



EHB

EIDGENÖSSISCHE
HOCHSCHULE FÜR
BERUFSBILDUNG

Schweizer Exzellenz in Berufsbildung

NACHHALTIGKEITS- BERICHT DER GESCHÄFTSSTELLE CSR

2020

AutorInnen

Für die Geschäftsstelle CSR: Direktionsstab EHB

Zollikofen, 15. März 2022



INHALTSVERZEICHNIS

1	AUSGANGSLAGE	3
2	UMWELTMANAGEMENT	3
2.1	Umweltkennzahlen 2020	3
2.1.1	Stromverbrauch	3
2.1.2	Energie für Heizung und Warmwasser	4
2.1.3	Wasserverbrauch	5
2.1.4	Papierverbrauch	5
2.1.5	Geschäftsreisen	6
2.2	Stand Umsetzung Massnahmen 2020	7
2.3	Massnahmen 2021	10
3	GENDER- UND DIVERSITYMANAGEMENT	11
3.1	Personalkennzahlen	11
3.2	Diversität an der EHB	12
3.2.1	Geschlechterverhältnis	12
3.2.2	Altersverteilung	13
3.2.3	Lohngleichheit	13
3.2.4	Label iPunkt	14
3.3	Gesundheit	15
3.4	Nachwuchsförderung in der Berufsbildung	15
3.5	Stand Umsetzung Massnahmen 2020	16
3.6	Massnahmen 2021	18



1 AUSGANGSLAGE

Die gesellschaftliche Verantwortung der Unternehmen (Corporate Social Responsibility, kurz CSR) bezieht sich auf die Auswirkungen der unternehmerischen Tätigkeit auf Gesellschaft und Umwelt. Die Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung EHB setzt sich für sozial und ökologisch verantwortungsvolles Handeln ein und hat aus diesem Grund 2017 die Geschäftsstelle CSR etabliert.

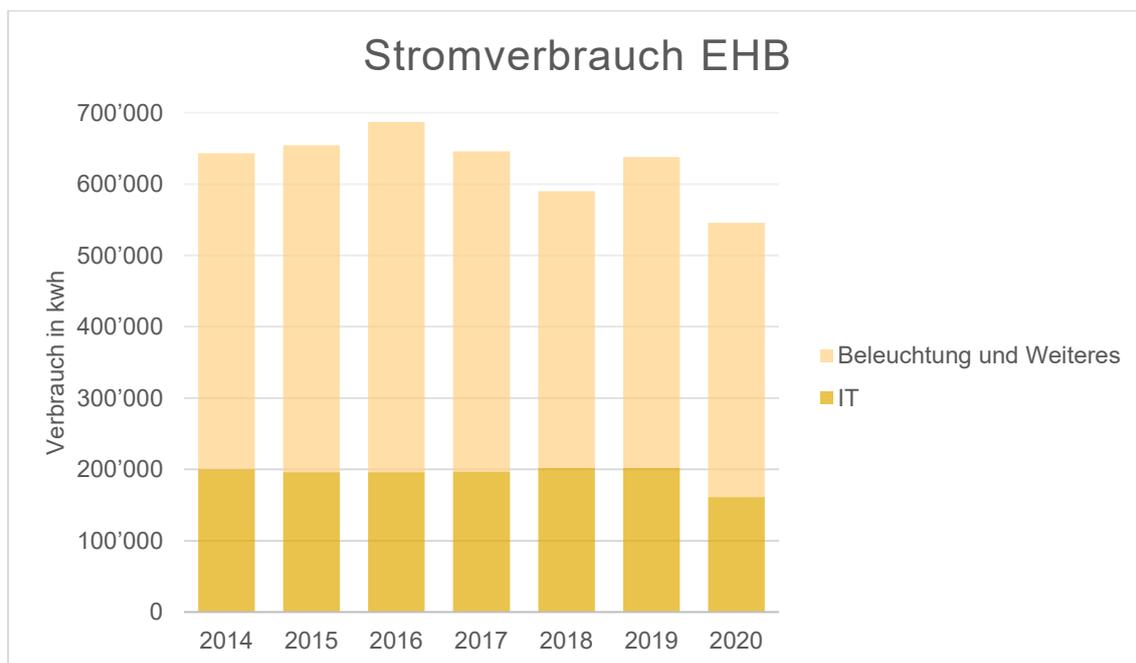
Zur Planung und Umsetzung von nachhaltigen Massnahmen hat die EHB die zwei internen Arbeitsgruppen «Gender- und Diversitymanagement» und «Umweltmanagement» gegründet. Sie erarbeiten jährlich Ziele, die von der Hochschulleitung verabschiedet werden. Der vorliegende Bericht untersucht deren Wirkung und soll zudem zur Transparenz gegenüber sämtlichen Anspruchsgruppen der EHB beitragen.

2 UMWELTMANAGEMENT

Für das Ressourcen-Monitoring erhebt die EHB jährlich verschiedene Umweltkennzahlen. Diese korrespondieren mit Kategorien aus dem «Klimapaket Bundesverwaltung» und werden im Rahmen der Umsetzung des Klimapakets auch der Bundesverwaltung gemeldet.

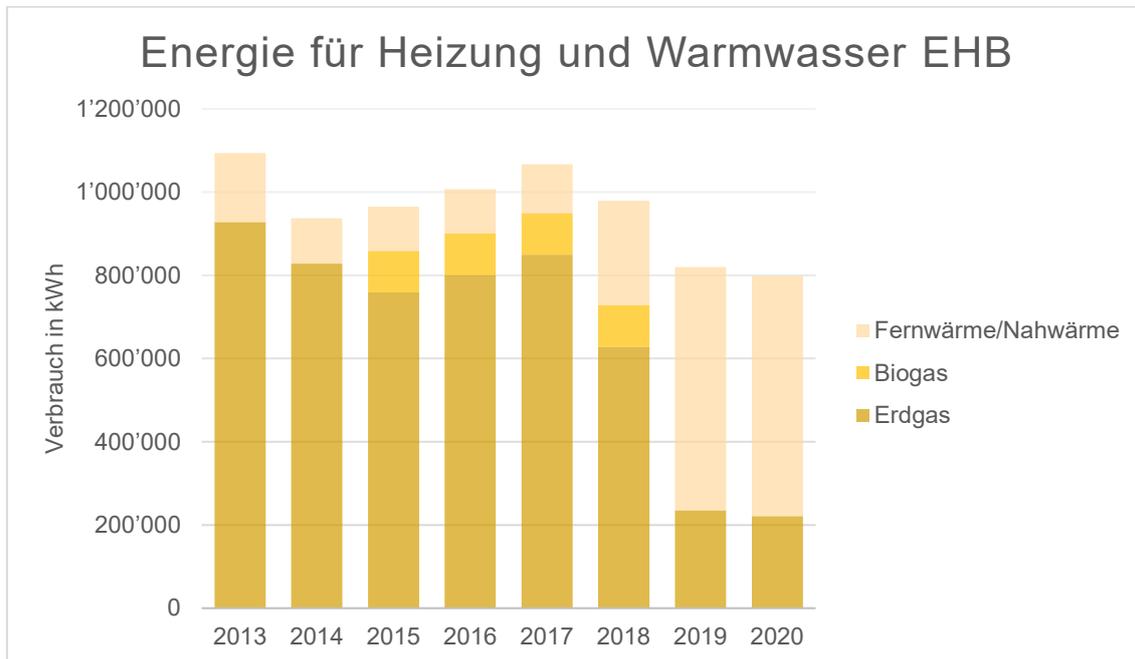
2.1 Umweltkennzahlen 2020

2.1.1 Stromverbrauch



Der Stromverbrauch ist im Berichtsjahr gegenüber dem Vorjahr von 637'991 kWh auf 545'445 kWh um rund 15% gesunken. Der markante Rückgang steht in Zusammenhang mit dem Arbeiten im Homeoffice, das aufgrund der Pandemie über mehrere Monate angeordnet wurde. Entsprechend sank der Stromverbrauch auch bei den IT-Geräten. Durch die Verlagerung der Arbeitstätigkeiten ins Homeoffice hat die Angabe von 2020 nur einen bedingten Aussagewert.

2.1.2 Energie für Heizung und Warmwasser



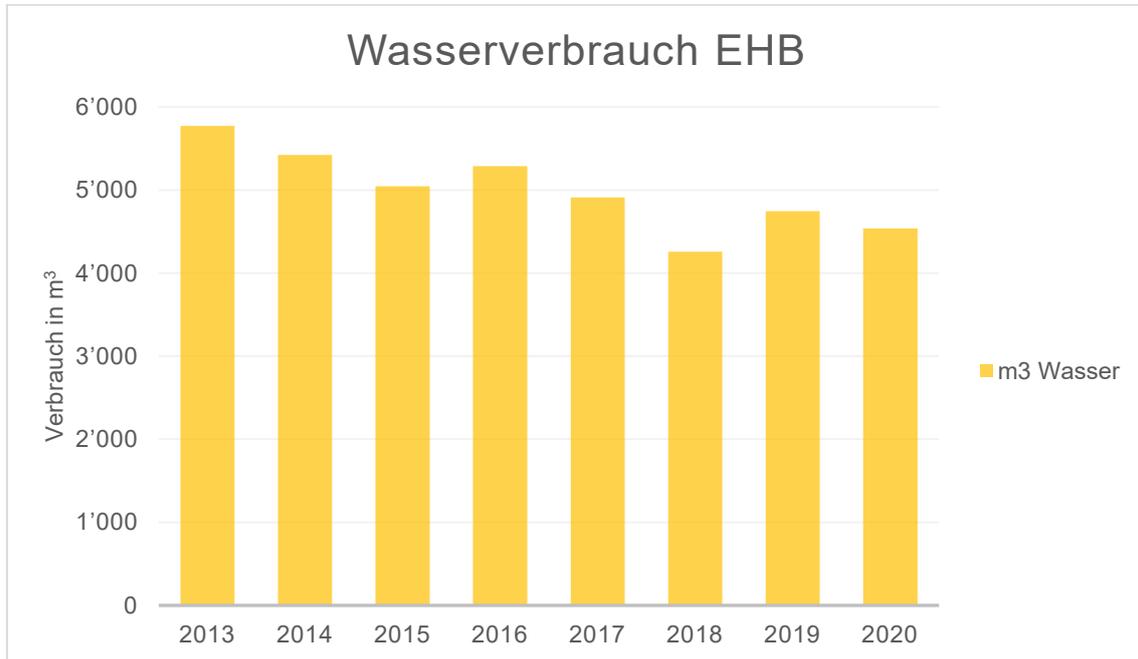
Der Energieverbrauch für Heizung und Warmwasser – erzeugt aus Erdgas und Fernwärme – ist im Vergleich zum Vorjahr um 3 % auf 798'327 kWh gesunken. Dieser leichte Rückgang könnte sich durch die Heizgradtage (HGT)¹ erklären, da diese im Vergleich zum Vorjahr von 3'297 auf 3'107 zurückgegangen sind.

Der Anteil an Erdgas konnte 2020 nochmals leicht gesenkt werden (von 234'803 kWh auf 221'080 kWh). Am Standort Zollikofen wird seit 2019 gänzlich mit Fernwärme geheizt, aus diesem Grund stieg der Anteil an Fernwärme ab 2019 markant an und ist auch 2020 hoch.

Im Gegensatz zum markanten Rückgang im Stromverbrauch ist beim Energieverbrauch für Heizung und Warmwasser keine grosse Veränderung aufgrund von vermehrtem Homeoffice zu verzeichnen.

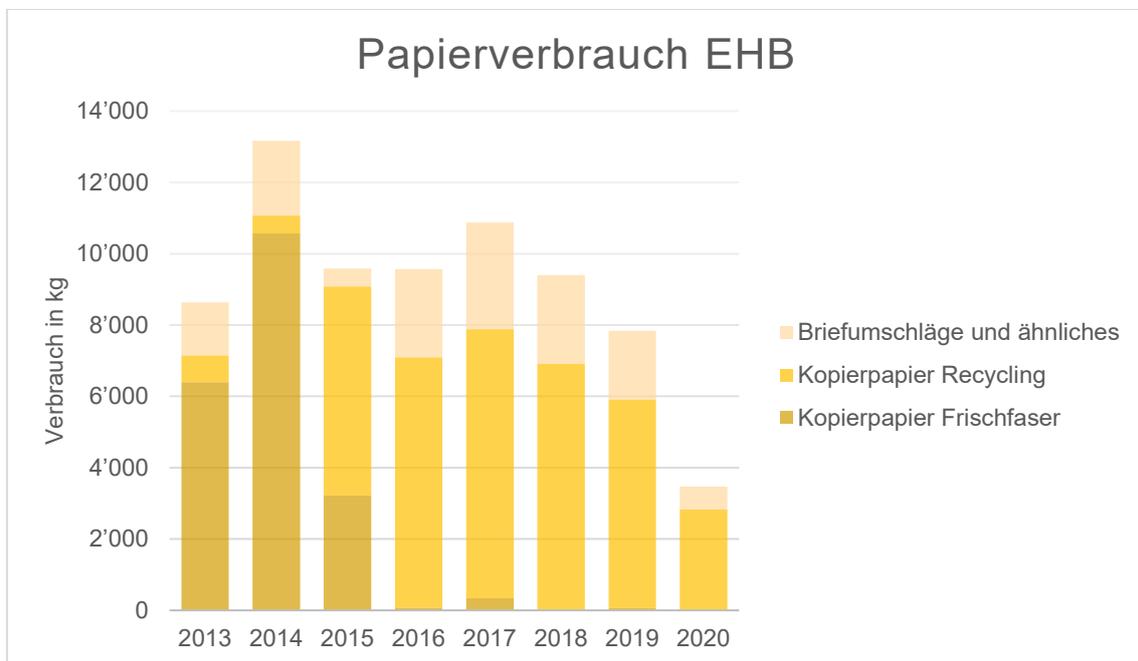
¹ HGT sind ein Mass für den temperaturbedingten Heizenergieverbrauch eines Gebäudes. Zur Bestimmung der Heizgradtage wird die mittlere Tagestemperatur betrachtet. Liegt diese tiefer als 12 Grad Celsius, fallen an diesem Tag Heizgradtage an. Von der normierten Raumtemperatur von 20 Grad Celsius wird die durchschnittliche Aussentemperatur abgezogen – die Differenz sind die Heizgradtage. Beispiel: An einem Wintertag ist es draussen im Durchschnitt 1 Grad Celsius kühl. Weil die Differenz zur normierten Raumtemperatur von 20 Grad Celsius somit 19 Grad Celsius beträgt, fallen an diesem Tag 19 Heizgradtage an (Quelle: [ewb](#)).

2.1.3 Wasserverbrauch



Der Wasserverbrauch ist im Jahr 2020 um rund 5 % gesunken. Dieser leichte Rückgang lässt sich vermutlich ebenfalls auf das vermehrte Arbeiten im Homeoffice zurückführen.

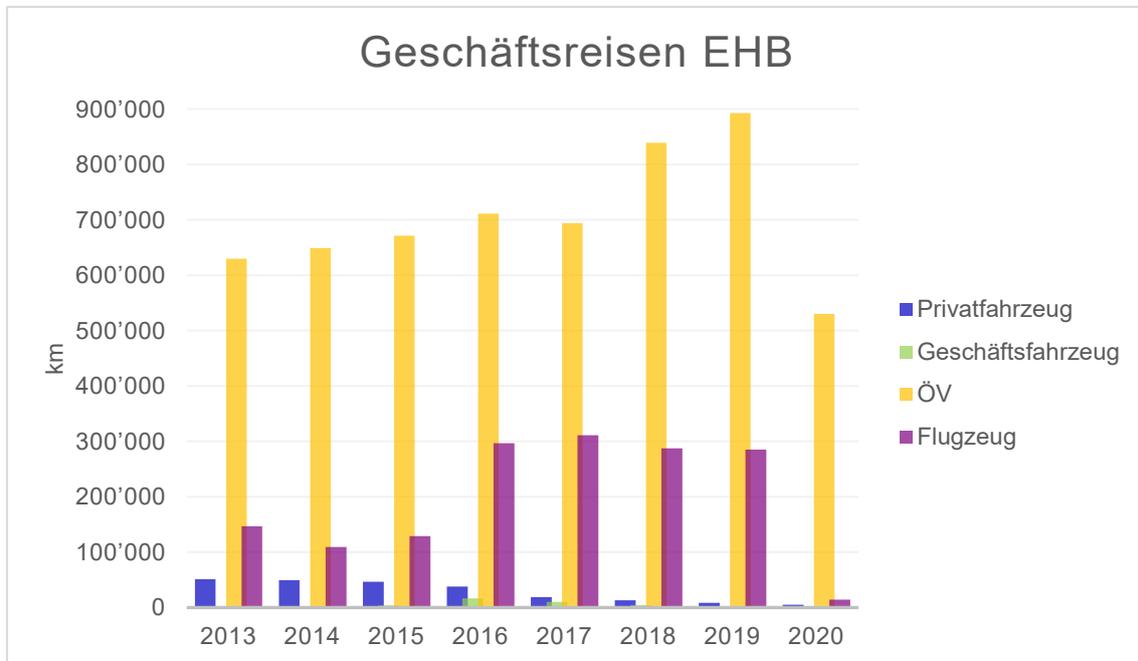
2.1.4 Papierverbrauch



Der gesamte Kopierpapierverbrauch hat sich 2020 gegenüber dem Vorjahr mehr als halbiert (von 7'835 kg auf 3'466 kg). Dieser drastische Rückgang erklärt sich ebenfalls durch die veränderte Arbeitsweise während der Pandemie. Erfreulich ist, dass 2020 nur noch Recycling-Papier verwendet wurde und vollständig auf Frischfaser-Kopierpapier verzichtet wurde.

Auch bei den Briefumschlägen ist ein markanter Rückgang zu verzeichnen, da während der Pandemie die elektronischen Kommunikationskanäle nochmals an Bedeutung gewonnen haben.

2.1.5 Geschäftsreisen



Bei den Geschäftsreisen gab es aufgrund von Corona 2020 einen markanten Einbruch, insbesondere bei den Bahn- und Flugreisen. Zahlreiche geplante Reisen (z.B. an internationale Kongresse) mussten annulliert werden. Der massive Rückgang ist also auf die Pandemie zurückzuführen.

In allen Bereichen wurden deutlich weniger Kilometer zurückgelegt (ÖV -41 %, Flüge -95 %, Privatfahrzeug -45 %), einzig das Geschäftsfahrzeug wurde 2020 häufiger genutzt als im Vorjahr, der Anstieg ist allerdings marginal (2019; 1'785 km, 2020; 2'038 km).

Die EHB wird im Rahmen der Umsetzung des Klimapakets der Bundesverwaltung den durch die Flugreisen verursachten CO₂-Ausstoss rückwirkend kompensieren (vgl. Kapitel 2.2).



2.2 Stand Umsetzung Massnahmen 2020

Die nachfolgende Tabelle erörtert den Stand der Umsetzung der von der Hochschulleitung für das Jahr 2020 verabschiedeten Massnahmen.

Massnahme	Indikatoren (Umsetzung bis Ende 2020)
<p>Eine CSR-Strategie (oder -Politik) wird erarbeitet/verschriftlicht.</p> <p>Bemerkung: Eine Strategie und längerfristige Ziele müssen im Rahmen der Standards 2.4 und 2.5 auch im Selbstbeurteilungsbericht zur institutionellen Akkreditierung vorgelegt werden.</p>	<p>Auf der Basis der 2019 in den CSR-Arbeitsgruppen durchgeführten Workshops wird 2020 eine Strategie erarbeitet, welche die Ausrichtung und übergeordneten Ziele des CSR beinhaltet. Die Strategie ist durch die HSL zu verabschieden.</p> <p>Zudem legt die CSR-Geschäftsstelle der HSL auch ein Diskussionspapier vor, welches Klärungen im Hinblick auf die Funktionsweise, die Kompetenzen und entsprechenden Prozesse des CSR herbeiführen soll (ggf. Folge-massnahme 2021).</p> <p><i>Die Arbeitsgruppen haben nach den Workshops 2019 ein Papier zur Ausrichtung des CSR verfasst, welches von der Direktorin zur Kenntnis genommen wurde. Da die Hochschulleitung vom EHB-Rat zwischenzeitlich mit der Erarbeitung übergeordneter strategischer Leitlinien beauftragt wurde, wurde die Erarbeitung der CSR-Strategie vorerst zurückgestellt, um zunächst einen übergeordneten strategischen Rahmen zu schaffen. «Nachhaltige Entwicklung» und «Chancengerechtigkeit» wurden in den strategischen Leitlinien als transversale Themen an zentraler Stelle verankert. In einem nächsten Schritt soll das Thema Nachhaltige Entwicklung an der EHB analysiert und eine Bestandsaufnahme erstellt werden, auf deren Grundlage eine EHB Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt wird.</i></p>
<p>Die Sichtbarkeit umgesetzter CSR-Massnahmen und die Sichtbarkeit des CSR gegen aussen werden erhöht.</p>	<p>Die CSR-Website ist öffentlich zugänglich und beinhaltet stets aktuelle Informationen.</p> <p>Die 2020 umgesetzten CSR-Massnahmen werden jeweils zeitnah und über die CSR-Geschäftsstelle koordiniert im Intranet kommuniziert.</p> <p><i>Die Webseite besteht und wird regelmässig aktualisiert. Die Verantwortung dafür liegt beim Direktionsstab. Es wurden hingegen</i></p>



	<p><i>keine Intranet-Meldungen über umgesetzte Massnahmen verfasst.</i></p>
Ein nationaler Workshop zu Bildung in nachhaltiger Entwicklung wird durchgeführt.	<p>Der BNE Workshop findet im April 2020 mit Teilnehmenden aus allen Sparten und Regionen statt.</p>
	<p><i>Der BNE-Workshop konnte im September 2020 erfolgreich durchgeführt werden. Für die Realisierung wurde eng mit éducation21 zusammengearbeitet. Als Vorbereitung für den Workshop erarbeitete die BNE-Steuergruppe ein Grundlagenpapier zum Thema BNE an der EHB. Das Dokument wurde von der HSL verabschiedet. Am Workshop tauschten sich Mitarbeitende aus verschiedenen Sparten zum Thema BNE aus und erarbeiteten ein gemeinsames Verständnis. Diese Erkenntnisse sollen in die Nachhaltigkeitsstrategie einfliessen.</i></p>
Die EHB beteiligt sich am Umweltprojekt Solarvignetten 2020.	<p>Die EHB beteiligt sich wie bis anhin mit einem finanziellen Anteil an die Solarvignetten, damit diese den Mitarbeitenden zu attraktiven Konditionen angeboten werden können.</p>
	<p><i>Im Jahr 2020 bezogen 47 EHB-Mitarbeitende Solarvignetten.</i></p>
Die CO ₂ -Reduktion / Kompensation wird in dreierlei Hinsicht angestrebt: <ul style="list-style-type: none">• Orientierung bezüglich Reduktion der CO₂-Emissionen an dem vom BR 2019 verabschiedeten Aktionsplan Bund Aktionsplan Flugreisen.• Weiterführung CO₂-Kompensation der an der EHB getätigten Flüge (analog 2019).• Anstelle von Give-Aways wird das CO₂ zur Anreise an EHB-Veranstaltungen kompensiert.	<p>Die Orientierung am Aktionsplan des Bundes wird 2020 überprüft: Bei Reisezeiten unter 6 Stunden soll der Zug statt das Flugzeug genommen und vor allem Economy- statt Business-Klasse geflogen werden.</p>
	<p>Die CO₂-Kompensation der an der EHB getätigten Flüge wird weitergeführt.</p>
	<p>Pro Veranstaltungsteilnehmer/-in werden anstelle von Give-Aways CHF 5.- in ein CO₂-Kompensationsprojekt einbezahlt. Zu begünstigende Projekte sind zu prüfen.</p>
	<p><i>Der Aktionsplan Flugreisen des Bundes sieht u.a. vor, dass Destinationen, die in weniger als 6 Stunden per Bahn erreichbar sind, mit dem Zug bereist werden müssen. Die Hochschulleitung wünscht sich zu diesem Thema eine vertiefte Analyse, um eine Übersicht zu erhalten, wie viele Auslandsreisen der EHB dies betrifft. Die Analyse steht noch aus. Die CO₂-Kompensation wird allerdings nicht in Frage gestellt und weitergeführt.</i></p>



	<p>Die EHB wird das Klimapaket der Bundesverwaltung umsetzen. Das heisst, die EHB wird ihren gesamten CO₂-Ausstoss ab dem Jahr 2020 (inkl. Flüge) kompensieren. Die Vereinbarung zur Umsetzung des Klimapakets befindet sich noch in der Ausarbeitungsphase, weshalb die Kompensation noch nicht erfolgt ist. Sie wird jedoch für 2020 und 2021 rückwirkend nachgeholt, sobald die Vereinbarung unterzeichnet wurde.</p> <p>Da 2020 aufgrund der Pandemie keine Veranstaltungen durchgeführt werden konnten, wurden keine entsprechenden CO₂-Kompensationen getätigt.</p>
Die EHB nimmt am Firmenlauf 2020 teil.	<p>Die EHB bietet ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit, am Firmenlauf teilzunehmen. Dies ist im Jahr 2020 erstmals auch am Standort Lugano möglich.</p> <p>Aufgrund der Pandemie konnte der Firmenlauf 2020 nicht durchgeführt werden. Aufgrund der unsicheren Situation wurde auch 2021 auf eine Teilnahme verzichtet.</p>
Die EHB nimmt an der Aktion «bike to work» teil.	<p>Die EHB bietet ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit, an der Aktion «bike to work» teilzunehmen.</p> <p>Die Durchführung von «bike to work» musste aufgrund der Pandemie von Mai/Juni 2020 auf September/Oktober 2020 verschoben werden. Es haben schliesslich 12 EHB-Mitarbeitende aus allen drei Standorten bei der Aktion «bike to work» mitgemacht. Sie haben insgesamt 4'126 Kilometer zurückgelegt.</p>
Ecosia wird den Mitarbeitenden als Variante als umweltfreundliche Suchmaschine vorgestellt.	<p>Es wird eine CSR-Information via Intranet zu Ecosia (https://www.ecosia.org/) veröffentlicht.</p> <p>Eine entsprechende Meldung wurde 2020 nicht veröffentlicht. Da die Massnahme bereits genehmigt ist, soll eine Information in diesem Jahr erfolgen.</p>



2.3 Massnahmen 2021

Die Hochschulleitung hat für das Jahr 2021 darauf verzichtet, CSR-Massnahmen zu definieren. In der Vergangenheit wurden jeweils viele Einzelmassnahmen verabschiedet, denen die strategische Verankerung fehlte. Entsprechend war die Wirkung der einzelnen Massnahmen begrenzt. Nachhaltigkeitsmassnahmen sollen künftig strategisch eingebettet und analytisch begründet sein. Mit den Strategischen Leitlinien wurde 2021 eine übergeordnete Strategie für die EHB entwickelt. Auf der Basis dieses strategischen Rahmens soll in einem nächsten Schritt eine Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt werden. Während dieser Phase der strategischen (Neu-)Orientierung wird auf punktuelle Massnahmen verzichtet. Weitergeführt werden die Reportings und das Bemühen, den Ressourcenverbrauch laufend zu senken und Diversität sicherzustellen. Ebenso soll, u.a. auch im Zusammenhang mit der Überprüfung der Spesenregelung, die Orientierung am Aktionsplan Bund «Flugreisen» erfolgen.



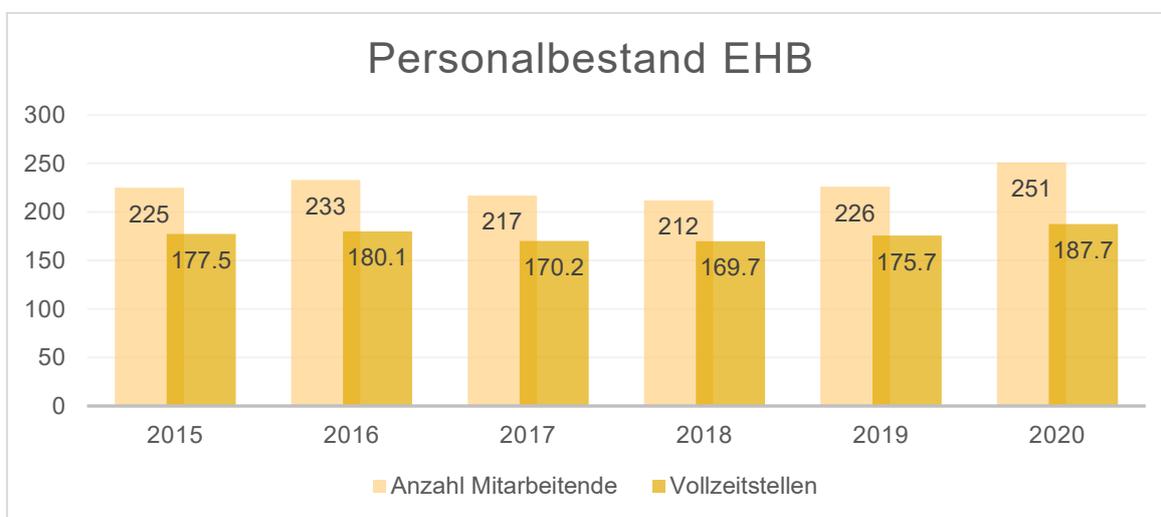
3 GENDER- UND DIVERSITYMANAGEMENT

Die nachfolgenden Kennzahlen zu Gender und Diversity orientieren sich am «Reporting Personalmanagement 2021». ² Dieses wird von den zuständigen Departementen des Bundes in Zusammenarbeit mit den verselbstständigten Einheiten erstellt.

3.1 Personalkennzahlen

Personalbestand

Per Ende 2020 waren an der EHB 251 Personen in 187,7 Vollzeitstellen beschäftigt (ohne Lernende und Praktikantinnen und Praktikanten). Die Anzahl Mitarbeitende ist im Vergleich zum Vorjahr um 25 Personen bzw. 12 Vollzeitstellen gestiegen. Die detaillierte Entwicklung des Personalbestands ist in der nachfolgenden Grafik ersichtlich:

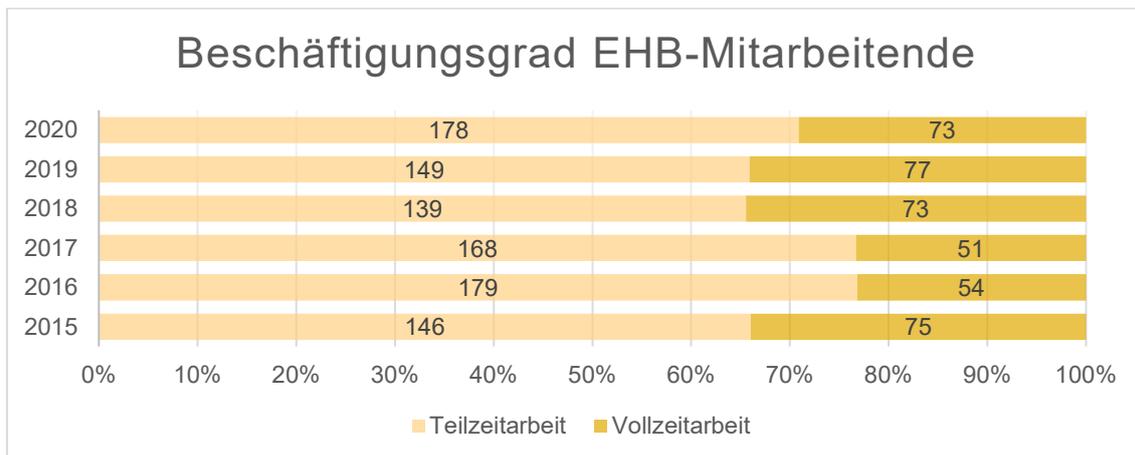


² Reporting Personalmanagement 2021, Verselbstständigte Einheiten. Bericht des Bundesrates an die Geschäftsprüfungskommissionen der eidgenössischen Räte.



Beschäftigungsgrad

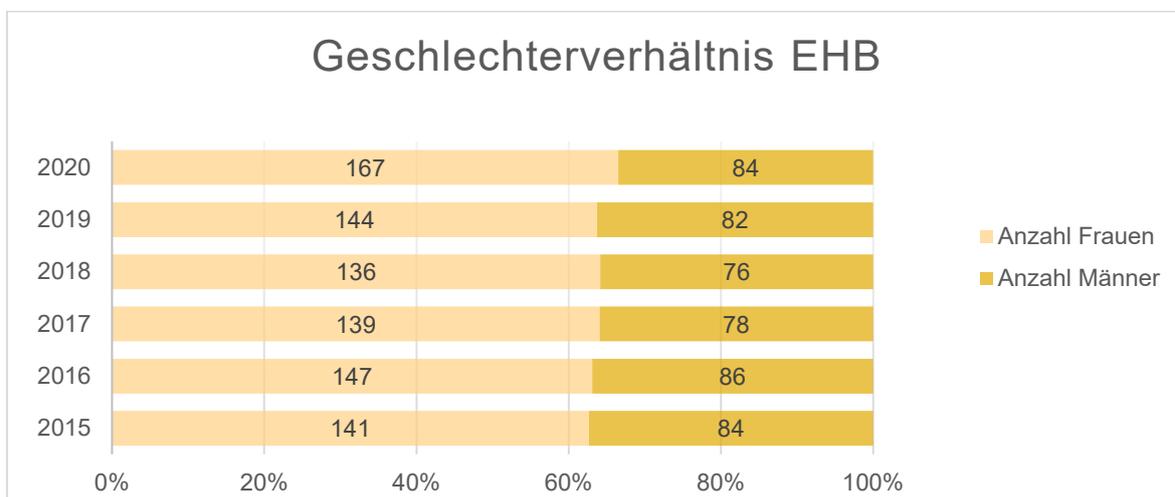
29 % der EHB-Mitarbeitenden arbeiteten im Jahr 2020 Vollzeit, 71 % in einem Teilzeitpensum. Somit sind die Teilzeitpensum im Berichtsjahr nochmals leicht angestiegen (+5 % gegenüber dem Vorjahr).



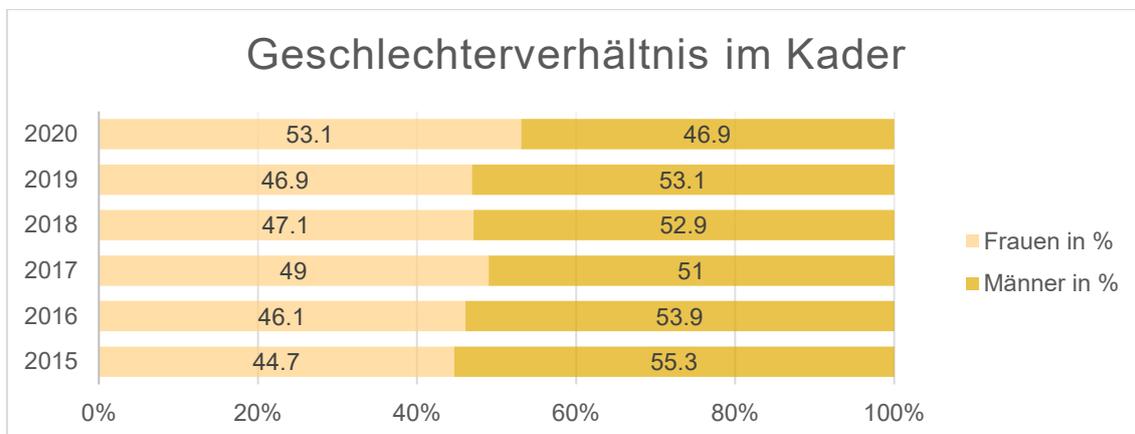
3.2 Diversität an der EHB

3.2.1 Geschlechterverhältnis

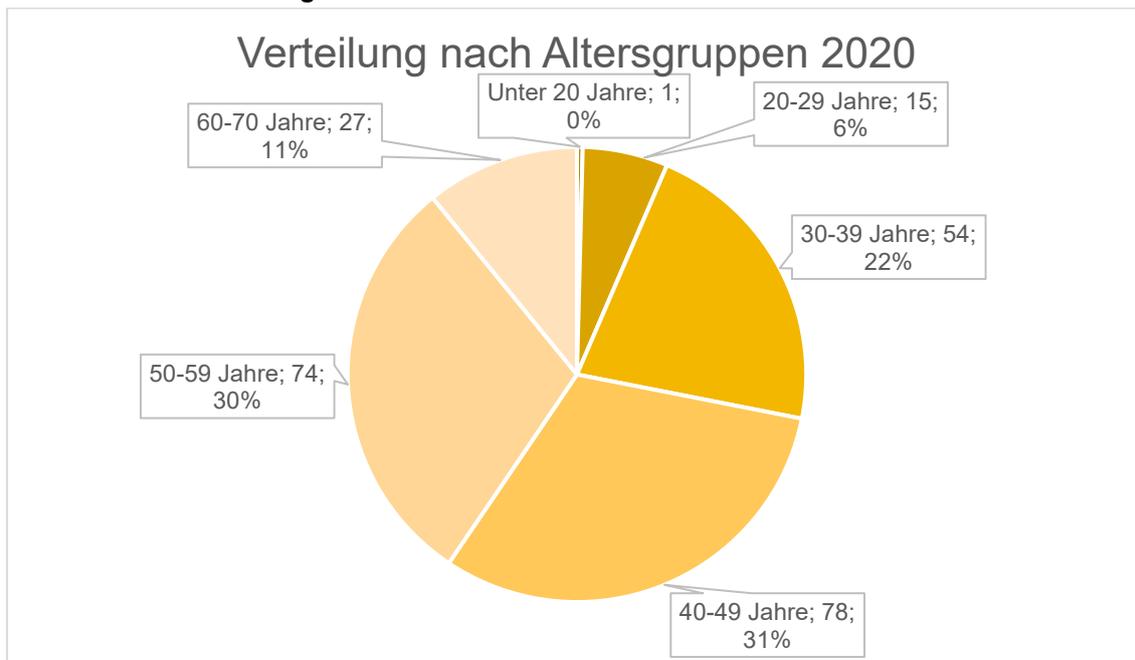
Das Geschlechterverhältnis hat sich im Vergleich zum Vorjahr minim verändert. Der bereits hohe Frauenanteil ist nochmals leicht angestiegen, im Jahr 2020 waren 65.5 % der EHB-Mitarbeitenden Frauen (2019: 64 %).



Der hohe Frauenanteil spiegelt sich ebenfalls im Geschlechterverhältnis des Führungspersonals wider. 2020 waren erstmals mehr Frauen als Männer in Kaderpositionen.



3.2.2 Altersverteilung



Die Darstellung der Altersverteilung der EHB-Mitarbeitenden (ohne Lernende und Praktikantinnen und Praktikanten) zeigt, dass die Gruppe der 40–49-Jährigen prozentual am grössten (31 %) ist, knapp gefolgt von den 50–59-Jährigen (30 %). Das Durchschnittsalter der EHB-Mitarbeitenden betrug im Berichtsjahr 46.2 Jahre. Im Vergleich: 2019 und 2018 betrug das Durchschnittsalter mit 47.2, bzw. 46.6.

3.2.3 Lohngleichheit

Zur Überprüfung der Lohngleichheit verwendet die EHB das Standard-Analyse-Tool des Bundes (Logib). Logib basiert methodisch auf dem statistischen Verfahren der Regressionsanalyse. Dabei wird ermittelt, welcher Teil der Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern durch persönliche Qualifikationsmerkmale (Ausbildung, Dienstalter und potenzielle Berufserfahrung) bzw. durch Unterschiede in arbeitsplatzbezogenen Faktoren (berufliche



Stellung und Anforderungsniveau) erklärt wird und welcher Teil auf das Geschlecht zurückzuführen ist. Im Rahmen des Beschaffungswesens und aufgrund der Fehleranfälligkeit von Daten hat der Bund eine Toleranzschwelle von +/- 5% festgelegt. Zu berücksichtigen gilt auch, dass noch andere objektive Erklärungsfaktoren die Lohnberechnung beeinflussen können, die in der Logib-Analyse nicht mitberücksichtigt werden (z.B. Auszeit Mutterschaft, Lohnentwicklungen aufgrund der Beurteilung im jährlichen Mitarbeitendengespräch). Von einer effektiven Lohndiskriminierung von Frau und Mann wird gesprochen, wenn beide Geschlechter innerhalb einer Organisation für gleiche oder gleichwertige Arbeit ungleich entlohnt werden.

Die Logib-Analyse mit den Lohndaten von 2020 hat ergeben, dass Frauen an der EHB unter Berücksichtigung der Unterschiede in den Qualifikationsmerkmalen und den arbeitsplatzbezogenen Merkmalen 2.6% weniger verdienen. Dies bedeutet, dass ein Geschlechtseffekt vorhanden ist und eine statistisch gesicherte unerklärte Lohndifferenz im engeren Sinne besteht. Allerdings liegt der Wert deutlich unter der Toleranzschwelle von 5 % und gegenüber den Resultaten von 2017 und 2019 konnte eine Verbesserung erzielt werden (damals betrug der Wert jeweils 3 %). Im Durchschnitt verdienen Frauen 12.2 % weniger als Männer. Diese Differenz im Durchschnittslohn kann weitestgehend dadurch erklärt werden, dass sich die Mitarbeitenden hinsichtlich ihrer Ausbildung, Dienstjahre und Funktion unterscheiden.

Gemäss dem revidierten Gleichstellungsgesetz hat die EHB die Analyse extern revidieren lassen. Mit der Revision wurde MAZARS beauftragt. Als Mitglied von EXPERTsuisse verfügt MAZARS im Bereich der Revision von Lohngleichheitsanalysen über fundiertes Wissen. Die Prüfung der Lohngleichheitsanalyse umfasste Befragungen und Stichproben der zugrundeliegenden Daten. Es wurden keine Sachverhalte beanstandet, die nicht in allen Belangen den Anforderungen gemäss Gleichstellungsgesetz (Art. 13d) entsprechen. Damit ist die EHB für vier Jahre von der Analysepflicht befreit. Dennoch wird die EHB die Analyse jährlich vornehmen und alles daransetzen, die Lohnungleichheit weiter zu minimieren.

3.2.4 Label iPunkt

Die EHB trägt seit 2018 das Label «iPunkt». Mit diesem Label zeichnet der Verein «impulse» Unternehmen aus, welche sich auf den Weg machen, ein inklusives Arbeitsumfeld zu gestalten und Menschen mit einer körperlichen oder mentalen Beeinträchtigung im ersten Arbeitsmarkt anstellen. Für die Vergabe des Labels wird die Festanstellung einer Person mit Behinderung vorausgesetzt (Basis-Vergabekriterien). Zudem verpflichten sich die Labelträger, Massnahmen zur Förderung inklusiver Arbeitsumfelder zu treffen und mit der Unterstützung von «impulse» umzusetzen (Entwicklungs-Vergabekriterien). Die EHB hat den Entwicklungsprozess 2021 gestartet.



3.3 Gesundheit

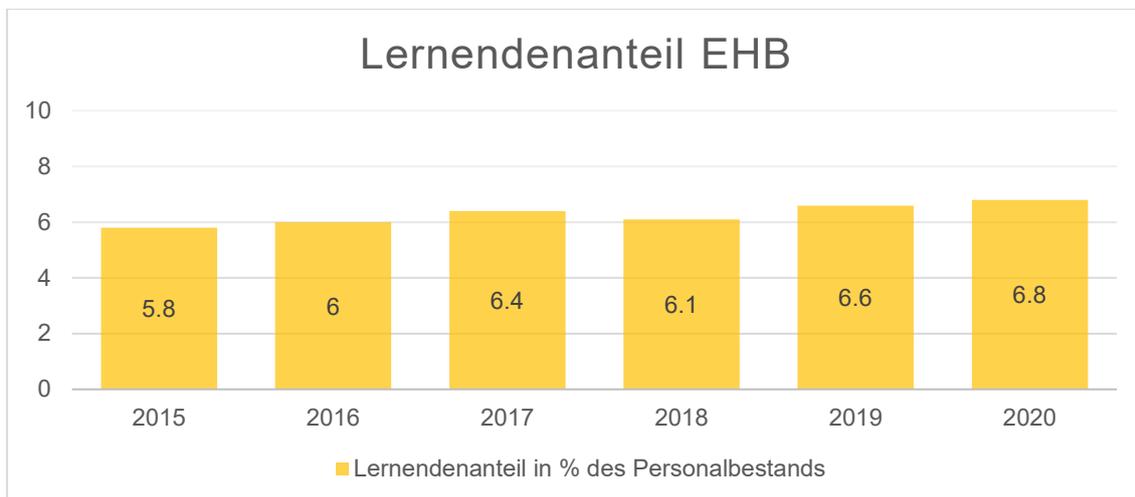
Um die Mitarbeitenden auch im Pandemie-Jahr optimal zu unterstützen, hat die EHB verschiedene Massnahmen ergriffen. So wurde beispielsweise eine neue Anlaufstelle für alle Belange rund um das Arbeiten im Homeoffice sowie eine Website mit Beiträgen zur Inspiration, Unterhaltung und Abwechslung im Homeoffice lanciert. Zusätzlich stand für Notfälle eine Ansprechperson auch ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeiten zur Verfügung. Seit Juni 2020 besteht zudem eine Care-Stelle, die allen Mitarbeitenden Beratung bei arbeitsplatzbezogenen oder persönlichen Problemen bietet.

In Zollikofen wurde das im Jahr 2019 eingeführte Massageangebot für die Mitarbeitenden weitergeführt, dies unter Einhaltung der geltenden Schutzmassnahmen. Die EHB beteiligt sich als Arbeitgeber zu 50% an den Kosten. Auch im Jahr 2020 war die Teilnahme am Firmenlauf vorgesehen. Erstmals bestand das Angebot auch für die Mitarbeitenden in Lugano, da neu auch ein Firmenlauf in Bellinzona vorgesehen war. Aufgrund der Pandemie-Situation musste der Firmenlauf leider abgesagt werden.

Auch 2020 hat sich die EHB an der Aktion «bike to work» beteiligt. Dabei handelt es sich um eine schweizweite Aktion zur Gesundheitsförderung in Unternehmen. Jedes Jahr stärken rund 2'200 Betriebe mit Hilfe von «bike to work» den Teamgeist und die Fitness ihrer Mitarbeitenden und bekennen sich somit zu einem nachhaltigen Mobilitätsverhalten. Coronabedingt musste «Bike to Work» von Mai auf Oktober verschoben werden. 12 EHB-Mitarbeitende aus allen drei Standorten haben sich an der Aktion beteiligt und im Zeitraum von September bis Oktober 2020 4'126 Kilometer zurückgelegt.

3.4 Nachwuchsförderung in der Berufsbildung

Die EHB bildet Lernende in den drei Berufen «Informatikerin/Informatiker Betriebsinformatik EFZ», «Kauffrau/Kaufmann EFZ» und «Mediamatikerin/Mediamatiker EFZ» aus.



Per Ende 2020 waren 17 Lernende beschäftigt, was einem Lernendenanteil von 6.8 % des Personalbestands der EHB entspricht. Gemäss den Indikatoren der vom Bundesrat vorgegebenen strategischen Ziele musste die EHB 2020 einen Lernendenanteil von mindestens 5 % des Gesamtpersonalbestandes erreichen. Diese Vorgabe wurde erfüllt.

3.5 Stand Umsetzung Massnahmen 2020

Die nachfolgende Tabelle erörtert den Stand der Umsetzung der von der Hochschulleitung für das Jahr 2020 verabschiedeten Massnahmen.

Massnahme	Indikatoren (Umsetzung bis Ende 2020)
<p>Der Leitfaden für eine diversitäts- und gendergerechte Sprache an der EHB wird in dreierlei Hinsicht weiterentwickelt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Weiterentwicklung des bestehenden Genderleitfadens D/F/I als «Grundlagenpapier diversitäts- und gendergerechte Sprache» sowie Erarbeitung einer Kurzfassung mit konkreten Anwendungsbeispielen • Zugänglichmachen der Leitfäden nach Zielpublikum • Gezielte Unterstützung der Nutzung einer diversitäts- und gendergerechten Sprache an der EHB 	<p>Der neue Kurzleitfaden und das Grundlagepapier sind in Deutsch, Französisch und Italienisch vorhanden.</p> <p>Das Grundlagepapier wird für die Mitarbeitenden der EHB in D/F/I im QM-Pilot abgelegt und mit dem Intranet verlinkt. Der Kurzleitfaden wird für eine breitere Öffentlichkeit auf der Website zugänglich gemacht.</p> <p>Das Grundlagepapier und die Kurzversion werden ab 2020 im Einführungsprogramm für neue Mitarbeitende aufgenommen; es erfolgt 2020 mindestens eine Information an die Mitarbeitenden.</p> <p><i>2020 verabschiedete die Hochschulleitung einen neuen Leitfaden für inklusive Sprache. Der Leitfaden sensibilisiert alle Mitarbeitenden, den eigenen Sprachgebrauch zu reflektieren, und gibt Anstösse für eine respektvolle Sprache für den Alltag. Der Leitfaden wurde sowohl auf QM-Pilot als auch auf der CSR-Webseite publiziert.</i></p>
<p>Die Barrierefreiheit von neuer Software wird geprüft.</p>	<p>Barrierefreiheit ist im Beschaffungsprozess bei Neuanschaffungen von Software als eines der Kriterien definiert, welches geprüft wird. Eine Nichtberücksichtigung ist zu begründen.</p> <p><i>Von Seiten der IT und Human Resources ist eine grosse Bereitschaft vorhanden, barrierefreie Software zu beschaffen. Insbesondere bei neuen HR-Tools wird darauf geachtet, dass diese so weit wie möglich barrierefrei sind. «Barrierefreiheit» wurde jedoch nicht als fixes Kriterium im Beschaffungsprozess definiert. Dies gilt es im Rahmen der ICT-Strategie zu überprüfen und in der Prozessbeschreibung vorzusehen.</i></p>
<p>Auf das Anliegen der Lohngleichheit wird aufmerksam gemacht.</p>	<p>2020 wird eine Aktion zur Sensibilisierung im Hinblick auf Lohngleichheit durchgeführt (z.B. durch Beteiligung am Equal Pay Day).</p> <p><i>Die Hochschulleitung verzichtete 2020 auf eine grössere Aktion beim Equal Pay Day, da dieser</i></p>



	<p>auf einen Samstag fiel. Es wurde Informationsmaterial verteilt.</p>
Eine Befragung zur Belastung aus Gender & Diversity Perspektive wird durchgeführt und es werden daraus Massnahmen abgeleitet.	<p>Im Rahmen der Mitarbeitenden-Befragung 2020 wird auch das Thema Arbeitsbelastung unter Berücksichtigung von Gender und Diversity erfragt. Aus den Ergebnissen werden entsprechende Massnahmen abgeleitet und den Mitarbeitenden präsentiert.</p>
	<p><i>Folgende Items wurden in die Mitarbeitenden-Befragung aufgenommen:</i></p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Item Nr. 21: «Bei der EHB werden alle Mitarbeitenden in Bezug auf Gender- und Diversity-Aspekte gleich behandelt.»</i>• <i>Item Nr. 24: «Meine Arbeit ermöglicht mir eine gute Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben.»</i>• <i>Item Nr. 38 «Ich erhalte einen fairen Lohn.»</i> <p><i>Alle drei Items erhielten eine mittlere positive Beurteilung. Da die Zufriedenheit in diesen Bereichen hoch war, wurde kein Handlungsfeld identifiziert. Entsprechend wurden keine Massnahmen abgeleitet.</i></p>
Gender & Diversity werden im neuen Ausbildungskonzept überprüft.	<p>2020 wird das neue Ausbildungskonzept hinsichtlich Gender & Diversity überprüft, insbesondere</p> <ul style="list-style-type: none">• Wie wird dem Aspekt Gender und Diversity Rechnung getragen?• Überprüfung auf Sprache/Formulierungen• Berücksichtigung der Thematik im Kursangebot <p>Hierfür werden, wenn möglich, Synergien mit der EHB-internen Abteilung Evaluation genutzt.</p>
	<p><i>Über das neue EHB-Ausbildungskonzept wurden zwei Gutachten erstellt. Im Herbst 2020 wurde ein erstes Gutachten mit inhaltlichem Fokus «Heterogenität» verfasst. Es wurde ein positives Fazit gezogen: «Von diesen Voraussetzungen und Zielsetzungen ausgehend, hat die Revision der Ausbildung an der EHB die An- und Herausforderungen der Heterogenität umfassend berücksichtigt.»</i></p> <p><i>Zum Thema «gendergerechte Sprache» wurde ebenfalls ein Gutachten verfasst: «In der Sparte</i></p>



	<p><i>Ausbildung besteht ein Bewusstsein für gendergerechten Sprachgebrauch. Grundsätzlich werden in allen Texten Paarformen oder geschlechterneutrale Begriffe verwendet. Dies ist ein guter Schritt in die von der EHB gewünschte Richtung, auch wenn damit divers-geschlechtliche Menschen noch nicht voll berücksichtigt sind. Letztere sind aber z. B. in den Überlegungen der Sparte zu einem zukünftigen online-Anmeldeformular mitgedacht, das neben den binären auch eine neutrale Position für Angaben wie Anrede, Geschlecht u. ä. vorsehen soll.»</i></p> <p><i>Diese Überprüfung zeigt, dass bereits ein Bewusstsein für genderechte Sprache vorhanden ist, auch wenn in einzelnen Bereichen noch Handlungsbedarf besteht.</i></p>
<p>In Prozessen und Programmen der EHB werden geschlechtsneutrale Personenkategorien berücksichtigt.</p>	<p>2020 werden die betroffenen Prozesse / Programme evaluiert und identifiziert und ein geeigneter Standard erarbeitet.</p> <p><i>Die Abklärungen haben ergeben, dass eine entsprechende Neuprogrammierung (Einführung neutrale Anrede) sehr aufwändig ist. Derzeit wird eine Neuanschaffung geprüft, der Aspekt soll bei der Beschaffung berücksichtigt werden.</i></p> <p><i>Das Thema «Umgang mit nicht-binären Personen in der Sprache» wurde im Leitfaden für inklusive Sprache aufgenommen.</i></p>

3.6 Massnahmen 2021

Vgl. Abschnitt 2.3