

AKTIONSPLAN

CHANCEN-

GLEICHHEIT

2017–2020

Impressum

Auftraggeberin

Schulleitung der PHBern

Projektleitung

Jacqueline Kühne-Burri, Beauftragte für Sozial- und Umweltverantwortung

Projektteam

Prof. Dr. Michael Eckhart, Leiter Institut für Heilpädagogik und Vorsitzender der Fachkonferenz Sozial- und Umweltverantwortung

Stefan von Wyl, Leiter Ressort Hochschulentwicklung

Jelena Biljanovic, Stellvertretende Leiterin Personalmanagement

Ergänzende Dokumente

[Gesetz über die deutschsprachige Pädagogische Hochschule \(PHG\)](#)

[Statut der deutschsprachigen Pädagogischen Hochschule \(PHSt\)](#)

[Leistungsauftrag des Regierungsrates an die PHBern für die Jahre 2014 bis 2017](#)

[Kulturleitbild der PHBern](#)

[Strategie zur Gleichstellung von Frauen und Männern](#)

Abkürzungsverzeichnis

EBG	Eidgenössisches Büro für Gleichstellung
FK SUV	Fachkonferenz Sozial- und Umweltverantwortung
GA	Grundausbildungsinstitute
HFKG	Hochschulförderungs- und Koordinationsgesetz
IFE	Institut für Forschung, Entwicklung und Evaluation
IHP	Institut für Heilpädagogik
IS1	Institut Sekundarstufe I
IS2	Institut Sekundarstufe II
IVP	Institut Vorschulstufe und Primarstufe
IWM	Institut für Weiterbildung und Medienbildung
KIHOB	Stiftung Kinderbetreuung im Hochschulraum Bern
MaP	Männer an die Primarschule
MiSH	Männer in die Schulische Heilpädagogik
OE	Organisationseinheit
PgB	Projektgebundene Beiträge
PHG	Gesetz über die deutschsprachige Pädagogische Hochschule
PHSt	Statut der deutschsprachigen Pädagogischen Hochschule
SBFI	Staatsekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
SUV	Sozial- und Umweltverantwortung
ZD	Zentrale Dienste

Inhalt

1	Einleitung	4
2	Verständnis der Chancengleichheit an der PHBern	6
3	Allgemeine Ziele der PHBern in den Handlungsfeldern	7
4	Situationsanalyse und Handlungsbedarf	8
5	Massnahmenplanung	12
6	Umsetzung	14

1 Einleitung

Die Förderung der Chancengleichheit und die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann sind im Hochschulförderungs- und Koordinationsgesetz (HFKG) verankert als Voraussetzungen für die institutionelle Akkreditierung von Hochschulen oder anderen Institutionen des Hochschulbereichs. Diese berücksichtigen zur Erfüllung ihrer Aufgaben – im Streben nach Exzellenz und im Sinne von Fairness, Verantwortungsbewusstsein und Entwicklung – die Chancengleichheit für das Personal und die Studierenden.¹

Das HFKG sieht mit Art. 59 für Aufgaben von gesamtschweizerischer hochschulpolitischer Bedeutung die Möglichkeit von projektgebundenen Beiträgen (PgB) vor. Der vorliegende Aktionsplan entstand im Kontext des PgB-Programms „Chancengleichheit und Hochschulentwicklung“ von swissuniversities. Das Programm verfolgt das Ziel eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses und arbeitet auf eine Kompetenzerweiterung zu weiteren Dimensionen der Chancenungleichheit bzw. Diversität an Hochschulen hin. Mit dem Instrument des Aktionsplanes werden Massnahmen der Hochschulen finanziert, die auf Ebene der Organisationsführung und der Kultur, bei den Rahmenbedingungen und den Entscheidungsprozessen ansetzen und damit institutionelle Veränderungs- und Lernprozesse ermöglichen. Ziel ist die vertiefte Integration der Chancengleichheit in die zentralen Prozesse und die Entwicklung der Hochschulen.²

Im Dezember 2015 bekundete die PHBern gegenüber swissuniversities ihr Interesse an der Teilnahme am Programm und an der Ausarbeitung eines Aktionsplanes. Nachdem im Juni 2016 die Ausschreibung für die Aktionspläne erfolgt war, beauftragte die Schulleitung der PHBern ein Projektteam mit der Ausarbeitung. Alle Organisationseinheiten der PHBern beteiligten sich an der Massnahmenentwicklung. Ebenfalls wurde der Aktionsplan im Ressort Diversität der Fachkonferenz Sozial- und Umweltverantwortung (FK SUV) diskutiert. Am 19. September 2016 verabschiedete die Schulleitung der PHBern den vorliegenden Aktionsplan.

Gemäss den Vorgaben des Programms wurden für den Zeitraum von 2017 bis 2020 Massnahmen in folgenden Handlungsfeldern entwickelt und definiert:

- Handlungsfeld 1: Institutionalisierung und Qualitätssicherung der Förderung der Chancengleichheit
- Handlungsfeld 2: Chancengleichheit in der Nachwuchsförderung und in Laufbahnen
- Handlungsfeld 3: Chancengleichheit bei der Berufs- und Studienwahl und Reduktion des Fachkräftemangels, Abbau von Berufsstereotypen
- Handlungsfeld 4: Kompetenzerweiterung Chancenungleichheit resp. Diversität an Hochschulen
- Handlungsfeld 5: Gender- und Diversitätsaspekte in Forschung und Lehre

Neben den Vorgaben seitens des Programms dienten als inhaltliche Rahmenbedingungen für den Aktionsplan folgende Grundlagen der PHBern:

- Bestimmungen gemäss dem Gesetz (PHG) und dem Statut (PHSt) der PHBern
- Bestimmungen gemäss dem Leistungsauftrag des Regierungsrates an die PHBern für die Jahre 2014 bis 2017
- Kulturleitbild der PHBern, verabschiedet von der Schulleitung am 11. Oktober 2011
- Strategie zur Gleichstellung von Frauen und Männern, verabschiedet von der Schulleitung am 25. Oktober 2010

¹ Swissuniversities, Projektantrag Chancengleichheit und Hochschulentwicklung, Stand 22.12.2015, S. 5.

² Swissuniversities, Projektantrag Chancengleichheit und Hochschulentwicklung, Stand 22.12.2015, S. 1.

Der Aktionsplan Chancengleichheit 2017–2020 unterstützt die PHBern darin, die Chancengleichheit gezielt voranzutreiben und ihre diesbezüglichen Tätigkeiten auf Bereiche der Diversität auszuweiten.

- Er bildet zusammen mit der Gleichstellungsstrategie und den rechtlichen Bestimmungen der PHBern den übergeordneten Rahmen für alle Ziele und Massnahmen im Bereich Chancengleichheit.
- Er umfasst neben bestehenden Instrumenten und Massnahmen zur Erreichung der Ziele im Bereich Chancengleichheit auch die Entwicklung neuer Massnahmen.
- Er koordiniert die Ziele und Massnahmen auf allen Ebenen der Hochschule und schafft dadurch Synergiepotential.
- Er legt die Verantwortlichkeiten bei der Umsetzung fest und stellt die zur Umsetzung benötigten Ressourcen sicher.
- Er erhöht durch die Überprüfung der Zielerreichung und dem dazugehörigen Reporting die Sichtbarkeit der Fortschritte im Bereich Chancengleichheit.

2 Verständnis der Chancengleichheit an der PHBern

Die PHBern engagiert sich seit ihrer operativen Betriebsaufnahme 2005 für die Chancengleichheit und die Gleichstellung von Frau und Mann. Seit 2013 sind diese Themenfelder gemeinsam mit den Themen Diversität und Nachhaltige Entwicklung im Sinne einer umfassenden Corporate Social Responsibility unter dem Begriff der Sozial- und Umweltverantwortung (SUV) zusammengefasst. Die PHBern ist darauf bedacht, Synergien zu nutzen und eine Kultur des Mainstreamings im Bereich SUV zu fördern. Für die PHBern dient die Anlehnung an das Konzept der SUV daher als strukturierender Handlungsrahmen, um ihre unterschiedlichen sozialen und ökologischen Querschnittsaufgaben gezielt und nachhaltig wahrzunehmen.

Die Gleichstellungsstrategie der PHBern bezieht Gleichstellung zum einen auf die Geschlechterverhältnisse innerhalb der Hochschule. Der Einsitz von Frauen in Kaderstufen, die Geschlechteranteile bei den Studierenden in den verschiedenen Studiengängen oder die Überprüfung von Benachteiligungen in Sachen Lohn sind dabei wichtige Fragen. Zum anderen ist die inhaltliche Qualifizierung der angehenden Lehrerinnen und Lehrer in diesen Fragen und hinsichtlich einer gendergerechten Unterrichtspraxis ebenso wichtig. Die PHBern als Ausbildungsstätte von Lehrpersonen kann damit einen Beitrag zur Gleichstellung und Chancengleichheit von Schülerinnen und Schülern auf allen Schulstufen leisten. Dazu müssen an der PHBern die zur Erteilung eines gendergerechten Unterrichts erforderlichen Qualifikationen vermittelt werden. Die Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung soll also zu einer sozialen Ordnung mit fairen Geschlechterverhältnissen führen, in der Zugangs- und Lebenschancen gerecht verteilt sind und in der keine Diskriminierungen auftreten. Dabei soll eine grössere Vielfalt von Lebensweisen durch höhere Selbstbestimmung und die Befreiung von stereotypen Bildern sowie Denk- und Verhaltensmustern ermöglicht werden.³

Auf organisationaler Ebene sind folgende Funktionen und Gremien massgeblich verantwortlich für die Zielerreichung im Bereich Chancengleichheit:

- Leitende Organisationseinheit: Fördern die Chancengleichheit innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs
- SUV-Beauftragte(-r): Unterstützt und berät die Schulleitung und die Angehörigen der PHBern im Bereich der SUV
- Fachkonferenz SUV: Koordiniert und begleitet die Umsetzung von beschlossenen Massnahmen und macht die Schulleitung auf längerfristige Entwicklungen und Weiterbildungsbedarf im Bereich SUV aufmerksam

³ PHBern, Strategie zur Gleichstellung von Frauen und Männern, Stand 25.10.2010, S. 3.

3 Allgemeine Ziele der PHBern in den Handlungsfeldern

Der Auftrag zur Chancengleichheit und Gleichstellung ist an der PHBern breit verankert. Sowohl in Gesetz und Statut, als auch im Leistungsauftrag, im Kulturleitbild und in der Strategie zur Gleichstellung von Frauen und Männern sind Ziele im Bereich Chancengleichheit formuliert und festgehalten.

Handlungsfeld 1: Institutionalisierung und Qualitätssicherung der Förderung der Chancengleichheit

- Die PHBern schafft Strukturen, welche die Förderung von Chancengleichheit in Bezug auf Studium, beruflichen Alltag und berufliche Weiterentwicklung bezwecken und absichern.
- Das Thema Chancengleichheit ist in den Planungs- und Steuerungsprozessen und in der Aufbauorganisation verankert.
- Die Chancengleichheit ist als wichtiges Ziel der PHBern gegen innen und aussen sichtbar.

Handlungsfeld 2: Chancengleichheit in der Nachwuchsförderung und in den Laufbahnen

- Die PHBern stellt die Chancengleichheit unter ihren Angehörigen durch ein umsichtiges Personalmanagement sicher.
- Die PHBern fördert eine ausgeglichene Vertretung der Geschlechter in all ihren Bereichen, insbesondere in Leitungs- und Stabsfunktionen, in der Lehre sowie in der Forschung und Entwicklung.
- Die PHBern fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie von Familie und Studium.

Handlungsfeld 3: Chancengleichheit bei der Berufs- und Studienwahl und Reduktion des Fachkräftemangels, Abbau von Berufsstereotypen

- Die PHBern fördert eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter in ihren Grundausbildungsstudiengängen.

Handlungsfeld 4: Kompetenzerweiterung Chancengleichheit resp. Diversität an Hochschulen

- Die PHBern setzt sich in ihrem Bereich für die Verwirklichung der Chancengleichheit sowie der Gleichstellung von Frauen und Männern unter Einbezug ihrer unterschiedlichen sozialen Herkunft ein.
- Die PHBern schützt ihre Angehörigen vor Diskriminierungen aufgrund ihres Geschlechts, ihres sozialen, ethnischen oder religiösen Hintergrunds oder ihrer besonderen Bedürfnisse.
- Die PHBern anerkennt die Diversität ihrer Angehörigen und fördert die Inklusion.

Handlungsfeld 5: Gender- und Diversitätsaspekte Forschung und Lehre

- Die PHBern bereitet die angehenden Lehrpersonen auf ein gendergerechtes Unterrichten und einen adäquaten Umgang mit Heterogenität vor.
- Die Wissensvermittlung und der Wissenstransfer an der PHBern orientieren sich an den vielfältigen Zugangsweisen von Frauen und Männern zu Unterrichtsstoff und -praxis. Die Dozentinnen und Dozenten verfügen über die entsprechenden Kenntnisse und entwickeln die dazu notwendige Reflexionsfähigkeit.

4 Situationsanalyse und Handlungsbedarf

Handlungsfeld 1: Institutionalisierung und Qualitätssicherung der Förderung der Chancengleichheit

Situationsanalyse

Wie im Verständnis der Chancengleichheit der PHBern bereits beschrieben wurde, sind massgeblich drei Funktionen und Gremien verantwortlich, um die Ziele im Bereich Chancengleichheit zu erreichen: die Leitenden der Organisationseinheiten, die SUV-Beauftragte und die FK SUV.

Insbesondere die Neuverortung der Stelle der SUV-Beauftragten innerhalb des Ressorts Hochschulentwicklung des Generalsekretariats hat zu einer frühen Integration von SUV-Aspekten sowohl in die strategischen Projekte als auch in die Hochschulentwicklungsprojekte geführt. Das SUV-Mainstreaming wird dadurch massgeblich gefördert. Die Förderung des SUV-Mainstreaming und die frühe Integration von SUV-Aspekten in die Planungs- und Ablauforganisation ist auch auf Ebene Institut resp. resp. Organisationseinheit weiter voranzutreiben.

Die Integration von SUV-Aspekten in den Berichterstattungsprozess der Gesamt-Hochschule ist zurzeit im Gange. Ein SUV-Controlling besteht allerdings zurzeit nicht. Die PHBern ist aber Mitglied des Vereins Gleichstellungs-controlling und nimmt an dessen regelmässig stattfindenden Fachtreffen teil. Das 2013 eingeführte Konzept der Sozial- und Umweltverantwortung ist zudem noch nicht allen Angehörigen der PHBern hinlänglich bekannt. Hier ist dafür zu sorgen, dass die Angebote und Anlaufstellen besser sichtbar und bekannt werden.

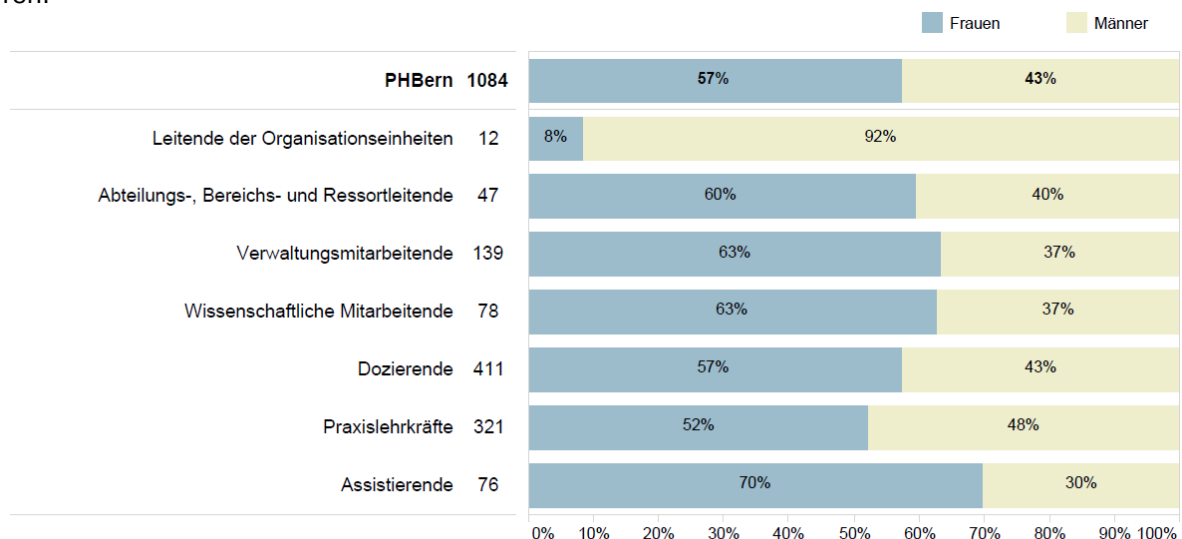
Handlungsbedarf für die Periode 2017–2020

- Die PHBern stellt die zur Förderung der Chancengleichheit und zur Umsetzung des Aktionsplanes 2017–2020 benötigten Ressourcen zur Verfügung.
- Die Integration von SUV-Aspekten in die Planungs- und Steuerungsprozesse wird gefördert.
- Die Angehörigen der PHBern haben Zugang zu relevanten Informationen und Beratung im Bereich Chancengleichheit.
- Chancengleichheit ist als Thema in den Informations- und Kommunikationsgefässen der PHBern präsent.

Handlungsfeld 2: Chancengleichheit in der Nachwuchsförderung und in den Laufbahnen

Situationsanalyse

Die PHBern strebt eine ausgeglichene Vertretung der Geschlechter in allen Bereichen, insbesondere in Leitungsfunktionen an. Die Darstellung der Geschlechterverhältnisse veranschaulicht, dass die PHBern über alle Funktionen gesehen, einen Frauenanteil von 57% aufweist (Stand 31.12.2015). Bei allen Funktionen ausser den Leitenden der Organisationseinheiten liegt der Frauenanteil z.T. deutlich über 50%. Bei der OE-Leitung liegt der Frauenanteil allerdings nur bei 18%. Dieser tiefe Wert wurde in den vergangenen Jahren zum Anlass genommen, um den Anstellungs- und Auswahlprozess für Leitende von Organisationseinheiten auf Diskriminierungspotential hin zu überprüfen und zu optimieren.



Anzahl Personen nach Funktion und Anteile nach Geschlecht.
Dieselbe Person kann mehrere Funktionen einnehmen. Stichtag: 31.12.2015.

Die Frage der Laufbahnentwicklung und -förderung stellt sich aber ganz generell an der PHBern, da die Ansprüche an die Dozierenden stetig gestiegen sind. Insbesondere in der Nachwuchsförderung ist die PHBern, da sie nicht über ein Promotionsrecht verfügt, auf die Zusammenarbeit mit universitären Hochschulen angewiesen.

Der Synthesebericht des Nationalen Forschungsprogrammes Gleichstellung der Geschlechter (NFP 60) hält fest, dass Gleichstellungsmassnahmen dann wirksam seien, wenn sie systematisch in die Personalpolitik eingebunden werden, anstatt die Frage der Gleichstellung an Beauftragte mit ausschliesslich konsultativer Funktion zu delegieren.⁴ Um eine gezielte Personalpolitik stärken zu können, ist die PHBern daran, eine Personalstrategie und ein dazugehöriges Personalkonzept zu entwickeln. Diversität resp. Chancengleichheit wird ein gewichtiger Teilaspekt davon sein. Zusätzlich gilt es, gezielt hinzuschauen und die Karrierepfade von Frauen und Männern an der PHBern zu untersuchen insbesondere in Bezug auf eine mögliche ‚Gläserne Decke‘ auf Stufe OE-Leitungen.

In Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf resp. Familie und Studium bietet die PHBern ein breites Angebot an. Die Stiftung Kinderbetreuung im Hochschulraum Bern (KIHOB) bietet an drei Standorten im Länggassquartier Betreuungsplätze für Kinder von Angehörigen der PHBern, der Berner Fachhochschule und der Universität Bern an. Angehörige der PHBern können sich zusätzlich über die Stiftung KIHOB für zwei Kinderbetreuungsplätze in der privaten Kita Murifeld im Ostring der Stadt Bern anmelden. Am Standort vonRoll stehen zudem ein Eltern-Kind-Raum sowie ein Stillzimmer zur Verfügung. An jedem Standort der PHBern wurden des Weiteren Spielkisten für Kinder eingerichtet. Im Rahmen des Studiums ist eine Studienzeitverlängerung oder Beurlaubung aufgrund von Schwangerschaft, Geburt oder Aufgaben der Kinderbetreuung möglich.

⁴ Liebig, Brigitte et al. (Hg.), NFP 60. Gleichstellung der Geschlechter. Ergebnisse und Impulse. Synthesebericht, Bern 2014, S. 33.

Für ihre Mitarbeitende bietet die PHBern flexible Arbeitszeitmodelle (Jahresarbeitszeit, Gleitzeit, Langzeitkonten, Vertrauensarbeitszeit, Teilzeitarbeit, Telearbeit etc.) an – dies auch für Leitungsfunktionen. Zusammen mit der Berner Fachhochschule wurde 2010 eine Broschüre zur Familienfreundlichkeit der Hochschulen entwickelt, in der sowohl die rechtlichen Grundlagen als auch innovative Umsetzungsbeispiele aufgeführt sind. Die Inhalte sind jedoch mittlerweile teilweise veraltet. Die Broschüre soll daher überarbeitet werden. Die bestehenden Angebote der PHBern im Bereich Vereinbarkeit sind zudem zu evaluieren, um sie gezielt bedürfnisgerecht weiterzuentwickeln.

Handlungsbedarf für die Periode 2017–2020

- Chancengleichheit- und Diversitätsaspekte werden in der Personalentwicklung der PHBern berücksichtigt. Massnahmen zur Förderung des untervertretenen Geschlechts werden geprüft und umgesetzt.
- Chancengleichheits- und Diversitätsaspekte werden in den Rekrutierungsprozess integriert.
- Die PHBern fördert die Vereinbarkeit durch angemessene und bedürfnisgerechte Angebote.

Handlungsfeld 3: Chancengleichheit bei der Berufs- und Studienwahl und Reduktion des Fachkräftemangels, Abbau von Berufsstereotypen

Situationsanalyse

Im Bereich Abbau von Berufsstereotypen ist die PHBern seit langem aktiv. Seit zehn Jahren beteiligt sich die PHBern am Nationalen Zukunftstag (ehemals Töchtertag). Für Schülerinnen bietet sie Programme im Bereich MINT sowie Forschungslaufbahn an, für Schüler bietet sie ein Programm im Berufsfeld Schule an. Die PHBern hat zudem eine Sammlung von Unterrichtsmaterialien zum Thema Berufswahl mit Fokus Chancengleichheit zusammengestellt (Ideenset), welche amtierende Lehrpersonen für ihren Unterricht verwenden können.

Am Institut für Heilpädagogik läuft ein vom Eidgenössischen Büro für Gleichstellung (EBG) finanziell unterstütztes Projekt zur Erhöhung des Männeranteils im Bereich der Schulischen Heilpädagogik (Männer in die Schulische Heilpädagogik – MiSH). Zudem unterstützt die PHBern den Verein Männer an die Primarschule (MaP), ebenfalls ein vom EBG gefördertes Projekt, administrativ.

Das Engagement der PHBern im Bereich der Chancengleichheit bei der Berufs- und Studienwahl ist in den kommenden Jahren fortzuführen und gezielt weiterzuentwickeln und auszubauen. Kooperationen mit anderen Hochschulen sollen geprüft werden.

Handlungsbedarf für die Periode 2017–2020

- Die PHBern sensibilisiert für die Chancengleichheit bei der Studienwahl, im Studium und im Berufsfeld. Sie fördert den Austausch und die Reflexion zu Fragen der Chancengleichheit.
- Die PHBern tritt mit spezifischen Angeboten der geschlechterstereotypen Studien- und Berufswahl entgegen.

Handlungsfeld 4: Kompetenzerweiterung Chancengleichheit resp. Diversität an Hochschulen

Situationsanalyse

Es gibt für Hochschulen verschiedenen Treiber, um sich mit dem Thema Diversität auseinander zu setzen. Die fortschreitende Tertiarisierung und die vielfältigeren Zugänge zu den Hochschulen führen dazu, dass die Heterogenität der Studierenden an den Hochschulen steigt.⁵ Damit diese Entwicklung ein Beitrag zur Chancengleichheit wird, ist es erforderlich, die Vielfalt der Studierenden bei der Gestaltung von Studium und Lehre zu berücksichtigen.⁶

Die Reorganisation von 2013 führte dazu, dass die Gleichstellungsarbeit unter das konzeptuelle Dach der Sozial- und Umweltverantwortung gestellt wurde.

⁵ Liebig, Brigitte et al. (Hg.), NFP 60. Gleichstellung der Geschlechter. Ergebnisse und Impulse. Synthesebericht, Bern 2014, S. 168–173.

⁶ Klammer, Ute/Ganseuer, Christian, Diversity Management. Kernaufgabe der künftigen Hochschulentwicklung, Münster 2015, S. 7.

Mit dieser Neuverankerung wurde auch eine Erweiterung des Verständnisses von Chancengleichheit um weitere Aspekte der Diversität angestrebt. Noch fehlt allerdings eine vertiefte Auseinandersetzung betreffend das Verständnis von Diversität an der PHBern. Die Kompetenzerweiterung soll daher in den kommenden Jahren schwerpunktmässig vorangetrieben werden.

Die PHBern verfügt über eine Kontaktstelle für barrierefreies Studieren und Arbeiten sowie über ein dazugehöriges Konzept. Aufgrund der Ratifizierung der Behindertenrechtskonvention durch die Schweiz im April 2014 wurde die Überarbeitung des bestehenden Konzepts beschlossen. Die Überarbeitung konnte bis zum jetzigen Zeitpunkt jedoch noch nicht abgeschlossen werden.

Die lange Überarbeitungsphase verweist auf die Herausforderungen, die sich an die PHBern insbesondere in Bezug auf die Regelungen zum Nachteilsausgleich stellen. Zudem wird die Kontaktstelle bisher beinahe ausschliesslich von Studierenden genutzt. Um die Integration auch im Bereich der Mitarbeitenden zu fördern, muss einerseits die Sichtbarkeit der Kontaktstelle erhöht, andererseits aber auch die Mitarbeitenden und insbesondere die Vorgesetzten für die Thematik sensibilisiert werden.

Der Bildungsbericht von 2014 hält fest, dass die Pädagogischen Hochschulen im Vergleich zu den anderen Hochschultypen einen sehr geringen Anteil an Studierenden mit Migrationshintergrund aufweisen.⁷ Die Themen Migration, interkulturelle Kompetenz und der Umgang mit Heterogenität in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung sind in der Forschung aktuell viel diskutiert. An der PHBern wird dazu ein Forschungsschwerpunkt aufgebaut. Förder- und Unterstützungsmassnahmen laufen bisher nur vereinzelt auf Stufe Institut. Eine Auseinandersetzung mit dem Thema auf Stufe Gesamt Hochschule ist anzuregen.

Handlungsbedarf für die Periode 2017–2020

- Der Wissensaufbau und -transfer zu den Themen Diversität und Diskriminierung wird gefördert.
- Die Kommunikation der PHBern ist diversitätssensibel ausgestaltet. Die Bild- und Textsprache der PHBern anerkennt die Diversität der Angehörigen der PHBern.
- Die Bemühungen der PHBern in Bezug auf die Integration von Menschen mit Behinderungen oder chronischer Krankheit in Studium und Arbeit werden ausgebaut.
- In Bezug auf das Thema „Studierende mit Migrationshintergrund“ findet ein Wissensaufbau sowie Austausch statt. Unterstützungsmassnahmen für diese spezifische Zielgruppe werden geprüft.

Handlungsfeld 5: Gender- und Diversitätsaspekte Forschung und Lehre

Situationsanalyse

Das Thema Chancengleichheit resp. Gender ist als Querschnittsthema in den Studiengängen der Grundausbildungen an der PHBern verankert. Die geschlechtergerechte Vermittlung sowie die Vorbereitung der angehenden Lehrpersonen auf einen adäquaten Umgang mit Heterogenität ist ein wichtiges Anliegen der PHBern. Bei den anstehenden Studienplanevaluationen soll diesen Aspekten besondere Aufmerksamkeit zukommen.

Die PHBern organisiert ihre Forschung und Entwicklung in thematischen Schwerpunktprogrammen. Die Schwerpunktprogramme orientieren sich am Kernauftrag und der Strategie der PHBern sowie an aktuellen wissenschaftlichen Themen. Sie sind auf mehrere Jahre angelegt, so dass eine inhaltliche Fokussierung stattfindet und thematisch kontinuierlich geforscht werden kann. Die PHBern ist daran einen Forschungsschwerpunkt „Inklusive Bildung“ sowie einen Forschungsschwerpunkt „Migration, Mobilität und Globales Lernen“ aufzubauen. Die Erkenntnisse aus dem Schwerpunktprogramm sollen in die Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen einfließen.

Handlungsbedarf für die Periode 2017–2020

- Die systematische Integration von Chancengleichheit und Gender in die Unterrichtspraxis innerhalb der Ausbildung und im Berufsfeld werden gefördert.
- Chancengleichheits- und Genderaspekte werden die Lehrplanevaluationen integriert.
- Der Kompetenzaufbau der Studierenden im Bereich Diversität wird gefördert.

⁷ Liebig, Brigitte et al. (Hg.), NFP 60. Gleichstellung der Geschlechter. Ergebnisse und Impulse. Synthesebericht, Bern 2014, S. 247f.

5 Massnahmenplanung

Aktionsplan 2017–2020 Handlungsfelder	Massnahme- Nr.	laufend/ neu	Instrument/Massnahme	Aktivität/Output (Indikator)	Wirkungsziele/Outcome	Impact	Verantwortlichkeit	2017	2018	2019	2020
Handlungsfeld 1 Institutionalisierung und Qualitätssicherung in der Förderung von Chancengleichheit	1-1	n	Integration von Chancengleichheit in Planungs- und Steuerungsprozesse	SUV-Mainstreaming auf Stufe Institut Sekundarstufe I (Pilotprojekt): SUV-Aspekte werden systematisch in alle Planungs- und Steuerungsprozesse integriert. Es wird eine Transferveranstaltung für die anderen OE der PHBern veranstaltet. (Transferveranstaltung)	Die Mitarbeitenden und insbesondere die Führungspersonen berücksichtigen in ihrem Handeln systematisch SUV-Aspekte.	Das SUV-Mainstreaming an der PHBern wird gefördert.	Lead: IS1 Miteinbezug: - Information: Alle OE PHBern, FK SUV	x	x		
	1-2	I	Sichtbarkeit SUV	Der Webauftritt zur SUV wird überarbeitet und der Einbezug von SUV-Themen in den Informations- und Kommunikationsgefässen der PHBern überprüft. (Überarbeiteter Webauftritt)	Die Angehörigen der PHBern sowie Externe kennen die Angebote der PHBern im Bereich SUV.	SUV wird als wichtiges Anliegen der PHBern gegen innen und aussen sichtbar.	Lead: Rektorat Miteinbezug: Information: Alle OE PHBern, FK SUV	x	x		
	1-3	n	SUV-Controlling	Die Einführung eines SUV-Controllings wird geprüft. (Empfehlung zuhanden der Schulleitung)	Die Schulleitung wird sensibilisiert über die Möglichkeit, wie SUV-Aspekte in die Steuerungsprozesse der integriert werden können.	Das Wissen im Bereich SUV-Kennzahlen nimmt zu.	Lead: Rektorat Miteinbezug: ZD Information: Alle OE PHBern, FK SUV			x	x
	1-4	n	Evaluation und Erarbeitung eines neuen Aktionsplanes	Die Erfahrungen mit dem Instrument Aktionsplan werden ausgewertet und es wird ein neuer Aktionsplan Chancengleichheit ausgearbeitet. (Bericht und neuer Aktionsplan)	Die PHBern besitzt eine langfristige Planung über ihre Ziele und Tätigkeiten im Bereich Chancengleichheit.	Die PHBern wird als nationale Hochschule wahrgenommen, die sich mit der Thematik Chancengleichheit auseinandersetzt.	Lead: Rektorat Miteinbezug: FK SUV Information: Alle OE PHBern			x	x
Handlungsfeld 2 Chancengleichheit in der Nachwuchsförderung und in Laufbahnen	2-1	I	Integration von Chancengleichheit und Diversität in das Personalkonzept der PHBern	Das Personalkonzept der PHBern hält Ziele und Massnahmen im Bereich Chancengleichheit und Diversität fest. (Personalkonzept mit Zielen und Massnahmen im Bereich Chancengleichheit/Diversität)	Die Chancengleichheit unter den Angehörigen der PHBern wird gefördert.	Die Attraktivität der PHBern als Arbeitgeberin steigt.	Lead: ZD Miteinbezug: Alle OE PHBern Information: FK SUV	x	x	x	x
	2-2	n	Chancengleichheit und Diversität in der Personalentwicklung	Es wird eine Analyse zum Thema Nachwuchsförderung und Laufbahnentwicklung an der PHBern mit Fokus Chancengleichheit konzipiert und durchgeführt. Fördermassnahmen für bestimmte Zielgruppen (z.B. Frauen) werden geprüft und entwickelt (Analyse)	Durch die gewonnen Erkenntnisse können bedürfnisgerechte Massnahmen entwickelt werden.	Das Geschlechterverhältnis in den verschiedenen Personalkategorien und auf den unterschiedlichen Hierarchiestufen wird ausgewogener.	Lead: IFE Miteinbezug: Rektorat, ZD Information: Alle OE PHBern, FK SUV	x	x		
	2-3	I	Chancengleichheit und Diversität in Anstellungsprozessen	Es wird ein Leitfaden/Merkblatt für Chancengleichheit in Anstellungsverfahren erstellt und verabschiedet. Begleitende Massnahmen werden geprüft und entwickelt. (Leitfaden)	Vorgesetzte und Personalverantwortliche werden für das Thema sensibilisiert.	Die Attraktivität der PHBern als Arbeitgeberin steigt.	Lead: FK SUV Miteinbezug: ZD Information: Alle OE PHBern	x	x		
	2-4	I	Erhöhung Sichtbarkeit der Vereinbarkeit von Care und Beruf/Studium	Ein Nachfolgeprodukt für die Broschüre „Familienfreundlichkeit an Hochschulen“ wird erarbeitet. Der Webauftritt der PHBern zum Thema Vereinbarkeit wird neu gestaltet. (Nachfolgeprodukt Broschüre)	Die Angehörigen der PHBern kennen die Angebote und mögliche Massnahmen (z.B. verschiedene Arbeitszeitmodelle) zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium.	Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Familie und Studium wird verbessert.	Lead: Rektorat Miteinbezug: FK SUV Information: Alle OE PHBern, FK SUV	x	x	x	
	2-5	n	Standortbestimmung Vereinbarkeit von Care und Beruf/Studium	Die Bedürfnisse der Angehörigen der PHBern in Bezug auf die Vereinbarkeit von Care und Beruf/Studium werden geklärt. Daraus werden Massnahmen zur Optimierung und Weiterentwicklung der Angebote abgeleitet. (Bericht)	Durch die gewonnen Erkenntnisse können bedürfnisgerechte Massnahmen entwickelt werden.	Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Familie und Studium wird verbessert.	Lead: Rektorat Miteinbezug: FK SUV, ZD Information: Alle OE PHBern			x	x

Aktionsplan 2017–2020 Handlungsfelder	Massnahme- Nr.	laufend/ neu	Instrument/Massnahme	Aktivität/Output (Indikator)	Wirkungsziele/Outcome	Impact	Verantwortlichkeit	2017	2018	2019	2020
Handlungsfeld 3 Chancengleichheit bei der Berufs- und Studienwahl und Reduktion des Fachkräftemangels, Abbau von Berufsstereotypen	3-1	I	Förderung der offenen Berufs- und Studienwahl	Die bestehenden Angebote der PHBern z.B. Angebote anlässlich des Nationalen Zukunftstages werden fortgesetzt und weiterentwickelt. Neue Massnahmen etwa zur Förderung von Frauen im MINT-Bereich oder Männern in der Primar- und Unterstufe sowie in der Heilpädagogik werden geprüft und entwickelt. (Angebote in diesem Bereich)	Schülerinnen und Schüler sowie angehende Studierende wählen ihren Beruf oder ihr Studium unabhängig von Geschlechtsstereotypen.	Berufsstereotype werden abgebaut.	Lead: Rektorat Miteinbezug: Alle OE PHBern Information: FK SUV	x	x	x	x
	3-2	I	Austausch und Reflexion zu Geschlechterfragen und Fragen der Chancengleichheit im Studium und Berufsfeld	Veranstaltungen für Studierende und Mitarbeitende der PHBern sowie für amtierende Lehrpersonen werden durchgeführt (Mind. 1 SUV-Anlass pro Jahr)	Die Angehörigen der PHBern und amtierende Lehrpersonen kennen neue Erkenntnisse aus dem Bereich Chancengleichheitsforschung und werden für das Thema Chancengleichheit sensibilisiert.	Die PHBern wird als nationale Hochschule wahrgenommen, die sich mit der Thematik Chancengleichheit auseinandersetzt.	Lead: FK SUV Miteinbezug: IFE Information: Alle OE PHBern	x	x	x	x
Handlungsfeld 4 Kompetenzerweiterung Chancengleichheit resp. Diversität an Hochschulen	4-1	n	Kompetenzerweiterung Diversität und Diskriminierung	Mit Veranstaltungen, Schulungen oder Inputs werden die Kompetenzen der Angehörigen der PHBern im Bereich Diversität und Diskriminierung vertieft. Kooperationsmöglichkeiten mit anderen Hochschulen werden geprüft. (Sensibilisierungsveranstaltung oder Weiterbildungsangebot)	Die Angehörigen der PHBern werden für den Themenbereich sensibilisiert und verbessern ihre Kompetenzen im Bereich Diversität und Diskriminierung.	Die Chancengleichheit an der PHBern aber auch im Berufsfeld wird gefördert.	Lead: FK SUV Miteinbezug: Rektorat, IFE, ZD Information: Alle OE PHBern	x	x	x	x
	4-2	I	Integration von Menschen mit Behinderung oder chronischer Krankheit	Die Sichtbarkeit der Kontaktstelle für Barrierefreies Studieren und Arbeiten wird erhöht und Sensibilisierungsmassnahmen für Angehörige der PHBern sowie für Vorgesetzte im Speziellen werden geprüft und entwickelt. (Überarbeitete Kommunikation)	Die Angehörigen der PHBern kennen die Angebote der PHBern und die Kontaktstelle für Barrierefreies Studieren und Arbeiten.	Die Attraktivität der PHBern als Arbeitgeberin steigt.	Lead: Rektorat Miteinbezug: ZD Information: Alle OE PHBern, FK SUV	x	x	x	x
	4-3	n	Studierende mit Migrationshintergrund	Zum Thema ‚Studierende mit Migrationshintergrund‘ wird Wissen aufgebaut und der Wissenstransfer gefördert. Fördermassnahmen werden geprüft und entwickelt. (Vernetzung und Wissensaustausch mit Expert/-innen)	Die Angehörigen der PHBern werden für den Themenbereich sensibilisiert.	Die Attraktivität der PHBern als Studienort steigt.	Lead: FK SUV Miteinbezug: IFE, Rektorat, ZD Information: Alle OE PHBern			x	x
	4-4	n	Diversitätssensible Kommunikation	Die Kommunikation der PHBern wird diversitätssensibel ausgestaltet. (Überarbeiteter Kommunikationsleitfaden)	Angehörigen der PHBern und Externe nehmen die PHBern als Hochschule wahr, die Vielfalt anerkennt und fördert.	Die Pädagogischen Hochschulen erfahren eine kulturelle Öffnung.	Lead: Rektorat Miteinbezug: - Information: Alle OE PHBern			x	x
Handlungsfeld 5 Gender- und Diversitätsaspekte in Forschung und Lehre	5-1	n	Gender in der Lehrplanevaluation	Die Kategorie Gender wird als spezieller Aspekt in die Lehrplanevaluation des IS2 integriert (Pilotprojekt). Ein Austausch resp. Transfer mit den anderen Instituten findet statt. (Abgeschlossene Evaluation)	Die angehenden Lehrpersonen werden auf eine geschlechtergerechte Vermittlung vorbereitet.	Die Chancengleichheit in den Schulen wird gefördert.	Lead: IS2 Miteinbezug: - Information: Alle OE PHBern, FK SUV	x	x		
	5-2	n	Gender und Diversität in der Lehrrevaluation	Zu Gender und Diversität werden Qualitätskriterien für die studentische Veranstaltungsbeurteilung, Absolventinnen- und Absolventenbefragung und die Evaluation der Berufspraktischen Ausbildung geprüft. (Empfehlungen zuhanden der Leitungskonferenz Grundausbildungen)	Die angehenden Lehrpersonen werden auf eine geschlechtergerechte und diversitätssensible Vermittlung vorbereitet.	Die Chancengleichheit in den Schulen wird gefördert.	Lead: GA Miteinbezug: - Information: Alle OE PHBern, FK SUV	x	x	x	x
	5-3	n	Kompetenzaufbau Diversität bei den Studierenden	Ein Mentoringprojekt (MentorInnen: Studierende; Mentees SchülerInnen aus einem bildungsfernen Milieu/mit Migrationshintergrund) wird geprüft und entwickelt. (Projektantrag inkl. Umsetzungsszenarien und Finanzierung steht)	Die Studierenden der PHBern lernen durch die Begegnung andere Lebenswelten kennen und werden für diese sensibilisiert.	Die Chancengleichheit in den Schulen wird gefördert.	Lead: FK SUV Miteinbezug: GA, IFE, Rektorat Information: Alle OE PHBern		x	x	

6 Umsetzung

Rollen und Verantwortung

Die Schulleitung

- genehmigt den Aktionsplan 2017–2020,
- stellt die zur Umsetzung benötigten Ressourcen sicher,
- definiert den Prozess der Mittelverteilung und
- überwacht die Umsetzung des Aktionsplanes 2017–2020.

Die Institute und Organisationseinheiten

- stellen eine Vertretung für die FK SUV,
- setzen die im ihrem Zuständigkeitsbereich liegenden Massnahmen um und
- stellen eine längerfristige Fortsetzung bewährter Massnahmen sicher.

Die FK SUV

- berät die Schulleitung sowie die Institute und Organisationseinheiten zu den Zielen und Massnahmen sowie der Umsetzung des Aktionsplanes 2017–2020 und
- setzt die ihrem Zuständigkeitsbereich liegenden Massnahmen um.

Die/der Beauftragte für Sozial- und Umweltverantwortung

- koordiniert die Aktivitäten und erstellt eine Jahresplanung für die Umsetzung des Aktionsplanes 2017–2020 zuhanden der Schulleitung,
- erstellt die Berichterstattung zur Umsetzung des Aktionsplanes 2017–2020,
- überwacht die Verwendung der vorgesehenen Mittel zur Umsetzung der Massnahmen,
- berät und begleitet die Institute und Organisationseinheiten sowie die FK SUV bei der Umsetzung der Massnahmen des Aktionsplanes 2017–2020 und
- setzt die im Zuständigkeitsbereich des Rektorats liegenden Massnahmen um.

Qualitätssicherung: Controlling, Reporting und Evaluation

Controlling

Die Schulleitung erhält zweimal jährlich einen Statusbericht zum Stand der Umsetzung des Aktionsplanes.

Reporting

Es wird ein jährliches Reporting zuhanden des SBFI erstellt. Zudem erstellt die PHBern einen Schlussbericht zum Aktionsplan 2017–2020.

Evaluation

Eine Evaluation der Umsetzung des Aktionsplans 2017–2020 ist für die Jahre 2019 und 2020 vorgesehen. In diesem Rahmen werden auch die Perspektiven für die Arbeit im Bereich Chancengleichheit für die Zeit nach 2020 aufgezeigt.

PHBern

Rektorat
Fabrikstrasse 2
CH-3012 Bern
T +41 31 309 20 11
rektorat@phbern.ch
www.phbern.ch

PHBern: für professionelles
Handeln in Schule und Unterricht

