



**EHB**

**NACHHALTIGKEITS -  
BERICHT DER  
GESCHÄFTSSTELLE  
CSR  
2019**

**AutorInnen**

Für die Geschäftsstelle CSR: Direktionsstab EHB

Zollikofen, 25. November 2020



## INHALTSVERZEICHNIS

<b>1</b>	<b>AUSGANGSLAGE</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>UMWELTMANAGEMENT</b>	<b>3</b>
2.1	Umweltkennzahlen 2019	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 2019	6
2.3	Massnahmen 2020	8
<b>3</b>	<b>GENDER- UND DIVERSITYMANAGEMENT</b>	<b>10</b>
3.1	Personalkennzahlen	10
3.2	Diversität am EHB	11
3.2.1	Lohngleichheit	13
3.2.2	Familie & Beruf	13
3.2.3	Label iPunkt	13
3.3	Gesundheit	14
3.4	Nachwuchsförderung in der Berufsbildung	14
3.5	Stand Umsetzung Massnahmen 2019	15
3.6	Massnahmen 2020	16

## 1 AUSGANGSLAGE

Der vorliegende Bericht soll aufzeigen, welche gesellschaftliche Verantwortung das Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB in den Bereichen Umwelt, Gender und Diversity wahrnimmt.

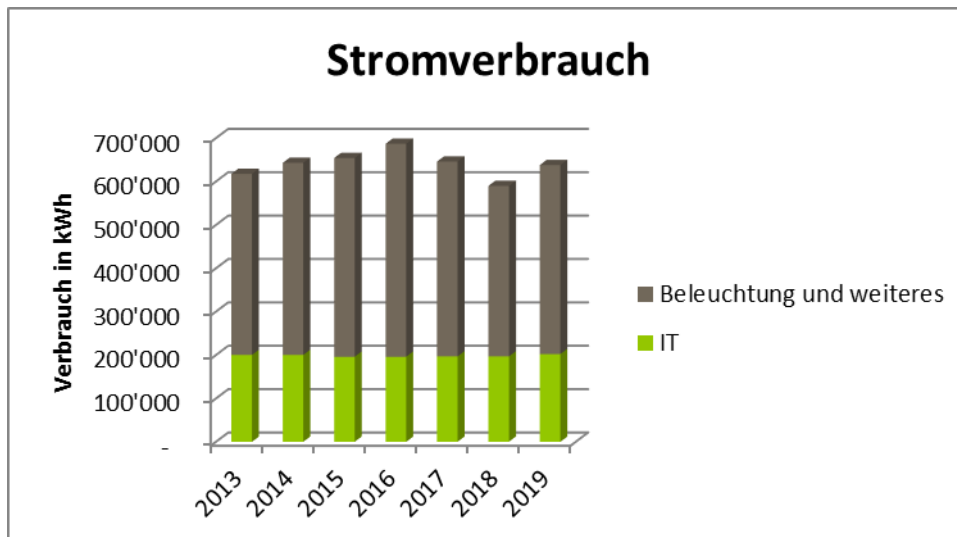
Die Geschäftsstelle CSR wurde im Jahr 2017 mit dem Ziel geschaffen, die Arbeiten in den oben genannten Bereichen am EHB zu koordinieren. Um die von den beiden internen Arbeitsgruppen «Gender- und Diversitymanagement» sowie «Umweltmanagement» erarbeiteten Ziele und deren Wirkung messen zu können, wird hierfür jährlich ein Bericht veröffentlicht.

Weiter besteht die Aufgabe der Geschäftsstelle und der beiden Arbeitsgruppen darin, das Profil ihrer Kompetenzen und Aufgabenbereiche stetig zu schärfen und die bestehenden Massnahmen sichtbarer zu machen – für die Mitarbeitenden, für Kundinnen und Kunden des EHB und für die Studierenden am EHB. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht soll zudem zur Transparenz gegenüber sämtlichen Anspruchsgruppen des EHB beitragen.

## 2 UMWELTMANAGEMENT

### 2.1 Umweltkennzahlen 2019

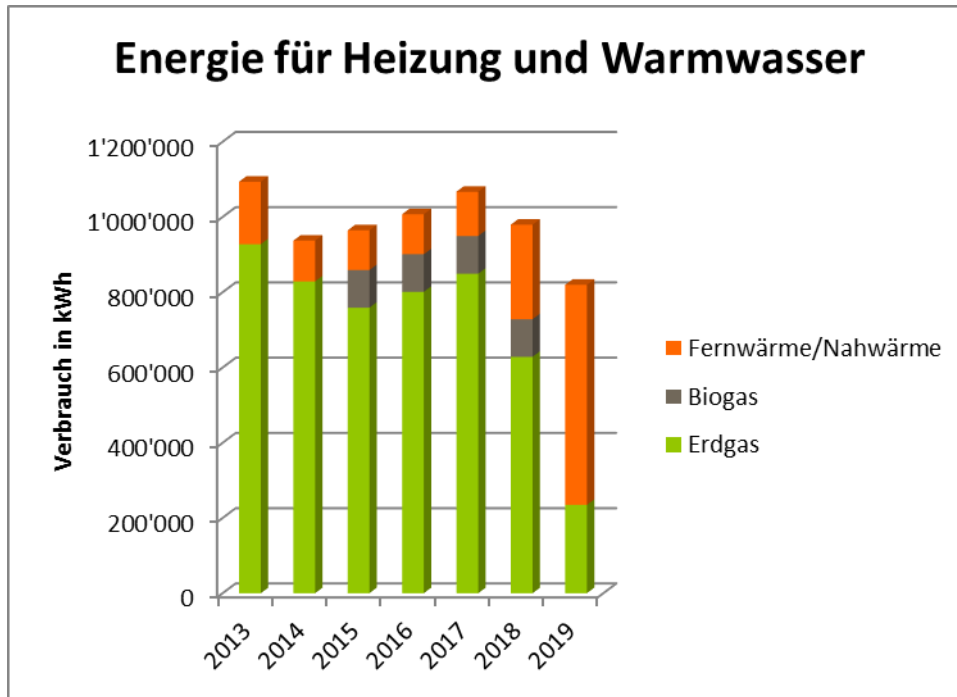
#### 2.1.1 Stromverbrauch



Der Stromverbrauch ist im Berichtsjahr gegenüber dem Vorjahr von 589'875 kWh auf 637'991 kWh um rund 8 % gestiegen. Mögliche Gründe für diesen Anstieg konnte nicht eruiert werden. Umso wichtiger ist für das kommende Jahr, weitere stromsparende Massnahmen zu prüfen und umzusetzen.

Der Verbrauch für IT-Geräte blieb in den letzten Jahren mehr oder weniger konstant und ist im Vergleich zum Vorjahr von 196'851 kWh auf 202'304 kWh leicht gestiegen. Ein möglicher Grund für die leichte Zunahme könnten die zusätzlich verwendeten IT-Geräte für die neu eingetretenen Mitarbeitenden sein (vgl. 3.1 Personalkennzahlen).

### 2.1.2 Energie für Heizung und Warmwasser

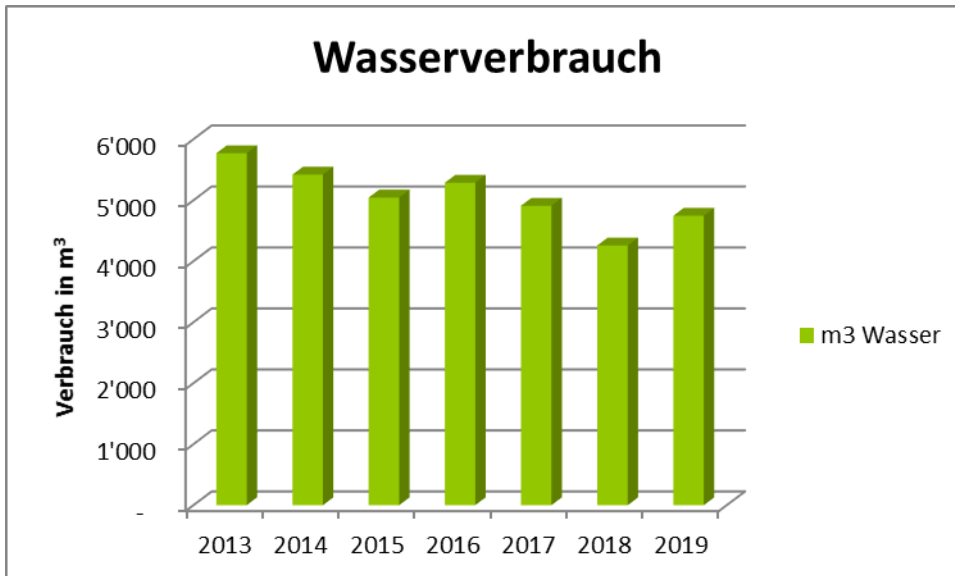


Der Energieverbrauch für Heizung und Warmwasser – erzeugt aus Erdgas und Fernwärme – ist im Vergleich zum Vorjahr um 16 % auf 819'773 kWh gesunken. Dies ist ein erfreulicher Rückgang des Energieverbrauchs, wenn man bedenkt, dass die Heizgradtage (HGT)<sup>1</sup> im Vergleich zum Vorjahr von 3'091 auf 3'297 gestiegen sind. An den gemessenen HGT müsste der Verbrauch folglich eher gestiegen sein.

Was den Anteil an Erdgas anbelangt, konnte dieser von 628'266 kWh im Vorjahr auf 234'803 kWh 2019 gesenkt werden. Dies, weil der Standort Zollikofen seit 2019 gänzlich auf Erdgas und Biogas verzichtet und nur noch auf Fernwärme setzt. Aus diesem Grund ist der Energieverbrauch aus Fernwärme von 251'405 kWh auf 584'970 kWh gestiegen.

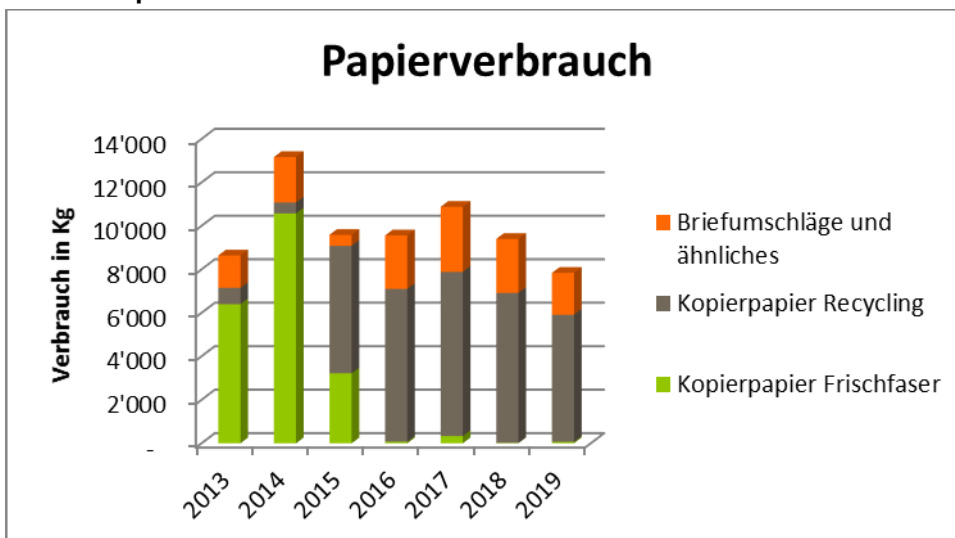
<sup>1</sup> HGT sind ein Mass für den temperaturbedingten Heizenergieverbrauch eines Gebäudes. Zur Bestimmung der Heizgradtage wird die mittlere Tagestemperatur betrachtet. Liegt diese tiefer als 12 Grad Celsius, fallen an diesem Tag Heizgradtage an. Von der normierten Raumtemperatur von 20 Grad Celsius 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 2019 um rund 1 % von 4'258 auf 4'312 m<sup>3</sup>/Jahr angestiegen. Es handelt sich um keinen bedeutsamen Anstieg, der deshalb entsprechend schwierig auf eine gewisse Ursache zurückzuführen ist.

### 2.1.4 Papierverbrauch

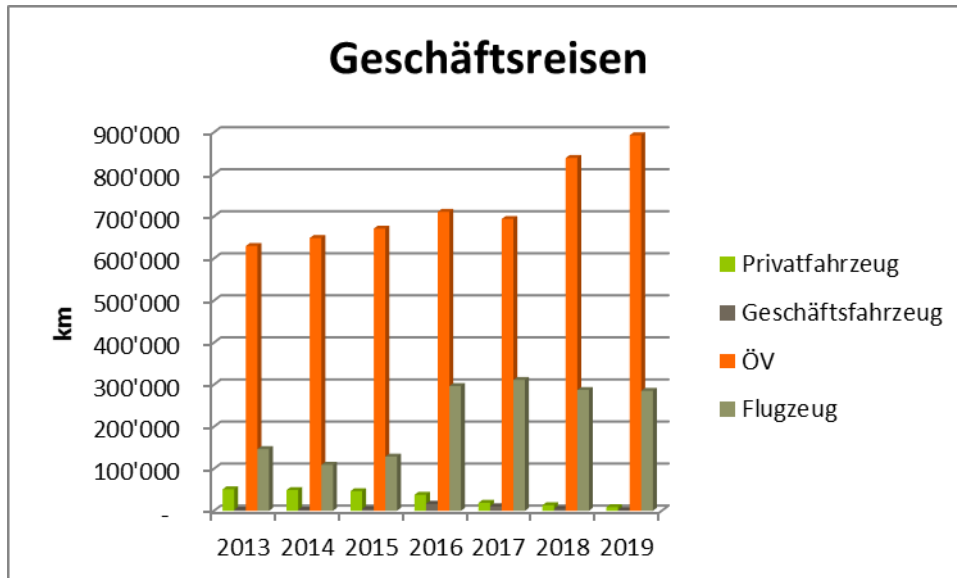


Der gesamte Kopierpapierverbrauch ist im Jahr 2019 im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Während der Verbrauch von Frischfaser-Kopierpapier von 18 kg im 2018 auf 62 kg zugenommen hat, nahm der Verbrauch von Recycling-Kopierpapier deutlich ab. Er betrug im Jahr 2019 noch 5'850 kg. Frischfaser-Kopierpapier wird am EHB hauptsächlich für die Erstellung von Diplomen, Zertifikaten und anderen Bescheinigungen verwendet. Die Zunahme hängt mit einer grösseren Bestellung zum Auffüllen des Lagers zusammen.

Bei Briefumschlägen und Ähnlichem ist ein Rückgang von 2'478 kg im 2018 auf 1'923 kg im 2019 zu verzeichnen. Dieser Rückgang könnte darauf zurückgeführt werden, dass weniger

Briefe versendet und im Gegenzug mehr auf elektronische Kommunikationswege ausgewichen wurde.

### 2.1.5 Geschäftsreisen



Erfreulich ist, dass die öffentlichen Verkehrsmittel nach wie vor das bevorzugte Fortbewegungsmittel für Geschäftsreisen sind. Eine positive Entwicklung ist beim Gebrauch von Privatfahrzeugen zu verzeichnen: Wurden im Jahr 2018 noch 13'250 Km abgerechnet, sind es im Berichtsjahr nur noch 8'794 Km. Dies entspricht einer Reduktion von 33 %. Einen ebenso bemerkenswerten Rückgang ist bei der Nutzung des Firmenfahrzeugs zu beobachten: Waren es im Vorjahr noch 4'637 Km, sind es im Berichtsjahr noch 1'785 Km (-56 %).

Hinsichtlich der Anzahl Flüge konnte im Berichtsjahr zwar eine Senkung von 95 auf 82 verzeichnet werden (-14 %), jedoch sind die zurückgelegten Kilometer im Vergleich zum Vorjahr nur marginal gesunken: Von 287'400 Km auf 285'200 Km um knapp 1 %. Daraus lässt sich folgern, dass das EHB im 2019 weniger, aber dafür längere Strecken geflogen ist. Die durch EHB-Flüge verursachte CO<sub>2</sub>-Emissionen wurden, wie erstmals im Vorjahr, kompensiert (vgl. Abschnitt 2.2 Stand Umsetzung Massnahmen 2019).

### 2.2 Stand Umsetzung Massnahmen 2019

Die nachfolgende Tabelle erörtert den Stand der Umsetzung der von der Hochschulleitung für das Jahr 2019 verabschiedeten Massnahmen.

Verabschiedete Massnahme	Umsetzungsstatus
Nachhaltigkeit und Diversity werden im Personalentwicklungskonzept berücksichtigt.	Im Zusammenhang mit dem bevorstehenden Inkrafttreten des EHB-Gesetzes wird das Personalentwicklungskonzept zu gegebener Zeit entsprechend überarbeitet.



Informationskanäle für die Sichtbarmachung von Forschungsergebnissen zu Nachhaltigkeit, Gender und Diversity bestehen und werden gezielt genutzt.	Da die Forschungsstrategie in der Hoheit der Sparte Forschung und Entwicklung liegt, fällt diese Massnahme nicht in den Zuständigkeitsbereich der Arbeitsgruppe. Im Hinblick auf die zu erstellende CSR-Website könnten entsprechende Forschungsergebnisse auf dieser Seite publiziert werden (siehe Massnahmen 2020).
Angebote zu betrieblichem Gesundheitsmanagement prüfen/entwickeln.	In Zollikofen wurde ein Massageangebot für die Mitarbeitenden eingeführt, dessen Kosten vom EHB zur Hälfte getragen werden.
Das EHB beteiligt sich am Umweltprojekt „Solarvignetten“; es wird geprüft, ob an diesem Projekt neu auch Studierende des EHB mitmachen können.	Die Mitarbeitenden konnten wiederum Solarvignetten beziehen, Studierende erhalten aus finanziellen Gründen keine Solarvignetten zu reduzierten Preisen.
CO <sub>2</sub> -Kompensation der am EHB getätigten Flüge wird weitergeführt.	Die im Jahre 2019 getätigten Flüge werden im Laufe des Jahres 2020 durch den Kauf von Umweltzertifikaten bei der Fachstelle RUMBA des Bundesamts für Umwelt kompensiert. Der Ausstoss an CO <sub>2</sub> betrug im Jahr 2019 rund 56 Tonnen.
Vorhandene Instrumente für eine gezielte Kommunikation und Sensibilisierung hinsichtlich umgesetzter Massnahmen werden aktiv genutzt (Bsp. Steckerleisten mit Kippschaltern).	Ein Bildschirm-Reminder als Sensibilisierung zur Benützung der an jedem Arbeitsplatz installierten Stromleisten mit Kippschaltern konnte durch die IT nicht umgesetzt werden.
Im Hinblick auf die Akkreditierung wird geprüft, ob das EHB ein Gesamtkonzept „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ erarbeiten kann und welche Schritte, Ressourcen, etc. benötigt werden.	Ein BNE-Workshop konnte im September 2020 erfolgreich durchgeführt werden.
Pro Standort werden den MA über die Bibliothek jeweils eine bestimmte Anzahl wiederbeschreibbare Notizblöcke zur Verfügung gestellt, die ausgeliehen und getestet werden können.	Da kein Bedarf zu bestehen scheint, wurde diese Massnahme nicht umgesetzt.
Das EHB nimmt am Firmenlauf 2019 teil.	Der Firmenlauf fand in Lausanne und Bern mit einer Teilnahme von rund 30 Mitarbeitenden statt.
Am Standort Zollikofen wird auf der Seite Haupteingang ein Veloständer zur Verfügung gestellt.	Die zusätzliche Abstellmöglichkeit für Velos wurde erfolgreich installiert.
Das EHB nimmt an der Aktion Bike to Work teil.	Analog vorangehender Jahre wurde auch im Jahr 2019 an der Aktion Bike to Work teilgenommen.
Das EHB engagiert sich in Form eines Workshops am Programm «U Change Studentische Initiativen für nachhaltige Entwicklung»	Diese Massnahme wurde nicht umgesetzt und aufgrund mangelnder Ressourcen zugunsten der Massnahme zur Durchführung eines BNE-Workshops sistiert.



Im Rahmen des Einsatzkonzeptes zu den Give-Aways EHB wird ein EHB-Umwelt-zertifikat vorgesehen.	Da das Zertifikat nicht konsequent von sämtlichen Beteiligten verwendet wird, sieht die Arbeitsgruppe von einer Weiterführung dieser Massnahme ab.
---	--

**2.3 Massnahmen 2020**

Die Hochschulleitung hat an der Sitzung vom 23.01.2020 die von der Arbeitsgruppe vorgeschlagenen Massnahmen für das Jahr 2020 besprochen und teilweise genehmigt.

<b>Massnahme</b>	<b>Indikatoren (Umsetzung bis Ende 2020)</b>
<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>
Die Sichtbarkeit umgesetzter CSR-Massnahmen und die Sichtbarkeit des CSR gegen aussen werden erhöht.	<p>Die CSR-Website ist öffentlich zugänglich und beinhaltet stets aktuelle Informationen.</p> <p>Die im 2020 umgesetzten CSR-Massnahmen werden jeweils zeitnah und über die CSR-Geschäftsstelle koordiniert im Intranet kommuniziert.</p>
Ein nationaler Workshop zu Bildung in nachhaltiger Entwicklung wird durchgeführt.	Der BNE Workshop fand im September 2020 mit einer kleinen Auswahl an Mitarbeitenden statt, die sich für diese Thematik interessieren. Der Workshop musste aufgrund des Coronavirus von April 2020 auf September 2020 verschoben werden.
Das EHB beteiligt sich am Umweltprojekt Solarvignetten 2020.	Das EHB beteiligt sich wie bis anhin mit einem finanziellen Anteil an die Solarvignetten, damit diese den Mitarbeitenden zu attraktiven Konditionen angeboten werden können.
<p>Die CO<sub>2</sub>-Reduktion / Kompensation wird in dreierlei Hinsicht angestrebt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientierung bezüglich Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen an dem vom BR 2019 verabschiedeten Aktionsplan Bund <a href="#">Aktionsplan Flugreisen</a>.</li> <li>• Weiterführung CO<sub>2</sub>-Kompensation der am EHB getätigten Flüge (analog 2019).</li> </ul>	<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 CO<sub>2</sub>-Kompensation der am EHB getätigten Flüge wird weitergeführt.</p> <p>Pro Veranstaltungsteilnehmer/-in werden anstelle von Give-Aways CHF 5.- in ein CO<sub>2</sub>-</p>





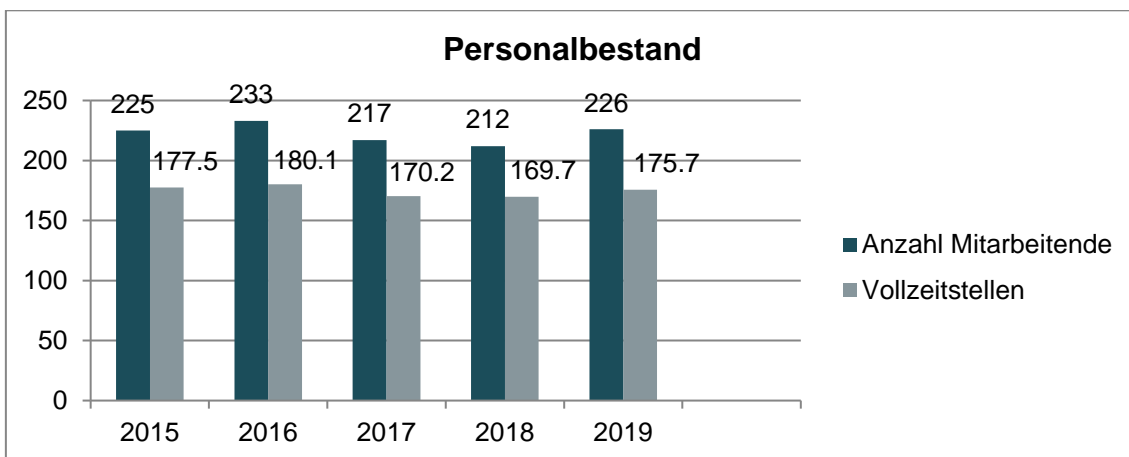
<ul style="list-style-type: none"><li>• Anstelle von Give-Aways wird das CO<sub>2</sub> zur Anreise an EHB-Veranstaltungen kompensiert.</li></ul>	Kompensationsprojekt einbezahlt. Zu begünstigende Projekte sind zu prüfen.
Das EHB nimmt am Firmenlauf 2020 teil.	Das EHB bietet seinen Mitarbeitenden die Möglichkeit, am Firmenlauf teilzunehmen. Dies ist im Jahr 2020 erstmals auch am Standort Lugano möglich.  Nachtrag: Aufgrund der COVID-19 Pandemie kann der Firmenlauf im Jahr 2020 nicht durchgeführt werden. Die Teilnahme wird auf 2021 verschoben.
Das EHB nimmt an der Aktion «bike to work» teil.	Das EHB bietet seinen Mitarbeitenden die Möglichkeit, an der Aktion «bike to work» teilzunehmen.  Nachtrag: Die Durchführung von «bike to work» muss aufgrund der COVID-19 Pandemie von Mai und Juni 2020 auf September und Oktober 2020 verschoben werden.
Ecosia wird den Mitarbeitenden als Variante als umweltfreundliche Suchmaschine vorgestellt.	Es wird eine CSR-Information via Intranet zu Ecosia ( <a href="https://www.ecosia.org/">https://www.ecosia.org/</a> ) veröffentlicht.

## 3 GENDER- UND DIVERSITYMANAGEMENT

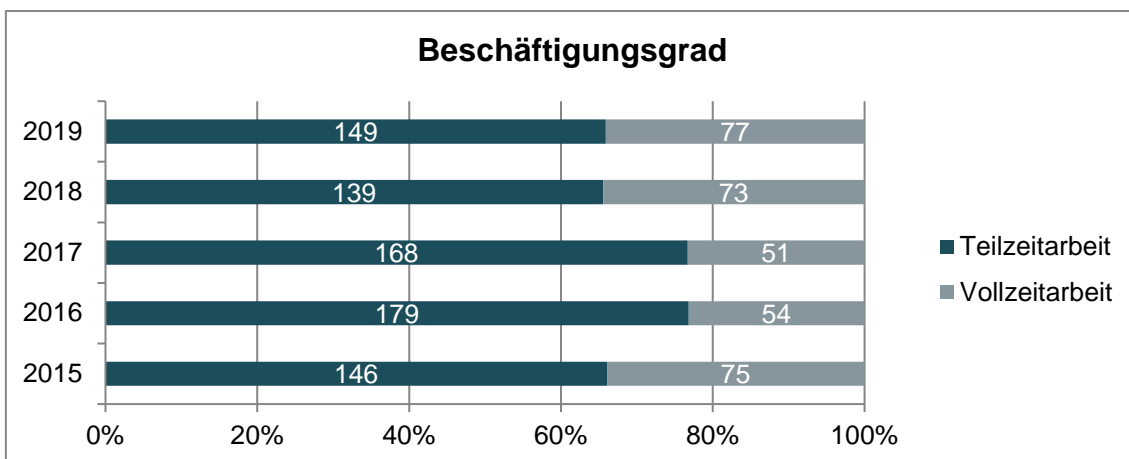
### 3.1 Personalkennzahlen

#### Personalbestand

Per Ende 2019 waren am EHB 226 Personen in 175,7 Vollzeitstellen beschäftigt (ohne Lernende und Praktikanten). Die Anzahl Mitarbeitende ist im Vergleich zum Vorjahr um 14 Personen bzw. 6 Vollzeitstellen gestiegen. Die detaillierte Entwicklung der Anzahl Mitarbeitenden ist in der nachfolgenden Grafik ersichtlich:



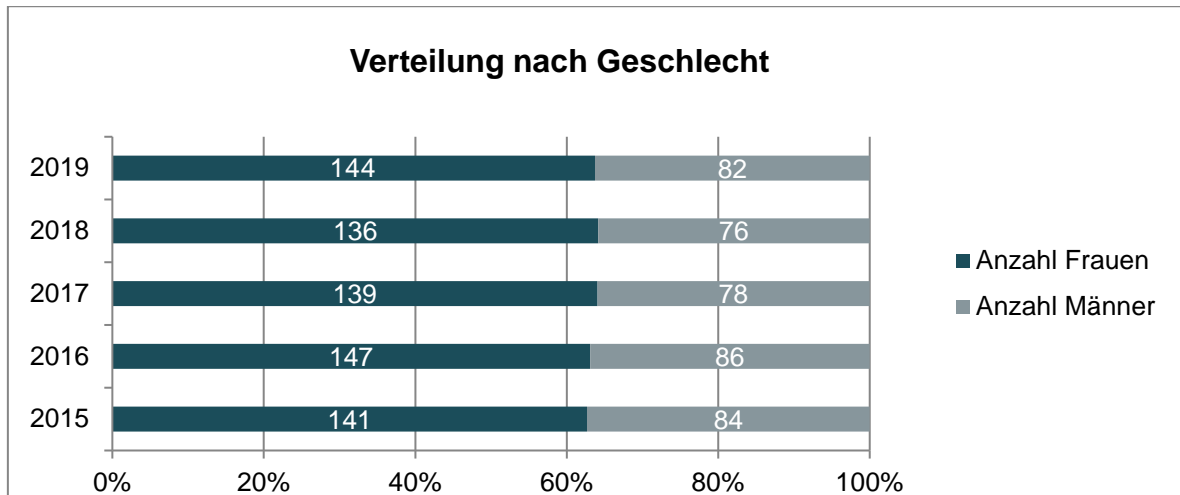
#### Beschäftigungsgrad



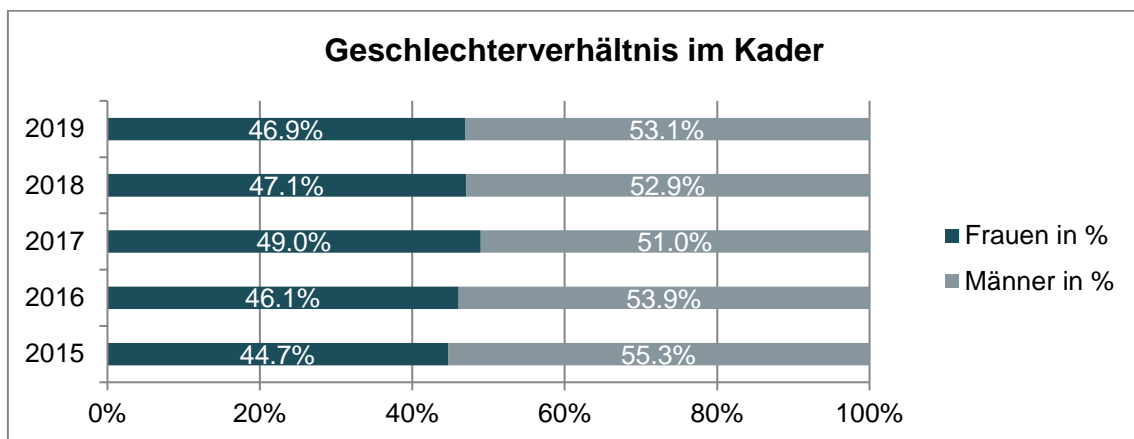
34 % der EHB-Mitarbeitenden arbeiteten im Jahr 2019 Vollzeit und 66 % in einem Teilzeitpensum. Somit sind die Teilzeitpensum im Berichtsjahr um 1 % angestiegen.

### 3.2 Diversität am EHB

#### Geschlechterverhältnis

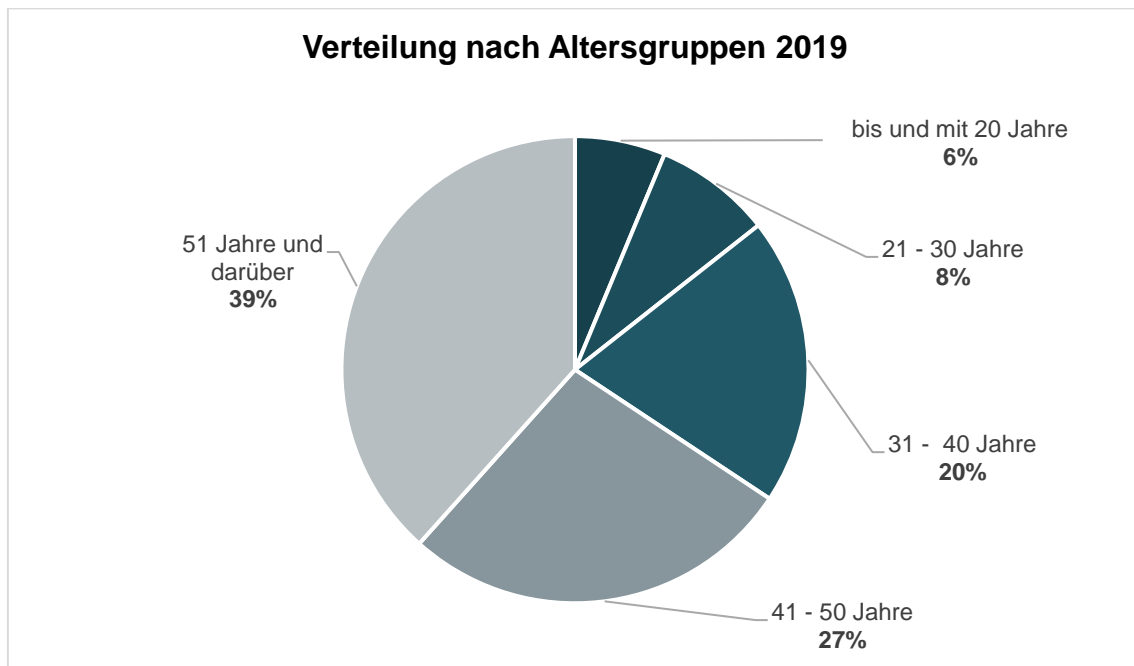


Das Geschlechterverhältnis hat sich im Vergleich zum Vorjahr nur minim verändert. Der Frauenanteil ist mit knapp 64 % nach wie vor hoch.



Im Berichtsjahr sind Frauen im Kader mit 46.9 % immer noch untervertreten.

## Altersverteilung



Das Durchschnittsalter am EHB beträgt im Berichtsjahr 44.9 Jahre. Im Vergleich: Letztes Jahr betrug das durchschnittliche Alter 45.9 und vor zwei Jahren noch 47.5 Jahre. Mit 39 % sind die Mitarbeitenden mit 51 Jahren und älter nach wie vor am stärksten vertreten.

## Kulturelle Vielfalt am EHB

Das EHB versteht die kulturelle Vielfalt als Teil seiner Unternehmenskultur und setzt sich dafür ein, diese zu fördern. Mit Standorten in drei Sprachregionen trägt das EHB auch zur Sprachenvielfalt bei.

Am EHB sind Mitarbeitende mit den verschiedensten kulturellen Hintergründen (unabhängig der Staatsangehörigkeit) beschäftigt. Nachfolgend einige Beispiele:

- Ägypten
- Albanien
- Algerien
- Bulgarien
- China
- Deutschland
- Italien
- Kosovo
- Nordmazedonien
- Türkei



### 3.2.1 Lohngleichheit

Im Dezember 2018 wurde die Revision des Gleichstellungsgesetzes beschlossen. Unternehmen mit 100 oder mehr Mitarbeitenden müssen die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau prüfen. Am EHB wurde das Lohngleichheitsinstrument des Bundes (LOGIB) im Jahr 2018 durchgeführt. Das EHB schnitt dabei mit einer Lohnungleichheit von 3 % überdurchschnittlich gut ab. LOGIB ist ein Excel-programmiertes Selbsttest-Instrument für Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitenden. Zentraler Bestandteil der Methode ist das statistische 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. Da noch andere objektive Erklärungsfaktoren die Lohnberechnung beeinflussen können, die in der LOGIB-Analyse nicht mitberücksichtigt wurden, wurde beim Bund und beim Kanton Bern eine Toleranzschwelle von 5 % festgelegt. Es wird davon ausgegangen, dass ein Unternehmen dann Lohngleichheit zwischen Frau und Mann gewährleistet, wenn das Ergebnis der festgestellten geschlechtsspezifischen (nicht erklärbaren) Lohnungleichheit kleiner ist als die festgelegte Toleranzschwelle von 5 % bzw. nicht signifikant darüber liegt. Erst wenn der festgestellte Unterschied zwischen Frauen- und Männerlöhnen signifikant über der Toleranzschwelle liegt, wird von Lohnungleichheit ausgegangen.

Die nächste LOGIB-Analyse ist im Jahr 2020 vorgesehen.

### 3.2.2 Familie & Beruf

Mit dem Qualitätslabel «Familie und Beruf» zeichnet die Fachstelle UND Unternehmen aus, die Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben sowie die Geschlechtergleichstellung umsetzen. Das EHB ist seit 2015 Träger dieses Prädikats und hat im Jahre 2018 eine Rezertifizierung erfolgreich durchlaufen.

### 3.2.3 Label iPunkt

Der Verein «impulse» setzt sich für Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt ein. Sie unterstützen Menschen mit Behinderung und Stellensuchende über 50. Auf Seiten der Arbeitgebenden bereiten sie mit ihren Erfahrungen und ihrem Wissen Unternehmen vor, Menschen mit Behinderung anzustellen oder weiter zu beschäftigen. Das soziale Engagement der Unternehmen machen sie nach aussen sichtbar, indem sie das Label «iPunkt» vergeben. Dieses zeichnet Unternehmen aus, welche Menschen mit Behinderung oder einer dauerhaften Erkrankung im ersten Arbeitsmarkt anstellen. Für die Vergabe des Labels wird eine dauerhafte Festanstellung einer Person mit Behinderung vorausgesetzt. Zudem muss das Unternehmen aus vorgegebenen Entwicklungskriterien auswählen, welches es mit Unterstützung von «impulse» während der Lizenzlaufzeit umsetzt. Die Vergabekriterien werden zweijährlich überprüft. Gleichzeitig werden nach Ablauf der Lizenzperiode von zwei Jahren jeweils auch neue Entwicklungsziele definiert.

Das EHB ist seit 2018 Labelträger und gehört als eine der ersten Bildungsinstitutionen zum Netzwerk von «impulse». Das EHB sieht in der Vielfalt der Mitarbeitenden einen grossen Mehrwert – sowohl intern zur Stärkung einer Firmenkultur, als auch zur Erarbeitung von neuen Angeboten für externe Kundinnen und Kunden. Zudem hat das EHB «die CHARTA»



unterzeichnet und bekennt sich somit freiwillig zur Chancengerechtigkeit und Nicht-Diskriminierung von Menschen mit Behinderung in der Berufswelt und vernetzt sich mit Gleichgesinnten.

Im Jahr 2019 waren am EHB zwei Personen mit Beeinträchtigung angestellt, davon absolviert eine Person die Ausbildung zur Kauffrau EFZ und eine weitere Person ist im ersten Arbeitsmarkt fest angestellt.

### 3.3 Gesundheit

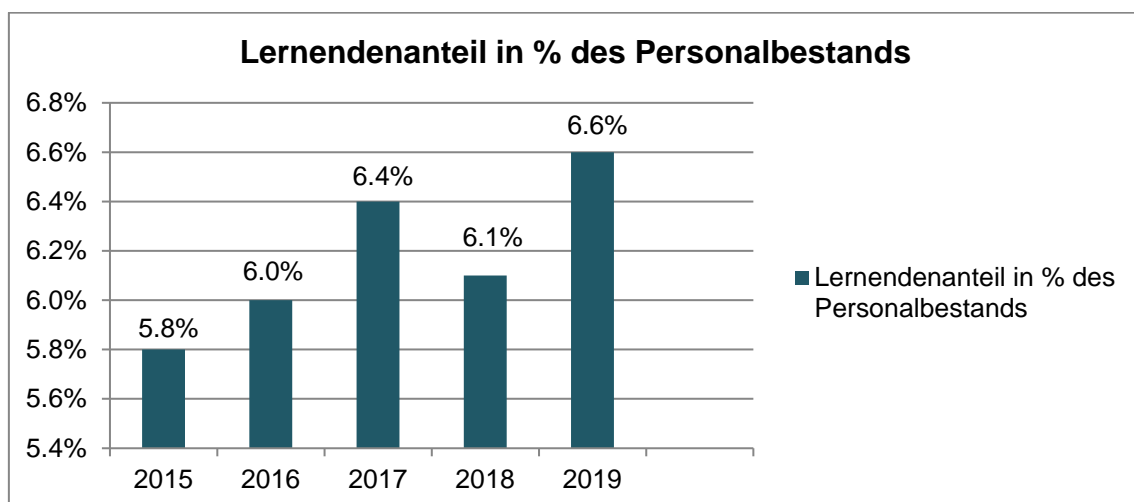
Um die Gesundheit der Mitarbeitenden zu erhalten, hat das EHB mehrere Massnahmen und insbesondere die Arbeitsgruppe CSR folgende Massnahmen ein bzw. weitergeführt:

In Zollikofen wurde im Jahre 2019 ein Massageangebot für die Mitarbeitenden eingeführt, an dem sich das EHB als Arbeitgeber an 50 % der Kosten beteiligt. Zudem wurde wiederum am Firmenlauf in Bern und Lausanne teilgenommen. 35 Mitarbeitende nahmen seitens EHB am Lauf teil. Nebst dem sportlichen Teil blieb beim anschliessenden Abendessen Zeit für einen Austausch ausserhalb des Arbeitsumfelds.

An allen drei Standorten wurde im Mai und Juni 2019 wieder kräftig in die Pedale getreten und viele Mitarbeitende haben sich für die Aktion «bike to work» angemeldet. «bike to work» ist eine schweizweite Aktion zur Gesundheitsförderung in Unternehmen. Jedes Jahr treten in diesen zwei Monaten rund 65'000 Pendelnde in die Pedale und setzen das Velo auf ihrem Arbeitsweg ein. Rund 2'200 Betriebe stärken mit Hilfe von «bike to work» den Teamgeist und die Fitness ihrer Mitarbeitenden und bekennen sich somit zu einem nachhaltigen Mobilitätsverhalten.

### 3.4 Nachwuchsförderung in der Berufsbildung

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



Per Ende 2019 waren 15 Lernende beschäftigt, was einem Lernendenanteil von 6.6 % des Personalbestandes entspricht. Gemäss den Indikatoren der vom Bundesrat vorgegebenen



strategischen Ziele muss das EHB einen Lernendenanteil von mindestens 5 % des Gesamtpersonalbestandes erreichen. Diese Vorgabe wird erfüllt.

### 3.5 Stand Umsetzung Massnahmen 2019

Die nachfolgende Tabelle erörtert den Stand der Umsetzung der von der Hochschulleitung für das Jahr 2019 verabschiedeten Massnahmen.

<b>Verabschiedete Massnahme</b>	<b>Umsetzungsstatus</b>
Die internen Sprachregelungen (Leitfaden gendergerechte Sprache, Sprachglossar etc.) werden bei Bedarf laufend optimiert und die MA werden aktiv auf diese Instrumente aufmerksam gemacht.	Der Sprachleitfaden wurde mit Mitgliedern der Arbeitsgruppe Gender & Diversity überarbeitet und seitens Abteilung Kommunikation und Marketing wurde eine kompaktere Version mit konkreten Anwendungsbeispielen erarbeitet. Die beiden Versionen wurden bis Ende 2019 fertiggestellt. Die französische und italienische Version werden auf der Grundlage des deutschen Leitfadens im nächsten Jahr erarbeitet (Folgemassnahme 2020).
Bei der Beschaffung neuer Software wird auch die Barrierefreiheit geprüft.	Ob das Kriterium beim Beschaffungsprozess aufgenommen werden kann, muss eingehend geprüft werden. Die Barrierefreiheit von bestehender Software kann nicht vorausgesetzt werden, da ansonsten Programme wie bspw. die Zeiterfassungssoftware Abacus mangels fehlender Barrierefreiheit ersetzt werden müssten. In Folge dieser Erkenntnis wird diese Massnahme entsprechend weiterverfolgt.
Das Berufsbildungskonzept wird weiterentwickelt; es wird dabei geprüft, ob das EHB Migrantinnen und Migranten die Möglichkeit geben kann, am EHB eine Integrationsvorlehre oder ein Praktikum zu absolvieren.	Die Abklärung hat ergeben, dass bei Integrationsvorlehren und Praktika andere Berufe als die vom EHB angebotenen beruflichen Grundbildungen (KV, Mediamatik, Informatik) nachgefragt sind.
Das EHB wird Partner der IPT Stiftung, deren Ziel eine nachhaltige Eingliederung von Personen in einer Übergangsphase, mit Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt und/oder mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung ist.	Der EHB-Ratspräsident P. Gnaegi ist Mitglied des Stiftungsrates von IPT, weshalb aufgrund möglicher Interessenskonflikte aktuell von einer Partnerschaft abgesehen wird.
Es wird ein Workshop oder Kolloquium zum Thema implicit bias (gender, race) durchgeführt.	Die Arbeitsgruppe sieht von einem Workshop ab, da sie das Thema als zu spezifisch erachtet.
Bei der Erstellung neuer Inhalte der Website wird für das Lead Bild immer eine Bildbeschreibung (Alt Text) eingegeben, welche das Bild angemessen beschreibt (Barrierefreiheit).	Diese Massnahme wurde in den Prozess zur Veröffentlichung von Beiträgen auf der EHB-Website integriert. Somit werden die Website bzw. die Bilder barrierefreier.



Das Anliegen der Lohngleichheit wird durch eine Beteiligung am Equal Pay Day unterstützt.	Das EHB hat sich an der Aktion beteiligt und verteilte Biskuits und Sensibilisierungsunterlagen an die Mitarbeitenden.
Nachhaltigkeit und Diversity werden im Personalentwicklungskonzept berücksichtigt.	Im Zusammenhang mit dem bevorstehenden Inkrafttreten des EHB-Gesetzes wird das Personalentwicklungskonzept zu gegebener Zeit entsprechend überarbeitet.
Informationskanäle für die Sichtbarmachung von Forschungsergebnissen zu Nachhaltigkeit, Gender und Diversity bestehen und werden gezielt genutzt.	Da die Forschungsstrategie in der Hoheit der Sparte Forschung und Entwicklung liegt, fällt diese Massnahme nicht in den Zuständigkeitsbereich der Arbeitsgruppe. Im Hinblick auf die zu erstellende CSR-Website könnten entsprechende Forschungsergebnisse auf dieser Seite publiziert werden (siehe Massnahmen 2020).
Angebote zu betrieblichem Gesundheitsmanagement werden geprüft/entwickelt.	In Zollikofen wurde ein Massageangebot eingeführt, dessen Kosten vom EHB zur Hälfte getragen werden.

### 3.6 Massnahmen 2020

Die Hochschulleitung hat an der Sitzung vom 23.01.2020 die von der Arbeitsgruppe vorgeschlagenen Massnahmen für das Jahr 2020 besprochen und teilweise genehmigt.

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. Folgemaassnahme 2021).</p>
Die Sichtbarkeit umgesetzter CSR-Massnahmen und die Sichtbarkeit des CSR gegen aussen werden erhöht.	<p>Die CSR-Website ist öffentlich zugänglich und beinhaltet stets aktuelle Informationen.</p> <p>Die im 2020 umgesetzten CSR-Massnahmen werden jeweils zeitnah und über die CSR-Geschäftsstelle koordiniert im Intranet kommuniziert.</p>
<p>Der Leitfaden für eine diversitäts- und gendergerechte Sprache am EHB wird in dreierlei Hinsicht weiterentwickelt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Weiterentwicklung des bestehenden Genderleitfadens D/F/I als «Grundlagenpapier diversitäts- und gendergerechte Sprache» sowie Erarbeitung</li> </ul>	<p>Der neue Kurzleitfaden und das Grundlagepapier sind in Deutsch, Französisch und Italienisch vorhanden.</p> <p>Das Grundlagepapier wird für die Mitarbeitenden des EHB in D/F/I im QM-Pilot abgelegt und mit dem Intranet verlinkt. Der Kurzleitfaden wird für</p>





<p>einer Kurzfassung mit konkreten Anwendungsbeispielen</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Zugänglichmachen der Leitfäden nach Zielpublikum</li><li>• Gezielte Unterstützung der Nutzung einer diversitäts- und gendergerechten Sprache am EHB</li></ul>	<p>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 im 2020 mindestens eine Information an die Mitarbeitenden.</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>Auf das Anliegen der Lohngleichheit wird aufmerksam gemacht.</p>	<p>Im 2020 wird eine Aktion zur Sensibilisierung im Hinblick auf Lohngleichheit durchgeführt (z.B. durch Beteiligung am Equal Pay Day).</p>
<p>Eine Befragung zur Belastung aus Gender &amp; Diversity Perspektive wird durchgeführt und daraus Massnahmen abgeleitet.</p>	<p>Im Rahmen der MA-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>Gender &amp; Diversity werden im neuen Ausbildungskonzept überprüft.</p>	<p>Im 2020 wird das neue Ausbildungskonzept hinsichtlich Gender &amp; Diversity überprüft, insbesondere</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Wie wird dem Aspekt Gender und Diversity Rechnung getragen?</li><li>• Überprüfung auf Sprache/Formulierungen</li><li>• Berücksichtigung der Thematik im Kursangebot</li></ul> <p>Hierfür werden, wenn möglich, Synergien mit der EHB-internen Abteilung Evaluation genutzt.</p>
<p>In Prozessen und Programmen des EHB werden geschlechtsneutrale Personenkategorien berücksichtigt.</p>	<p>Im 2020 werden die betroffenen Prozesse / Programme evaluiert und identifiziert und ein geeigneter Standard erarbeitet.</p>