



## Aktionsplan Chancengleichheit 2017- 2020 der Berner Fachhochschule

### Zusammenfassung

Die Berner Fachhochschule (BFH) erachtet die Chancengleichheit als wichtigen Bestandteil ihrer Unternehmenskultur. In ihrer Strategie von 2015 verfolgt sie das Ziel: «Die Chancengleichheit aller Mitarbeitenden und Studierenden sowie die tatsächliche Gleichstellung von Mann und Frau sind garantiert» (Strategie BFH). Mit dem Aktionsplan Chancengleichheit 2017–2020 will die BFH mit Massnahmen die Chancengleichheit vorantreiben und Know-How zu weiteren Dimensionen der Diversity aufbauen. Handlungsbedarf besteht nach wie vor bei der Untervertretung von Frauen in Führungspositionen und bei der unausgewogenen Geschlechterverteilung in den Fachbereichen.

Die BFH beteiligt sich mit dem vorliegenden Aktionsplan Chancengleichheit 2017–2020 am Programm «Chancengleichheit und Hochschulentwicklung 2017–2020» (P-7). Der Aktionsplan Chancengleichheit der BFH knüpft an den bisherigen Aktionsplan 2013–2016 an und orientiert sich an den Handlungsfeldern des Programms P-7. Er umfasst folgende Handlungsfelder:

- 0) Qualitätssicherung
- 1) Gendergerechte Nachwuchsförderung und Personalentwicklung
- 2) Chancengleichheit bei der Berufs- und Studienwahl und im Studium
- 3) Kompetenzerweiterung Diversity
- 4) Gender und Diversity in Lehre und Forschung

Zur besseren Verankerung der Chancengleichheit im Steuerungsprozess der BFH werden neu die Ziele und Massnahmen im Aktionsplan Chancengleichheit 2017–2020 auf die Strategie der BFH und den Leistungsauftrag des Kantons Bern an die BFH abgestimmt.

Der Aktionsplan Chancengleichheit 2017–2020 der BFH stellt einen Orientierungsrahmen für die kommenden vier Jahre dar. Zielsetzung, Planung und Umsetzung erfolgen in folgenden Schritten:

- Die Departemente setzen departementsspezifische Ziele (z.B. für Fachbereiche oder Studiengänge)
- Die Leitung Chancengleichheit und die Beauftragten an den Departementen beraten bei Zielsetzung und Umsetzung
- Kompetenz- und Arbeitsgruppen bauen Know-How in den Handlungsfeldern auf und unterstützen die Entwicklung von Massnahmen
- Massnahmen werden insbesondere im Rahmen der strategischen Massnahmen der BFH und an den Departementen umgesetzt
- Im Rahmen eines BFH-weiten Calls wird die Umsetzung von innovativen Massnahmen mit Mitteln aus dem Programm P-7 finanziell unterstützt

Die BFH setzt für die Periode 2017–2020 folgende Schwerpunkte:

- Genderspezifische Massnahmen im Rahmen der Personalpolitik und Personalentwicklung
- Kompetenzaufbau und Massnahmen zur Förderung von Frauen an der BFH im MINT-Bereich
- Optimierung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium
- Konzept und Kompetenzaufbau Diversity und Diversity-Management



## Plan d'action Egalité des chances 2017- 2020 de la Haute école spécialisée bernoise

### Résumé

La Haute école spécialisée bernoise (BFH) considère l'égalité des chances comme un élément essentiel de sa culture d'entreprise. Comme l'affirme sa stratégie de 2015, elle « garantit à ses étudiant-e-s et à son personnel l'égalité des chances ainsi que l'égalité de fait entre hommes et femmes. » Par le Plan d'action 2017-2020 Egalité des chances, la BFH entend mettre en œuvre des mesures dans ce domaine et élargir ses compétences à d'autres dimensions de la diversité. Des problématiques comme la sous-représentation des femmes aux positions dirigeantes ou la répartition inégale entre les hommes et les femmes dans certains domaines d'activité restent actuelles et nécessitent une action particulière.

S'inscrivant dans le programme « Egalité des chances et développement des hautes écoles 2017-2020 » (P-7), le Plan d'action 2017-2020 Egalité des chances de la BFH poursuit les efforts réalisés dans le cadre du plan d'action 2013-2016 et cible les champs d'action généraux du programme P-7, qui sont les suivants :

- 0) Assurance qualité
- 1) Égalité des chances dans la promotion de la relève et le déroulement des carrières
- 2) Égalité des chances dans le choix des formations et des professions ainsi que durant les études
- 3) Elargissement des compétences en matière de diversité
- 4) Diversité dans l'enseignement et la recherche

Les objectifs du Plan d'action Egalité des chances 2017-2020, ainsi que les mesures mises en œuvre, sont ajustés à la stratégie BFH et au mandat de prestations émanant du canton de Berne, ce qui doit permettre une meilleure prise en compte de l'égalité des chances dans les processus de gouvernance de la BFH.

Le Plan d'action 2017-2020 Egalité des chances constitue un cadre d'orientation pour les quatre prochaines années. La définition des objectifs, à la planification et à la réalisation s'effectuent selon les étapes suivantes :

- Les départements se fixent des objectifs spécifiques (par ex. pour leurs divisions ou filières) et en planifient la réalisation.
- Ils sont conseillés en cela par la responsable Egalité des chances BFH et par les délégué-e-s à cette question au sein des départements.
- Des groupes de travail et de compétences se consacrent au développement des compétences dans les différents champs d'action et appuient la mise en œuvre de mesures.
- Les mesures sont mises en œuvre d'une part en fonction des objectifs stratégiques de la BFH, d'autre part dans le cadre de l'action des départements.
- Sur la base d'un appel à contributions lancé à l'échelle de la BFH, la mise en œuvre de mesures innovantes est soutenue financièrement à partir des moyens alloués au Programme P-7.

Pour la période de 2017 à 2020, la BFH se concentre sur les aspects suivants :

- Mesures favorisant l'égalité hommes-femmes dans la politique du personnel et dans le déroulement des carrières
- Développement des compétences et mesures propres à promouvoir les femmes dans le domaine des STIM (MINT) à la BFH
- Optimisation des conditions permettant de concilier famille et travail / études
- Concept et élargissement des compétences en matière de diversité et de management de la diversité



# Aktionsplan Chancengleichheit 2017–2020 der Berner Fachhochschule BFH

## Massnahmen 2017–2020

**Von der Kommission für Chancengleichheit der BFH erarbeitet**

Leitung: Dr. Sibylle Drack, Leiterin Chancengleichheit

**Von der Fachhochschulleitung genehmigt am 24.08.2016**

**Bern, 22. September 2016**

# Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
2	Ziele und Massnahmen	4
	Handlungsfeld 0 – Qualitätssicherung und Nachhaltigkeit in der Förderung von Chancengleichheit	4
	Handlungsfeld 1 – Gendergerechte Nachwuchsförderung und Personalentwicklung	5
	Handlungsfeld 2 – Chancengleichheit bei der Berufs- und Studienwahl und im Studium	6
	Handlungsfeld 3 – Kompetenzerweiterung Diversity	6
	Handlungsfeld 4 – Gender und Diversity in Lehre und Forschung	7
3	Steuerung und Umsetzung	8
4	Finanzierung und Budget	10
5	Anhang	12
	Massnahmentabelle 2017–2020 mit Verantwortlichkeiten und Terminierung	12
6	Glossar und Abkürzungen	12

# 1 Einleitung

Die Berner Fachhochschule (BFH) erachtet die Chancengleichheit als wichtigen Bestandteil ihrer Unternehmenskultur. In ihrer Strategie von 2015 verfolgt sie das Ziel: «Die Chancengleichheit aller Mitarbeitenden und Studierenden sowie die tatsächliche Gleichstellung von Mann und Frau sind garantiert» (Strategie BFH). Bereiche für Massnahmen 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) festgehalten. Mit dem Aktionsplan Chancengleichheit 2017–2020 will die BFH mit Massnahmen die Chancengleichheit vorantreiben und Know-How zu weiteren Dimensionen der Diversity aufbauen. Handlungsbedarf besteht nach wie vor bei der Untervertretung von Frauen in Führungspositionen und bei der unausgewogenen Geschlechterverteilung in den Fachbereichen.

Die BFH beteiligt sich mit dem vorliegenden Aktionsplan Chancengleichheit 2017–2020 am Programm [«Chancengleichheit und Hochschulentwicklung 2017–2020»](#) (P-7). Der Aktionsplan Chancengleichheit der BFH knüpft an den bisherigen Aktionsplan 2013–2016 an und orientiert sich an den Handlungsfeldern des Programms P-7. Er umfasst folgende Handlungsfelder:

- 0) Qualitätssicherung
- 1) Gendergerechte Nachwuchsförderung und Personalentwicklung
- 2) Chancengleichheit bei der Berufs- und Studienwahl und im Studium
- 3) Kompetenzerweiterung Diversity
- 4) Gender und Diversity in Lehre und Forschung

Zur besseren Verankerung der Chancengleichheit im Steuerungsprozess der BFH werden neu die Ziele und Massnahmen im Aktionsplan Chancengleichheit 2017–2020 auf die Strategie der BFH und den Leistungsauftrag des Regierungsrates des Kantons Bern an die BFH abgestimmt. Die Ziele des Aktionsplans Chancengleichheit 2017–2020 der BFH stützen sich auf:

- übergeordnete Ziele des Programms «Chancengleichheit und Hochschulentwicklung 2017–2020»
- Strategie der BFH und ihre entsprechenden strategischen Massnahmen
- Ziele und Indikatoren im Leistungsauftrag 2017–2020 des Kantons an die BFH
- Reglement über die Gleichstellung von Frauen und Männern der Berner Fachhochschule
- Grundsätze «Chancengleichheit 2015 der Kommission für Chancengleichheit»

Der Aktionsplan Chancengleichheit 2017–2020 der BFH stellt einen Orientierungsrahmen für die kommenden vier Jahre dar. Zielsetzung, Planung und Umsetzung erfolgen in folgenden Schritten:

- Die Departemente setzen departementsspezifische Ziele (z.B. für Fachbereiche oder Studiengänge)
- Die Leitung Chancengleichheit und die Beauftragten an den Departementen beraten bei Zielsetzung und Umsetzung
- Kompetenz- und Arbeitsgruppen bauen Know-How in den Handlungsfeldern auf und unterstützen die Entwicklung von Massnahmen
- Massnahmen werden insbesondere im Rahmen der strategischen Massnahmen der BFH und an den Departementen umgesetzt
- Im Rahmen eines BFH-weiten Calls wird die Umsetzung von innovativen Massnahmen mit Mitteln aus dem Programm P-7 finanziell unterstützt

Der Aktionsplan Chancengleichheit 2017–2020 wurde durch die Kommission für Chancengleichheit zuhanden der Fachhochschulleitung der BFH erarbeitet und am 24.8.2016 durch die Fachhochschulleitung genehmigt. Die vorgeschlagenen Massnahmen für den Aktionsplan Chancengleichheit 2017–2020 resultieren aus einer detaillierten Ist-Soll-Analyse (siehe Standortbestimmung). Ebenfalls in den Aktionsplan eingeflossen sind Vorschläge aus den Gesprächen mit den Departementsleitenden, welche von April bis Mai 2016 geführt wurden.

Die BFH setzt für die Periode 2017–2020 folgende Schwerpunkte:

- Genderspezifische Massnahmen im Rahmen der Personalpolitik und Personalentwicklung
- Kompetenzaufbau und Massnahmen zur Förderung von Frauen an der BFH im MINT-Bereich
- Optimierung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium
- Konzept und Kompetenzaufbau Diversity und Diversity-Management

## 2 Ziele und Massnahmen

Die BFH hat im Rahmen der Ist-Soll-Analyse (siehe Standortbestimmung) Handlungs- und Entwicklungsbedarf in mehreren Handlungsfeldern geortet und sich für die Periode 2017–2020 entsprechende Ziele gesetzt. Die Massnahmen sind bewusst generell formuliert, damit eine Konkretisierung durch eine rollende Planung im Rahmen der strategischen Massnahmen und durch die Departemente möglich ist. Der Aktionsplan Chancengleichheit 2017–2020 der BFH enthält keine Ziele und Massnahmen der Departemente. Diese vereinbart der Rektor in den Leistungsvereinbarungen mit den Departementsleitungen, welche die Ziele des Leistungsauftrags auf der Ebene Departemente konkretisieren. Alle erwähnten Massnahmen auf Ebene Gesamtinstitution sind zusätzlich in einer Tabelle aufgeführt, welche Verantwortlichkeiten und Terminierung enthält (siehe 5 Anhang Massnahmentabelle). In der Tabelle wird zudem ausgewiesen, ob es sich um eine laufende oder neue innovative Massnahme handelt und ob für die Umsetzung die Verwendung von Bundesmitteln (Beitrag P-7) vorgesehen ist.

### **Handlungsfeld 0 – Qualitätssicherung und Nachhaltigkeit in der Förderung von Chancengleichheit**

#### Handlungs- und Entwicklungsoptionen

2013 startete die Berner Fachhochschule einen Strategieprozess. In ihrer Strategie von 2015 setzte sie sich die Garantie der Chancengleichheit zum Ziel: «Die Chancengleichheit aller Mitarbeitenden und Studierenden sowie die tatsächliche Gleichstellung von Mann und Frau sind garantiert.» (Strategie BFH). Handlungsbedarf besteht beim Controlling und der nachhaltigen Verankerung der Chancengleichheit. Als strategische Massnahmen hat die BFH deshalb die Erarbeitung eines aussagekräftigen Gender-Controllings (mittelfristig) und eines Diversity-Controllings (bis 2018) beschlossen. Überdies sollen die Chancengleichheit und Gleichstellung von Frau und Mann in ein Diversity-Konzept integriert und so institutionell besser verankert werden. Für die erfolgreiche Umsetzung des Aktionsplans Chancengleichheit 2017–2020 will die BFH gezielt Know-How aufbauen und die Verantwortlichkeiten klar regeln. Mit Beratung und einem BFH-weiten Call will sie die Umsetzung von innovativen Massnahmen unterstützen (siehe auch Kapitel 3 und 5 Anhang Massnahmentabelle).

#### Ziele

- Die Chancengleichheit aller Mitarbeitenden und Studierenden sowie die tatsächliche Gleichstellung von Mann und Frau sind garantiert (Strategie BFH)
- Die Chancengleichheit ist in den zentralen Prozessen und der Entwicklung der BFH vertieft integriert (Programmziel P-7)
- Die BFH verfügt im Rahmen eines umfassenden MIS über ein effektives Diversity-Controlling (strategische Massnahme BFH 9.2.2)
  - Diversity-Controlling ist bis 2018 eingeführt (Leistungsauftrag 2017–2020, Ziel 3.2.3)

#### Massnahmen

- 0-1 Die Ziele des Leistungsvertrags 2017–2020 werden in den Aktionsplan Chancengleichheit 2017–2020 integriert und in den Zielvereinbarungen mit den Departementen konkretisiert (neu)
- 0-2 Die Chancengleichheit und Gleichstellung von Frau und Mann wird in ein Diversity-Konzept integriert und dadurch besser verankert (siehe auch Handlungsfeld 3 „Kompetenzerweiterung Diversity“) (neu)
- 0-3 Ein Diversity-Controlling in Abstimmung mit dem geplanten MIS wird erarbeitet (strategische Massnahme BFH 9.2.2) (neu)

## Handlungsfeld 1 – Gendergerechte Nachwuchsförderung und Personalentwicklung

### Handlungs- und Entwicklungsoptionen

Derzeit erarbeitet die BFH eine Personalpolitik und ein Personalentwicklungskonzept (strategische Massnahmen 8.2.1 und 8.2.2). Im Rahmen dieses Projekts soll die gender- und diversitygerechte Personalrekrutierung und -führung in der Personalpolitik verankert werden. Die gezielte Förderung von Frauen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen soll neu in der Personalentwicklung berücksichtigt werden. Auch künftig wirken die Beauftragten für Chancengleichheit in den Anstellungsverfahren mit.

Im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf möchte die BFH ihre Bemühungen fortsetzen und das Angebot an Krippenplätzen aufrechterhalten. Sie prüft derzeit die Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers auf den künftigen Campus-Arealen in Biel und Bern. Ausserdem möchte die BFH mit der Fachstelle UND neu eine Standortbestimmung vornehmen und daraus allfällige Massnahmen zur Optimierung der Vereinbarkeit für Mitarbeitende ableiten und umsetzen. Die guten Voraussetzungen für die Vereinbarkeit sollen sichtbarer gemacht werden, z.B. durch die Erlangung eines Labels für Familienfreundlichkeit.

### Ziele

- Die BFH fördert die Chancengleichheit und führt Massnahmen weiter, die zur Erhöhung des untervertretenen Geschlechts [...] auf allen Hierarchiestufen führen (Leistungsauftrag 2017–2020, Ziel 3.2.3).
  - Anteil Frauen auf Leitungsstufe (Schulrat, Fachhochschulleitung und Departementsleitungen): steigend auf min. 31%
  - Anteil Dozentinnen an Gesamtzahl an Dozierenden (in VZÄ, ohne Lehrbeauftragte): steigend auf min. 35%<sup>1</sup>
- Die BFH setzt sich für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium ein (Leistungsauftrag 2017–2020, Ziel 3.2.4).
  - Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit der Vereinbarkeit von Beruf und ausserberuflichen Verpflichtungen/Interessen (z.B. Familie) gemäss Mitarbeitendenbefragung der BFH : min. 80% positiv bei Frauen und Männern

### Massnahmen

- 1-1 Es findet ein regelmässiger Austausch zwischen HR und Chancengleichheit statt
- 1-2 Massnahmen zu gender- und diversitygerechter Rekrutierung werden umgesetzt und die Beauftragten für Chancengleichheit wirken in Anstellungskommissionen für Dozierende und Führungspositionen mit
- 1-3 Gendergerechte Rekrutierung, Personalbeurteilung, Führung und Personalentwicklung werden in das Fortbildungsangebot für Führungskräfte der BFH integriert (neu)
- 1-4 Massnahmen zur Förderung von Frauen auf allen hierarchischen Stufen werden im Rahmen der Personalentwicklung umgesetzt (neu)
- 1-5 Gestützt auf die Ergebnisse des Logib-Pilots zum Lohnvergleich bei Neueintretenden wird eine Logib-Vollanalyse geprüft (neu)
- 1-6 Die BFH, resp. ausgewählte Departemente, nehmen im Hinblick auf die mögliche Erlangung eines Labels für Familienfreundlichkeit mit der Fachstelle UND eine Standortbestimmung vor und leiten daraus allfällige Massnahmen zur Optimierung der Vereinbarkeit für Mitarbeitende ab (neu)
- 1-7 Die BFH subventioniert zehn Kita-Plätze für die Kinder von Mitarbeitenden und Studierenden der BFH
- 1-8 Die BFH berücksichtigt Eltern-Kind-Bedürfnisse in den Bauvorhaben Bern und Biel und prüft das Einrichten von Eltern-Kind-Räumen (neu)

<sup>1</sup> Ziele auf der Ebene der Departemente werden jährlich in den Zielvereinbarungen des Rektors mit den Departementen gesetzt.

## Handlungsfeld 2 – Chancengleichheit bei der Berufs- und Studienwahl und im Studium

### Handlungs- und Entwicklungsoptionen

Die Massnahmen für Kinder im Schulalter haben sich bewährt und sollen auch in Zukunft weitergeführt werden (Leistungsauftrag 2017–2020, Ziel 3.1.2). Im MINT-Bereich will die BFH neu einen Fokus auf Frauen beim Eintritt ins Studium, während dem Studium und als Mitarbeiterinnen legen. Zur gezielteren Frauenförderung im MINT-Bereich soll eine Kompetenzgruppe zur Vernetzung, Beratung und Erarbeitung von Best-Practice-Beispielen aufgebaut werden. Die Beratung soll insbesondere in die strategischen Massnahmen der BFH im Bereich technische und naturwissenschaftliche Studiengänge (MINT) sowie Studiengänge aus dem Bereich Gesundheit (Leistungsauftrag 2017–2020, Ziel 3.1.2) wie auch in die Kooperation PHBern und BFH im Bereich MINT (strategisches Ziel 3.3) einfließen, welches u.a. die Erhöhung der Genderkompetenz von Lehrpersonen im Bereich MINT zum Ziel hat.

Im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Studium möchte die BFH Erfahrungen mit der Flexibilisierung des Studiums, z.B. nach Modell f oder weitere Teilzeitmodelle, auswerten und den Transfer auf weitere Studiengänge und weitere Möglichkeiten zur Optimierung prüfen.

### Ziele

- Die BFH fördert die Chancengleichheit und führt Massnahmen weiter, die zur Erhöhung des untervertretenen Geschlechts [...] in den Studiengängen führen (Leistungsauftrag 2017–2020, Ziel 3.2.3)
- Die BFH setzt sich für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium ein (Leistungsauftrag 2017–2020, Ziel 3.2.4).
  - Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie wird im Rahmen der Evaluation der Studiengänge (jeder Studiengang alle sieben Jahre) nach Geschlecht überprüft: Evaluationsberichte liegen vor

### Massnahmen

- 2-1 Kompetenzen zu Gender im MINT-Bereich werden aufgebaut zur Beratung, Sensibilisierung und Erarbeitung von Best-Practice-Beispielen zur Förderung von Frauen an der BFH im MINT-Bereich (neu)
- 2-2 Massnahmen zur Förderung von Frauen im Bereich MINT und Männern im Bereich Gesundheit werden entwickelt und umgesetzt (neu)
- 2-3 Bewährte Angebote für eine stereotypenfreie Berufs- und Studienwahl insb. im MINT-Bereich werden fortgesetzt (z.B. Zukunftstag, Technikschnuppertag, tunBern)
- 2-4 Erfahrungen mit der Flexibilisierung des Studiums, z.B. nach Modell f, werden ausgewertet und weitere Möglichkeiten zur Optimierung der Vereinbarkeit von Familie und Studium werden geprüft (neu)

## Handlungsfeld 3 – Kompetenzerweiterung Diversity

### Handlungs- und Entwicklungsoptionen

Einen starken Fokus legt die BFH weiterhin auf die Diversity-Dimension „Geschlecht“ (Gleichstellung von Mann und Frau). In weiteren Diversity-Dimensionen („Alter“, „Herkunft“, „Behinderung“, „sexuelle Orientierung“, „Religion/Weltanschauung“) definiert die BFH derzeit den Ausbau ihrer Aktivitäten.

Dazu hat sie sich in der Massnahmenplanung zur Strategie BFH das Ziel gesetzt, ein Konzept zu Diversity an der BFH zu erstellen und Kompetenzen im Bereich „Diversity Management“ aufzubauen. Mit Veranstaltungen, Schulungen und Inputs zu Diversity-Themen soll Know-How aufgebaut und verbreitet werden. Beim Kompetenzaufbau und Wissenstransfer in Forschung und Lehre im Bereich Diversity könnte das neue BFH-Zentrum „Soziale Sicherheit“ künftig eine tragende Rolle einnehmen.

### Ziele

- Erweiterung der Arbeiten bezüglich Chancengleichheit auf weitere Dimensionen unter Miteinbezug der neusten Erkenntnisse zu Diversity aus Theorie und Praxis (strategische Massnahme BFH 9.2.1)

### Massnahmen

- 3-1 Die BFH erarbeitet ein Diversity-Konzept und baut Kompetenz im Bereich Diversity Management auf (strategische Massnahme BFH 9.2.1) (neu)
- 3-2 Mit Veranstaltungen, Schulungen und Inputs zu Diversity-Themen wird Diversity-Know-How aufgebaut und verbreitet (neu)



## Handlungsfeld 4 – Gender und Diversity in Lehre und Forschung

### Handlungs- und Entwicklungsoptionen

Die Sensibilisierung neuer Dozierender im Zertifikatskurs / CAS Hochschuldidaktik & E-Learning wird fortgesetzt und soll neu mit einem Beratungsangebot für Dozierende zu Gender in der Lehre ergänzt werden. Für departementsübergreifende Angebote für Studierende zu Diversity-Themen sollen geeignete Gefässe geschaffen werden. Zu Gender und allfälligen weiteren Diversity-Dimensionen sollen künftig Qualitätskriterien für die Evaluation der Lehre geprüft werden. Im Bereich angewandte Genderforschung sollen die Vernetzungstreffen für Genderforschende fortgesetzt und eine Zusammenarbeit mit der Forschungskommission etabliert werden.

### Ziele

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

### Massnahmen

- 4-1 Neue Dozierende werden im Zertifikatskurs / CAS Hochschuldidaktik & E-Learning zu Gender in der Lehre sensibilisiert
- 4-2 Ein Beratungsangebot für Dozierende zu Gender in der Lehre wird geprüft (neu)
- 4-3 Für departementsübergreifende Angebote für Studierende zu Diversity-Themen werden geeignete Gefässe geprüft und genutzt (neu)
- 4-4 Zu Gender und allfälligen weiteren Diversity-Dimensionen werden Qualitätskriterien für die Evaluation der Lehre geprüft (neu)
- 4-5 Ein Netzwerk angewandte Gender -forschung wird aufgebaut und die Unterstützung durch die Forschungskommission wird geprüft (neu)

### 3 Steuerung und Umsetzung

#### Steuerungsrahmen

- Der Aktionsplan Chancengleichheit ist in der Steuerung der BFH verankert
- Die Departemente setzen departementsspezifische Ziele (z.B. für Fachbereiche oder Studiengänge)
- Auf der Ebene der BFH hat die Leitung Chancengleichheit beratende Funktion
- Auf der Ebene der Departemente haben die Beauftragten für Chancengleichheit an den Departementen beratende Funktion

	<b>Ebene BFH</b>	<b>Ebene Departemente</b>	<b>Bemerkungen</b>
<b>Zielvereinbarung</b>	Die übergeordneten Ziele werden durch die Vorgaben / Voraussetzungen des Bundes und den <b>Leistungsauftrag</b> des Kantons Bern an die BFH gegeben. 1 x alle 4 Jahre	In den <b>Leistungsvereinbarungen</b> vereinbart der Rektor mit den Departementen Ziele im Bereich Chancengleichheit (im Anhang zum Leistungsauftrag). Mind. 1 x alle 4 Jahre	Als Grundlage wird ein Gender-Controlling und mittelfristig ein Diversity-Controlling erarbeitet.  Der/die Beauftragte für Chancengleichheit macht der Direktion einen Vorschlag für zwei bis drei quantitative und/oder qualitative Ziele mit Bezug zu den Handlungsfeldern im Aktionsplan Chancengleichheit.
<b>Berichtserstattung</b>	1 x pro Jahr BFH an ERZ 1 x pro Jahr Bericht KCH an ERZ 1 x pro Jahr Reporting P-7	Die Departemente erstatten dem Rektor Bericht im Rahmen der jährlichen <b>Controlling-Gespräche</b> . 1 x pro Jahr  Die Beauftragten Chancengleichheit erstatten der Leitung Chancengleichheit Bericht 1 x pro Jahr	Grundlage bildet das Gender-Controlling, resp. Diversity-Controlling.
<b>Austausch</b>	1 x pro Jahr Austausch KCH mit Kommissionen und FHL  2 x pro Jahr Austausch Leitung Chancengleichheit mit Rektor	Austausch der Beauftragten für Chancengleichheit mit ihren Departementsleitungen. 1 x pro Jahr  Austausch der Leitung Chancengleichheit mit den Departementsleitungen. Nach Bedarf	Grundlage bildet die Berichterstattung

## Umsetzungsrahmen

- Kompetenz- und Arbeitsgruppen bauen Know-How in den Handlungsfeldern auf und unterstützen die Entwicklung von Massnahmen
- Massnahmen werden insbesondere im Rahmen der strategischen Massnahmen und an den Departementen umgesetzt
- Im Rahmen eines BFH-weiten Calls wird die Umsetzung von innovativen Massnahmen finanziell unterstützt

	<b>Ebene BFH</b>	<b>Ebene Departemente</b>	<b>Bemerkungen</b>
<b>Setzen von Schwerpunkten</b>	KCH erarbeitet zuhanden der FHL den <b>Aktionsplan Chancengleichheit</b> und setzt Schwerpunkte für vier Jahre. 1 x alle 4 Jahre (2016 für 2017–2020)	Die Departemente setzen aufgrund der Ziele im Leistungsauftrag und in den Leistungsvereinbarungen sowie des Handlungsbedarfes eigene Schwerpunkte in den Handlungsfeldern des Aktionsplans Chancengleichheit. 1 x alle 4 Jahre (2017 für 2017–2020)	Die Massnahmen im Aktionsplan Chancengleichheit 2017–2020 sind bewusst generell formuliert, damit eine Konkretisierung im Rahmen der strategischen Massnahmen und durch die Departemente möglich ist.  Im Sinne von Art. 5 GFMR (Förderpläne) verabschieden die Departemente Ziele und definieren Massnahmen.
<b>Jahresplanung</b>	Die KCH erstellt eine <b>Jahresplanung KCH</b> für die Umsetzung der BFH-weiten Massnahmen. 1 x pro Jahr	Die Departementsleitungen genehmigen den von der bzw. dem jeweiligen Beauftragten für Chancengleichheit vorgeschlagenen Jahresplan. 1 x pro Jahr	Die Jahresplanung orientiert sich an den Handlungsfeldern des Aktionsplans Chancengleichheit.
<b>Call(s) für innovative Massnahmen</b>	Die KCH macht einen BFH-weiten Call für innovative Massnahmen, Leuchtturmprojekte oder Transferprojekte. 1–2 x pro Laufzeit des Aktionsplans Chancengleichheit	Die Departemente beantragen Mittel für innovative Massnahmen, Leuchtturmprojekte oder Transferprojekte.  1–2 x pro Laufzeit des Aktionsplans Chancengleichheit (2017 und 2018)	Der Rahmen für einen Call zu den Handlungsfeldern im Aktionsplan Chancengleichheit 2017–2020 der BFH basiert auf: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Strategieprozess BFH (Richtungsentscheide Konzepte Personalentwicklung, Diversity)</li> <li>– Empfehlungen der Kompetenzgruppen (Kompetenzgruppe Gender-MINT, Netzwerk Genderforschung)</li> <li>– Empfehlungen der Arbeitsgruppen für Projekte (Vereinbarkeit und Hochschuldidaktik)</li> </ul>

## 5 Anhang

### Massnahmentabelle 2017–2020 mit Verantwortlichkeiten und Terminierung

(separates Dokument)

## 6 Glossar und Abkürzungen

### **BFH**

Berner Fachhochschule

---

### **Chancengleichheit**

Die Chancengleichheit umfasst die Aspekte der Gleichstellung von Mann und Frau, Behinderung, sozialer Integration und Achtung von Minderheiten und direkte oder indirekte Diskriminierung (Erläuterungen der AAQ zu den Qualitätsstandards für die institutionelle Akkreditierung, S. 38)

---

### **Diversity**

Der Begriff Diversity meint die Vielfalt und Unterschiedlichkeit von Menschen bzw. Einheiten einer Organisation

---

### **FaG**

Gesetz über die Berner Fachhochschule vom 19.6.2003 (FaG; BSG 435.411)

---

### **FaV**

Verordnung über die Berner Fachhochschule vom 5.5.2004 (Fachhochschulverordnung, FaV; BSG 436.811)

---

### **Gap- Analyse**

Gap-Analyse oder Lückenanalyse, heisst: Diskrepanz zu Soll-Zielen hochrechnen

---

### **GFMR**

Reglement über die Gleichstellung von Frauen und Männern der Berner Fachhochschule

---

### **Gleichstellung**

Gleichstellung von Frau und Mann

---

### **HFKG**

Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetz

---

### **KCH**

Kommission für Chancengleichheit der Berner Fachhochschule

---

### **MINT**

Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik

---

### **MIS**

Management Informationssystem

---

### **P- 7**

Programm «Chancengleichheit und Hochschulentwicklung 2017–2020»

---

### **swissuniversities**

Rektorenkonferenz der schweizerischen Hochschulen

---

Aktionsplan 2017- 2020 Handlungsfelder	Massnahme- Nr.	Instrumente / Massnahmen	laufend / neu	Beitrag P- 7	Aktivitäten / Output	Verantwortlich	Ebene	2017	2018	2019	2020
0. Qualitätssicherung und Nachhaltigkeit in der Förderung von Chancengleichheit	0- 1	Integration Chancengleichheit in Steuerungsprozess	n		Die Ziele des Leistungsvertrags 2017-2020 werden in den Aktionsplan 2017-2020 integriert und in den Leistungsvereinbarungen mit den Departementen konkretisiert	Lead: Rektor Miteinbezug: FHL	BFH	x			
	0- 2	Diversity-Konzept	n		Die Chancengleichheit und Gleichstellung von Frau und Mann wird in ein Diversity-Konzept integriert und dadurch besser verankert	Lead: Leitung Chancengleichheit (separate Projektorganisation, siehe auch Massnahme 3-1)	BFH	x	x		
	0- 3	Diversity-Controlling	n		Ein Diversity-Controlling in Abstimmung mit dem geplanten MIS wird erarbeitet	Lead: Leitung Chancengleichheit	BFH	x	x		
1. Gendergerechte Nachwuchsförderung und Personalentwicklung	1- 1	Austausch HR und Chancengleichheit	l		Es findet ein regelmässiger Austausch zwischen HR und Chancengleichheit statt	Lead: Leitung Chancengleichheit und Leitung HR	BFH	x	x	x	x
	1- 2	Gender- und diversitygerechte Rekrutierung	l		Massnahmen zu gender- und diversitygerechter Rekrutierung werden umgesetzt und die Beauftragten für Chancengleichheit wirken in Anstellungskommissionen für Dozierende und Führungspositionen mit	Lead: HR Miteinbezug: Beauftragte für Chancengleichheit der Departemente	BFH + Dep	x	x	x	x
	1- 3	Gender- und diversitygerechte Führung	n		Gendergerechte Rekrutierung, Personalbeurteilung, Führung und Personalentwicklung werden in das Fortbildungsangebot für Führungskräfte der BFH integriert	Lead: HR Miteinbezug: Leitung Chancengleichheit	BFH	x			
	1- 4	Gender- und diversitygerechte Förderung	n	x	Massnahmen zur Förderung von Frauen auf allen hierarchischen Stufen werden im Rahmen der Personalentwicklung umgesetzt	Lead: HR Miteinbezug: Leitung Chancengleichheit	BFH		x	x	x
	1- 5	Überprüfung der Lohnleichheit	n		Gestützt auf die Ergebnisse des Logib-Pilots zum Lohnvergleich bei Neueintretenden wird eine Logib-Vollanalyse geprüft	Lead: HR	BFH	x	x		
	1- 6	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	n	x	Die BFH, resp. ausgewählte Departemente, nehmen mit der Fachstelle UND im Hinblick auf die mögliche Erlangung eines Label für Familienfreundlichkeit eine Standortbestimmung vor und leiten daraus allfällige Massnahmen zur Optimierung der Vereinbarkeit für Mitarbeitende ab	Lead: Leitung Chancengleichheit Miteinbezug: HR und ausgewählte Departemente	BFH + Dep	x	x	x	x
	1- 7	Kinderbetreuung	l		Die BFH subventioniert zehn Kita-Plätze für die Kinder von Mitarbeitenden und Studierenden der BFH	Lead: Rektorat	BFH	x	x	x	x
	1- 8	Familienfreundlichkeit	n		Die BFH berücksichtigt Eltern-Kind-Bedürfnisse in den Bauvorhaben Bern und Biel und prüft das Einrichten von Eltern- Kind-Räumen	Lead: Immobilienmanagement	BFH	x			x

Aktionsplan 2017- 2020 Handlungsfelder	Massnahme- Nr.	Instrumente / Massnahmen	laufend / neu	Beitrag P- 7	Aktivitäten / Output	Verantwortlich	Ebene	2017	2018	2019	2020
2. Chancengleichheit bei der Berufs- und Studienwahl und im Studium	2- 1	Frauenförderung im MINT-Bereich	n		Kompetenzen zu Gender im MINT-Bereich werden aufgebaut zur Beratung, Sensibilisierung und Erarbeitung von Best-Practice-Beispielen zur Förderung von Frauen an der BFH im MINT-Bereich	Lead: Leitung Chancengleichheit und departementale MINT-Beauftragte Miteinbezug:Kommission Lehre, AHB, HAFL, TI, P-10	BFH + Dep	x	x	x	x
	2- 2	Reduktion Fachkräftemangel	n	x	Massnahmen zur Förderung von Frauen im Bereich MINT und Männern im Bereich Gesundheit werden entwickelt und umgesetzt	Lead: Fachbereiche aus AHB HAFL, TI, WGS Miteinbezug: Kompetenzgruppe Frauenförderung im MINT-Bereich	Dep	x	x	x	x
	2- 3	Angebote für Kinder und Jugendliche	l		Bewährte Angebote für eine stereotypenfreie Berufs- und Studienwahl insb. im MINT-Bereich werden fortgesetzt (z.B. Zukunftstag, Technikschnuppertag, tunBern)	Lead: Projektbezogen Mitwirkung: Kommunikation, Departemente	BFH + Dep	x	x	x	x
	2- 4	Vereinbarkeit von Familie und Studium	n		Erfahrungen mit der Flexibilisierung des Studiums, z.B. nach Modell f, werden ausgewertet und weitere Möglichkeiten zur Optimierung der Vereinbarkeit von Familie und Studium werden geprüft	Lead: ausgewählte Departemente Miteinbezug: Kommission Lehre	BFH + Dep	x	x		
3 Kompetenzerweiterung Diversity	3- 1	Diversity-Konzept	n		Die BFH erarbeitet ein Diversity-Konzept und baut Kompetenz im Bereich Diversity Management auf	Lead: Leitung Chancengleichheit Miteinbezug: Kommissionen Lehre und Internationales, HR, HKB (separate Projektorganisation)	BFH + Dep	x	x	x	x
	3- 2	Aufbau Diversity-Know-How	n	x	Mit Veranstaltungen, Schulungen und Inputs zu Diversity-Themen wird Diversity-Know-How aufgebaut und verbreitet	Lead: Leitung Chancengleichheit Miteinbezug: Projektorganisation Diversity-Konzept, Zentrum Soziale Sicherheit	BFH	x	x	x	x
4. Gender und Diversity in Lehre und Forschung	4- 1	Weiterbildung gender- und diversitygerechte Lehre	l		Neue Dozierende werden im Zertifikatskurs / CAS Hochschuldidaktik & E-Learning zu Gender in der Lehre sensibilisiert	Lead: Fachstelle Hochschuldidaktik und E-Learning Miteinbezug: Leitung Chancengleichheit	BFH	x	x	x	x
	4- 2	Beratung zu Gender in der Lehre	n		Ein Beratungsangebot für Dozierende zu Gender in der Lehre wird geprüft	Lead: Kommission Chancengleichheit Miteinbezug: Fachstelle Hochschuldidaktik und E-Learning	BFH	x	x	x	x
	4- 3	Angebote für Studierende	n	x	Für departementsübergreifende Angebote für Studierende zu Diversity-Themen werden geeignete Gefässe geprüft und genutzt	Lead: Kommission Chancengleichheit Miteinbezug: Alumni BFH	BFH + Dep	x	x	x	x
	4- 4	Gender und Diversity in der Evaluation der Lehre	n		Zu Gender und allfälligen weiteren Diversity-Dimensionen werden Qualitätskriterien für die Evaluation der Lehre geprüft	Lead: Kommission für Evaluation und Qualitätsentwicklung (KEQ). Miteinbezug: Kommissionen Chancengleichheit und Lehre, Fachstelle Hochschuldidaktik und E-Learning	BFH		x	x	x
	4- 5	Netzwerk angewandte Genderforschung	n		Ein Netzwerk angewandte Genderforschung wird aufgebaut und die Unterstützung durch die Forschungskommission wird geprüft	Lead: Kommission Chancengleichheit Miteinbezug: Forschungskommission	BFH	x	x	x	x