



# Stratégie Diversité 2025–2028 de la Haute école spécialisée bernoise BFH

Adoptée par la direction de la HES le 10 décembre 2024

## 1 Préambule

S'appuyant sur les objectifs définis dans la [stratégie BFH 2023–2026](#), la stratégie Diversité 2025–2028 constitue la base pour la promotion de l'égalité des chances, de la diversité et de l'inclusion à la BFH. Elle formule des priorités stratégiques et des objectifs partiels concrets, qui sont mis en œuvre dans un plan d'action comprenant des objectifs et des mesures, y compris les compétences et les ressources à l'échelle de la BFH et des départements.

### 1.1 Contexte social et responsabilité

En tant qu'institution publique et haute école au cœur de la société, nous assumons notre mandat légal ainsi que notre responsabilité et nous nous efforçons de refléter la diversité sociale et d'ancrer l'égalité des chances et l'inclusion. Dans un contexte marqué par des évolutions sociétales importantes pour l'avenir ainsi qu'une diversité et une complexité croissantes, nous sommes appelé-e-s à développer une approche constructive et des réponses innovantes aux défis actuels. Par la stratégie Diversité et le plan d'action, nous contribuons à la mise en œuvre des objectifs de développement durable (ODD). Notre engagement, par exemple dans les champs thématiques stratégiques Développement durable, Caring Society et Transformation numérique centrée sur l'humain, offre un cadre propice aux synergies et aux développements.

### 1.2 Contexte juridique et fondements

La stratégie Diversité se fonde sur des prescriptions légales, notamment l'interdiction de discriminer ancrée dans la Constitution fédérale (Cst.<sup>1</sup>), la loi sur l'égalité (LEg<sup>2</sup>), la loi sur l'égalité pour les handicapés (LHand<sup>3</sup>), ainsi que sur des fondements internes tels que le Code of Conduct, le règlement sur la protection de l'intégrité personnelle (SPIR) et le règlement sur l'égalité (REFH)<sup>4</sup>. La stratégie Diversité et le plan d'action sont conçus de manière à respecter les prescriptions externes relatives au financement des projets, le Gender Equality Plan (GEP) pour Horizon Europe et la CIP Égalité des chances.

## 2 Compréhension de la diversité

Nous considérons la diversité de manière globale comme un concept qui reconnaît la diversité comme une ressource, qui s'engage pour des conditions de participation et des chances de se réaliser égales, et qui renforce la lutte contre les discriminations. Dans notre stratégie Diversité, nous parlons donc d'égalité des chances, de diversité et d'inclusion.

La diversité est pour nous une réalité sociétale et un enrichissement. Nous reconnaissons, prenons en compte et renforçons le caractère unique et l'intégrité personnelle de l'ensemble des membres de la haute école. Nous cultivons une attitude réfléchie et respectueuse vis-à-vis des traits communs et des différences, et nous promovons une culture de l'estime mutuelle.

---

<sup>1</sup> Constitution fédérale de la Confédération suisse (RS 101)

<sup>2</sup> Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (RS 151.1)

<sup>3</sup> Loi fédérale sur l'élimination des inégalités frappant les personnes handicapées (RS 151.3)

<sup>4</sup> cf. [Fondements pour l'égalité des chances et la diversité](#)



Nous valorisons la diversité des perspectives au sein des équipes et promouvons la diversité en tant que ressource centrale dans un environnement sensible à la diversité, qui doit améliorer au long cours les conditions d'étude, de travail et de recherche pour tou-te-s. Nous créons un cadre inclusif et équitable. Ce faisant, nous sommes conscient-e-s des structures, des rapports de pouvoir et d'inégalité au sein des catégories sociales, et nous abordons la diversité avec autoréflexion et sens critique vis-à-vis du pouvoir.

Nous nous engageons activement pour l'élimination des discriminations qui défavorisent une personne ou la rabaisent dans sa dignité sur la base des catégories sociales telles que le sexe, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, l'âge, les a priori racistes, l'origine, la couleur de peau, la langue, le statut social, le statut professionnel, la formation, le mode de vie, les convictions religieuses, philosophiques ou politiques ainsi que le handicap physique, mental ou psychique.

Nous considérons la mise en œuvre de l'égalité des chances, de la diversité et de l'inclusion comme un processus continu. Ce faisant, nous adoptons une approche globale et intersectionnelle qui tient compte de l'imbrication des différentes dimensions de la diversité.

## 3 Mise en œuvre et pilotage

### 3.1 Mise en œuvre

En tant qu'organisation apprenante, la BFH promeut le développement de compétences et met à disposition des espaces de réflexion afin de permettre une gestion compétente de la diversité. L'égalité des chances, la diversité et l'inclusion sont mises en avant en tant que thèmes et préoccupations communs, intégrées durablement dans l'organisation, les processus et le développement de la BFH, et font partie d'un développement culturel global. Les services compétents et les départements sont responsables de leur garantie et de leur mise en œuvre dans la recherche, l'enseignement, au sein du rectorat et des services. Les responsables assument une responsabilité particulière en montrant l'exemple et en intégrant ces thèmes dans leur travail de direction. Le service et la commission Égalité des chances apportent conseil et soutien.

Pour la période 2025–2028, la BFH décide de priorités et d'objectifs stratégiques dans le domaine de l'égalité des chances, de la diversité et de l'inclusion. Un plan d'action élabore des mesures et des indicateurs comprenant les compétences et les ressources au niveau de la BFH et des départements. La mise en œuvre du plan d'action 2025–2028 s'appuie en premier lieu sur les ressources existantes. Certaines mesures doivent être partiellement financées par la CIP « Égalité des chances » 2025–2028.

### 3.2 Pilotage et rapport de mise en œuvre de la stratégie

La BFH examine et évalue régulièrement la mise en œuvre de ses objectifs et mesures issus du plan d'action. Le comité de pilotage de projet du GT Diversité accompagne l'introduction et l'implémentation du pilotage et de la vérification.

Les services responsables définis dans le plan d'action documentent la mise en œuvre de leurs mesures en vue du rapport CIP et de l'évaluation interne du plan d'action par la BFH. Le service Égalité des chances procède à une évaluation intermédiaire au bout d'un à deux ans et à une évaluation finale au bout de trois à quatre ans, qui servent également à l'examen de la stratégie et au rapport sur le mandat de prestations. Le service et la commission Égalité des chances analysent ensemble l'évaluation intermédiaire, informent la direction de la haute école de l'état de la mise en œuvre et formulent, au besoin, des propositions d'adaptation. Ils soumettent l'évaluation finale à la DHE avec une recommandation sur la poursuite et le développement de la stratégie Diversité. La mise en œuvre de la stratégie Diversité est communiquée en permanence.

Afin de contrôler l'évolution et la mise en œuvre des objectifs en matière d'égalité des sexes, le service Égalité des chances met chaque année à disposition des indicateurs statistiques relatifs aux genres. À moyen terme, ces données doivent pouvoir être extraites du Data Warehouse de l'ensemble de la BFH spécifiquement pour les entités organisationnelles de cette dernière. Le service Égalité des chances établit le rapport annuel pour les mesures cofinancées par la CIP « Égalité des chances ».

## 4 Priorités et objectifs stratégiques 2025–2028

En nous basant sur l'objectif stratégique de la BFH « Notre école est un lieu idéal pour étudier et travailler », nous nous fixons les trois priorités suivantes dans la mise en œuvre de l'égalité des chances, de la diversité et de l'inclusion à la BFH. Celles-ci sont complétées par des objectifs partiels concrets.

### Notre école est un lieu idéal pour étudier et travailler

En tant que haute école trilingue et plurielle, nous promouvons l'égalité des chances ainsi que la diversité culturelle et sociale dans un environnement universitaire inclusif et non discriminatoire

1. Nous créons un environnement universitaire inclusif

2. Nous promouvons l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion de notre personnel et de nos étudiant-e-s

3. Nous intégrons l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion dans l'enseignement et la recherche

#### 1. Nous créons un environnement universitaire inclusif

- 1.1 Nous concevons nos structures, nos locaux et nos offres de manière qu'ils soient accessibles et inclusifs.
- 1.2 Nous créons des structures qui permettent de concilier les études ou l'activité professionnelle avec la vie familiale et le travail de care ainsi que les activités extraprofessionnelles pour le bien de la société.
- 1.3 Nous créons un environnement universitaire ouvert, dans lequel l'ensemble des membres de la haute école se sentent apprécié-e-s et en sécurité, et nous luttons activement contre la discrimination.
- 1.4 Notre attitude en matière d'égalité des chances, de diversité et d'inclusion se reflète dans notre communication et dans notre présentation.

#### 2. Nous promouvons l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion de notre personnel et de nos étudiant-e-s

- 2.1 Nous mettons en œuvre le recrutement et le développement du personnel de manière inclusive et équitable.
- 2.2 Nous visons une répartition équilibrée des sexes dans tous les domaines de la BFH et encourageons la diversité de notre personnel.
- 2.3 Nous créons des conditions-cadres qui améliorent l'accès à toutes les filières d'études pour les groupes sous-représentés.



### **3. Nous intégrons l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion dans l'enseignement et la recherche**

- 3.1 Nous créons un environnement d'enseignement et d'apprentissage inclusif et sensible à la diversité, qui permet une participation égale de tou-te-s.
- 3.2 Nous développons notre offre de formation initiale et continue en proposant des contenus d'enseignement et des programmes sensibles à la diversité.
- 3.3 Par notre recherche, nous contribuons à la réflexion sur l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion.
- 3.4 Nous reflétons l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion dans les processus et les projets de notre recherche.

## **5 Exemples de bonnes pratiques**

La boîte à outils Doing Diversity propose une compilation d'une sélection de bonnes pratiques des hautes écoles suisses sur les thèmes de la diversité, de l'égalité des chances et de l'inclusion. La boîte à outils fournit un aperçu de projets intéressants, de documents pertinents ainsi que de stratégies et mesures efficaces :

- [Boîte à outils Doing Diversity](#), Gender Campus

Haute école spécialisée bernoise

Berne, le 10.12.2024

Sig. Prof. Dr Sebastian Wörwag, recteur