

Gleichstellungs-Aktionsplan Phil-Hum Fakultät 2025-2028

Handlungsfeld	Nr.	laufend / neu	Beschrieb Massnahme	Indikatoren	Zuständigkeit	Kontakt	Umsetzung (Jahre)	Status	Link / Dokumente	Kosten der Massnahme (pro Jahr während der Umsetzung)	Bemerkung(en)
HF 1: Verankerung Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern	1	laufend	Anstellung einer fakultären Koordinatorin / eines fakultären Koordinators für Gleichstellung aus Fakultätsmitteln (10 Stellenprozent)	Die Stelle ist bis Ende 2024 besetzt und muss neu besetzt werden.	Fakultäre Kommission für Gleichstellung, Dekanat	Dekanatsleiterin	2025-2028				Bisher war die Stelle mit 5 Stellenprozente besetzt.
	2	laufend	Thema Gleichstellung und Diversität in Lehre und Forschung sichtbar machen - Lehre: im KSL alle Lehrangebote, in denen Themen der Gleichstellung oder Diversität thematisiert werden, sichtbar machen (damit danach gesucht werden kann) - Lehre: auf Gleichstellungswebseite Lehrveranstaltungen auflisten, in denen Themen der Gleichstellung oder Diversität thematisiert werden. - Forschung: auf Gleichstellungswebseite Forschungsprojekte auflisten, in denen Themen der Gleichstellung oder Diversität thematisiert werden.	Umsetzung in KSL und regelmäßige Aktualisierung auf Gleichstellungswebseite	Fakultäre Kommission für Gleichstellung, Koordinatorin	Koordinatorin	2025-2028				Bisher waren nur Lehrangebote und Forschungsprojekte mit Bezug zu Gender berücksichtigt. Die Massnahme wird nun ausgeweitet auf Angebote und Projekte mit Bezug zu allen Diversitätskategorien.
HF2: Personalauswahl und Beförderungen	3	laufend	Übersicht zu Frauenanteilen in Bewerbungsverfahren für Professuren und Dozenturen (Gleichstellungswebseite der Fakultät)	Regelmässige Aktualisierung	Dekanat	Dekanatsleiterin	2025-2028				
	4	laufend	Zielvorgabe für den Frauenanteil bei Neuanstellungen auf Professuren und Dozenturen - Die Fakultät strebt bei Neuanstellungen auf Professuren und Dozenturen im Zeitraum 2025-2028 einen Frauenanteil von mindestens 50% an. Dieses Ziel soll u.a. durch die unter Punkt 5 genannten Massnahmen "Verbesserung der Gleichstellungsarbeit in Struktur- und Berufungskommissionen" erreicht werden.	Frauenanteil von mindestens 50% bei Neuanstellungen	Fakultätskollegium	Dekan/Dekanin	2025-2028		<a href="https://www.unibe.ch/unibe/portal/content/e809/e810/e812/e1229562/e1229748/e1250854/e1250863/panel1250864/e1250865/e1250867/20.10.21_deutsch_AnstellungsleitfadenUnibe_ger.pdf">https://www.unibe.ch/unibe/portal/content/e809/e810/e812/e1229562/e1229748/e1250854/e1250863/panel1250864/e1250865/e1250867/20.10.21_deutsch_AnstellungsleitfadenUnibe_ger.pdf</a>		Die Massnahme berücksichtigt die Wegleitung "Anstellungsprozesse an der Universität Bern mit besonderer Berücksichtigung der Chancengleichheit" die am 15. Juni 2021 durch die Unileitung verabschiedet wurde. Diese fordert einen angemessenen Anteil beider Geschlechter auf allen Stufen und einen Frauenanteil auf Stufe Professur, der über dem Durchschnitt der Schweizer Universitäten liegt. Die Massnahme berücksichtigt neu auch die Neuanstellungen der Dozenturen.
	5	laufend	Verbesserung der Gleichstellungsarbeit in Struktur- und Berufungskommissionen - Standardisierte Formulierungen zu Gleichstellung in Ausschreibungen von Professuren und Dozenturen - Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung der Ausschreibung schreibt der/die Vorsitzende der Berufungskommission potentielle Kandidatinnen an mit Hinweis auf Ausschreibung und Aufforderung zu Bewerbung (wenn möglich werden hier auch andere Diversitätskategorien berücksichtigt). - Alle Mitglieder von Struktur- und Berufungskommissionen erhalten vom Dekanat Materialien zu Gleichstellung (Sammlung wird periodisch aktualisiert) - In jeder Struktur- und Berufungskommission gibt es ein Mitglied (auf Stufe Professur), das neben den allgemeinen Aufgaben auch mit der Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten beauftragt ist. Um den Auftrag dieses Mitglieds zu stärken, wird diese Person von der Fakultätsversammlung separat gewählt. Vor der Wahl erfolgt über das Dekanat eine Anfrage an alle auf Stufe Professur, wer bereit wäre, mit diesem Auftrag in der Kommission mitzuarbeiten. Der öffentliche Aufruf erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass für Gleichstellungsaspekte engagierte Personen in die Kommission gewählt werden.	Im Bericht der jeweiligen Berufungskommission wird über die Einhaltung der Vorgaben berichtet (inklusive Angabe, wieviele potentielle Kandidatinnen zur Bewerbung aufgefordert wurden). Die Vorgaben werden umgesetzt.	Fakultäre Kommission für Gleichstellung, Dekanat	Dekanatsleiterin	2025-2028				
HF3: Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	6	laufend	Habilitandinnen-Förderprogramm Das Förderprogramm wird ausgeweitet und umfasst neu neben Frauen auch Personen, die den Diversitätskategorien der Universität Bern angehören.	Anzahl eingereichte und bewilligte Anträge; Mittel wurden ausgeschöpft	Dekanat	Dekanatsleiterin	2025-2028			36'000	
	7	laufend	Lunch-Treffen mit Professorinnen Das Lunch-Treffen wird neu von rotierend von einem Institut ausgerichtet, um die Visibilität in allen Instituten zu fördern. Der/die Koordinator*in organisiert das Treffen in Zusammenarbeit mit der Vertretungsperson in der Kommission des jeweiligen Institutes. Teilnehmende Doktorierende können für die Teilnahme von drei Events (u.a. das Lunch-Treffen) und einer kurzen schriftlichen Reflexion ein ECTS Punkt erhalten.	1x pro Jahr im Herbstsemester	Fakultäre Kommission für Gleichstellung, Koordinatorin in Kollaboration mit der Gleichstellungsvertretung des jeweiligen Institutes.	Koordinatorin	2025-2028				
	8	neu	Unterstützung für neugewordene Eltern: - Die Massnahme unterstützt neugewordene Eltern, indem ihr Lehrpensum reduziert oder ihre Forschung unterstützt wird. Das Finanzierungsprogramm sollte niedrigschwellig zugänglich sein. Die Massnahme richtet sich allgemein an neugewordene Eltern, doch vor dem Hintergrund der Leaky Pipeline unterstützen sie insbesondere stillende Mütter, die im Rahmen eines Vollzeitpensums pro Tag 90 Minuten bezahlte Arbeitszeit zum Stillen oder Abpumpen Zeit erhalten sollen (Vgl. Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz, 5. Kapitel: Sonderschutz von Frauen, 1. Abschnitt: Beschäftigung bei Mutterschaft, Art. 60 Arbeitszeit und Stillzeit bei Schwangerschaft und Mutterschaft). - Antragsberechtigt sind Personen aller akademischen Stufen (d. h. Doktorat, Postdoktorat, Dozentur, Professur). - Bewerber*innen können 6 PP beantragen, um eine Person für ein Semester anzustellen, um eine Lehrveranstaltung (z.B. 1 Seminar mit 2 SWS) oder Forschungstätigkeiten zu unterstützen. - Die Finanzierung kann während dem ersten Lebensjahr des Kindes beantragt werden. - Antragsverfahren: Über die Vergabe entscheidet die Fakultätskommission. Finanzierungsvorschlag: Die Mittel werden in Abhängigkeit der Verfügbarkeit aus der Strategischen Fakultätsreserve gesprochen.	Anzahl eingereichte und bewilligte Anträge werden dokumentiert	Dekanat	Dekanatsleiterin	2025-2028		<a href="https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen/Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/broschueren_mutterschutz.html">https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen/Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/broschueren_mutterschutz.html</a> <a href="https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitsgesetz%20und%20Verordnungen/Wegleitung/en/Wegleitungen%201/ArGV1_art60.pdf.download.pdf/ArGV1_art60_de.pdf">https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitsgesetz%20und%20Verordnungen/Wegleitung/en/Wegleitungen%201/ArGV1_art60.pdf.download.pdf/ArGV1_art60_de.pdf</a>		
HF6: Respektvolles und inklusives Studien- und Arbeitsumfeld	9	laufend	Sichtbarmachen der Anlaufstellen bei Diskriminierung in Studium und Arbeit - Auf Gleichstellungswebseite universitäre, kantonale und andere Anlaufstellen auflisten - Auf Gleichstellungswebseite vermerken, dass alle Mitglieder der fakultären Kommission für Gleichstellung mögliche AnsprechpartnerInnen bei Anliegen zu Diskriminierung sind - Informationen werden im Newsletter verlinkt	Verlinkung auf Webseite umgesetzt und aktuell gehalten; Erfassung der Anzahl der Anfragen an Kommissionsmitglieder	Fakultäre Kommission für Gleichstellung, Koordinatorin	Koordinatorin	2025-2028				
	10	laufend	Chancengleichheit beim nichtwissenschaftlichen Personal - in Newsletter der fakultären Kommission für Gleichstellung berücksichtigen (z.B. auf Kursangebote für nichtwissenschaftliches Personal hinweisen, wie etwa Kurse zu Zeit- und Stressmanagement) - Ein Mitglied der fakultären Kommission für Gleichstellung ist AnsprechpartnerIn für nichtwissenschaftliches Personal	Berichterstattung über durchgeführte Aktivitäten und Anzahl der Anfragen an AnsprechpartnerIn	Fakultäre Kommission für Gleichstellung, Koordinatorin	Koordinatorin	2025-2028				
	11	neu	Harmonisierung des Nachteilsausgleich innerhalb der Fakultät Die Abläufe zum Erhalt des Nachteilsausgleich werden harmonisiert und transparent gemacht: - Abläufe sowie Checklists und benötigte Formulare auf den Websites der Institute und der Seite für Chancengleichheit der Fakultät auflisten - Geltungsdauer des Nachteilsausgleichs über die drei Institute vereinheitlichen	Informationen und Verlinkung auf der Webseite	Fakultäre Kommission für Gleichstellung, Studienberatung der drei Institute, Koordinatorin	Koordinatorin	2025-2028		<a href="https://www.unibe.ch/universitaet/portraet/selbstverstaendnis/chancengleichheit/themen/respektvolles_und_inklusives_studien_und_arbeitsumfeld/behinderung_und_chronische_krankheit/nachteilsausgleich/index_ger.html">https://www.unibe.ch/universitaet/portraet/selbstverstaendnis/chancengleichheit/themen/respektvolles_und_inklusives_studien_und_arbeitsumfeld/behinderung_und_chronische_krankheit/nachteilsausgleich/index_ger.html</a>		Die Harmonisierung und Transparenz der Nachteilsausgleichslehre lehnt sich an die von der Abteilung für Chancengleichheit der Universität Bern erarbeiteten Richtlinien an.
HF7: Kommunikation	12	laufend	Sichtbarkeit der Thematik Gleichstellung aufrechterhalten und weiter verbessern - Newsletter zu Gleichstellung, Gleichstellungswebseite der Fakultät, Schwarzes Brett - Kommunikation wird in Deutsch und Englisch geführt	1 Newsletter pro Semester, Newsletterarchiv, regelmäßige Aktualisierung von Webseite	Fakultäre Kommission für Gleichstellung, Koordinatorin	Koordinatorin	2025-2028				
Diversität: Alle Kategorien (Physische und psychische Beeinträchtigungen; Alter, Ethnische Herkunft; soziale Herkunft und Stellung; sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität)	13	neu	Informationsanlass zu Themen aus allen Diversitätskategorien im Frühlingsemester für alle Angehörigen der Fakultät - Der Anlass dient der Förderung des Wissens zu den verschiedenen Themen der Diversitätskategorien bei den Angehörigen der Fakultät - Informationsanlass bestehend aus einem Inputvortrag und einer Podiumsdiskussion mit verschiedenen Expert*innen zu einem Thema der Diversitätskategorien - Thema rotieren durch die verschiedenen Diversitätskategorien (d.h. Alter, Ethnische Herkunft, soziale Herkunft und Stellung, sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität)	1x pro Jahr im Frühlingsemester	Fakultäre Kommission für Gleichstellung, Koordinatorin	Koordinatorin	2025-2028				
Diversität: Physische und psychische Beeinträchtigungen	14	laufend	Berücksichtigung der Diversitätskategorie Körper und Psyche - Informationen zu Ressourcen und Unterstützungsmöglichkeiten: Newsletter zu Gleichstellung, Gleichstellungswebseite der Fakultät, Schwarzes Brett - Lunch-Treffen mit Professorinnen: Berücksichtigung von Themen mit Relevanz für die neuen Diversitätskategorien - Ein Mitglied der fakultären Kommission für Gleichstellung ist AnsprechpartnerIn zur Diversitätskategorie Körper und Psyche	Berichterstattung über durchgeführte Aktivitäten und Anzahl der Anfragen an AnsprechpartnerIn	Fakultäre Kommission für Gleichstellung, Koordinatorin	Koordinatorin	2025-2028				
	15	neu	Förderung der psychischen Gesundheit von Doktorierenden - Informationen zu den verschiedenen Angeboten E20/E21 der psychischen Gesundheit (u.a. Beratungsstelle Berner Hochschulen, Gesunde Universität Bern) auf Website und im Newsletter zu Gleichstellung hinzufügen - Kollaboration mit der Beratungsstelle der Berner Hochschulen aufbauen für die jährliche Durchführung von einem Workshop zur Förderung und Erhalt der psychischen Gesundheit während dem Doktorat	1 Newsletter pro Semester, regelmäßige Aktualisierung von Webseite, 1 Workshop pro Jahr	Fakultäre Kommission für Gleichstellung, Koordinatorin	Koordinatorin	2025-2028				
Diversität: Ethnische Herkunft (Sprache, Nationalität, Hautfarbe, Migrationserfahrung, Religion)	16	laufend	Berücksichtigung der Diversitätskategorie Ethnische Herkunft - Informationen zu Ressourcen und Unterstützungsmöglichkeiten: Newsletter zu Gleichstellung, Gleichstellungswebseite der Fakultät, Schwarzes Brett - Lunch-Treffen mit Professorinnen: Berücksichtigung von Themen mit Relevanz für die neuen Diversitätskategorien - Ein Mitglied der fakultären Kommission für Gleichstellung ist AnsprechpartnerIn zur Diversitätskategorie Ethnische Herkunft	Berichterstattung über durchgeführte Aktivitäten und Anzahl der Anfragen an AnsprechpartnerIn	Fakultäre Kommission für Gleichstellung, Koordinatorin	Koordinatorin	2025-2028				

Chancengleichheit