



Diversity-Strategie 2025-2028 der Berner Fachhochschule BFH

Von der Fachhochschulleitung verabschiedet am 10. Dezember 2024

1 Präambel

Gestützt auf die Ziele in der [BFH-Strategie 2023-2026](#) bildet die Diversity-Strategie 2025-2028 die Grundlage für die Förderung von Chancengleichheit, Diversität und Inklusion an der BFH. Sie formuliert strategische Schwerpunkte und handlungsbezogene Teilziele, die in einem Aktionsplan mit Zielen und Massnahmen inkl. Zuständigkeiten und Ressourcen auf Ebene der BFH und der Departemente konkretisiert werden.

1.1 Gesellschaftlicher Kontext und Verantwortung

Als öffentliche Institution und Hochschule inmitten der Gesellschaft nehmen wir unseren gesetzlichen Auftrag sowie unsere Verantwortung wahr und streben danach, gesellschaftliche Diversität widerzuspiegeln und Chancengleichheit und Inklusion zu verankern. Im Zuge von zukunftsrelevanten gesellschaftlichen Entwicklungen sowie der zunehmenden Diversität und Komplexität sind wir gefordert, einen konstruktiven Umgang und innovative Antworten auf aktuelle Herausforderungen zu entwickeln. Mit der Diversity-Strategie und dem Aktionsplan leisten wir einen Beitrag zur Umsetzung der Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs). Unser Engagement, z.B. in den strategischen Themenfeldern Nachhaltige Entwicklung, Caring Society und Humane Digitale Transformation, ermöglicht Synergien und Weiterentwicklungen.

1.2 Rechtlicher Kontext und Grundlagen

Die Diversity-Strategie orientiert sich an rechtlichen Vorgaben, namentlich dem Diskriminierungsverbot in der Bundesverfassung (BV¹), dem Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern (GIG²), dem Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG³), und an internen Grundlagen wie dem Code of Conduct, dem Reglement zum Schutz der persönlichen Integrität (SPIR) und dem Gleichstellungsreglement (GFMR)⁴. Die Diversity-Strategie und der Aktionsplan sind so gestaltet, dass sie den externen Vorgaben zur Projektfinanzierung, Gender Equality Plan (GEP) für Horizon Europe und PgB Chancengerechtigkeit, entsprechen.

2 Diversity-Verständnis

Wir verstehen Diversity in umfassender Weise als Konzept, das Vielfalt als Ressource anerkennt, sich für gleichberechtigte Teilhabebedingungen und Verwirklichungschancen einsetzt sowie die Antidiskriminierung stärkt. In unserer Diversity-Strategie sprechen wir deshalb von Chancengleichheit, Diversität und Inklusion.

Diversität ist für uns gesellschaftliche Realität und Bereicherung. Wir anerkennen, berücksichtigen und bestärken die persönliche Einzigartigkeit und Integrität aller Hochschulangehörigen. Wir pflegen eine reflektierte und respektvolle Haltung im Umgang mit Gemeinsamkeiten und Unterschiedlichkeiten und fördern eine Kultur von gegenseitiger Wertschätzung.

Wir schätzen die Perspektivenvielfalt in Teams und fördern Vielfalt als zentrale Ressource in einem diversitätssensiblen Umfeld, welches die Studien-, Arbeits- und Forschungsbedingungen langfristig für

¹ Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (SR 101)

² Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (SR 151.1)

³ Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (SR 151.3)

⁴ s. [Grundlagen Chancengleichheit und Diversity](#)



alle verbessern soll. Wir schaffen chancengerechte und inklusive Rahmenbedingungen. Dabei sind wir uns der Strukturen, Macht- und Ungleichheitsverhältnisse entlang sozialer Kategorien bewusst und gehen machtkritisch und selbstreflektiert mit Diversität um.

Wir setzen uns aktiv für den Abbau von Diskriminierungen ein, die eine Person aufgrund von sozialen Kategorien wie Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Alter, rassistischer Zuschreibung, Herkunft, Hautfarbe, Sprache, sozialer Stellung, beruflicher Status, Bildungsstatus, Lebensform, religiöser, weltanschaulicher oder politischer Überzeugung sowie körperlicher, geistiger oder psychischer Behinderung benachteiligen oder in ihrer Würde herabsetzen.

Die Umsetzung von Chancengleichheit, Diversität und Inklusion verstehen wir als einen fortlaufenden Prozess. Dabei verfolgen wir einen ganzheitlichen und intersektionalen Ansatz, welcher dem Ineinandergreifen der Diversity-Dimensionen Rechnung trägt.

3 Umsetzung und Steuerung

3.1 Umsetzung

Die BFH fördert als lernende Organisation den Kompetenzaufbau und stellt Reflexionsräume zur Verfügung, um den kompetenten Umgang mit Diversity zu ermöglichen. Chancengleichheit, Diversität und Inklusion werden als gemeinsame Themen und Anliegen vorangetrieben, nachhaltig in der Organisation, den Prozessen und der Entwicklung der BFH integriert und sind Teil einer umfassenden Kulturentwicklung. Für deren Sicherstellung und Umsetzung sind in Forschung, Lehre, Rektorat und Services die dafür zuständigen Stellen und die Departemente verantwortlich. Leitungspersonen übernehmen eine besondere Verantwortung, indem sie als Vorbilder vorangehen und die Themen in ihre Führungsarbeit einbauen. Die Fachstelle und die Kommission Chancengleichheit beraten und unterstützen.

Für die Periode 2025-2028 beschliesst die BFH strategische Schwerpunkte und Ziele im Bereich Chancengleichheit, Diversität und Inklusion. Ein Aktionsplan formuliert Massnahmen und Indikatoren inkl. Zuständigkeiten und Ressourcen auf Ebene der BFH und der Departemente. Die Umsetzung des Aktionsplans 2025-2028 erfolgt in erster Linie über bestehende Ressourcen. Einige Massnahmen sollen über das PGB «Chancengerechtigkeit» 2025-2028 teilfinanziert werden.

3.2 Steuerung und Reporting der Strategieumsetzung

Die BFH überprüft und bewertet regelmässig die Umsetzung ihrer Ziele und Massnahmen aus dem Aktionsplan. Der Projektsteuerausschuss der AG Diversity begleitet die Einführung und Implementierung der Steuerung und Überprüfung.

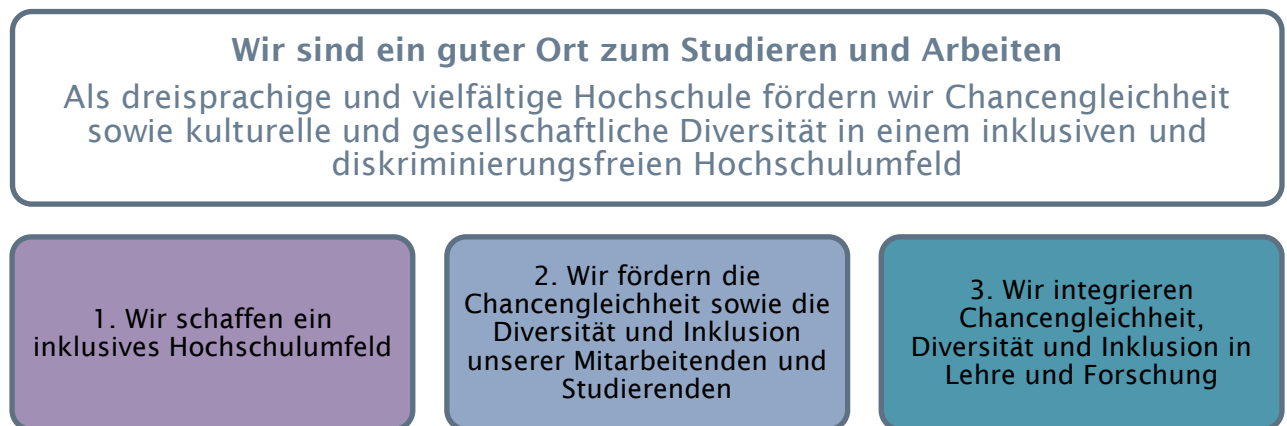
Die im Aktionsplan definierten verantwortlichen Stellen dokumentieren die Umsetzung ihrer Massnahmen im Hinblick auf das PGB-Reporting und die BFH-interne Evaluation des Aktionsplans. Die Fachstelle Chancengleichheit erstellt nach 1-2 Jahren eine Zwischenevaluation und nach 3-4 Jahren eine Schlussevaluation, welche auch für die Strategieüberprüfung und die Berichterstattung zum Leistungsauftrag genutzt werden. Die Fachstelle und die Kommission Chancengleichheit analysieren gemeinsam die Zwischenevaluation und informieren die Fachhochschulleitung über den Stand der Umsetzung und schlagen gegebenenfalls Anpassungen vor. Die Schlussevaluation unterbreiten sie der FHL mit einer Empfehlung über die Weiterführung und -entwicklung der Diversity-Strategie. Die Umsetzung der Diversity-Strategie wird laufend kommuniziert.

Zur Überprüfung der Entwicklung und der Umsetzung der Ziele in Bezug auf die Geschlechtergleichstellung stellt die Fachstelle Chancengleichheit jährlich statistische Genderkennzahlen zur Verfügung. Diese sollen mittelfristig spezifisch für die Organisationseinheiten der BFH aus dem BFH-

weiten Data Warehouse herausgezogen werden können. Für über das Pgb «Chancengerechtigkeit» mitfinanzierte Massnahmen erstellt die Fachstelle Chancengleichheit das jährliche Reporting.

4 Strategische Schwerpunkte und Ziele 2025-2028

Basierend auf dem BFH-Strategieziel «Wir sind ein guter Ort zum Studieren und Arbeiten» setzen wir uns folgende drei Schwerpunkte in der Umsetzung von Chancengleichheit, Diversität und Inklusion an der BFH. Diese werden durch handlungsbezogene Teilziele ergänzt.



1. Wir schaffen ein inklusives Hochschulumfeld

- 1.1 Wir gestalten unsere Strukturen, Räume und Angebote barrierefrei und inklusiv.
- 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.
- 1.3 Wir schaffen ein offenes Hochschulumfeld, in dem sich alle Hochschulangehörigen geschätzt und sicher fühlen und wirken aktiv Diskriminierungen entgegen.
- 1.4 Unsere Haltung in Bezug auf Chancengleichheit, Diversität und Inklusion widerspiegelt sich in unserer Kommunikation und in unserem Auftritt.

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.
- 2.2 Wir streben eine ausgewogene Geschlechterverteilung in allen Bereichen der BFH an und fördern die Diversität unserer Mitarbeitenden.
- 2.3 Wir schaffen Rahmenbedingungen, die den Zugang zu allen Studiengängen für unterrepräsentierte Gruppen verbessern.

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.
- 3.2 Wir entwickeln unsere Aus- und Weiterbildung durch diversitätssensible Lehrinhalte und Curricula weiter.
- 3.3 Wir leisten mit unserer Forschung einen Beitrag zur Reflexion über Chancengleichheit, Diversität und Inklusion.
- 3.4 Wir reflektieren in den Prozessen und Projekten unserer Forschung Chancengleichheit, Diversität und Inklusion.



5 Best-Practice-Beispiele

Eine Zusammenstellung von ausgewählten Best-Practices der Schweizer Hochschulen zu den Themen Diversity, Chancengleichheit und Inklusion bietet die Toolbox Doing Diversity. Die Toolbox liefert einen Überblick über interessante Projekte, einschlägige Dokumente sowie effektive Strategien und Massnahmen:

- [Toolbox Doing Diversity](#), Gender Campus

Berner Fachhochschule

Bern, 10.12.2024

Sig. Prof. Dr. Sebastian Wörwag, Rektor