengleichheit			x	x	Die Fachstelle Hochschuldidaktik und E-Learning baut Diversity-Kompetenz auf und prüft ein Beratungsangebot für Dozierende zu Diversity in der Lehre	Ein Beratungsangebot für Dozierende zu Diversity in der Lehre ist geprüft	ohne zusätzliche Ressourcen HdEL	B
geplant	Auswertung interner Researchcall zum Thema Diversity	Lead: VR Forschung	x				Die Erfahrungen mit den Forschungsprojekten zum Thema Diversity werden ausgewertet	Eine Auswertung hat stattgefunden	ohne zusätzliche Ressourcen VR Forschung	B

Anhang 3.2 Massnahmentabelle priorisierte Massnahmen

Aktionsplan Chancengleichheit und Diversity 2021-2024
Massnahmen priorisierte Auswahl

Diese Priorisierung und Konkretisierung wurde durch die
Fachhochschulleitung am 29. April 2020 genehmigt

laufend / geplant	Massnahme	Federführung, Zuständigkeit	21	22	23	24	Beschrieb Massnahme	Indikatoren	0 nein 1 fortsetzen 2 neu 3 andere	Ressourcen ab 2020
1 Strukturelle Verankerung in der Organisation und Weiterentwicklung										
Ziel 1 «Chancengleichheit und Diversity sind als Querschnittsthemen nachhaltig in der Organisation, den Prozessen und in der Entwicklung der BFH integriert»										
laufend	Aktionsplan Chancengleichheit und Diversity 2021-2024	Lead: Fachstelle Chancengleichheit (Koordination)	x	x	x	x	Die BFH setzt das Instrument Aktionsplan für den Bereich Chancengleichheit und Diversity fort. Sie schafft damit die Voraussetzung zur Beteiligung am P-7 2021-2024.	Der Aktionsplan Chancengleichheit und Diversity liegt vor	har8 doi1	ohne zusätzliche Ressourcen Koordination CH
geplant	Konzept Diversity-Controlling/-Reporting	Lead: Fachstelle Chancengleichheit				x	Das Genderreporting wird fortgesetzt und im Anschluss an die BFH-Lösung zu den Kennzahlen wird ein Konzept für ein Diversity-Controllings/-Reporting erarbeitet	Das Konzept ist mit den benötigten Ressourcen zur Umsetzung spätestens 2024 durch die FHL genehmigt	doi1	Zusätzliche Ressourcen einmalig für Entwicklung, laufend für jährliche Berichterstattung und Vertiefungen Ressourcenbedarf wird im Konzept geklärt, ev. Eingabe P-7
2 Personalgewinnung und -entwicklung										
Ziel 2 «Die BFH und die Departemente setzen die Personalgewinnung und -entwicklung diversitygerecht um und fördern gezielt das untervertretene Geschlecht» Ziele 2a und 2b «Erhöhung des Frauenanteils bei den Dozierenden mit Führungsaufgaben auf 25% und ohne Führungsaufgaben auf 35%»										
laufend	Diversity and Inclusion Benchmarking	Lead: HR Miteinbezug: Fachstelle Chancengleichheit	x	x	x	x	Die BFH beteiligt sich am Diversity and Inclusion Benchmarking	Bericht ist in der FHL vorgestellt und bei Handlungsbedarf sind Massnahmen eingeleitet	har8 bdc2	ohne zusätzliche Ressourcen
geplant	Diversity in den Personalgewinnungsprozessen	Lead: HR Miteinbezug: Departemente	x	x	x	x	Aspekte der Diversity sind in den Personalgewinnungsprozessen berücksichtigt	Alle Stellen werden mit der Möglichkeit Teilzeit zu arbeiten ausgeschrieben	das1 /har8 bdc2	ohne zusätzliche Ressourcen
laufend	Chancengleichheit in Anstellungsvorbereitungskommissionen	Lead: Departemente Miteinbezug: Delegierte und Fachstelle Chancengleichheit, HR-Berater*innen	x	x	x	x	Die Delegierten für Chancengleichheit wirken in Anstellungsvorbereitungskommissionen für Dozierende und Führungspositionen mit	1 x pro Jahr hat in der Departementsleitung ein Austausch zu Chancengleichheit in AVKs stattgefunden	das1 /har8 bdc2	ohne zusätzliche Ressourcen
geplant	Karriereförderung Frauen	Lead: Departemente, RSR	x	x	x	x	Die Departemente/RSR fördern mit geeigneten Massnahmen die Karrieren von Frauen	Die Umsetzung der Massnahmen ist im ZIMA abgebildet	das1 bdc2 doi1	ohne zusätzliche Ressourcen Fianzierung erfolgt über Departemente/RSR

Aktionsplan Chancengleichheit und Diversity 2021-2024
Massnahmen priorisierte Auswahl

laufend / geplant	Massnahme	Federführung, Zuständigkeit	21	22	23	24	Beschrieb Massnahme	Indikatoren	0 nein 1 fortsetzen 2 neu 3 andere	Ressourcen ab 2020
3 Beruf, Studium und Care Ziel 3 «Die BFH setzt sich für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium ein»										
geplant	Abklärung Betreuungsangebot und Vereinbarkeit Care-Arbeit	Lead: Fachstelle Chancengleichheit				x	Eine Abklärung ergibt, welche zielgruppenspezifischen Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit von Care-Aufgaben und Beruf / Studium weiterentwickelt werden sollen	Möglichkeiten für eine Erhebung (z.B. durch «Work and Care») sind geprüft	har8 doi1	Zusätzliche Ressourcen für Abklärungen Betreuung Schätzung (ohne Kosten für eigenes Angebot) : CHF 8'000-12'000
laufend	Flexibilisierung des Studiums	Lead: Vizerektorat Lehre und Departemente	x	x	x	x	Die Flexibilisierung des Studiums wird im Rahmen der Strategie "Lehre Lernen und Lehren im digitalen Zeitalter" weiterverfolgt	Bis Ende 2024 werden mind. 70% der Studiengänge als Teilzeitstudiengänge angeboten	das1 Wiebke	ohne zusätzliche Ressourcen VR Lehre, Departemente
4 Stereotypenfreie Studienwahl Ziel 4 «Die Departemente engagieren sich für eine stereotypenfreie Studienwahl und führen Massnahmen weiter, die zur Erhöhung des untervertretenen Geschlechts in den Studiengängen führen» Ziel 4a «Erhöhung des untervertretenen Geschlechts in allen Fachbereichen, in denen der Anteil des untervertretenen Geschlechts bei den Studierenden tiefer ist als 30%»										
laufend	Förderung des untervertretenen Geschlechts in den Fachbereichen	Lead: Departemente	x	x	x	x	Fachbereiche, in denen der Anteil des untervertretenen Geschlechts im Studiengang tiefer als 30% ist, quantifizieren Ziele und ergreifen Massnahmen zur Erhöhung des Anteils des untervertretenen Geschlechts	Die Departemente haben ihre Ziele quantifiziert und entsprechende Massnahmen zur Zielerreichung im ZIMA abgebildet	das1 har8 doi1	ohne zusätzliche Ressourcen Departemente
5 Inklusives und chancengerechtes Studieren und Arbeiten Ziel 5 «Die BFH setzt sich aktiv für die Förderung von Vielfalt und die Verhinderung von Diskriminierung ein»										
geplant	Gender- und diversitygerechte Sprache	Lead: Fachstelle Chancengleichheit Miteinbezug: Kommunikation	x	x			Überarbeitung des Sprachleitfadens unter Berücksichtigung von Diversity und Bildsprache	Der Projektantrag liegt der FHL vor	das1 har8 doi1	Zusätzliche Ressourcen CH, Komm, Druck Ressourcenbedarf wird im Konzept geklärt, Schätzung: CHF 8'000-10'000, ev. Eingabe P-7
geplant	Konzept «Studieren mit Behinderung und Nachteilsausgleich»	Lead: VR Lehre Einbezug: Beratungsstelle Berner Hochschulen, HKB, G	x				Ein Konzept zu Kompetenzaufbau und Vernetzung im Bereich Studieren mit Behinderung und Nachteilsausgleich wird erarbeitet	Das Konzept ist mit den benötigten Ressourcen zur Umsetzung genehmigt	das1 Wiebke	Zusätzliche Ressourcen Ressourcenbedarf wird im Konzept geklärt
6 Gender- und Diversity in Lehre und Forschung Ziel 6a «Aus- und Weiterbildung der BFH zeichnen sich durch geschlechtergerechte und diversity-orientierte Lehre aus» Ziel 6b «Gender und Diversity fliessen als gesellschaftsrelevante Themen in die angewandte Forschung ein»										
laufend	Weiterbildung diversitygerechte Lehre	Lead: Fachstelle Hochschuldidaktik und E-Learning Miteinbezug: Kommission Chancengleichheit	x	x	x	x	Neue Dozierende werden mit einem ganztägigen Angebot im Zertifikatskurs / CAS Hochschuldidaktik & E-Learning für diversitygerechte Lehre sensibilisiert	Angebot wird jährlich im Rahmen des CAS Hochschuldidaktik & E-Learning durchgeführt	das1 har8 Wiebke	ohne zusätzliche Ressourcen HdEL