

Aktionsplan Chancengleichheit und Diversity 2021-2024
Massnahmen priorisierte Auswahl

laufend / geplant	Massnahme	Federführung, Zuständigkeit	21	22	23	24	Beschrieb Massnahme	Indikatoren	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	ohne zusätzliche Ressourcen Koordination CH
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
2 Personalgewinnung und -entwicklung Ziel 2 «Die BFH und die Departemente setzen die Personalgewinnung und -entwicklung diversitygerecht um und fördern gezielt das untervertretere 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
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
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
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 Finanzierung erfolgt über Departemente/RSR

laufend / geplant	Massnahme	Federführung, Zuständigkeit	21	22	23	24	Beschrieb Massnahme	Indikatoren	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	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	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	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	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	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 einen 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