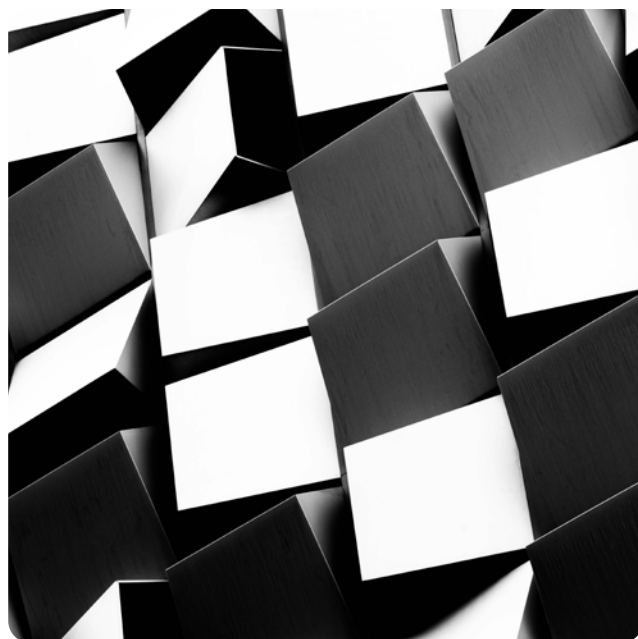


Fortalecimiento de la igualdad de oportunidades y la diversidad

PLAN DE IGUALDAD

VI. PLAN DE IGUALDAD SEGÚN EL § 4 APARTADO 7 LHG



1. INTRODUCCIÓN

1.1 Marco jurídico

El Plan de Igualdad (PI) de la HBC incluye, conforme al § 4 LHG y al § 6 ChancenG¹, a todos los miembros de la universidad. El PI 2027–2031 tiene en cuenta en particular:

- el Plan de Igualdad anterior 2022–2026,
- los requisitos legales para los planes de igualdad según el § 4 apdo. 7 LHG y el § 6 ChancenG,
- las directrices del Ministerio de Ciencia, Investigación y Arte de Baden-Wurtemberg (situación: julio de 2022) sobre objetivos, estructura, contenidos, formalidades, participación de los órganos colegiados y publicación,
- las estructuras propias de una universidad de ciencias aplicadas (HAW),
- la articulación con la planificación estructural y de desarrollo (SEP), el desarrollo del personal según el § 2 apdo. 4 y el § 4 apdo. 7 LHG, así como la gestión de la calidad,
- las medidas relativas al plan de igualdad aprobado como parte del Programa de Catedráticas de la HBC (PP2030)
- el concepto de diversidad de la Universidad de Biberach conforme a los requisitos del Tratado Estatal de Acreditación de Estudios sobre el reglamento marco según el § 4 apdos. 1–4.

El PI persigue el objetivo de hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en la HBC en todos los niveles, eliminando al mismo tiempo las barreras estructurales. Para ello se fijan objetivos de incremento para el personal científico y no científico que tienen en cuenta la proporción de géneros del nivel de cualificación anterior (modelo en cascada). Se presta especial atención a los ámbitos en los que las mujeres están infrarrepresentadas. Para lograr una ocupación paritaria de los puestos de dirección y decisión deben establecerse objetivos de incremento y disposiciones concretas.

Los ámbitos de actuación centrales del Plan de Igualdad son, por tanto:

- aumentar la proporción de catedráticas
- fomentar a las jóvenes investigadoras
- aumentar la proporción de estudiantes mujeres en las titulaciones con infrarrepresentación
- apoyar a las mujeres en su acceso a puestos directivos
- seguir desarrollando el trabajo en materia de igualdad
- fomentar una diversidad vivida
- mejorar la conciliación mediante medidas que faciliten compaginar familia, estudios y trabajo
- mejorar la protección frente a la discriminación y el acoso en todos los niveles
- trabajo de integración e inclusión
- hacer tangible la igualdad y la igualdad de oportunidades para todas las personas
- seguimiento de la igualdad para supervisar y controlar el efecto y la eficiencia de los objetivos de igualdad

El PI es un instrumento de gobernanza del desarrollo universitario y forma parte de la planificación global. Incide en la percepción pública de la HBC.

1.2 Participación y aprobación

En la elaboración del PI participan la Delegada de Igualdad, sus suplentes, la Comisión de Igualdad, el Comité de Personal, el Departamento de Personal y el Rectorado. El PI es aprobado por el Senado y comunicado al Consejo Universitario. A continuación se publica en el ámbito de la universidad.

1.3 Anclaje estructural de la igualdad en la HBC

El área de Igualdad está integrada en la estructura de la HBC como unidad de asesoramiento del Vicerrectorado de Sostenibilidad, Diversidad y Digitalización. Conforme al § 4 apdo. 3 LHG, la Delegada de Igualdad depende directamente del Rectorado. Es miembro del Rectorado ampliado y le corresponde la dirección de la Comisión de Igualdad.

1.3.1 La Comisión de Igualdad

La Comisión de Igualdad constituye un elemento estructural central de la HBC. Su composición está establecida en los Estatutos. Está formada por la Delegada de Igualdad y sus dos representantes, que son miembros de la comisión por razón de su cargo, así como por la Oficina Central de Igualdad y Diversidad. A ellas se suman otros miembros de la HBC con cargos electos, por lo general profesores/as, así como personal (no) científico y miembros del estudiantado. El grupo se compone de 20 personas, entre ellas un/a representante del Rectorado, un/a delegado/a de igualdad por cada una de las cuatro facultades, el/la delegado/a de familia, personas de confianza en casos de acoso sexual, el/la delegado/a de antidiscriminación y contra el acoso laboral, el/la delegado/a para estudiantes con discapacidad, personas de confianza de la representación de personas con discapacidad grave, dos representaciones estudiantiles, el/la delegado/a de inclusión social y cultural, así como, en calidad de invitada, la representante de género y diversidad del proyecto FH-Personal del estado de BW («InnoPROF»1).

1.3.2 Ámbitos de tareas y funciones de enlace de la Igualdad

La Comisión de Igualdad apoya a las delegadas de igualdad y a la Oficina Central de Igualdad y Diversidad en el desempeño de sus tareas. Ello incluye el desarrollo de propuestas de solución para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, así como la igualdad de oportunidades de todos los miembros de la universidad. Se presta especial atención a la eliminación de las desventajas existentes, en particular las de las mujeres dedicadas a la ciencia y las estudiantes. Las delegadas de igualdad se comprometen además con una mayor visibilidad y transparencia de este tema dentro de la universidad. Para alcanzar los objetivos mencionados mantienen un estrecho intercambio con todos los órganos, instituciones y miembros de la universidad, así como con instituciones y asociaciones externas. Existe por ello un intercambio periódico entre las delegadas de igualdad y los miembros de la dirección de la universidad, del comité de personal, de la comunicación institucional y otros cargos de todos los niveles. Además, se mantiene un intercambio con el Studierendenwerk, la representación estudiantil constituida y las delegaciones de las facultades. Esto significa que la administración y las áreas de estudios, docencia, investigación y formación continua se implican en el éxito del trabajo de igualdad en la HBC. Asimismo se mantiene un intercambio con organizaciones externas, en parte en forma de cooperaciones, por ejemplo con la Administración Comarcal de Biberach, o en el marco del trabajo en red. Estas cooperaciones tienen lugar a nivel regional en la comarca de Biberach, por ejemplo mediante una red de diversidad 2, con acciones conjuntas con el Zonta Club Oberschwaben 3 y con otros agentes a nivel del estado federado. <https://www.fh-personal.de/gefoerderte-hochschulen/a-z/biberach>,

<https://www.hochschule-biberach.de/innoprof>⁴

Además, la HBC está integrada a nivel federal en la BukoF 5 y a nivel internacional en la red FIRE de la DHBW 6 y en Minerva FemmeNet, la red internacional de las alumnas de la Sociedad Max Planck (MPG).

1.3.3 Reducción de carga de las delegadas de igualdad según la GEVO 7

La eficiencia del trabajo en materia de igualdad debe garantizarse sobre la base del HoFV III y la reducción de carga es obligatoria. Esta queda establecida como sigue: Delegada de Igualdad (catedrática) 6 SWS; las suplentes (personal de administración y servicios) el 15 % de su jornada semanal (39,5 horas) cada una, equivalente a 5,9 horas. En el marco de la oferta para estudiantes con discapacidad se computan 2 SWS tanto para el delegado de estudiantes con discapacidad como para el delegado de inclusión e integración. Todos los demás cargos se desempeñan de forma honorífica

¹ <https://www.fh-personal.de/gefoerderte-hochschulen/a-z/biberach>, <https://www.hochschule-biberach.de/innoprof>
² <https://www.hochschule-biberach.de/gelungener-fachtag-des-diversity-netzwerks-globalisierung-inklusion-arbeits-und-bildungswelt>
³ <https://www.zonta-union.de/>
⁴ Conferencia regional de las delegadas de igualdad de las HAW de Baden-Wurtemberg y de la DHBW (<https://www.la-kof-bw.de/startseite>)
⁵ Female International REsearch (<https://www.dhbw.de/die-dhbw/aktuelles/detail/2022/9/fire-an-der-dhbw>)
⁶ <https://www.minerva-femmenet.mpg.de/>
⁷ Reglamento del Ministerio de Ciencia sobre la reducción de carga de las delegadas de igualdad en las universidades públicas de Baden-Wurtemberg



* medida prevista en el marco del programa federal-estatal «Programa de Catedráticas 2030»

** medida en el marco del programa federal-estatal «FH Personal»

Figura 1: Estructura organizativa de la Igualdad

2. SITUACIÓN ACTUAL: EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS EN LA FASE DE PLANIFICACIÓN ANTERIOR

En el periodo del SEP de 2022 a 2026, la proporción de mujeres en puestos directivos centrales y descentralizados dentro de la dirección de la universidad y de los decanatos ha ido variando de forma continua (v. Tabla 2). Constituyen una excepción la administración universitaria y el decanato de la Facultad de Biotecnología, en los que las mujeres son ya mayoría. Al examinar el ámbito central de la administración, es decir, el personal directivo no científico, se aprecia una evolución positiva: el 80 % de las jefaturas de departamento de la HBC son mujeres, lo que habla de una buena conciliación de familia y trabajo también en puestos de dirección. No obstante, también aquí se observa una brecha de género, ya que del 40 % de jefaturas de departamento que trabajan a tiempo parcial todas son mujeres. El motivo es que son sobre todo las mujeres quienes asumen, entre otras, las tareas de cuidados dentro de las familias. El Consejo Universitario, en cambio, es paritario desde 2024. El MWK ya había formulado una recomendación en la sesión constitutiva del Consejo Universitario que entonces debía renovarse, recomendación que la HBC ha aplicado. Según ella, la paridad establecida para el Consejo Universitario es la regla general. Este caso muestra una aplicación lograda del modelo en cascada y es un ejemplo para la visibilidad de las mujeres con talento. En el órgano participan una asistente de titulación (personal académico intermedio), tres catedráticas (investigación, docencia y formación continua) y dos mujeres externas de la alta y media dirección de una empresa mediana (Rentschler SE; desde marzo de 2026, Fujifilm Biotechnologies) y de un grupo cotizado en bolsa (Mercedes-Benz AG). La Delegada de Igualdad es invitada permanente del Consejo Universitario y desempeña en ese contexto una función consultiva.

La dirección de la universidad ha identificado los retos persistentes en relación con la infrarrepresentación de las mujeres en otros ámbitos (v. Tabla 1). Se debe animar expresamente a las mujeres a asumir puestos directivos, en función de su potencial. El nombramiento de una mujer como Vicerrectora de Investigación y Transferencia después de 2019 fue impulsado de forma deliberada por las delegadas de igualdad y los rectores en funciones. Para las mujeres que reúnen los requisitos, los puestos del Rectorado no han resultado hasta ahora especialmente atractivos. Un motivo era la escasa flexibilidad de estos puestos en comparación con otras funciones directivas de la HBC. Para lograr una tendencia positiva hacia la representación de las mujeres, sobre todo también en las estructuras directivas descentralizadas de la universidad, se han aprobado y en parte aplicado normas vinculantes. Entre ellas figuran, por ejemplo, sistemas de rotación, posibles directrices y recomendaciones o sistemas de incentivos. Un sistema de rotación implantado en las facultades de la HBC muestra actualmente un efecto parcial (v. Tabla 1, I trim. 2026).

Puesto / órgano	IV trim. 2019	III trim. 2024	I trim. 2026	Valores objetivo para 2031 (mujeres en %)
Decanos/vicedecanos mujeres en %	2 / 13 15%	3 / 14 21%	4/14 28%	40 %
Rectorado mujeres en %	0 / 5 0%	1/ 5 20%	1/5 20%	30-40%
Senado mujeres en %	10 / 23 43%	8/ 28 29%	9/29 21%	40-45%
Consejo Universitario mujeres en %	5 / 11 45%	6/ 11 55%	6/11 55%	50-55%
Junta de Facultad A/EI mujeres en %	8 / 32 25%	8/ 31 26%	8/24 33%	40%
Junta de Facultad B/P mujeres en %	11 / 38 29%	5/33 15%	7/34 21%	40%
Junta de Facultad W mujeres en %	8 / 26 31%	11/ 28 39%	9/29 31%	40%
Junta de Facultad BT mujeres en %	13 / 24 54%	14/ 23 61%	15/23 65%	50-55%
Dirección de institutos de investigación/ entidades de transferencia mujeres en %	-	-	4/12 33%	50%

Tabla 1: Número observado de mujeres en órganos colegiados y puestos directivos de la HBC de 2016 a 2025

Cumplimiento de objetivos del periodo de planificación anterior frente a la situación real:	Situación inicial StEP anterior 2022-2026	Valores objetivo StEP anterior 2022- 2026	Situación actual	Media regional HAW	Media federal HAW	Valores objetivo StEP 2027-2031
proporción de mujeres	201-24	2026	01.12.2025	2017-19	2019	2030
Titulaciones (máster y afines)	40%	40%	41%	41%	43%	50%
Pers. cient. sin doctorado	50%	40%	39%	35%	42%	45-50%
Doctorado	aprox. 37 %	33%	64 % (hasta 2026)	46 % (Uni/PH)	46 % (Uni/PH)	50%
Pers. cient. con doctorado	(2024) 50%	30%	38%	46%	48%	40-50%
Nombramientos (todas las cátedras)	23%	30%	20%	25%	-	30%
Catedráticos/as fijos/as	23%	28%	24%	17%	24%	28%
Puestos directivos de la universidad	33%	30-40%	37%	18%	-	30-40%
Personal directivo no científico	80%	-	78%	-	-	> 50%

Tabla 2: Evaluación del cumplimiento de objetivos de la fase de planificación 2022-2026 y comparación con la media regional y federal

8 El objetivo del 33 % de doctorados previstos ya se superó en 2024.

Pese a estos esfuerzos y avances, como ya se ha señalado, la proporción de catedráticas en la HBC lleva tiempo estancada en aprox. el 24,5 % (v. Fig. 2) y se sitúa así por debajo de la media federal del 28 %,1. En las áreas técnicas como Gestión de Proyectos e Ingeniería Civil, Ingeniería Energética, así como en la Facultad de Administración de Empresas, existen desviaciones muy grandes respecto de dicho valor. Allí la proporción de catedráticas oscila desde hace años entre casi el 0 % y el 15 %. En la comparación interna de la universidad, la proporción de mujeres en las cátedras a tiempo completo es más alta en la Facultad de Biotecnología, con un 53 %, muy por encima de la media de la HBC. Aunque la Facultad de Administración de Empresas tiene un elevado potencial para alcanzar al menos la paridad de género, esto parece hasta ahora inalcanzable debido a la fuerte ambivalencia derivada de la cultura disciplinar: el «efecto leaky pipeline». En las disciplinas técnicas de la HBC —Gestión de Proyectos, Ingeniería Civil e Ingeniería Energética— siguen predominando debilidades estructurales y culturas disciplinares estereotípicamente masculinas que refuerzan el reparto desigual entre los géneros. Faltan además estrategias sistemáticas de marketing de personal orientadas a la competencia de género y eficaces en toda la universidad, así como formaciones para las comisiones de selección en relación con la captación proactiva de personal femenino. Para lograr la igualdad de las catedráticas en las negociaciones de nombramiento y en su desarrollo profesional (p. ej. complementos por rendimiento, Premio de Ciencia de la HBC) se necesita un apoyo activo. Otra observación es el descenso continuado del número de candidatas desde el año de la pandemia, 2020. El número de candidatas cayó de 37 en 2020 a 13 en 2023 (v. Fig. 4); desde 2025 se aprecia una ligera tendencia al alza. El número de candidatos hombres se situó en el mismo periodo en 105 y sigue aumentando.

Proporción de catedráticos y catedráticas

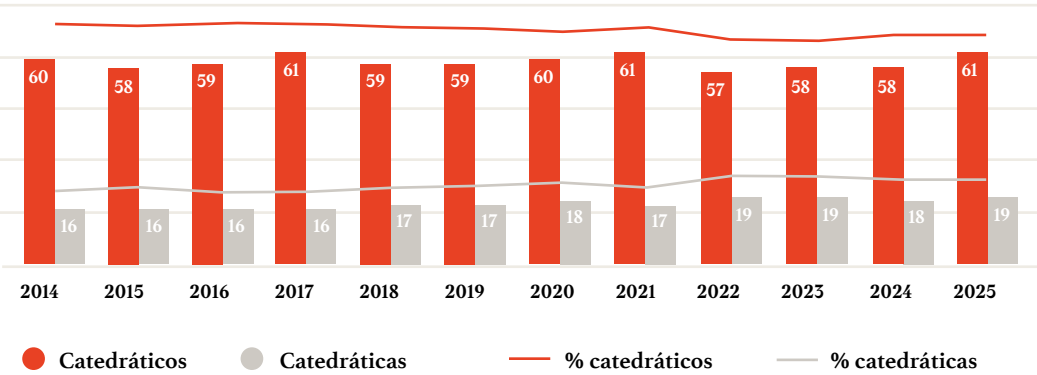


Figura 2: Evolución de la proporción de profesorado en relación con el número de cátedras de la Universidad de Biberach de 2014 a 2025

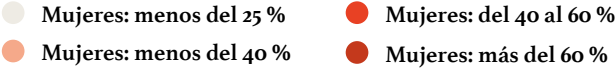
Como HAW, para el nombramiento en una cátedra debe acreditarse una etapa de cinco años de actividad profesional fuera del ámbito universitario. A diferencia de las universidades, que pueden abarcar como cantera concreta al personal de las cátedras de la denominación correspondiente, para las HAW la cantera de mujeres idóneas para la cátedra es una caja negra. Para las mujeres esto significa que deben acumular al mismo tiempo experiencia docente y experiencia industrial, en una etapa en la que además muchas asumen trabajo de cuidados.

2.1 Estudiantado

La distribución del estudiantado en la HBC muestra que en algunas titulaciones la proporción de mujeres es gratamente alta, en particular en los ámbitos de Arquitectura y Biotecnología, junto con el de Ciencias Biofarmacéuticas y de Tecnología Médica. Es un indicador de que la universidad resulta atractiva para las estudiantes en estas disciplinas y las acompaña con éxito. Además, la HBC se implica en la captación de estudiantes mujeres con numerosos actos y programas como el Girls Day, el «Día de la Diversidad» e iniciativas puntuales a nivel de facultad o de profesorado, entre otros. Estas iniciativas contribuyen a configurar un entorno de estudio inclusivo y de apoyo en el que se fomenta activamente la igualdad de género. Por regla general contrarrestan al mismo tiempo estereotipos y prejuicios. Aun así, también aquí hay potencial de mejora. En las titulaciones técnicas y de ingeniería, la infrarrepresentación de las mujeres sigue siendo un tema relevante. En algunas titulaciones la tasa de abandono de las estudiantes es superior a la de los estudiantes. Ello llama la atención sobre determinados retos y obstáculos que las estudiantes deben superar durante sus estudios. El análisis de la Tabla 3 muestra una clara discrepancia, en particular en las materias técnicas de ingeniería y en el ámbito del Derecho Empresarial. Los resultados demuestran que sigue siendo decisivo entusiasmar y atraer a las mujeres hacia las materias STEM. Más importante aún es, sin embargo, mostrar vías para que las mujeres impulsen su carrera. Ello puede lograrse, por ejemplo, creando redes específicas de mujeres o mediante métodos formativos como el Women Empowerment. En la titulación de Ingeniería Civil se llevó a cabo con éxito, de 2023 a 2024, el programa de mentoría «Female Engineering». Su objetivo era acompañar a las estudiantes en su camino hacia la vida laboral y ofrecerles ayuda para afrontar las diversas situaciones de los estudios y la profesión. El programa incluía mentoría, sesiones de asesoramiento y encuentros de red en la «Digital Lounge». Estas medidas sirven para apoyar a las mujeres en la orientación, la toma de decisiones, los estudios, la incorporación laboral, el doctorado o las fases de candidatura. En el ranking CEWS, la HBC tiene aún margen de mejora en la clasificación «Estudiantado». Ello muestra la urgente necesidad de intensificar los esfuerzos en este ámbito, en solitario o junto con otras instituciones.

Estudiantado HBC	Total	Mujeres	Hombres	Mujeres %	Hombres %
Titulaciones	1962	817	1144	41,64%	58,31%
Grado en Arquitectura	385	260	125	67,53%	32,47%
Máster en Arquitectura de Bajo Impacto	39	20	19	51,28%	48,72%
Grado en Ingeniería Energética	67	8	59	11,94%	88,06%
Máster en Sistemas Energéticos y de Edificación	33	9	24	27,27%	72,73%
Grado en Ingeniería Civil	260	48	212	18,46%	81,54%
Máster en Ingeniería Civil	32	4	28	12,50%	87,50%
Grado en Gestión de Proyectos de Construcción / Ingeniería Civil	129	41	88	31,78%	68,22%
Máster en Gestión de Proyectos (Construcción)	43	19	24	44,19%	55,81%
Grado en Gestión de Proyectos de Construcción en Madera / Ingeniería Civil	163	25	138	15,34%	84,66%
Máster en Ingeniería de la Construcción en Madera	30	4	26	13,33%	86,67%
Máster en Engineering Management	20	13	7	65,00%	35,00%
Grado en Administración de Empresas	356	146	210	41,01%	58,99%
Máster en Administración de Empresas	73	25	48	34,25%	65,75%
Grado en Biotecnología Farmacéutica	149	105	44	70,47%	29,53%
Grado en Biotecnología Médica	39	24	15	61,54%	38,46%
Grado en Biotecnología Aplicada	21	8	13	38,10%	61,90%
Máster en Biotecnología Industrial	40	18	22	45,00%	55,00%
Grado en Civil Engineering and Construction Management	41	5	36	12%	88%
Máster en Automatización de Edificios	55	11	44	20%	80%
Máster en Biotecnología Farmacéutica (en extinción)	77	50	27	65%	35%
Grado en Digital Engineering	21	9	12	42,86%	57,14%
Máster en Gestión de la Transformación Organización	3	2	1	66,67%	33,33%
Máster en Ciencias Biofarmacéuticas y de Tecnología Médica	40	31	9	77,50%	22,50%
Máster en Derecho Empresarial (Construcción e Inmobiliario)	18	9	9	50,00%	50,00%

Tabla 3: Panorama detallado del estudiantado por titulación



2.2. La HBC como universidad familiarmente responsable

La HBC ha creado y anclado institucionalmente una cartera de medidas para fomentar la conciliación familiar. En el proceso de auditoría se han desarrollado y articulado de forma sistemática las estructuras de apoyo. La recertificación en la auditoría «universidad familiarmente responsable» está prevista para 2027. La ampliación selectiva de los servicios de asesoramiento se traduce en un mayor uso y en una mejor conciliación de estudios, trabajo y familia. La incorporación de servicios de asesoramiento externos y la formación de primeros intervinientes en salud mental amplían el abanico de apoyo. Medidas prácticas como una información estructurada, formatos de actos y servicios de atención en vacaciones contribuyen a aliviar el día a día. Ofertas de apoyo complementarias refuerzan las condiciones marco. El desarrollo de las condiciones estructurales genera transparencia, fiabilidad y orientación, lo que ayuda a atender mejor las necesidades individuales. El registro y análisis continuos de indicadores y el uso creciente de los servicios muestran la eficacia de las medidas y el creciente arraigo de los temas familiares. La Comisión de Igualdad, el sistema de retroalimentación de la HBC, el acuerdo de inclusión y las directrices constituyen la base para seguir desarrollando la conciliación familiar en la HBC.

2.3. Eliminación de barreras en los estudios y el trabajo

La HBC se compromete con el personal, el profesorado y el estudiantado con discapacidad y trabaja de forma continua en medidas que permitan configurar el trabajo, los estudios y la estancia en el campus de manera autónoma. Para ello existe la posibilidad de estudiar con un plan individual de estudios y exámenes. Con el fin de crear las condiciones espaciales para unos estudios o un trabajo sin barreras se han planificado y ejecutado obras de reforma, que sirven para desarrollar e integrar las medidas directamente con las personas afectadas. El objetivo son unos estudios y un trabajo sin barreras en la HBC. Una preocupación central de la universidad es crear condiciones equitativas. Como universidad abierta a las familias e inclusiva, la HBC puede responder de forma flexible e individual a las necesidades del estudiantado. Unos estudios plenamente accesibles o de barreras reducidas solo son posibles, lamentablemente, de forma limitada y dependen mucho de la titulación o del área de estudio. La HBC mantiene contacto, entre otros, con la ciudad de Biberach y con el delegado de la comarca para poner a disposición del estudiantado afectado información sobre los puntos de contacto entre la vida urbana y la del campus, p. ej. a través de la web.

2.3.1 Procesos de selección

En los procesos de selección se vela por que las personas con discapacidad reciban un trato equitativo a igualdad de cualificación. En el procedimiento participan los delegados para estudiantes con discapacidad y las personas de confianza de la representación de personas con discapacidad grave. Además, se les implica en la aplicación de medidas en los ámbitos de actuación correspondientes. Ello afecta, por ejemplo, al proceso de convocatoria de plazas y a su publicación en medios digitales o impresos. El estudiantado presenta su solicitud digitalmente a través de los portales de estudios accesibles de la universidad. Con el fin de crear también las condiciones espaciales para unos estudios o un trabajo sin barreras se han planificado y ejecutado obras de forma continua, como reformas basadas en el intercambio con la VBBW o con la asociación Hildegardis (participación en el proyecto federal InklusionsGuide).

2.3.2 Accesibilidad in situ

El sistema de señalización actual de la HBC indica expresamente los accesos sin barreras, que no obstante se van adaptando en el curso de las reformas necesarias u optimizando para otros tipos de discapacidad, como las deficiencias y discapacidades visuales graves. Para permitir la participación en reuniones o en actos docentes y públicos se facilitan, cuando es necesario y posible, accesos o herramientas digitales. Esto significa, por ejemplo, que las clases pueden impartirse digitalmente o con medios auxiliares si así se solicita. La Universidad de Biberach ha sido examinada varias veces en materia de accesibilidad y mejora de forma continua en este ámbito. Las medidas aplicadas hasta ahora incluyen: entradas accesibles, medios auxiliares digitales y puestos de trabajo ergonómicos, aseos para personas con discapacidad —dos en el Campus Stadt y dos en el Campus Aspach, tres de ellos aptos para sillas de ruedas eléctricas estándar— así como

plazas de aparcamiento para personas con discapacidad en ambas sedes. Los ascensores disponen de aviso de planta por voz o de escritura braille. En parte se han colocado bandas amarillas de señalización al inicio y al final de las escaleras. Ambas sedes ofrecen salas de retiro y descanso («salas Strong together»). En el Campus Aspach hay a disposición general una mesa regulable en altura eléctricamente, una camilla sanitaria, un hervidor y un microondas. En el Campus Stadt hay una mesa regulable en altura eléctricamente, un hervidor y un microondas. Además existe una sala sanitaria independiente con su correspondiente camilla. Las entradas de edificio que serían accesibles se dotarán en breve de accionamiento eléctrico (primero el Campus Stadt y después el Campus Aspach). La puerta de la biblioteca se reformará y electrificará para hacerla accesible. En el edificio A (planta baja) se transformará un aseo en un aseo accesible para sillas de ruedas. Con la rehabilitación del área D se sumarán aseos accesibles adicionales, en la primera y en la segunda planta del cuerpo D1.1. Además están previstos pasos accesibles adicionales entre los cuerpos D5 y D4 9.

Conexión entre la ciudad y los campus de la HBC

A ello pertenece la conexión con el transporte público: ambos campus son accesibles en tren y autobús. Dos empresas locales de taxi disponen de taxis adaptados a sillas de ruedas. Los autobuses de Biberach y Ulm son en su mayoría de piso bajo, con plazas para sillas de ruedas y rampas abatibles. La estación de larga distancia más próxima es Ulm Hbf (aprox. 40 km).

9 Las consultas pueden dirigirse directamente al Departamento de Obras y Técnica.

2.3.3. Accesibilidad digital

En la HBC existen desde hace tiempo portales digitales accesibles para el estudiantado en los procesos de admisión, matrícula y exámenes. Estos se han actualizado al estado más reciente de la técnica conforme a las necesidades del estudiantado. El Centro de Servicios al Estudiantado ha puesto en marcha una iniciativa que apoya globalmente unos estudios sin barreras y que defiende las condiciones marco adecuadas para el estudiantado. Sin embargo, la HBC aún no cumple todos los criterios de accesibilidad digital plena o de barreras reducidas. En el marco de auditorías de accesibilidad digital, que incluyeron entre otros el sitio web, se puso de relieve esta cuestión. Por ello la universidad ha iniciado un proceso para subsanar las posibles deficiencias, ya que desea cumplir sus obligaciones lo antes posible.



2.4 Estrategia de diversidad e igualdad de oportunidades

La HBC entiende la diversidad como el reconocimiento y la valoración de las diferencias individuales. La atención plena, el aprecio, la apertura y la acción conjunta son los cuatro pilares de nuestro trabajo. La HBC refiere la diversidad en particular a las siguientes dimensiones:

- sexo e identidad de género
- origen étnico y social
- edad
- discapacidades físicas y psíquicas
- orientación sexual
- religión y convicciones
- responsabilidades familiares
- situaciones vitales individuales y contextos sociales

La HBC persigue el objetivo de establecer la diversidad como algo natural en la cultura del campus y de mantenerla de forma duradera. La HBC se ha propuesto sensibilizar primero, en el marco de un debate universitario, sobre los reflejos institucionales que conducen a estructuras discriminatorias firmemente arraigadas. Así se pretende romper mejor la mentalidad de silos. Ello se logra abordando con mayor claridad las posibles carencias y barreras estructurales y haciendo las plataformas y ofertas de apoyo más visibles y más accesibles. En consecuencia, es necesario adoptar medidas que fomenten la diversidad de valores. La estrategia de diversidad de la HBC forma parte de la estrategia global y está estrechamente vinculada a los temas de igualdad, inclusión, salud y conciliación familiar. Está anclada en los instrumentos de gobernanza universitaria: acuerdos de objetivos, gestión de la calidad y procedimientos de acreditación, desarrollo de personal y procedimientos de nombramiento, desarrollo de la docencia y el aprendizaje, y proyectos de trabajo en igualdad y diversidad.

3. OBJETIVOS Y VALORES OBJETIVO PARA EL PRÓXIMO PERIODO DE PLANIFICACIÓN

Las medidas del presente PI se orientan por el Programa de Catedráticas 2030 (PP2030) de la HBC, aprobado por el Estado federal y el Land, y por sus valores objetivo. Los objetivos y ámbitos de actuación del próximo periodo de planificación retoman además el periodo 2022-2026 e incluyen tres bloques temáticos para alcanzar la igualdad y la igualdad de oportunidades.

3.1 Eliminar de forma consecuente las desventajas estructurales

3.1.1 Paridad sostenible en las estructuras de la universidad

El PI aspira a una paridad sostenible en las estructuras de la universidad. Un aspecto central es el fomento de un cambio cultural que impulse la igualdad y dinamice aún más una cultura universitaria equitativa en materia de género. Además, tanto el concepto central como los conceptos descentralizados de diversidad están orientados a un apoyo integrador e inclusivo. Las directrices y los principios básicos de la HBC actúan en favor de la eliminación de las desventajas existentes en el plano estructural e institucional. El objetivo es un aumento dinámico del número de científicas en puestos de máxima responsabilidad del ámbito científico. Conforme al § 6, apdo. 2, de la ChancenG, la universidad tiene el objetivo de reservar para su cobertura por mujeres al menos la mitad de las plazas que hayan de proveerse mediante contratación en los ámbitos en que las mujeres están infrarrepresentadas. Con ello se pretende fomentar la paridad de género y lograr a largo plazo un reparto más justo de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la universidad.

3.1.2 La igualdad de oportunidades como principio básico

Las actividades desarrolladas hasta ahora para fomentar el respeto y la sensibilidad ante la discriminación deben retomarse y hacerse más accesibles mediante una comunicación pública coordinada. Los miembros de la universidad pueden dirigirse de forma anónima a un servicio de asesoramiento en caso de cargas psíquicas o barreras. Los actos sobre el ámbito temático de la diversidad y la antidiscriminación desempeñan un papel especial en la visión de la HBC, ya que se plantean de forma interseccional y buscan activamente puntos de encuentro con las áreas de especialización de la universidad y de sus facultades. Para ello resulta imprescindible la colaboración con ponentes externos y con empresas industriales y económicas de la región, la ciudad y la comarca.

3.2 Objetivos cuantitativos

Mediante una reorientación estratégica de sus metas de igualdad, la HBC se fija objetivos cuantitativos ambiciosos para la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

Ámbito	Proporción (actual)	Objetivo	Periodo	Medida (v. capítulo 4)
Rectorado y decanatos	20,7 %	> 30%	5 años	M4-MRN, M5-RB, M6-MP
Catedráticas (foco en institutos de dominio masculino)	24,7 %	> 30%	5 años	M3-TVBF, M4-MRN, M5-RB, M6-MP, M7-NK
Doctorados	aprox. 33 %	> 50%	5 años	M5-RB, M6-MP, M7-NK
Estudiantes mujeres/ materia	< 20%	> 30%	5 años	M9-KMSP
Estudiantes mujeres/ materia	< 35%	> 40%	5 años	M9-KMSP

Tabla 4: Objetivos cuantitativos de la igualdad

Las medidas M1-SVK, M2-IK, M8-BeFA y M10-MCP inciden en todos los objetivos cuantitativos. Ello abarca los nuevos nombramientos de cátedras, la participación y visibilidad en órganos y asociaciones, y un reparto paritario de hombres y mujeres en el nivel de dirección de la universidad. La universidad pone el foco en la orientación a grupos destinatarios y en el aumento progresivo de la proporción de mujeres allí donde hasta ahora apenas están representadas. Elevar la proporción de catedráticas al menos al 30 % en las materias en que están infrarrepresentadas forma parte de un programa integral de fomento de la paridad de género. Programas de apoyo específicos e iniciativas de mentoría respaldan a las mujeres en la obtención de la aptitud para el nombramiento. Está prevista también una consolidación de la «Civic University» para mejorar el entorno del estudiantado. Asimismo se aplican mejoras infraestructurales para atender a estudiantes con responsabilidades familiares y posibilitar unos estudios exitosos.

3.3 Objetivos cualitativos

Objetivo cualitativo	Medida (v. capítulo 4)
Integración sostenible de las medidas de igualdad	M1-SVK M10-MCP
Sensibilización, visibilidad, eliminación de reflejos institucionales discriminatorios, participación de todos los miembros de la universidad, fomento de la comunicación, reducción de temores difusos.	
Culturas universitarias y disciplinares inclusivas	M2-IK
Desarrollo de la cultura universitaria en clave de diversidad e inclusión / «brechas de diversidad»	
Nombramientos equitativos en materia de género	M3-TVBF
Oportunidades justas para las mujeres en el camino hacia la cátedra. Transparencia y equidad en el proceso de selección	M4-MRN, M5-MRB M6-MP, M7-NK
Conciliación de familia y trabajo/estudios. Cultura universitaria orientada a la diversidad y sensible a la discriminación	M8-BeFa
Atracción de estudiantes mujeres hacia materias muy segregadas. Fomento de una cultura de comunicación abierta y respetuosa en la docencia	M9-KMSP

Tabla 5: Objetivos cualitativos de la igualdad



3.4 Mujeres en el camino hacia la cátedra

La HBC fomenta la visibilidad de mujeres con talento mediante redes, programas e iniciativas. Una iniciativa desarrollada en cooperación con la iniciativa emprendedora es el apoyo Exist-Women o Wild-Women, que impulsa el intercambio entre mujeres. Cuentan valores como la creatividad y la visibilidad, pero también el empoderamiento. La ampliación de las redes de mujeres en el ámbito del emprendimiento refuerza la personalidad y motiva a asumir un papel de liderazgo en la economía y la industria, ya sea mediante la creación de empresas propias o la incorporación a estructuras existentes. El contacto con mentoras ayuda a ello. En cuanto al nombramiento de cátedras en la Hochschule Biberach existen, ante el estancamiento desde hace años de la cifra de catedráticas en torno al 23-25 %, algunos retos, pero también evoluciones positivas, como la mayor implicación de las facultades en el trabajo de igualdad. Las facultades más afectadas han introducido medidas de acompañamiento y de marketing de personal para apoyar a las científicas en su camino hacia la cátedra. La aplicación de las medidas del Programa de Catedráticas 2030 contribuirá a aumentar de forma duradera la proporción de catedráticas y a la igualdad de oportunidades en la ciencia. El Dual & Triple Career Service de la universidad ofrece apoyo a las catedráticas de nuevo nombramiento. Este servicio nació en el marco del proyecto InnoProf (programa federal-estatal, FH-Personal). La red interna de catedráticas de la universidad (Professorinnen-Treff) les ofrece un foro de intercambio y apoyo, donde pueden compartir sus deseos y necesidades y debatir nuevas ideas sobre los procedimientos de nombramiento. La red pretende además mejorar la percepción pública de las científicas.



3.5 Personal investigador en formación y catedráticas (modelo en cascada)

3.5.1 Cualificación mediante doctorados

La HBC presenta diversas fortalezas y debilidades en el fomento del personal investigador en formación. La pertenencia de la HBC a la Asociación de Doctorado de Baden-Wurtemberg responde a una decisión estratégica del Rectorado. La HBC cuenta con numerosas doctorandas y doctorandos activos que ya no se consideran un «grupo marginal». Los programas de apoyo a jóvenes científicas, como las doctorandas, suelen aprovecharse solo por la pertenencia a determinadas asociaciones o a otras instituciones de investigación o universitarias. El programa InnoProf marca nuevas pautas inclusivas en materia de género, pero aún no está diseñado específicamente para este grupo destinatario. Algunas candidatas tienen dificultades para seguir contratadas por tener un proyecto de doctorado concreto. Aun así, la proporción de doctorandas en la HBC es relativamente alta en comparación con otras HAW de Baden-Wurtemberg. De septiembre de 2023 a agosto de 2025, el panorama del doctorado tutelado, según las comunicaciones recibidas del profesorado, fue el siguiente: en total 36 doctorandos/as (internos y externos), de los cuales 14 mujeres (33 %) y 22 hombres (67 %). De esos 36, 26 son internos —10 mujeres (36 %) y 16 hombres (64 %)— y 10 tutelados externamente (4 mujeres (40 %), 6 hombres (60 %)). Un aspecto importante en el fomento de las doctorandas es la oferta de plazas internas de la universidad. Ante esta evolución positiva, convendría aprovechar mejor el potencial existente.

3.5.2 Tablas por facultad

Facultad de Arquitectura e Ingeniería Energética

Hochschule Biberach – Titulaciones de la Facultad de Arquitectura e Ingeniería Energética (A_EI)	Grado en Arquitectura (BAK)	Máster en Arquitectura y Arquitectura de Bajo Impacto (MAK+MAR)	Máster en Sistemas Energéticos y de Edificación (MEG)	Grado en Ingeniería Energética (BEI)	Facultad A_EI: proporción total de mujeres (egresos)
Áreas de estudio de la facultad	Ingenierías				
Proporcionalidad de las áreas de estudio en la facultad	61 %	18 %	8 %	13 %	
Egresos de máster, examen de Estado y similares: mujeres					
Universidad propia Baden-Wurtemberg (HAW) Baden-Wurtemberg (Uni/PH) Federal (HAW) Federal (Uni/PH)	64,56% n.a n.a n.a n.a	70.83 % * 57 % 58 % 61% 59%	20 % 19 % 23 % 23 % 26 %	17,65% n.a n.a n.a n.a	43,26% n.a n.a n.a n.a
Pers. cient. sin doctorado: situación de la facultad (toda la facultad)					
N.º de pers. cient. sin doctorado	27				
Mujeres en pers. cient. sin doctorado	23%				
N.º previsto de nuevas coberturas durante el PI	3				
Objetivo PI 2027–2031 (toda la facultad): mujeres en pers. cient. sin doctorado	33%				
Mujeres en doctorados completados:	0				
Baden-Wurtemberg (Univ. y PH)	19%				
Federal (Univ. y PH)	20%				

Hochschule Biberach – Titulaciones de la Facultad de Arquitectura e Ingeniería Energética (A_EI)	Grado en Arquitectura (BAK)	Máster en Arquitectura y Arquitectura de Bajo Impacto (MAK+MAR)	Máster en Sistemas Energéticos y de Edificación (MEG)	Grado en Ingeniería Energética (BEI)	Facultad A_EI: proporción total de mujeres (egresos)
Pers. cient. con doctorado: situación de la facultad					
N.º de pers. cient. con doctorado	2				
Mujeres en pers. cient. con doctorado	50%				
N.º previsto de nuevas coberturas durante el PI	n.a				
Objetivo PI 2027–2031 (toda la facultad): mujeres en pers. cient. con doctorado	50 %				
	Instituto de Arquitectura y Urbanismo	Instituto de Sistemas Constructivos y Energéticos			
Áreas de docencia e investigación de la facultad	Investigación		Investigación		
Proporcionalidad de las áreas de docencia e investigación	25 %		75 %		
Mujeres en doctorados completados:	0		1		
	Baden-Wurtemberg (Univ. y PH) Federal (Univ. y PH)		19% 20%		
Cátedras indefinidas: situación de la facultad					
N.º de cátedras indefinidas	21				
Mujeres en cátedras indefinidas	23,81%				
N.º previsto de nombramientos durante el PI	9				
Para comparar: mujeres en cátedras indefinidas:	Arquitectura		Ingeniería		
Baden-Wurtemberg (HAW)	22 %		13 %		
Federal (HAW)	28 %		15 %		
Objetivo PI 2027–2031 (toda la facultad): mujeres en cátedras indefinidas	30%				

Facultad de Ingeniería Civil y Gestión de Proyectos

Hochschule Biberach Facultad de Ingeniería Civil y Gestión de Proyectos (B_P)	Grado en Gestión de Proyectos de Construcción / Ingeniería Civil (BP)	Grado en Ingeniería Civil (BB)	Máster en Ingeniería Civil (MB)	Máster en Engineering Management (MEM)	Grado en Gestión de Proyectos de Construcción en Madera / Ingeniería Civil (BPH)	Máster en Gestión de Proyectos de Construcción en Madera / Ingeniería Civil (MPH)	Máster en Gestión de Proyectos (Construcción) (MP)	Grado en Civil Engineering (cooperación VGU) (BCE)	Facultad B_P: proporción total de mujeres (egresos)
Áreas de estudio de la facultad	Ingenierías								
Proporcionalidad de las áreas de estudio en la facultad	19 %	36 %	11 %	5 %	17 %	3 %	9 %		
Egresos de máster, examen de Estado y similares: mujeres									
Universidad propia	25 %	14,93 %	30 %	22,22 %	22,58 %	20,00 %	11,76 %		20,92 %
Baden-Wurtemberg (HAW)	n.a	n.a	31 %	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	
Baden-Wurtemberg (Uni/PH)	n.a	n.a	34 %	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	
Federal (HAW)	n.a	n.a	33 %	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	
Federal (Uni/PH)	n.a	n.a	37 %	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	
Pers. cient. sin doctorado: situación de la facultad (toda la facultad)									
N.º de pers. cient. sin doctorado	15								
Mujeres en pers. cient. sin doctorado	19 %								
N.º previsto de nuevas coberturas durante el PI	3								
4Objetivo PI 2026-30 (toda la facultad): mujeres en pers. cient. sin doctorado	20 %								

Hochschule Biberach Facultad de Ingeniería Civil y Gestión de Proyectos (B_P)	Grado en Gestión de Proyectos de Construcción / Ingeniería Civil (BP)	Grado en Ingeniería Civil (BB)	Máster en Ingeniería Civil (MB)	Máster en Engineering Management (MEM)	Grado en Gestión de Proyectos de Construcción en Madera / Ingeniería Civil (BPH)	Máster en Gestión de Proyectos de Construcción en Madera / Ingeniería Civil (MPH)	Máster en Gestión de Proyectos (Construcción) (MP)	Grado en Civil Engineering (cooperación VGU) (BCE)	Facultad B_P: proporción total de mujeres (egresos)
Mujeres en doctorados completados: Baden-Wurtemberg (Univ. y PH) Federal (Univ. y PH)					0 19 % 20 %				
Pers. cient. con doctorado: situación de la facultad: n.º de pers. cient. con doctorado					1				
Mujeres en pers. cient. con doctorado					0 %				
N.º previsto de nuevas coberturas durante el PI					2				
Objetivo PI 2027–2031 (toda la facultad): mujeres en pers. cient. con doctorado					50 %				
	Instituto de Geociencias y Medio Ambiente	Instituto de Construcción en Madera	Instituto de Construcción Innovadora y Gestión de Proyectos	Instituto de Ingeniería Estructural					
Áreas de docencia e investigación de la facultad	Investigación	Investigación	Investigación	Investigación					
Proporcionalidad de las áreas de docencia e investigación	35 %	45 %	15 %	5 %					
Mujeres en doctorados completados: Baden-Wurtemberg (Univ. y PH) Federal (Univ. y PH)					0 19 % 20 %				

Facultad de Ingeniería Civil y Gestión de Proyectos

Hochschule Biberach Facultad de Ingeniería Civil y Gestión de Proyectos (B_P)	Grado en Gestión de Proyectos de Construcción / Ingeniería Civil (BP)	Grado en Ingeniería Civil (BB)	Máster en Ingeniería Civil (MB)	Máster en Engineering Management (MEM)	Grado en Gestión de Proyectos de Construcción en Madera / Ingeniería Civil (BPH)	Máster en Gestión de Proyectos de Construcción en Madera / Ingeniería Civil (MPH)	Máster en Gestión de Proyectos (Construcción) (MP)	Grado en Civil Engineering (cooperación VGU) (BCE)	Facultad B_P: proporción total de mujeres (egresos)
Cátedras indefinidas: situación de la facultad:	Grado en Gestión de Proyectos de Construcción / Ingeniería Civil (BP)				Grado en Gestión de Proyectos de Construcción en Madera / Ingeniería Civil (BPH)	Máster en Gestión de Proyectos de Construcción en Madera / Ingeniería Civil (MPH)	Máster en Gestión de Proyectos (Construcción) (MP)	Grado en Civil Engineering (cooperación VGU) (BCE)	Facultad B_P: proporción total de mujeres (egresos)
N.º de cátedras indefinidas					24				
Mujeres en cátedras indefinidas					12,50 %				
N.º previsto de nombramientos durante el PI					2				
Para comparar: mujeres en cátedras indefinidas:									
Baden-Wurtemberg (HAW)									
Federal (HAW)									
Objetivo PI 2027-2031 (toda la facultad): mujeres en cátedras indefinidas									

Facultad de Administración de Empresas

Hochschule Biberach Facultad de Administración de Empresas (BWL)	Grado en Administración de Empresas (BWL)	Máster en Administración de Empresas (MBW)	Grado en Derecho Empresarial (Construcción e Inmobiliario) (BWR) – en extinción	Máster en Derecho Empresarial (Construcción e Inmobiliario) (MWR)	Máster en Gestión de la Transformación en Organizaciones (MTO)	Facultad BWL: proporción total de mujeres (egresos)
Áreas de estudio de la facultad	Ciencias Jurídicas, Económicas y Sociales					
Proporcionalidad de las áreas de estudio en la facultad	64 %	27 %	1 %	8 %		
Egresos de máster, examen de Estado y similares: mujeres:						
Universidad propia	44,83 %	25,64 %	0 %	18,18 %	0 %	17,73 %
Baden-Wurtemberg (HAW)	n.a	53 %	n.a	64 %	n.a	
Baden-Wurtemberg (Uni/PH)	n.a	49 %	n.a	64 %	n.a	
Federal (HAW) Federal (Uni/PH)	n.a	53 %	n.a	60 %	n.a	
	n.a	48 %	n.a	59 %	n.a	
Pers. cient. sin doctorado: situación de la facultad (toda la facultad):						
N.º de pers. cient. sin doctorado	1					
Mujeres en pers. cient. sin doctorado	0 %					
N.º previsto de nuevas coberturas durante el PI	n.a					
Objetivo PI 2027-2031 (toda la facultad): mujeres en pers. cient. sin doctorado	0 %					
Mujeres en doctorados completados:						
Baden-Wurtemberg (Univ. y PH) Federal (Univ. y PH)	0 46 % 47 %					

Facultad de Administración de Empresas

Hochschule Biberach Facultad de Administración de Empresas (BWL)	Grado en Administración de Empresas (BWL)	Máster en Administración de Empresas (MBW)	Grado en Derecho Empresarial (Construcción e Inmobiliario) (BWR) – en extinción	Máster en Derecho Empresarial (Construcción e Inmobiliario) (MWR)	Máster en Gestión de la Transformación en Organizaciones (MTO)	Facultad BWL: proporción total de mujeres (egresos)
Pers. cient. con doctorado: situación de la facultad. N.º de pers. cient. con doctorado						
Mujeres en pers. cient. con doctorado. N.º previsto de nuevas coberturas durante el PI						
Objetivo PI 2026-30 (toda la facultad): mujeres en pers. cient. con doctorado						
Encabezado de los institutos. Áreas de docencia e investigación de la facultad. Proporcionalidad de las áreas de docencia e investigación						
Mujeres en doctorados completados:						
Baden-Wurtemberg (Univ. y PH) Federal (Univ. y PH)						
Cátedras indefinidas: situación de la facultad N.º de cátedras indefinidas						
Mujeres en cátedras indefinidas. Previsión.						
N.º de nombramientos durante el PI						
Para comparar: mujeres en cátedras indefinidas:						
Baden-Wurtemberg (HAW)	22 %	n.a	32 %	n.a		
Federal (HAW)	25 %	n.a	28 %	n.a		
Objetivo PI 2027–2031 (toda la facultad): mujeres en cátedras indefinidas						

Facultad de Biotecnología

Hochschule Biberach Facultad de Biotecnología (BT)	Máster en Ciencias Biofarmacéuticas y de Tecnología Médica (MBM)	Grado en Biotecnología Aplicada – en extinción (BAB+BIB)	Máster en Biotecnología Industrial – en extinción (MIB-MPE)	Grado en Biotecnología Médica (BMB)	Grado en Biotecnología Farmacéutica (PBT)	Máster en Data Driven Biotechnology	Facultad BT: proporción total de mujeres (egresos)
Áreas de estudio de la facultad	Matemáticas y Ciencias Naturales						
Proporcionalidad de las áreas de estudio en la facultad	16 %	15 %	27 %	0 %	42 %		
Egresos de máster, examen de Estado y similares: mujeres							
Universidad propia	73,33 %	71,43 %	70,83 %	aún sin personas egresadas	71,05 %	aún sin personas egresadas	71,66 %
Baden-Wurtemberg (HAW)	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a
Baden-Wurtemberg (Uni/PH)	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a
Federal (HAW)	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a
Federal (Uni/PH)	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a
Pers. cient. sin doctorado: situación de la facultad (toda la facultad): N.º de pers. cient. sin doctorado	20						
Mujeres en pers. cient. sin doctorado	35 %						
N.º previsto de nuevas coberturas durante el PI	1						

Hochschule Biberach Facultad de Biotecnología (BT)	Máster en Ciencias Biofarmacéuticas y de Tecnología Médica (MBM)	Grado en Biotecnología Aplicada – en extinción (BAB+BIB)	Máster en Biotecnología Industrial – en extinción (MIB-MPE)	Grado en Biotecnología Médica (BMB)	Grado en Biotecnología Farmacéutica (PBT)	Máster en Data Driven Biotechnology	
Objetivo PI 2027-31 (toda la facultad): mujeres en pers. cient. sin doctorado				40 %			Facultad BT: proporción total de mujeres (egresos)
Mujeres en doctorados completados:							
Baden-Wurtemberg (Univ. y PH) Federal (Univ. y PH)				41 % 42 %			
Pers. cient. con doctorado: situación de la facultad:							
N.º de pers. cient. con doctorado				4			
Mujeres en pers. cient. con doctorado				50 %			
N.º previsto de nuevas coberturas durante el PI				1			
Objetivo PI 2027–2031 (toda la facultad): mujeres en pers. cient. con doctorado				50 %			

Hochschule Biberach Facultad de Biotecnología (BT)	Máster en Ciencias Biofarmacéuticas y de Tecnología Médica (MBM)	Grado en Biotecnología Aplicada – en extinción (BAB+BIB)	Máster en Biotecnología Industrial – en extinción (MIB-MPE)	Grado en Biotecnología Médica (BMB)	Grado en Biotecnología Farmacéutica (PBT)	Máster en Data Driven Biotechnology	
Encabezado institutos	Instituto de Biotecnología Aplicada						Facultad BT: proporción total de mujeres (egresos)
Áreas de docencia e investigación de la facultad	Investigación						
Proporcionalidad de las áreas de docencia e investigación	100 %						
Mujeres en doctorados completados:	1 IAB en cooperación						
Baden-Wurtemberg (Univ. y PH) Federal (Univ. y PH)				41 % 42 %			
Cátedras indefinidas: situación de la facultad:							
N.º de cátedras indefinidas				15			
Mujeres en cátedras indefinidas				53 %			
N.º previsto de nombramientos durante el PI				3			
Para comparar: mujeres en cátedras indefinidas:							
Baden-Wurtemberg (HAW) Federal (HAW)				25 % 26 %			
Objetivo PI 2027–2031 (toda la facultad): Mujeres en cátedras indefinidas				50 %			

3.5.3 Fomento del personal en formación en el camino hacia la cátedra, con y sin doctorado, con méritos equivalentes al doctorado

El siguiente nivel de cualificación en la HBC se refiere a los modelos de cualificación y desarrollo de personal para mujeres en el camino hacia la cátedra. Se trata de programas de mentoría como «Traumberuf Professorin Plus» y «HAW-Karriere», dirigidos específicamente a jóvenes científicas, en cuyo marco se ofrecen —y deben ampliarse— actos de creación de redes con contenidos técnicos y de desarrollo profesional. Mediante programas como el programa de encargos docentes Mathilde Planck del Land de Baden-Wurtemberg, la universidad apoya activamente el regreso a las universidades de jóvenes científicas que trabajan a tiempo completo en la industria y la economía. El programa respalda tanto a las doctorandas como la contratación de profesoras asociadas. La HBC permite además a sus trabajadoras acogerse a modelos de jornada parcial para obtener, por ejemplo, cualificaciones profesionales orientadas a una carrera dentro y fuera del ámbito universitario. La previsibilidad y el atractivo de las trayectorias profesionales de las mujeres en el ámbito científico necesitan ampliarse, ya que las jóvenes científicas se enfrentan, en mayor medida que sus colegas hombres, a contratos temporales y perspectivas de carrera inciertas, a menudo debido a configuraciones familiares que generan trayectorias discontinuas. Los encargos docentes, que son una pieza esencial en el camino hacia la cátedra, son asumidos por mujeres en una proporción constantemente baja en la HBC, especialmente cuando esas mujeres no tienen vínculos en la región o en localidades próximas. En el ranking CEWS, la HBC se sitúa solo en el grupo intermedio de la clasificación «Personal científico y artístico por debajo de la cátedra vitalicia», lo que muestra que aún existe potencial de desarrollo. En conjunto, estos puntos ponen de manifiesto que la Hochschule Biberach ya ha adoptado medidas importantes para fomentar a las jóvenes científicas, pero que sigue enfrentándose a grandes retos. En particular, debe centrarse más la atención en mejorar la planificación y la seguridad de la carrera de las mujeres en la ciencia camino de la cátedra. Con ayuda del concepto de igualdad de la HBC se pretende aprovechar en el futuro, en mayor medida, medidas alternativas, específicas de cada disciplina y de apoyo —también en cooperación con asociaciones económicas e industriales— para dar a las académicas con y sin doctorado, incluidas las de biografías profesionales discontinuas, la posibilidad de adquirir experiencia docente y cualificarse así para una cátedra en las HAW.

Asegurar oportunidades: allanar a las científicas el camino hacia la cátedra



4. MEDIDAS PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS DE IGUALDAD

4.1 M1–SVK: Anclaje estructural de las medidas de igualdad

El anclaje estructural de las medidas de igualdad busca su integración duradera en todas las facultades e institutos, así como a nivel central. Las delegadas de igualdad y el seguimiento de la igualdad velan por que los objetivos de igualdad se tengan en cuenta y se apliquen en los procesos de decisión. Una Comisión de Igualdad concreta a nivel central los objetivos y las medidas. El grupo de trabajo de control evalúa la aplicación y desarrolla nuevas medidas. El Senado, el Consejo Universitario, el Comité de Personal y las Juntas de Facultad son informados y comunican a través del modelo en cascada. De 2027 a 2031 está previsto: la creación del grupo de trabajo de control, el desarrollo de medidas y medidas adicionales.

4.2 M2–IK: Fomento de una cultura inclusiva

La HBC participa activamente en la red de inclusión y diversidad y colabora con alianzas e iniciativas locales. Un eje prioritario es el desarrollo de la universidad en materia de accesibilidad. La participación de la HBC en el proyecto InclusionGuides persigue la integración y la participación duraderas de las personas con discapacidad y cuenta con el apoyo de personas de referencia procedentes de la didáctica universitaria, la competencia mediática y el área de estudios. La HBC aprovecha los resultados del proyecto para el desarrollo del campus (obras, accesibilidad, intranet, plataformas de aprendizaje) y para optimizar los modelos de jornada laboral y la captación de personal. Se ofrece además un programa formativo de acompañamiento sobre competencia de género, accesibilidad digital y gestión del feedback.

4.3 M3–TVBf: Transparencia y confianza mediante la guía de nombramientos

La HBC ha elaborado una guía de autocompromiso con la equidad de género para los procesos de captación y de nombramiento/candidatura, que tiene en cuenta la diversidad y la inclusión. El Rectorado dispone ya de un primer concepto de guía para la preparación de cada comisión de nombramiento y de búsqueda, que está siendo revisado. En el centro se sitúan la

sensibilización de las comisiones de nombramiento sobre la equidad de género y los prejuicios inconscientes en la valoración de las candidatas, la consideración de los aspectos de género en la docencia y la investigación y, sobre todo, la introducción de criterios de equilibrio de género que garanticen una representación adecuada de mujeres en los conjuntos de candidaturas y nombramientos. Por ejemplo, la etapa de doctorado o de industria coincide a menudo con los años de vida en que muchas mujeres tienen y crían hijos. Ello genera una desventaja estructural. Por eso está previsto establecer una mayor transparencia en los procedimientos de nombramiento y valorar las diferencias entre las biografías de candidatas y candidatos —por ejemplo en los criterios de evaluación— con una «equidad asociada al género» mucho más marcada que hasta ahora. La guía de nombramientos se presenta a cada comisión y esta recibe la formación correspondiente en un taller de media jornada. La segunda medida esencial consiste en adaptar los perfiles y las denominaciones de las cátedras para hacerlas más abiertas y atractivas para las mujeres.

4.4 M4–MRN: Condiciones marco atractivas para los nuevos nombramientos

Otra medida es el apoyo inicial a proyectos de investigación dirigidos por una científica nombrada. Estos proyectos deben fomentar la visibilidad y el reconocimiento de las mujeres en la investigación y contribuir a nuevos conocimientos e innovaciones. Además, el apoyo en los proyectos de investigación debe suplir una posible falta de experiencia científica. Así, por ejemplo, si no se cuenta con un doctorado, pueden generarse los llamados méritos equivalentes al doctorado o iniciarse un doctorado. Los programas deben ofrecer, entre otras cosas, mentoría, coaching, creación de redes y formación continua, con el fin de reforzar las competencias y la confianza de las mujeres recién nombradas y ayudarlas a conciliar trabajo y familia.

4.5 M5–RB: Medidas marco para fomentar la aptitud para el nombramiento

Las medidas de M5–RB se basan en experiencias que responden a las exigencias del profesorado en formación en las ingenierías. a) Fomento de modelos flexibles de doctorado para mujeres cualificadas que aspiren a una tesis doctoral o deseen adquirir experiencia investigadora.

b) Oferta y fomento de modelos en tándem, análogos a la cátedra en tándem, con universidades o institutos de investigación y con socios de la industria y la economía: las redes internas y los programas de acompañamiento para mujeres con doctorado que carecen de experiencia fuera del ámbito universitario se amplían con socios industriales como modelos cooperativos «tripartitos» con universidades o institutos de investigación (p. ej. Fraunhofer) y empresas industriales o económicas, como preparación para una cátedra de HAW en la HBC. Los resultados esperados de este ámbito de actuación abarcan la mejora de las oportunidades profesionales y el aumento de la visibilidad de las jóvenes científicas, el fortalecimiento de la comunidad científica mediante el fomento de cooperaciones y del intercambio de conocimiento, el incremento del número de proyectos de investigación conjuntos y de la captación de fondos externos, así como el apoyo y la integración duraderos de las jóvenes científicas en redes y cooperaciones científicas. c) Uso de modelos alternativos de cátedra, como las cátedras en tándem. Mejora de la previsibilidad de las trayectorias profesionales. Sería deseable una opción de tenure track también en las universidades de ciencias aplicadas.

4.6 M6–MP: Programas de mentoría

La HBC aplica diversos programas de mentoría, entre ellos «Traumberuf Professorin Plus», desarrollado específicamente para la universidad. Está en fase de planificación otro programa externo de mentoría para madres doctorandas. Con el proyecto «HAW-Karriere», la HBC participó en el programa EXIST Women y aspira a aumentar la proporción de mujeres entre las personas emprendedoras.

4.7 M7–NK: Redes y cooperaciones

La medida M7-NK apoya la integración de las científicas (jóvenes) en la comunidad científica. a) Ayudas para redes de investigación entre científicas con el fin de poner en marcha proyectos de investigación conjuntos. b) Red de alumnas: base de datos, actos, encuentros de networking, programas de mentoría y de coaching. c) Cooperaciones con la industria y otras instituciones de investigación: programas de intercambio, iniciativas de investigación conjuntas, actos sobre carrera profesional, talleres prácticos.

4.8 M8–BeFa: Conciliación de familia y trabajo/ estudios para las mujeres

La conciliación entre trabajo y familia es un reto para el personal científico. Deben ofrecerse modelos flexibles de jornada que adapten los horarios a las necesidades del trabajo familiar. Entre ellos figuran el horario flexible, las opciones de jornada parcial y el teletrabajo. Los formatos digitales pueden reducir la carga derivada del trabajo y la familia y aumentar la productividad. Las entrevistas sistemáticas con el personal, la rotación de puestos, las estancias de observación y las medidas de desarrollo profesional pueden ofrecer a las mujeres un marco fiable. Se implantan medidas y ofertas para organizar los procesos, los horarios y los lugares de trabajo y estudio de forma compatible con la familia. Se integran cooperaciones con asociaciones de cuidadores y cuidadoras de día, con escuelas infantiles y con servicios de asesoramiento. Se amplían las redes y las medidas de marketing de personal de la HBC (véase M6-MP). Se extienden los doctorados a tiempo parcial y los modelos flexibles de jornada para mejorar la compatibilidad entre el doctorado y la crianza. Se amplían las estructuras orientadas a los grupos destinatarios y más favorables a la familia, como las conexiones con la oferta de cuidado infantil.

4.9 M9–KMSP: Modelos cooperativos de fomento del talento joven

«Solarpunk Pioneers» es una acción conjunta de la LMU, la TH Augsburg y la Hochschule Albstadt-Sigmaringen. Su objetivo es atraer a estudiantes mujeres hacia las titulaciones STEM impulsando la tendencia hacia la sostenibilidad y el efecto de los referentes. En el marco del Programa de Catedráticas 2030, las universidades colaborarán conjuntamente en la iniciativa «Solarpunk Pioneers». Bajo el relato «solarpunk», las alumnas de secundaria son animadas y capacitadas, mediante proyectos conjuntos con estudiantes universitarios, para desarrollar soluciones técnicas orientadas a un futuro más sostenible. Los y las «embajadoras» (estudiantes) promueven, ponen en marcha y dirigen grupos de proyecto en cooperación con los centros escolares.

5. CONCEPTOS DE DIVERSIDAD DE LA HBC

5.1 Ámbitos de actuación y medidas

La universidad aplica la diversidad en varios ámbitos de actuación:

Ámbito de actuación	Medidas de ejemplo
Estudios y docencia	Fomento de formatos docentes sensibles a la diversidad; consideración de distintos puntos de partida de aprendizaje; posibilidades de asesoramiento y ofertas de servicios internos y externos.
Acceso y participación	Procedimientos de admisión transparentes; asesoramiento para estudiantes internacionales y nacionales; reconocimiento de aprendizajes informales.
Personal y procedimientos de nombramiento	Autocompromiso con la equidad de género en los procedimientos de nombramiento; formación sobre sesgos inconscientes; modelos de jornada favorables a la familia; participación en el «audit familiengerechte hochschule» de la Fundación Hertie.
Investigación y transferencia	Fomento de temas de investigación sensibles a la diversidad; participación en redes de igualdad e inclusión; firma de la Carta de la Diversidad.
Salud y bienestar	Gestión de la salud laboral y estudiantil; ofertas de salud mental; participación en los InclusionGuides de la asociación Hildegardis; colaboración con entidades externas.
Cultura y comunicación	Uso de un lenguaje sensible al género; actos sobre temas de diversidad; firma de la Carta de la Diversidad y pertenencia a la red de diversidad de Biberach.

Vivir la diversidad: equidad de oportunidades en la HBC



5.2 Mio–MCP: Evaluación y control de resultados del trabajo de igualdad

El control de la igualdad tiene por objeto supervisar y valorar de forma continua la aplicación y la eficacia de las medidas ejecutadas en el marco del Programa de Catedráticas. Mediante evaluaciones sistemáticas se pretende medir los avances, identificar potenciales de mejora y asegurar el efecto duradero de las medidas. Para ello se crea o se aprovecha una estructura interna: la Comisión de Igualdad (GK), como órgano interno de máximo nivel, supervisa el control, elabora el informe anual, adapta la estrategia de igualdad de la universidad y deriva nuevas medidas. Un grupo de trabajo de control (AGC), de nueva creación, recopila los datos obtenidos internamente para verificar la información cuantitativa y cualitativa y los analiza en relación con los objetivos. Los componentes más importantes del control son el reporte y la evaluación.

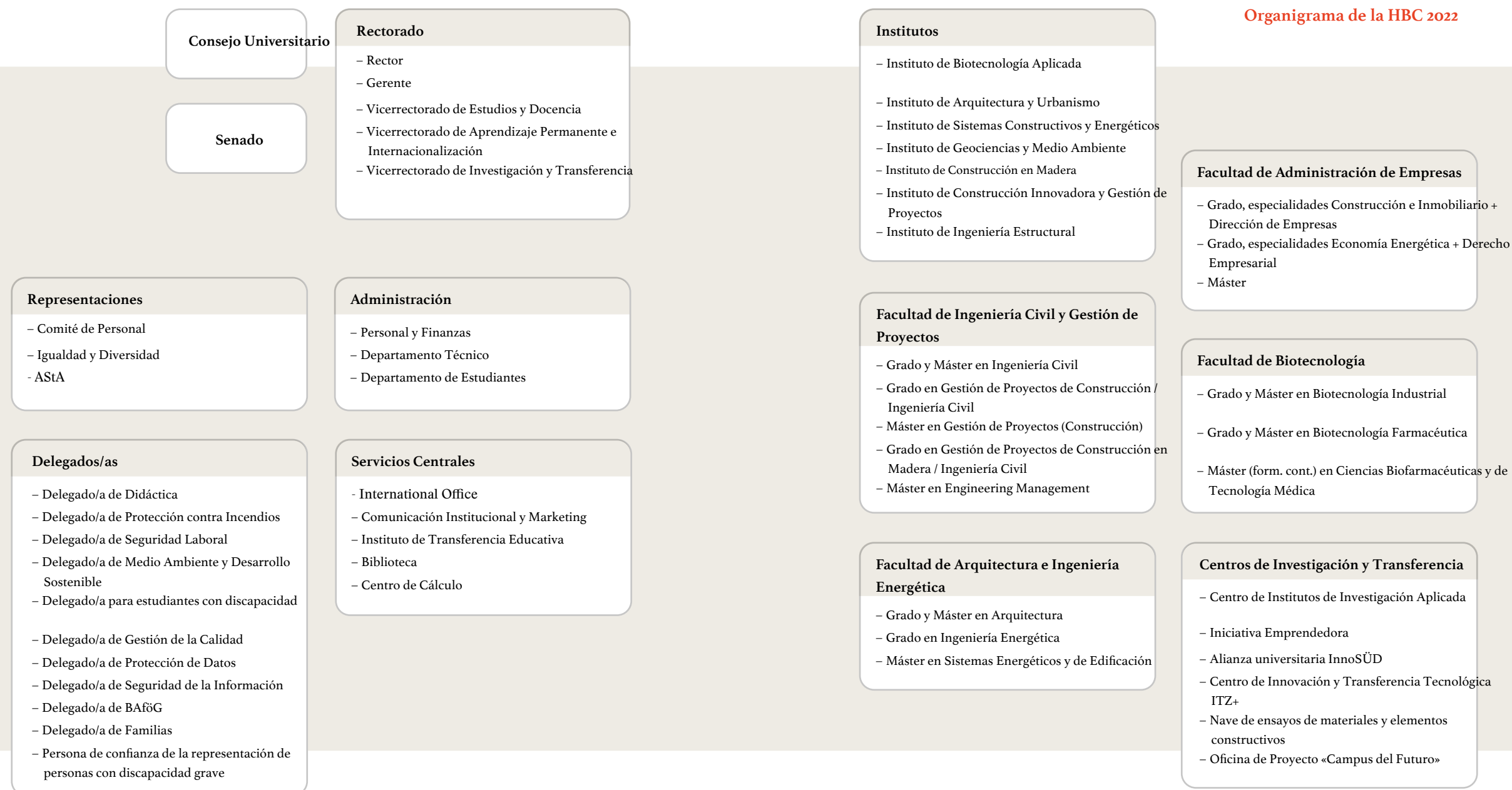


6. EXPOSICIÓN COMPLEMENTARIA SOBRE EL PERSONAL NO CIENTÍFICO

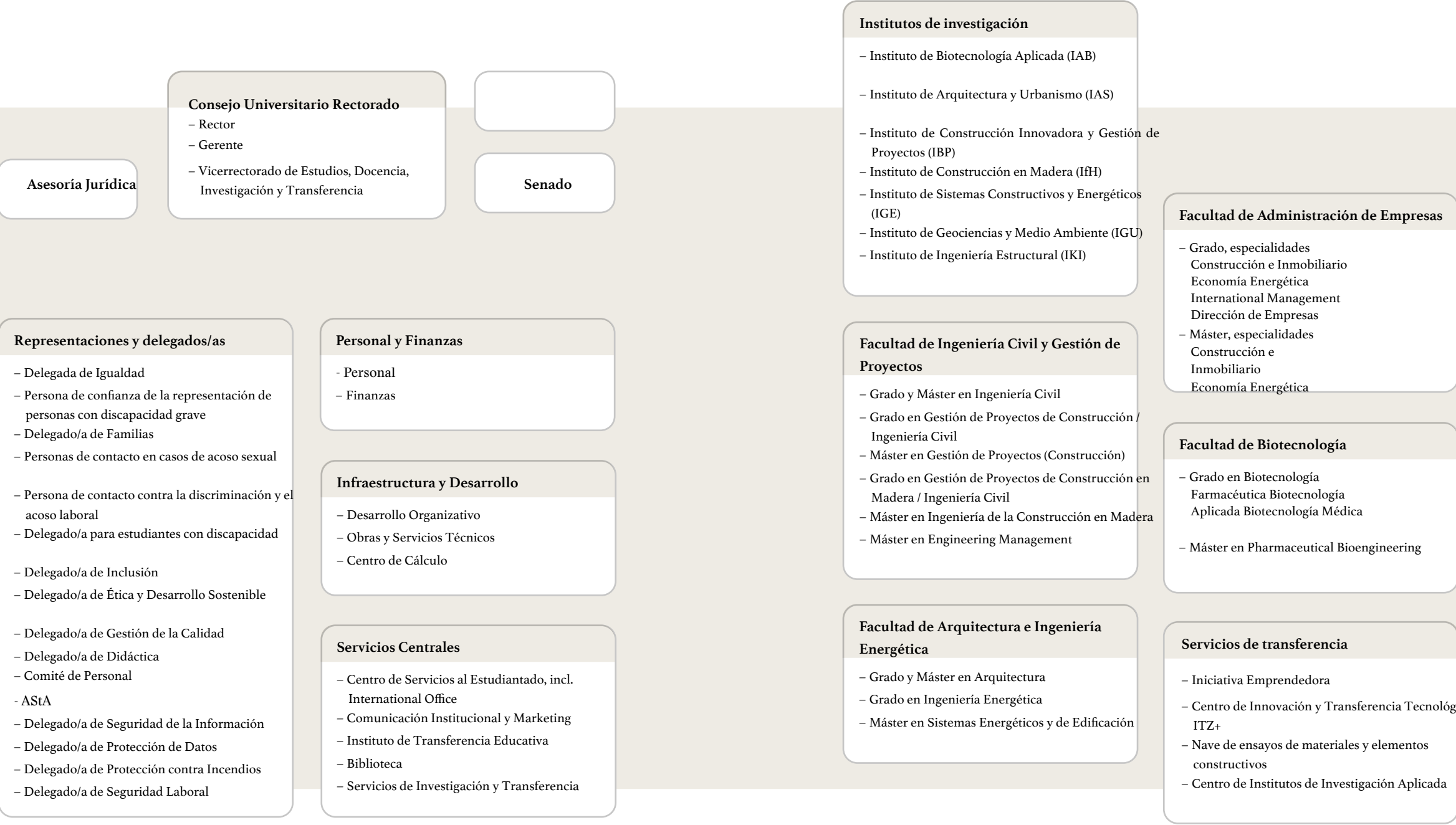
Proporción de mujeres	Administración (PA, FA, SSZ, OE, RZ, IO, Rectorado)	Servicio de bibliotecas	Servicio técnico	Otros servicios/ áreas (FTS, KoM, IBiT)
Situación 2025: ETC total	56	3,5	9,2	26,5
N.º de ETC mujeres	30,22	3,5	1,32	20,3
– grupo medio	10,5	1,75	0	3
– grupo superior	13,3	1	1,0	3
– grupo técnico superior	7,9	0,75	0,32	14,3
Situación 2025	56	3,5	9,2	26,5
Total de dirección	5,8	0,75	1	2,75
Mujeres en ETC de personal directivo	4,8	0,75	1	1,7
– Personal directivo (toda la universidad)	10,3			
Puestos directivos que previsiblemente se cubrirán de nuevo en 2027-2031	0	0	0	0
(de ellos, hasta ahora ocupados por mujeres)	0	0	0	0
Objetivo 2031: mujeres en el personal directivo	4,8	0,75	1	1,7

Anexo I

Comunicación de cambios en la organización de la universidad



Organigrama de la HBC 2026



Anexo 2

Comunicación de cambios en las descripciones de puesto del profesorado universitario

Gr. retrib.	Descripción del puesto	Fin del servicio (previsto)		Futura descripción del puesto	Incorporación (prevista)	Estado de planificación	Observaciones
Facultad de Arquitectura e Ingeniería Energética							
W2	Construcción climáticamente adecuada y energéticamente optimizada	02/2021		Diseño y construcción digitales	09/2026	decidido	
W2	Diseño y construcción con especialidad en madera y diseño de estructuras	08/2021		Desarrollo de barrios, vivienda y edificación existente	10/2022	ejecutado	
W2	Historia y teoría de la arquitectura, levantamiento de edificios y diseño en su contexto	08/2021		Historia y teoría de la arquitectura	03/2024	ejecutado	
W2	Uso de la energía en inmuebles industriales y municipales y fundamentos de ingeniería de la técnica energética	02/2023				abierto	actualmente cubierta mediante una suplencia de cátedra
W2	Planificación y coordinación de obra	08/2024		Concepción y planificación de edificios sostenibles e instalaciones transformadoras	10/2024	ejecutado	
W3	Teoría del edificio y diseño	02/2026		Teoría del edificio y diseño	03/2026	decidido	
W2	Instalaciones del edificio	02/2026		Economía circular / bioeconomía	09/2028	previsto	Cátedra cubierta actualmente mediante una plaza estructural del MWK; se prevé consolidarla al expirar con la plaza previa «Instalaciones del edificio»
W2	Termodinámica / física de la edificación	02/2028				abierto	
W2	Termodinámica: técnicas de simulación	08/2028				abierto	
W2	Técnicas de medición, regulación y control	08/2029				abierto	
W2	Sistemas y tecnologías energéticas descentralizados y renovables, y fundamentos de ingeniería de la técnica energética	08/2029				abierto	
W2	Planificación y construcción	08/2030				abierto	
W2	Informática / medios	08/2030				abierto	
W3	Urbanismo y diseño	08/2030				abierto	
Facultad de Ingeniería Civil y Gestión de Proyectos							
W2	Geología, hidrogeología y química	02/2022		Geología aplicada a la ingeniería (50 %)	09/2022	ejecutado	
	Geología, hidrogeología y química	02/2022		Economía circular / bioeconomía (50 %)	03/2022	ejecutado	
W2	Economía circular / bioeconomía (50 %)					abierto	Traslado a la Facultad de Arquitectura e Ingeniería Energética
W2	Dirección integrada y gestión de proyectos	09/2022		Dirección integrada y gestión de proyectos	09/2024	ejecutado	
W2	Ingeniería estructural, en especial construcción maciza	09/2022		Ingeniería estructural, en especial construcción maciza	03/2023	ejecutado	
W2	Topografía	02/2023		Topografía en la construcción	09/2025	ejecutado	
W2	Ciencias jurídicas generales, derecho de la construcción y ambiental	08/2024		Logística de obra	09/2025	ejecutado	
W2	Ingeniería estructural con especialidad en construcción maciza y gestión de proyectos	08/2024		Ingeniería estructural y teoría de estructuras	03/2025	ejecutado	

Gr. retrib.	Descripción del puesto	Fin del servicio (previsto)		Futura descripción del puesto	Incorporación (prevista)	Estado de planificación	Observaciones
Sobre la Facultad de Ingeniería Civil y Gestión de Proyectos							
W2	Geotecnia 02/2019			Geotecnia – mecánica de suelos / movimiento de tierras y cimentaciones	09/2025	ejecutado	
W2	Matemáticas / cálculo de estructuras	02/2027		Obra pública	03/2027	previsto	
W3	Transportes	08/2028		Infraestructuras de transporte y grandes proyectos, especialidad ferrocarril	03/2027	previsto	cobertura anticipada en una plaza vacante
W2				Técnicas de producción y automatización en la construcción en madera	09/2025	ejecutado	Cátedra patrocinada del MLR; después consolidación mediante la plaza que quede vacante
W2				Uso sostenible de materiales de obtención y producción regional en la construcción	03/2026	ejecutado	Cátedra patrocinada por la Fundación Carl Zeiss; después consolidación con plaza propia
Facultad de Administración de Empresas							
W2	Administración de empresas, en especial marketing	02/2022		Administración de empresas, en especial contabilidad de costes y control de gestión	04/2023	ejecutado	El titular de la plaza cubierta en 2022 dejó la HBC en 02/2026; nueva cobertura desde 10/2026
W3	Inversión y financiación, en especial financiación de obra e inmobiliaria	08/2026		Administración de empresas, en especial economía de la construcción e inmobiliaria	09/2027	previsto	
W2	Derecho de la economía energética (50 %)	08/2026		Economía general, en especial inversión y financiación inmobiliaria (50 %)	09/2027	previsto	
W2	Fundamentos del derecho, en especial derecho inmobiliario	08/2026		Administración de empresas, en especial economía digital	09/2028	previsto	
W3	Administración de empresas, en especial fundamentos de la economía energética	08/2030		Administración de empresas, en especial economía energética	09/2030	previsto	
W2	Administración de empresas, en especial organización y gestión	09/2030		Administración de empresas, en especial economía de la construcción	09/2030	previsto	
W2	Fundamentos del derecho, en especial derecho civil	08/2030		Ciencias jurídicas, en especial derecho civil y público	09/2030	previsto	
W3	Administración de empresas y gestión inmobiliaria	08/2029		Administración de empresas, en especial gestión inmobiliaria	09/2028	previsto	Reducción de la jornada en 08/2027, jubilación desde 08/2029; se prevé una cobertura anticipada y temporal de la sucesión
Facultad de Biotecnología							
W3	Procesos de producción biotecnológicos	02/2026		Biología celular, técnicas de cultivo celular y ATMP	09/2026	ejecutado	
W3	Purificación de proteínas y química de proteínas	08/2026		Medicina farmacéutica y molecular (W2)	09/2026	decidido	
W2	Química analítica y bioquímica	08/2026		Química y bioanalítica	09/2026	decidido	
W2	Procesos de producción microbiológicos	02/2028			03/2028	abierto	
W2	Técnicas de cultivo celular	02/2030			03/2030	abierto	

Anexo 5

Objetivos ambientales y energéticos y programa ambiental

Objetivos ambientales y energéticos de la HBC de 2026 a 2030
El objetivo estratégico principal de la Universidad de Biberach sigue siendo un funcionamiento del campus climáticamente neutro en emisiones netas de gases de efecto invernadero para 2030. Se persiguen además otros objetivos cuantificados y cualitativos en los ámbitos de energía, edificios, residuos, movilidad y organización. Los objetivos cuantificados para los próximos años son los siguientes:

- Campus climáticamente neutro para 2030: en el Campus Ciudad el suministro de calor pasará a fuentes 100 % renovables.
- Reducción del consumo final total de electricidad y gas en un 2 % anual: los edificios del Campus Ciudad se rehabilitarán energéticamente en los próximos 4 a 6 años.
- Aumento de la tasa de recogida selectiva en un 5 % hasta finales de 2027; se aspira a un incremento adicional en función de la evolución en los años siguientes.

Los objetivos cualitativos son:

- Mejora de la calidad de estancia en el campus
- Reforzar la comunicación y las relaciones públicas (internas y externas)
- Diseño biodiverso de los espacios libres
- Mejora de los hábitos de movilidad de todos los miembros de la universidad

Las medidas para alcanzar los objetivos climáticos y energéticos son en gran parte obras en los edificios. Según la planificación actual, las obras de rehabilitación del área D comenzarán a principios de 2027 y se ejecutarán en cuatro fases principales sin interrumpir la actividad universitaria. La renovación de las dos centrales térmicas con bombas de calor de agua subterránea se realizará también en el marco de estas obras.

La rehabilitación de los edificios A, B, C y G se realizará poco después de las obras en el área D.

En la tabla de medidas se enumeran otras actuaciones en materia de protección del clima.

Programa ambiental

Para alcanzar los objetivos y mejorar de forma continua el desempeño ambiental se ha elaborado un programa ambiental que se revisa y amplía cada año. Se compone de medidas definidas en el proyecto sucesor Desarrollo del Campus, así como de otros objetivos elaborados en el marco de los requisitos EMAS. Para su actualización se han incorporado las medidas del programa del año anterior cuya ejecución aún no ha concluido y se han añadido medidas nuevas y complementarias.

La siguiente tabla recoge en detalle las medidas previstas:

Ámbito de actuación	Objetivo	Medida	Responsable	Plazo	Estado
Energía	Mejora de la eficiencia energética	Rehabilitación energética del área D: inicio de las obras a partir de 2027 2027 fases D5 y D4	VB-BW	2031	
		Instalación de plantas fotovoltaicas en cubiertas y fachadas del área D	VB-BW	2031	
		Instalación de una planta fotovoltaica en el edificio PBT	VB-BW	2025	
		Conversión del suministro de calor: reforma de las centrales térmicas D4 y B	VB-BW	Fase de obra 1 27 - 28	
		Actualización de la hoja de ruta para la reducción de CO2	UM	2026	
		Información y formación de los miembros de la universidad sobre la responsabilidad del usuario	UM	en curso	
Residuos	Aumento de la tasa de recogida selectiva en un 5 %	Implantación generalizada de contenedores de distintos colores para sensibilizar (estímulo visual)	UM, TA, Desarrollo del Campus	2025	
		Sensibilización de los miembros de la universidad sobre la prevención de residuos y la separación de basuras	UM, Desarrollo del Campus	en curso	
		Implantación de un plan de formación sobre residuos para el estudiantado del área A	UM	2025	
		Mejora de la organización de las salas de dibujo en cuanto a separación y gestión de residuos	UM	2026	
		Acciones y actividades de prevención de residuos para los miembros de la universidad	UM	2026 ss.	
	Separación de residuos, cumplimiento de las exigencias legales	Edificio cubierto y con cierre para la recogida selectiva de residuos y materiales sobrantes en el Campus Ciudad (dentro de la planificación de espacios exteriores)	VB-BW, B+T	2031	

VB-BW: Patrimonio y Obras de Baden-Wurtemberg UM: Gestión Ambiental B+T: Centro de Servicios Obras y Técnica BAGU: Protección contra incendios, seguridad laboral, protección de la salud y gestión ambiental – Organización de la HBC KoM: Comunicación y relaciones públicas de la HBC

- Ejecutada / continua
- Medida aplazada / nueva fecha
- En preparación / planificación
- Medida cancelada

Medidas del programa ambiental

Ámbito de actuación	Objetivo	Medida	Responsable	Plazo	Estado
Eficiencia material	Mejora de la eficiencia en el uso de recursos	Fijación de criterios ambientales y de sostenibilidad en el proceso de compras	UM, Departamento de Finanzas	2025	
		Proyecto piloto de diseño digital en la titulación A	UM, Desarrollo del Campus	2026	
		Proyectos del estudiantado sobre eficiencia en el uso de recursos	UM, Desarrollo del Campus	2027	
Movilidad	Reducción del tráfico individual y mejora de la movilidad de los miembros de la universidad	Puntos de recarga para vehículos eléctricos	VB-BW, B+T	2024	
		Puesta a disposición de duchas y taquillas para ciclistas	Desarrollo del Campus, VB-BW, B+T	2027	
		Ampliación y explotación de estaciones de préstamo y recarga en la ciudad (2 emplazamientos más)	Desarrollo del Campus, B+T	2024	
		Conversión de los vehículos propios de la universidad (movilidad eléctrica)	B+T	en curso	
		Elaboración de un plan de movilidad para la HBC	Desarrollo del Campus, prestador externo	2026	
		Elaborar un plan de gestión futura del aparcamiento	Emp. PBW	2024 ss.	
		Acompañamiento de la ejecución de las medidas del plan de movilidad	UM, Desarrollo del Campus	2026 ss.	
		Implantación de la gestión del aparcamiento	Emp. PBW	2026	
		Encuesta sobre hábitos de movilidad y uso de la oferta de sharing > medida aplazada por el cambio en la situación del aparcamiento	UM, Desarrollo del Campus	2027	
		Red pública de comunicación sobre movilidad con Teilauto e.V. y Biberad	Desarrollo del Campus	2024	
		Cooperación con la ciudad de Biberach y patrocinadores para el sistema de sharing	Campus	2030	
		Hub de movilidad del Campus Aspach	Desarrollo del Campus, VB-BW	2027	

Ejecutada / continua Medida aplazada / nueva fecha

En preparación / planificación Medida cancelada

Ámbito de actuación	Objetivo	Medida	Responsable	Plazo	Estado
Mejorar la biodiversidad, los espacios libres y la calidad de estancia	Aumentar la biodiversidad en el recinto del campus	Colocar cajas nido para vencejos (como preparación de la rehabilitación)	VB-BW	2026	
		Concepto terminado de cubiertas verdes en el Campus Ciudad	Desarrollo del Campus, VB-BW	2025	
		Plantación de árboles de gran porte en el Campus Ciudad	Desarrollo del Campus, VB-BW	2031	
		Plantación de árboles de gran porte en Aspach	Desarrollo del Campus, VB-BW	2024	
		Recogida de ideas y elaboración de un concepto para pequeños proyectos de biodiversidad en el campus	UM, Desarrollo del Campus	2026 ss.	
	Mejorar la calidad de los espacios libres del campus	Desimpermeabilizar superficies y crear césped, p. ej. en el Lindenhain	Desarrollo del Campus, VB-BW	2031 ss.	
		Revalorización de las zonas de estancia exteriores, p. ej. el Lindenhain, con medidas adecuadas	Desarrollo del Campus, UM	2026 ss.	
		Participación del estudiantado en el diseño del campus, p. ej. mediante docencia en los distintos departamentos o el studium generale	Desarrollo del Campus, UM	2026 ss.	
		Adquirir mesas y bancos para puestos de trabajo al aire libre (p. ej. en el Lindenhain)	Desarrollo del Campus, VB-BW	2025 ss.	
		Plan de diseño de los espacios exteriores con prestador externo	VB-BW	2027	
	Mejora de la calidad de estancia	Oferta de taquillas de alquiler para el estudiantado	Desarrollo del Campus	2026	
Mejora continua del UM	Anclaje de la gestión ambiental en la organización universitaria	Integración de EMAS en AGUM	BAGU, UM	2026	
		Sistematización de las auditorías internas (en colaboración con Seguridad Laboral)	BAGU, UM	en curso	
		Mejora de la comunicación interna y externa sobre temas ambientales y de sostenibilidad	KoM, UM	en curso	

VB-BW: Patrimonio y Obras de Baden-Wurtemberg UM: Gestión Ambiental B+T: Centro de Servicios Obras y Técnica

Protección contra incendios, seguridad laboral, protección de la salud y gestión ambiental – Organización de la HBC KoM: Comunicación y relaciones públicas de la HBC

Medidas del programa ambiental

Ámbito de actuación	Objetivo	Medida	Responsable	Plazo	Estado
Mejora continua del UM	Anclaje de la gestión ambiental en la organización universitaria	Creación de un «tablón de información y sugerencias» sobre las obras en el Campus Ciudad y sobre temas del UM	Desarrollo del Campus, UM	2026	
		Incorporación del aspecto «cambio climático» en el análisis de materialidad	UM	2026	
		Revisión del manual del UM UM		2026	
		Reorganización de BAGU	BAGU, UM	2026	
	Participación de los miembros de la universidad	Creación de una «green office» como iniciativa estudiantil	UM, Desarrollo del Campus	2026	
		Oferta de studium generale y de trabajos de curso y fin de estudios con temática ambiental	UM	2026 ss.	

VB-BW: Patrimonio y Obras de Baden-Wurtemberg UM:
Gestión Ambiental B+T:
Centro de Servicios Obras y Técnica BAGU:
Protección contra incendios, seguridad laboral, protección de la salud y gestión ambiental – Organización de la HBC KoM:
Comunicación y relaciones públicas de la HBC

- Ejecutada / continua
- Medida aplazada / nueva fecha
- En preparación / planificación
- Medida cancelada

Anexo 3

Comunicación de cambios en las titulaciones

Facultad	Unidad docente	Nombre de la titulación	Titulación a obtener	Tipo de cambio		Capacidad		Momento	Grado de madurez	Observaciones
						Situación actual	Plan			
A/EI	Ingeniería Energética	Digital Engineering	Grado	nueva implantación			6	SI 25/26	ejecutado	Titulación conjunta procedente del proyecto «Bländed Learning»
A/EI	Ingeniería Energética	Ingeniería Energética	Grado	reducción		40	34	SI 25/26	ejecutado	
B/P	Gestión de Proyectos	Ingeniería de la Construcción en Madera	Máster	nueva implantación			12	SI 23/24	ejecutado	
B/P	Gestión de Proyectos	Gestión de Proyectos y Engineering Management	Máster	(reducción) / reparto de capacidad		24	12		ejecutado	El número de plazas conjunto de los másteres en Gestión de Proyectos, Engineering Management e Ingeniería de la Construcción en Madera se ha repartido; en total no hay reducción de capacidad
BT	Biotechnología	Biotechnología Aplicada	Grado	nuevo nombre		36	36	SI 24/25	ejecutado	antes «Biotechnología Industrial»
BT	Biotechnología	Biotechnología Médica	Grado	nueva implantación			40	SI 25/26	ejecutado	
BT	Biotechnología	Biotechnología Aplicada	Grado	reducción		36	30	SI 25/26	ejecutado	Traslado de plazas de nuevo ingreso a la nueva titulación «Biotechnología Médica»
BT	Biotechnología	Biotechnología Farmacéutica	Grado	reducción		74	40	SI 25/26	ejecutado	Traslado de plazas de nuevo ingreso a la nueva titulación «Biotechnología Médica»
BT	Biotechnología	Biotechnología Aplicada	Grado	supresión		30	0		previsto / autorizable	
BT	Biotechnología	Tecnologías Biofarmacéuticas y Análisis de Datos	Grado	nueva implantación				SI 27/28	previsto / autorizable	Nuevo grado compatible con la actividad profesional
BT	Biotechnología	Pharmaceutical Bioengineering	Máster	supresión / reestructuración / nuevo nombre		36	21	SI 26/27	ejecutado	Cambio de nombre y reestructuración del máster «Biotechnología Industrial», impartido en cooperación con la Universidad de Ulm, para convertirlo en una titulación propia de la HBC; traslado a la Universidad de Ulm de las plazas no financiadas para la HBC

Anexo 4

Ocupación de las titulaciones

Abrev. facultad	Abrev. unidad docente	Titulación	Nombre de la titulación		N.º de plazas / capacidad calculada 1)''			Matrículas 2)			Ocupación media 2023-2025	Infra (-) o sobreocupación (+) media en estudiantes	Observaciones
					2023	2024	2025	2023	2024	2025			
A/EI	BAK	Grado	Arquitectura		99	99	99	100	110	108	107 %	7	
A/EI	MAR	Máster	Arquitectura / Arquitectura de Bajo Consumo de Recursos		28	28	28	27	32	28	104 %	1	Hasta el curso 2024 Arquitectura; desde 2025 pasa a llamarse Arquitectura de Bajo Consumo de Recursos
A/EI	BEI	Grado	Ingeniería Energética		40	40	40	49	27	27	86 %	-6	
A/EI	MEG	Máster	Sistemas Energéticos y Constructivos		26	26	26	10	22	16	62 %	-10	
B/P	BB	Grado	Ingeniería Civil		82	82	82	83	88	79	102 %	1	
B/P	MB	Máster	Ingeniería Civil		16	16	16	23	22	21	138 %	6	
B/P	BP	Grado	Gestión de Proyectos de Construcción / Ingeniería Civil		44	37	37	44	37	40	103 %	1	
B/P	BPH	Grado	Gestión de Proyectos de Construcción en Madera / Ingeniería Civil		35	42	42	42	44	40	106 %	2	
B/P	MP / MEM / MPH	Máster	Gestión de Proyectos (Construcción), incl. Engineering Management e Ingeniería de la Construcción en Madera		24	24	24	20	35	51	147 %	11	La titulación Ingeniería de la Construcción en Madera se implantó en el curso 2024; hasta 2025 compartía el número de plazas con el máster en Gestión de Proyectos
W	BWL	Grado	Administración de Empresas		139	139	139	159	132	131	101 %	2	
W	MBW	Máster	Administración de Empresas		48	48	48	43	42	40	87 %	-6	
BT	BIB / BAB	Grado	Biotechnología Industrial / Biotechnología Aplicada		36	36	36	30	13	22	60 %	-14	Hasta el curso 2024 Biotechnología Industrial; desde 2025 pasa a llamarse Biotechnología Aplicada
BT	PBT	Grado	Biotechnología Farmacéutica		74	74	74	68	73	68	94 %	-4	
BT	MIB	Máster	Biotechnología Industrial		36	36	36	28	22	20	65 %	-13	
			Total universidad		727	727	727	726	699	691	97 %	-22	

Aviso legal

Hochschule Biberach
Karlstraße 11
88400 Biberach

Editor: Dirección de la Universidad
Prof. Dr.-Ing. Matthias Bahr, Rector

Diseño gráfico y edición: Comunicación Institucional y Marketing

Material gráfico:
Hochschule Biberach
stock.adobe.com

Las siguientes imágenes se han creado con ayuda de
inteligencia artificial:

stock.adobe.com: imagen en la página: 2, 18, 35
(fondo), 37, 38, 43, 53, 59, 61, 63, 77 (imagen de
estructura), 80 (ambas imágenes), 103, 104
(imagen con personas), 108 (imagen de mujer
con gafas), 112 (imagen de estructura), 127, 129
(mujer ante la pantalla), 132 (libro), 152
(estructura), 157, 165, 175 (aerogeneradores), 179

Agentur Negative GbR: 22, 44, 51 (imagen de
hombre), 55, 88 (mujer mirando hacia arriba),
115, 120, 132 (imagen de mujer), 134

Si difiere: la fuente se indica junto a cada imagen

