

Schwerpunkte und Ziele	Nr.	Massnahme: Neu, Weiterführung, Vorgabe	Federführung, Zuständigkeit	Indikatoren: Output: Leistung Outcome: Wirkung Zielgruppe Impact: Wirkung BFH und/oder Gesellschaft	PgB**
1. Wir schaffen ein inklusives Hochschulumfeld					
1.1 Wir gestalten unsere Strukturen, Räume und Angebote barrierefrei und inklusiv (V).	1.1.1	Implementierung Prozess Nachteilsausgleich Alle Departemente implementieren den Prozess zum Nachteilsausgleich und verfügen über geschulte und vernetzte Ansprech- und Beratungspersonen (V, W).	Lead: VRL + Departemente	Output: Es findet regelmässig (alle 1-2 Jahre) ein Erfahrungsaustausch mit Schulung unter den Ansprech- und Beratungspersonen statt. Outcome: Für Studierende und Studieninteressierte aller Departemente gelten dieselben Grundlagen für den Nachteilsausgleich und der Erfahrungsaustausch zeigt, dass sich die Ansprech- und Beratungspersonen befähigt fühlen, ihre Rolle wahrzunehmen. Impact: Die BFH stellt in ihrem Bereich die Umsetzung des Behindertengleichstellungsgesetzes sicher und leistet einen Beitrag zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention.	PgB Betrieb
	1.1.2	Bewusstseinstärkung barrierefreie Lernmaterialien Mittels einer Umfrage bei Studierenden und lehrenden Personen wird das Bewusstsein für barrierefreie Lernmaterialien gestärkt (V, N).	Lead: VRL (Virtuelle Akademie), Miteinbezug: Departemente	Output: Eine Umfrage bei Studierenden und lehrenden Personen zu Bedürfnissen in Bezug auf digitale Barrierefreiheit zeigt Bedürfnisse und mögliche Unterschiede zwischen Studierenden und Dozierenden auf. Outcome: Das Bewusstsein für Barrierefreiheit als digitale Kompetenz und als Vorteil für alle ist erhöht und Hilfsmittel zu digitaler Barrierefreiheit in der Lehre werden vermehrt genutzt. Impact: Die BFH stellt in ihrem Bereich die Umsetzung des Behindertengleichstellungsgesetzes sicher und leistet einen Beitrag zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention.	
	1.1.3	Barrierefreie und inklusive Campusbauten Barrierefreiheit und Inklusion werden bei den Campus-Bauten systematisch mitgedacht und umgesetzt (V, W).	Lead: Immobilienmanagement	Output: Die Themen Barrierefreiheit und Inklusion sowie eine entsprechende Signalatik werden in der Phase der Ausführungsplanung weiterverfolgt. Outcome: Massnahmen sind in die Ausführungsplanung aufgenommen und zur Ausführung freigegeben. Impact: Die Inklusion von Personen mit unterschiedlichen Bedürfnissen, der Zugang und die Orientierung in den neuen Campusbauten ist für alle gewährleistet.	
1.2 Wir schaffen Strukturen, welche die Vereinbarkeit des Studiums resp. der beruflichen Tätigkeit mit Familien- und Carearbeit und ausserberuflichen Aktivitäten zum Wohl der Gesellschaft ermöglichen.	1.2.1	Klärung Care- und Betreuungsangebote Die BFH klärt die finanzielle Unterstützung von Care- und Betreuungsangeboten im Rahmen der Überarbeitung des Sozial-, Kultur und Sportreglements (SKSR) ab (W).	Lead: GS Miteinbezug: Stab Services, HR, VRL, VRF, Fachstelle und Kommission Chancengleichheit	Output: Alternative Care- und Betreuungsangebote zum aktuellen Kita-Angebot der BFH und finanzielle Unterstützung von BFH-Angehörigen mit Kindern sind evaluiert und eine Entscheidungsgrundlage für die Überarbeitung des Sozial-, Kultur und Sportreglements (SKSR) bezüglich Kita-Plätze liegt vor. Outcome: Bestehende und neu geschaffene Angebote sind auf der Webseite, myBFH und Campus App gut sichtbar und auffindbar. Impact: Die BFH unterstützt ihre Angehörigen bei der Vereinbarkeit von Familie mit Studium resp. Beruf und leistet einen Beitrag dazu, dass sich Frauen beruflich weiterentwickeln und erwerbstätig bleiben.	

* Der Aktionsplan 2025-2028 entspricht den Vorgaben von Horizon-Europe für einen Gender Equality Plan (GEP).

** Die mit PgB gekennzeichneten Massnahmen werden entsprechend den zur Verfügung stehenden Bundesmitteln umgesetzt.

Schwerpunkte und Ziele	Nr.	Massnahme: Neu, Weiterführung, Vorgabe	Federführung, Zuständigkeit	Indikatoren: Output: Leistung Outcome: Wirkung Zielgruppe Impact: Wirkung BFH und/oder Gesellschaft	PgB**
1.3 Wir schaffen ein offenes Hochschulumfeld, in dem sich alle Hochschulangehörigen geschätzt und sicher fühlen und wirken aktiv Diskriminierungen entgegen (V).	1.3.1	Integration "Inclusive Leadership" und SPIR in bestehende Schulungen Die BFH integriert die Diversity-Strategie sowie die Themen «Inclusive Leadership» und «Schutz der persönlichen Integrität» in bestehende Schulungsgefässe (W).	Lead: HR, VRL, VRF Miteinbezug: Abklärungsstelle SPIR, Fachstelle Chancengleichheit	Output: Die Verantwortlichen für bestehende Schulungsgefässe an der BFH tauschen sich alle zwei Jahre mit der Abklärungsstelle SPIR und der Fachstelle Chancengleichheit zu aktuellen Themen und Anliegen mit Schulungsbedarf aus. Outcome: Die Evaluationen der jeweiligen Schulungsgefässe zeigen auf, dass Dozierende und Führungspersonen sich verstärkt in der Lage fühlen, konstruktiv mit Diversität umzugehen. Impact: Der Schutz der persönlichen Integrität an der BFH wird gewährleistet.	
	1.3.2	Information und Sensibilisierung zum Schutz der persönlichen Integrität Die BFH stärkt mit Informationen, Sensibilisierungsaktivitäten und spezifischen Schulungen den Schutz der persönlichen Integrität (W).	Lead: GS und Fachstelle Chancengleichheit, Miteinbezug: Abklärungsstelle SPIR, HR, VRL, Komm, Kommission Chancengleichheit	Output: Ein Konzept zu Sensibilisierungsaktivitäten, Schulungen und Informationen zu sexueller Belästigung und mind. drei Diversity-Dimensionen, insb. Rassismus, LGBTIQ und Behinderung, für die unterschiedlichen Zielgruppen der BFH (u.a. Abklärungsstelle, Kommissionen Lehre und Weiterbildung, Dozierende und Führungspersonen) wird erarbeitet und umgesetzt. Outcome: Die Evaluation der Schulungen zeigt, dass die teilnehmenden Mitarbeitenden mehr Wissen und Bewusstheit zu den behandelten Diversity-Dimensionen in ihre Arbeit mitnehmen und die Studierendenbefragung zeigt, dass die Studierenden wissen, an wen sie sich wenden können. Impact: Der Schutz der persönlichen Integrität an der BFH wird gewährleistet.	PgB Betrieb
1.4 Unsere Haltung in Bezug auf Chancengleichheit, Diversität und Inklusion widerspiegelt sich in unserer Kommunikation und in unserem Auftritt.	1.4.1	Empfehlungen und Beratung zu gender- und diversitygerechte Sprache Die vorliegenden Empfehlungen zu gender- und diversitygerechter Sprache sowie die Seiteninhalte (Web, myBFH und Campus App) sind geprüft und wo nötig aktualisiert, ein Beratungs- und Schulungsangebot ergänzt die Umsetzung (W).	Lead: Fachstelle Chancengleichheit, Miteinbezug: Kommission Chancengleichheit, Kommunikation, VRL, Fachstelle Bilinguisme und Mehrsprachigkeit, Übersetzer*innen	Output: Die BFH verfügt über aktuelle, in sich konsistente Empfehlungen sowie informative und ansprechende Informationen und Schulungen zu gender- und diversitygerechter Sprache. Outcome: Die Hochschulangehörigen verfügen über Hilfsmittel und Unterstützung in der Umsetzung einer inklusiven und diversitätssensiblen Sprache. Impact: Mit einer diskriminierungsfreien und inklusiven Sprache spricht die BFH alle gleichwertig an und leistet einen Beitrag zur Chancengleichheit.	PgB Betrieb

* Der Aktionsplan 2025-2028 entspricht den Vorgaben von Horizon-Europe für einen Gender Equality Plan (GEP).

** Die mit PgB gekennzeichneten Massnahmen werden entsprechend den zur Verfügung stehenden Bundesmitteln umgesetzt.

Schwerpunkte und Ziele	Nr.	Massnahme: Neu, Weiterführung, Vorgabe	Federführung, Zuständigkeit	Indikatoren: Output: Leistung Outcome: Wirkung Zielgruppe Impact: Wirkung BFH und/oder Gesellschaft	PgB**
2. Wir fördern die Chancengleichheit sowie die Diversität und Inklusion unserer Mitarbeitenden und Studierenden					
2.1 Wir setzen die Personalgewinnung und -entwicklung inklusiv und chancengerecht um (V).	2.1.1	Unconscious Bias-Schulungen Für Personen, die Personalgewinnung und -entwicklung verantworten und umsetzen, werden Schulungen zu unconscious bias angeboten und Good-Practice-Erfahrungen werden in die Prozesse integriert (V, N)	Lead: Fachstelle Chancengleichheit und Kommission Chancengleichheit, Miteinbezug: HR, Departemente, TF Caring Society	Output: Pro Departement/RSR, werden 1-2 Unconscious-Bias-Schulungen gemäss Umsetzungsplan durchgeführt. Outcome: Jedes Departement/RSR tauscht sich zu den Umsetzungserfahrungen aus und lässt Good-Practice-Erfahrungen in die weiteren Anstellungs- und Personalentwicklungsprozesse einfließen. Impact: Die BFH leistet einen Beitrag zur Chancengleichheit und erfüllt die Vorgaben zur Gleichstellung der Geschlechter in Forschung und Innovation im europäischen Forschungsraum.	PgB Betrieb
	2.2.1	Ausgewogene Geschlechtervertretung bei Dozierenden und Leitungspositionen Mit dem Ziel einer ausgewogenen Geschlechtervertretung auf Stufe Dozierende und in Leitungspositionen, setzen die Departemente individuell für mind. zwei relevante Stufen Ziele bis 2028 und berücksichtigen diese und das Merkblatt gender- und diversitygerechte Personalgewinnung in der Bedarfsanalyse und im Rekrutierungsprozess (V, W, N).	Lead: Departemente, Leitungspersonen, HR	Output: Die Departemente berücksichtigen ihre individuellen Ziele zur Erreichung einer ausgewogenen Geschlechtervertretung bis 2028 in der Bedarfsanalyse bei der Rekrutierung und setzen entsprechende Massnahmen gemäss Merkblatt gender- und diversitygerechte Personalgewinnung um. Outcome: Dort wo Frauen untervertreten sind, insb. bei den Dozierenden und Leitungspersonen, steigt der Frauenanteil an. Impact: Die BFH setzt in ihrem Bereich das Gleichstellungsgesetz um und erfüllt die Vorgaben zur Gleichstellung der Geschlechter in Forschung und Innovation im europäischen Forschungsraum.	
	2.2.2	Kenntnisse der zweiten Regionalsprache und des Englischen RSR und Departemente fördern die Anstellung von fachkompetenten Mitarbeiter*innen, die in Bezug auf ihre Funktion über angemessene Kenntnisse der zweiten Regionalsprache und des Englischen verfügen, oder unterstützt sie dabei, diese innert nützlicher Frist zu erwerben (W).	Lead: RSR & Departemente, Miteinbezug: HR, Fachstelle Bilinguisme und Mehrsprachigkeit	Output: In allen Stellenbeschreibungen/Pflichtenheften sowie Stellenausschreibungen sind die erforderlichen Sprachkenntnisse angegeben und Stellen werden gegebenenfalls in zwei oder drei BFH-Sprachen ausgeschrieben. Outcome: Steigende Anzahl von Mitarbeitenden mit Französisch als erster Sprache, vor allem in den Departementen AHB, HAFL, RSR und TI. Impact: Die BFH wird als mehrsprachige Hochschule wahrgenommen und geschätzt.	
2.2 Wir streben eine ausgewogene Geschlechterverteilung in allen Bereichen an und fördern die Diversität unserer Mitarbeitenden (V).					

* Der Aktionsplan 2025-2028 entspricht den Vorgaben von Horizon-Europe für einen Gender Equality Plan (GEP).

** Die mit PgB gekennzeichneten Massnahmen werden entsprechend den zur Verfügung stehenden Bundesmitteln umgesetzt.

Basierend auf der Diversity-Strategie 2025-2028, entsprechend den Vorgaben von Horizon Europe.*

Schwerpunkte und Ziele	Nr.	Massnahme: Neu, Weiterführung, Vorgabe	Federführung, Zuständigkeit	Indikatoren: Output: Leistung Outcome: Wirkung Zielgruppe Impact: Wirkung BFH und/oder Gesellschaft	PgB**
2.3 Wir schaffen Rahmenbedingungen, die den Zugang zu allen Studiengängen für unterrepräsentierte Gruppen verbessern (V).	2.3.1	Erhöhung des untervertretenen Geschlechts im Studiengang Departemente mit einer unausgewogenen Geschlechtervertretung setzen Massnahmen um resp. fort, die zur Erhöhung des untervertretenen Geschlechts im Studiengang beitragen (W, V).	Lead: Departemente (AHB, HAFL, TI, W und G, S)	Output: Fachbereiche, in denen der Anteil des untervertretenen Geschlechts im Studiengang tiefer als 30% ist, setzen sich Ziele und ergreifen Massnahmen zur Erhöhung des Anteils des untervertretenen Geschlechts. Outcome: Ausgewogenere Geschlechterverteilung in den Studiengängen. Impact: Die Fachbereiche leisten einen Beitrag zur stereotypenfreien Studienwahl und zur Verminderung des Fachkräftemangels	
	2.3.2	Massnahmen für First Generation Studierende Departemente beteiligen sich am PgB P7 Kooperationsprojekt First Generation Studierende der Hochschule Luzern und machen den Transfer an die restliche BFH (N).	Lead: Fachstelle Chancengleichheit und VRL, Departemente	Output: Im Rahmen des PgB-Kooperationsprojekts «First-Generation-Studierende» setzen die beteiligten Departemente ausgewählte Massnahmen um und stossen den Transfer an die anderen Departemente an. Outcome: First-Generation-Studierende und Studierende mit Migrationsbiographie haben besser Chancen auf ein erfolgreiches Studium. Impact: Die BFH leistet einen Beitrag zur Bildungsgerechtigkeit und zur Verminderung des Fachkräftemangels.	PgB Kooperation

* Der Aktionsplan 2025-2028 entspricht den Vorgaben von Horizon-Europe für einen Gender Equality Plan (GEP).

** Die mit PgB gekennzeichneten Massnahmen werden entsprechend den zur Verfügung stehenden Bundesmitteln umgesetzt.

Basierend auf der Diversity-Strategie 2025-2028, entsprechend den Vorgaben von Horizon Europe.*

Schwerpunkte und Ziele	Nr.	Massnahme: Neu, Weiterführung, Vorgabe	Federführung, Zuständigkeit	Indikatoren: Output: Leistung Outcome: Wirkung Zielgruppe Impact: Wirkung BFH und/oder Gesellschaft	PgB**
3. Wir integrieren Chancengleichheit, Diversität und Inklusion in unsere Lehre und Forschung					
3.1 Wir schaffen eine inklusive und diversitätssensible Lehr- und Lernumgebung, welche eine gleichberechtigte Teilhabe aller ermöglicht.	3.1.1	Weiterbildungen im Bereich Chancengleichheit, Diversität und Inklusion Die Virtuelle Akademie und interne Weiterbildungen der Departemente bieten den Dozierenden Weiterbildungen im Bereich Chancengleichheit, Diversität und Inklusion an (V, W).	Lead: VRL, Departemente	Output: Dozierenden und BFH-Angehörigen stehen 1-2 Weiterbildungen im Bereich Chancengleichheit, Diversität und Inklusion pro Semester zur Verfügung und werden von diesen genutzt. Outcome: Die Teilnehmenden der Angebote fühlen sich befähigt, ihre Rolle wahrzunehmen, und das Feedback aus Kursen zeigt positiven Lerneffekt. Impact: Die BFH leistet einen Beitrag zum Kompetenzaufbau im Bereich Chancengleichheit, Diversität und Inklusion an Hochschulen.	PgB Betrieb
3.2 Wir entwickeln unsere Aus- und Weiterbildung durch diversitätssensible Lehrinhalte und Curricula weiter.	3.2.1	Chancengleichheit, Diversität und Inklusion in den Studiengängen Die Studiengangsleiter*innen fördern in ihrem Studiengang eine bewusste Auseinandersetzung mit Chancengleichheit, Diversität und Inklusion und überprüfen bei Curricula-Revisionen den Studiengang auf diversitätssensible Inhalte und entwickeln diesen weiter (W).	Lead: Departemente, Studiengangsleiter*innen, VRL, Miteinbezug: Fachstelle Chancengleichheit	Output: Die Studiengangsleiter*innen formulieren in der Studiengangsevaluation, mit welchen Massnahmen sie Chancengleichheit und Diversität in ihrem Studiengang gewährleisten und was sie verbessern wollen. Outcome: Das Ergebnis des zugehörigen Items in der jährlichen Studierendenbefragung zu Chancengleichheit fällt positiv aus, bzw. verbessert sich. Impact: Studierende erwerben durch die bewusste Auseinandersetzung mit Vielfalt und Chancengerechtigkeit im Studium Future Skills für ihren Berufsalltag.	
3.3 Wir leisten mit unserer Forschung einen Beitrag zur Reflexion über Chancengleichheit, Diversität und Inklusion.	3.3.1	Chancengleichheit, Diversität und Inklusion in den Themenfeldern Die strategischen Themenfelder vernetzen, fördern und unterstützen Forschung mit Bezug bzw. im Bereich von Chancengleichheit, Diversität und Inklusion (W).	Lead: strategische Themenfelder	Output: Die strategischen Themenfelder machen in den Ausschreibungen, bei der Kommunikation der bewilligten Projekten sowie bei ihren Aktivitäten den Bezug zu den Themen Chancengleichheit, Diversität und Inklusion sichtbar. Outcome: Synergien unter den Departementen werden genutzt und der Beitrag der Aktivitäten in den strategischen Themenfeldern im Bereich Chancengleichheit, Diversität und Inklusion ist sichtbar. Impact: Der Forschungsbeitrag der BFH im Bereich Chancengleichheit, Diversität und Inklusion wird innerhalb und ausserhalb der BFH wahrgenommen.	
3.4 Wir reflektieren in den Prozessen und Projekten unserer Forschung Chancengleichheit, Diversität und Inklusion.	3.4.1	Diversity-Empfehlungen und Beratung für Forschungsprojekte Prozesse der Planung, Beratung Das Vizerektorat Forschung integriert Diversity-Empfehlungen in die Prozesse der Planung, Beratung und Bewilligung von Forschungsprojekten und bietet Beratung in der Anwendung (N).	Lead: VRF und Departemente	Output: Den BFH-Forschenden stehen Instrumente, Beratung und Expertise zur Berücksichtigung von Chancengleichheit, Diversität und Inklusion in der Forschung zur Verfügung. Outcome: Die Instrumente werden angewendet, die Beratung genutzt und durch die Integration der Diversity-Empfehlungen von swissuniversities in die Förderprozesse und die Berücksichtigung in den Forschungsprojekten erfüllt die BFH-Forschung die Evaluationskriterien der externen Geldgeber in diesem Bereich. Impact: Die BFH leistet mit ihrer Forschung einen Beitrag zur gesellschaftlichen Transformation.	PgB Betrieb

* Der Aktionsplan 2025-2028 entspricht den Vorgaben von Horizon-Europe für einen Gender Equality Plan (GEP).

** Die mit PgB gekennzeichneten Massnahmen werden entsprechend den zur Verfügung stehenden Bundesmitteln umgesetzt.