



^b
**UNIVERSITY
OF BERN**

Philosophisch-
Humanwissenschaftliche Fakultät

Kommission für Diversität und
Chancengleichheit

Bern, 14 Oktober 2024

Fakultärer Chancengleichheits-Aktionsplan 2025-2028 **Bericht und Antrag der Fakultären Kommission für Diversität und Chancengleichheit**

Die Universitätsleitung hat die Fakultäten und Kompetenzzentren beauftragt für die Periode 2025 bis 2028 einen neuen Chancengleichheitsplan zu erarbeiten und bis Ende November 2024 zu verabschieden. Die Kommission für Diversität und Chancengleichheit haben in zwei Sitzungen (20.06.2024, 23.09.2024) unter Berücksichtigung der Vorgaben der Universitätsleitung und der universitären Abteilung für Chancengleichheit den neuen Aktionsplan erarbeitet. Der fakultären Kommission gehören an: Prof. Dr. Noora Ronkainen (Vorsitzende), Dr. Eva Schürch (Psychologie, oberer Mittelbau), Dr. Valentin Benzing (Sportwissenschaften, unterer Mittelbau), Dr. Kira Ammann (Erziehungswissenschaften, unterer Mittelbau), Nayana Chakkalakkal (Studierende), Dr. Noemi Walder (Kordinatorin der Kommission, unterer Mittelbau).

Bisheriger Chancengleichheitsplan

Im Jahr 2020 hat die Phil.-hum. Fakultät den bisherigen Gleichstellungsplan verabschiedet, welcher zwölf Massnahmen beinhaltet. Die Massnahmen waren:

- Anstellung einer fakultären Koordinator*in für Gleichstellung
- Thema Gender in Lehre und Forschung sichtbar machen
- Übersicht zu Frauenanteilen in Bewerbungsverfahren für Professuren
- Zielvorgabe für den Frauenanteil bei Neuanstellungen auf Professuren
- Verbesserung der Gleichstellungsarbeit in Struktur- und Berufungskommissionen
- Habilitandinnen-Förderprogramm
- Lunch-Treffen mit Professorinnen
- Sichtbarmachen der Anlaufstellen bei Diskriminierung in Studium und Arbeit (z.B. Ansprechpersonen der Kommission pro Diversitätskategorie)

- Chancengleichheit beim nichtwissenschaftlichen Personal
- Sichtbarkeit der Thematik Gleichstellung aufrechterhalten und weiter verbessern (u.a. Newsletter)
- Berücksichtigung der Diversitätskategorie Ethnische Herkunft
- Berücksichtigung der Diversitätskategorie Körper und Psyche

Grundsätzlich wurden alle geplanten bisherigen Massnahmen weitergeführt und die neuen Massnahmen umgesetzt. Die Zielvorgabe von 50% Frauen bei der Neuanstellung von Professuren wurde erreicht (1 Frau, 1 Mann) und die Gelder für das Habilitandinnen-Förderprogramm wurden ausgeschöpft. Im Schlussreporting wurde dennoch festgehalten, dass einige Massnahmen wenig Resonanz erhalten (u.a. Sichtbarkeit von Gender in Lehre und Forschung führte zu keiner Vernetzung, keine bis wenige Kontaktanfragen bei den Ansprechpersonen der Kommission zu den jeweiligen Diversitätskategorien und nichtwissenschaftliches Personal und wenige Teilnehmende bei den Lunchtalks).

Vorgaben der Universitätsleitung für die neuen Chancengleichheitspläne

Die Universitätsleitung hat für die neuen Chancengleichheitspläne der Fakultäten und Kompetenzzentren Vorgaben gemacht. Die Massnahmen werden weiterhin in Handlungsfelder (sieben) und Diversitätskategorien (fünf) eingeteilt werden.

Handlungsfelder:

1. Verankerung Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern
2. Personalauswahl und Beförderungen
3. Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen
4. Beruf, Studium und Care
5. Studienwahl und Zugang zum Studium
6. Respektvolles und inklusives Studien- und Arbeitsumfeld
7. Kommunikation

Diversitätskategorien

- Physische und psychische Beeinträchtigungen
- Alter
- Ethnische Herkunft (Sprache, Nationalität, Hautfarbe, Migrationserfahrung, Religion)
- soziale Herkunft und Stellung
- sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität

Die Universitätsleitung hat die Mittel für die Phase 2025-2028 bewilligt. Zudem wird die Universität Bern Gelder aus den Projektgebundenen Beiträgen des Bundes im Programm «Chancengerechtigkeit 2025-28» beantragen, was es ermöglichen soll, die bisherigen Beiträge an die Fakultäten und strategischen Zentren substantziell zu erhöhen. Da die Finanzierung durch die Projektgebundenen Beiträge des Bundes erst im Herbst feststehen, kann die definitive Zusage für diese Drittmittel erst danach erfolgen. Sofern es bei den Beiträgen aus den Projektgebundenen Beiträgen keine Kürzungen gibt und der Antrag der Universität Bern bewilligt wird, können für die Phase 2025-26 durch die Fakultäten und Kompetenzzentren insgesamt maximal CHF 28'000.- jährlich beantragt werden. Die Beiträge werden voraussichtlich wieder für jeweils zwei Jahre gesprochen. Voraussetzung für die Bewilligung der Gelder sind 50% Eigenleistungen (matching funds) von den Fakultäten/den strategischen Zentren.

Chancengleichheitsplan 2025-2028 der Phil.-hum. Fakultät

Der von der Fakultären Kommission für Diversität und Chancengleichheit erarbeitete Aktionsplan umfasst 16 Massnahmen. Im Sinne der geforderten Kontinuität und wurden bisherige Massnahmen in den neuen Aktionsplan übernommen. Zudem wurden im neuen Aktionsplan die Vorgaben der Universitätsleitung berücksichtigt. Dies betrifft insbesondere der Miteinbezug von weiteren Diversitätskategorien und die Anpassung bisheriger Massnahmen zur Verbesserung der Wirksamkeit.

Die Massnahmen des Chancengleichheitsplan sind in einer Tabelle beschrieben. Im Folgenden einige zusätzliche Anmerkungen:

Anmerkungen zu Massnahme 4 (Zielvorgabe für den Frauenanteil bei Neuanstellungen auf Professuren und Dozenturen): Diese Massnahme basiert auf der Wegleitung "Anstellungsprozesse an der Universität Bern mit besonderer Berücksichtigung der Chancengleichheit", die am 15. Juni 2021 von der Universitätsleitung verabschiedet wurde. Darin wird ein ausgewogenes Verhältnis beider Geschlechter auf allen Ebenen gefordert sowie ein Frauenanteil auf Professuren, der über dem Durchschnitt der Schweizer Universitäten liegt. Laut dem Gendermonitoring von Swissuniversities lag der Anteil an Professuren, die von Frauen gehalten werden, in der Periode 2020-2022 bei 28%. In den Geistes- und Sozialwissenschaften lag dieser Anteil bei 41%. An der Phil.-hum. Fakultät der Universität Bern waren im Jahr 2023 32% der Professuren von Frauen besetzt, ein Wert, der sich in den letzten vier Jahren kaum verändert hat (2020: 32%; 2021: 33%; 2022: 34%). Die Kommission kommt daher zu dem Schluss, dass die Massnahme 4 (Zielvorgabe bei Neuanstellungen) sowie die unterstützende Massnahme 5 (Verbesserung der Gleichstellungsarbeit in Struktur-

und Berufungskommissionen) zur Förderung von Frauen auf Professuren weiterhin beibehalten werden müssen. Zudem soll die Massnahme, i.S. der Forderung nach einem ausgewogenen Anteil beider Geschlechter auf allen Ebenen, auf Dozenturen ausgeweitet werden.

Anmerkungen Massnahme 6 (Unterstützung für neugewordene Eltern): Diese Massnahme zielt darauf ab, neugewordene Eltern durch eine Reduktion ihres Lehrpensums oder durch Unterstützung ihrer Forschung zu entlasten. Um eine breite Inanspruchnahme sicherzustellen, soll das dazugehörige Finanzierungsprogramm niedrigschwellig zugänglich sein. Die Massnahme richtet sich grundsätzlich an alle neugewordenen Eltern, legt jedoch besonderen Fokus auf die Unterstützung stillender Mütter. Dieses Ziel steht im Einklang mit den Vorgaben der Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz, die besondere Schutzbestimmungen für Frauen während der Mutterschaft vorsieht. Dazu gehört unter anderem, dass stillenden Müttern im Rahmen eines Vollzeitpensums täglich 90 Minuten bezahlte Arbeitszeit für das Stillen oder Abpumpen gewährt wird.

Anmerkungen Massnahme 13 (Informationsanlass zu Themen aus allen Diversitätskategorien im Frühlingssemester für alle Angehörigen der Fakultät): Diese Massnahme wurde als Ergänzung zum Lunchtalk mit Professorinnen für Angehörige des Mittelbaus initiiert. Ziel der Veranstaltung ist es, Wissen zu den fünf Diversitätskategorien zu verbreiten und einen offenen Dialog mit Vertreter*innen dieser Kategorien zu fördern. Langfristig soll dadurch eine stärkere Sensibilisierung für Diversität und Inklusion an der Phil.-hum. Fakultät erreicht werden.

Antrag

Die Fakultäre Kommission für Diversität und Chancengleichheit beantragt, dass die Phil.-hum. Fakultät den Chancengleichheitsplan 2025-2028 genehmigt.

Bern, 14. Oktober 2024

Im Namen der Fakultären Kommission für Diversität und Chancengleichheit

Prof. Dr. Noora Ronkainen

Vorsitzende

Anhang

- Chancengleichheitsplan