



b
**UNIVERSITÄT
BERN**

Vizerektorat Qualität

**Abteilung für die Gleichstellung von
Frauen und Männern**

Aktionsplan Gleichstellung 2013-16 der Universität Bern

Von der Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern am 14. Mai 2012 verabschiedet
Von der Universitätsleitung an ihrer Klausur vom 20.-22. August 2012 genehmigt

Bern, 6. September 2012

Impressum

Projektausschuss

Prof. Dr. Doris Wastl-Walter, Präsidentin Kommission für die Gleichstellung, Vizerektorin Qualität (Vorsitz)
Prof. Dr. Michael Gerfin, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät
Margrit Bischof, Philosophisch-humanwissenschaftliche Fakultät
Tamara Deluigi, Verband der Assistentinnen und Assistenten (VAA)
Letizia Carigiet, Studentinnenschaft der Universität Bern (SUB)

Projektleitung

Dr. Sibylle Drack, Leiterin Abteilung für die Gleichstellung

Projektteam

Sabine Höfler, Abteilung für die Gleichstellung (Projektkoordination)
Karin Beyeler und Claudia Willen, Abteilung für die Gleichstellung

Zitat

Aktionsplan Gleichstellung 2013-16 der Universität Bern. Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Bern (AfG), Bern. 25 S.
Kurzzitat: Aktionsplan Gleichstellung 2013-16

Ergänzende Dokumente

Anhang und Standortbestimmung Gleichstellung 2012

Abkürzungsverzeichnis

AfG	Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Bern
BPC	Bundesprogramm Chancengleichheit (auch BPCG 08-11/12 und SUK-Programm 2013-16)
CRUS	Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten
DCC	Dual Career Couples oder Doppelkarrierepaare
KfG	Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bern
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik
MJP	Mehrjahresplanung
RfG	Reglement für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Bern
SUK	Schweizerische Universitätskonferenz
UL	Universitätsleitung
UniG	Universitätsgesetz
UniSt	Universitätsstatut

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	4
2. Gleichstellungsstrategie.....	5
3. Gleichstellungsziele.....	6
4. Gleichstellungsmassnahmen.....	9
5. Qualitätssicherung und Controlling, Evaluation.....	18
6. Umsetzung.....	20

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Massnahmen 2013-16 zu Handlungsfeldern.....	10
Tabelle 2: Controlling und Berichterstattung zu Gleichstellung im Steuerungsprozess der Universität Bern.....	19

1. Einleitung

Die Universität Bern versteht Gleichstellung als einen wichtigen Grundsatz ihrer Tätigkeit und Aufgabenerfüllung. Mit dem vorliegenden Aktionsplan 2013-16 will sie die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität weiter vorantreiben. In ihrer Gleichstellungsstrategie setzt die Universität Bern die Schwerpunkte für die Jahre 2013-16. In folgenden 7 Handlungsfeldern hat sie Ziele und 50 Massnahmen definiert:

- Handlungsfeld 1: Institutionelle Verankerung von Gleichstellung und Qualitätssicherung
- Handlungsfeld 2: Chancengleichheit in Ernennungsverfahren
- Handlungsfeld 3: Frauenspezifische Nachwuchsförderung
- Handlungsfeld 4: Vereinbarkeit von Familie, Studium und Karriere
- Handlungsfeld 5: Horizontale Segregation, Studium, MINT
- Handlungsfeld 6: Diskriminierung
- Handlungsfeld 7: Information und Kommunikation

Die Ziele und Massnahmen des Aktionsplans basieren auf einer Standortbestimmung (siehe "Standortbestimmung Gleichstellung 2012"), welche die Situation der Gleichstellung an der Universität Bern dokumentiert, die statistische Entwicklung der Frauenanteile 2000-11 analysiert sowie eine Stärken-Schwächen-Analyse der bestehenden Situation für die einzelnen Handlungsfelder vornimmt.¹ Für die Umsetzung der konkreten Massnahmen und die Überprüfung der Zielerreichung legt der Aktionsplan für 2013-16 Finanzierung, Qualitätssicherung und Verantwortlichkeiten fest.

Der Aktionsplan 2013-16 unterstützt die Universität Bern bei der Verwirklichung der Gleichstellung:

- Er schafft zusammen mit dem Reglement für die Gleichstellung und der Gleichstellungsstrategie einen übergeordneten Rahmen für alle Gleichstellungsziele und Massnahmen.
- Er umfasst bestehende Instrumente und Massnahmen, wie die Ziele und Massnahmen der Fakultäten zur Erhöhung des Frauenanteils, sowie die Entwicklung neuer Massnahmen.
- Er stimmt universitäre und fakultäre Massnahmen aufeinander ab.
- Er legt die Verantwortlichkeiten bei der Umsetzung fest und schafft eine Grundlage, mit der Massnahmen gezielt vorangetrieben und die Zielerreichung überprüft werden können.
- Er macht Handlungsbedarf, Massnahmen und Fortschritte im Bereich der Gleichstellung sichtbar.

¹ Im Anhang befinden sich alle zusätzlichen Dokumente und Statistiken, die die Gleichstellungsarbeit an der Universität Bern dokumentieren.

2. Gleichstellungsstrategie

Die Universität Bern fördert die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in Studium, Forschung, Lehre und Dienstleistung, bei Berufung und Anstellung sowie im Rahmen der universitären Verwaltung.

- Sie verfügt über die nötigen Grundlagen, Strukturen und Massnahmen für eine verbindliche und wirksame Umsetzung dieser Aufgabe.
- Sie hat die Gleichstellung in ihrer Strategie verankert, verfolgt das im Leistungsauftrag des Regierungsrats festgehaltene Gleichstellungsziel und setzt die Vorgaben des Reglements für die Gleichstellung um.
- Die Universitätsleitung und die Fakultäten sowie die anderen Organisationseinheiten sind verantwortlich für die Verwirklichung der Gleichstellung.
- Das Instrument der Ziele und Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils an den Fakultäten wirkt als zentrales Instrument im Umsetzungs-, Planungs- und Steuerungsprozess.
- Abteilung und Kommission für die Gleichstellung beraten die Fakultäten und universitären Einheiten bei der Zielsetzung und der Umsetzung von Massnahmen.

Die Universität Bern beteiligt sich mit einem Aktionsplan Gleichstellung 2013-16 am vierten Bundesprogramm Chancengleichheit. Sie setzt sich darin zu sieben Handlungsfeldern Ziele und legt entsprechende Massnahmen fest.

- Sie erachtet die Nachwuchsförderung als zentrales Handlungsfeld für die Umsetzung der Gleichstellung an der Universität Bern.
- Besondere Akzente setzt sie in den Bereichen PostDoc-Förderung und Vereinbarkeit von Familie und Karriere.
- Bewährte Projekte und Massnahmen werden fortgesetzt und eine längerfristige Finanzierung wird angestrebt.
- Universitäre Massnahmen, welche die Abteilung für die Gleichstellung koordiniert und umsetzt, werden aus Mitteln der Mehrjahresplanung und des Bundesprogramms Chancengleichheit finanziert.
- Mit Massnahmenpools, welche aus dem Bundesprogramm Chancengleichheit und den Fakultäten gespeist werden, werden Massnahmen an den Fakultäten umgesetzt.

3. Gleichstellungsziele

Oberziel: Erhöhung des Frauenanteils

Universitäre Ziele:

- Die Universität Bern strebt eine Erhöhung des Frauenanteils des Gesamtbestands auf Stufe Professur auf 25 % und auf Stufe Assistenzprofessur auf 40 % an.

Fakultäre Ziele:

- Die Fakultäten legen alle fünf Jahre Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils für vorgegebene Qualifikationsstufen und Personalkategorien fest. Als Richtgrösse für die Festlegung der konkreten Ziele dient der Frauenanteil der jeweils unteren Hierarchie- oder Qualifikationsstufe. Als Basis für die Zielformulierung dienen die aktuellen Kennzahlen des Controllerdienstes. Handlungsbedarf besteht, wo der Frauenanteil unterhalb des CH-Durchschnitts liegt, weniger als 35 % beträgt, mehr als 65 % beträgt oder der Frauenanteil nach Statuspassagen abnimmt.

Ziele Handlungsfeld 1 Institutionelle Verankerung von Gleichstellung und Qualitätssicherung

Allgemeine Ziele:

- Die Universität Bern stellt die institutionelle Verankerung der Gleichstellung sicher.
- Die Universität Bern setzt die Vorgaben des Reglements für die Gleichstellung und den Aktionsplan 2013-16 um.

Unterziele:

- Der Aktionsplan Gleichstellung sowie das Instrument der „Ziele und Massnahmen der Fakultäten zur Erhöhung des Frauenanteils“ sind fest in die Planungs- und Steuerungsprozesse der Universität integriert.
- Der Umsetzungsplan Gleichstellung und bewährte universitäre Gleichstellungsmassnahmen sind in die Finanzplanung der Universität aufgenommen.
- Die AfG ist für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben und im Hinblick auf die Umsetzung eines Aktionsplans Gleichstellung 2013-16 mit den entsprechenden personellen Ressourcen ausgestattet.
- Jede Fakultät hat einen ständigen Ausschuss oder eine Kommission Gleichstellung, welche unter Einbezug der Institute die Umsetzung der Ziele und Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils begleitet.

Ziele Handlungsfeld 2 Chancengleichheit in Ernennungsverfahren

Allgemeines Ziel:

- Die Universität Bern gewährleistet die Chancengleichheit in Ernennungsverfahren.

Unterziele:

- In Ernennungsverfahren arbeiten Beauftragte mit, die das Gleichstellungsanliegen einbringen und auf die Chancengleichheit der Bewerberinnen und Bewerber achten.
- Mit der Integration von Gleichstellungsaspekten in ein allgemeines Berufungsmanagement ist ein geschlechtergerechtes Berufungsmanagement sichergestellt.
- Ein Monitoring dokumentiert die Entwicklung des Frauenanteils im Verfahren zur Besetzung einer Professur oder einer Assistenzprofessur.

Ziele Handlungsfeld 3 Frauenspezifische Nachwuchsförderung

Allgemeine Ziele:

- Die Universität Bern fördert eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter auf allen akademischen Stufen.
- Die Universität Bern strebt bei den weiblichen Nachwuchskräften eine Zunahme des Frauenanteils auf denjenigen Stufen an, auf denen Frauen untervertreten sind.
- Die frauenspezifische Nachwuchsförderung ist Bestandteil der allgemeinen universitären Nachwuchsförderung.
- Für die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses bietet die Universität Bern spezifische Angebote an.

Unterziele:

- Nachwuchswissenschaftlerinnen ab Stufe Postdoc/Habilitation werden mit spezifischen Massnahmen und Angeboten gefördert.
- Doktorandinnen werden mit Mentoring bei der Laufbahnplanung und der wissenschaftlichen Vernetzung unterstützt.
- Studentinnen werden motiviert und frühzeitig über Laufbahnperspektiven in der Wissenschaft informiert.

Ziele Handlungsfeld 4 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Karriere

Allgemeine Ziele:

- Die Universität Bern fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Familie und Studium.

Unterziele:

- Die Universität Bern bietet ein angemessenes und flexibles Kinderbetreuungsangebot.
- Die Universität Bern entwickelt flexible Modelle für Arbeitszeit und Arbeitsorganisation und erleichtert die Vereinbarkeit von Studium und Familie.

- Die Fortsetzung von akademischen Karrieren wird durch Entlastungsmassnahmen für Nachwuchsforschende mit Kindern gefördert.

Ziele Handlungsfeld 5 Horizontale Segregation, Studium, MINT

Allgemeines Ziel:

- Die Universität Bern fördert eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter in allen Fachbereichen.

Unterziele:

- Die Universität Bern sensibilisiert für die Gleichstellung bei der Studienwahl und im Studium.
- Die Universität Bern tritt mit spezifischen Angeboten der geschlechterstereotypen Fächerwahl entgegen, insbesondere in den MINT-Fächern.

Ziele Handlungsfeld 6 Diskriminierung

Allgemeines Ziel

- Die Universität Bern trifft Massnahmen gegen jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Unterziele:

- Die Universität Bern setzt sich präventiv gegen sexuelle Belästigung ein, sie hat Ansprechstellen und ergreift gegen belästigende Personen Sanktionen.
- Die Universität Bern gewährleistet die sprachliche Gleichbehandlung von Frau und Mann.

Ziele Handlungsfeld 7 Information und Kommunikation

Allgemeines Ziel:

- Gleichstellung ist als wichtiges Ziel der Universität Bern gegen innen und aussen sichtbar.

Unterziele:

- Die Angehörigen der Universität Bern haben Zugang zu relevanter Information und Beratung im Bereich universitäre Gleichstellung.
- Gleichstellung ist als Thema der Personal- und Förderpolitik der Universität Bern in den Informations- und Kommunikationsgefässen der Universität präsent.

4. Gleichstellungsmassnahmen

Massnahmen 2013-16 pro Handlungsfeld

Die Massnahmentabelle 2013-16 umfasst die zu den einzelnen Handlungsfeldern konkretisierten Massnahmen. Sie hält fest, ob es sich um eine laufende oder eine neue Massnahme handelt, sie legt Federführung/Zuständigkeiten fest sowie die geplante Terminierung 2013-16. Die Tabelle unterscheidet zwischen universitären und fakultären Massnahmen.

→ Tabelle 1: Massnahmen 2013-16 zu Handlungsfeldern, siehe folgende Seiten

Fakultäre Massnahmen 2012

In einer separaten Tabelle werden die Massnahmen zu den einzelnen Handlungsfeldern aufgeführt, die aktuell 2012 an den Fakultäten umgesetzt werden. Da der Prozess der Verabschiedung von fakultären Zielen und Massnahmen gestaffelt erfolgt und nicht alle Fakultäten im selben Jahr neue Ziele und Massnahmen verabschieden, gibt es für die fakultären Massnahmen keine Tabelle für die gesamte Planungsperiode 2013-16.

→ Anhang C.7, Übersicht fakultäre Massnahmen 2012

Tabelle 1: Massnahmen 2013-16 zu Handlungsfeldern

Massn. Nr.	laufend /neu	Beschrieb Massnahme	Federführung, Zuständigkeit	Umsetzung			
				2013	2014	2015	2016
Handlungsfeld 1 Institutionelle Verankerung von Gleichstellung und Qualitätssicherung							
1	l	Umsetzung der vorgesehenen Massnahmen zur institutionellen Verankerung und Qualitätssicherung gemäss Universitätsgesetz, Universitätsstatut und Reglement für die Gleichstellung.	Diverse gemäss RfG	x	x	x	x
2	l	Finanzierung von Gleichstellungsmassnahmen: Die Universität nimmt den Aktionsplan Gleichstellung und bewährte universitäre Gleichstellungsmassnahmen in ihre Finanzplanung auf.	UL	x	x	x	x
3	n	Abstimmung Leistungsauftrag mit den Zielen im Aktionsplan: Bei der Erarbeitung des neuen Leistungsauftrags ab 2014 werden Ziele und Indikatoren zu Gleichstellung auf die Ziele im Aktionsplan und die Ziele und Massnahmen der Fakultäten abgestimmt.	UL in Zusammenarbeit mit AfG	x			
4	n	Integration der Gleichstellung in die Strategie der Universität Bern: Gleichstellung ist Bestandteil der Strategie der Universität Bern und das Instrument der Ziele und Massnahmen der Fakultäten zur Erhöhung des Frauenanteils ist Bestandteil der Leistungsvereinbarungen der Universitätsleitung mit den Fakultäten.	UL	x	x	x	x
5	l	Grundauftrag Abteilung für die Gleichstellung: Die AfG wird für die Erfüllung ihrer Aufgaben mit entsprechenden personellen Ressourcen ausgestattet.	UL	x	x	x	x
6	l	Koordination Umsetzung: Die AfG koordiniert die Umsetzung des Aktionsplans.	AfG	x	x	x	x
7	n	Überprüfung Umsetzung: Die Instrumente zu den Zielen und Massnahmen der Fakultäten werden überprüft und an den Aktionsplan angepasst. Die Umsetzung des Reglements für die Gleichstellung und der beschlossenen Massnahmen wird im Rahmen der Evaluation des Aktionsplans evaluiert (Vergl. Evaluation).	AfG	x	x	x	x
8	l	Ziele und Massnahmen der Fakultäten: Die Fakultäten definieren alle 5 Jahre Ziele und Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils, nehmen eine Standortbestimmung vor und überprüfen sie nach 4 Jahren (Vergl. Controlling).	Fakultäten	x	x	x	x
9	l/n	Gleichstellungsstrukturen an Fakultäten: An den Fakultäten gibt es Gleichstellungsstrukturen oder -organe, welche unter Einbezug der Institute die Umsetzung der Gleichstellung fördern und die Umsetzung der Ziele und Massnahmen der Fakultäten begleiten.	Fakultäten	x	x	x	x

Massn. Nr.	laufend /neu	Beschrieb Massnahme	Federführung, Zuständigkeit	Umsetzung			
				2013	2014	2015	2016
10	I	Weitere fakultäre Massnahmen finden sich in → Anhang C.3 Ziele und Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils der einzelnen Fakultäten.	Fakultäten	x	x	x	x
Handlungsfeld 2 Chancengleichheit in Ernennungsverfahren							
11	I	Umsetzung der vorgesehenen Massnahmen zu Chancengleichheit in Ernennungsverfahren gemäss Reglement für die Gleichstellung (RfG Art. 7 bis 11, 14), siehe Anhang A.4, Leitfaden Chancengleichheit in Ernennungsverfahren.	UL, Fakultäten gemäss RfG	x	x	x	x
12	I	Mitwirkung von Gleichstellungsbeauftragten: Eine Mitarbeiterin der Abteilung für die Gleichstellung hat als Beobachterin ohne Stimmrecht Einsitz in Ernennungskommissionen.	AfG	x	x	x	x
13	n	Ergänzende Mitwirkungspraxis: Geprüft wird z.B. ob Fakultätsangehörige als Qualitätsbeauftragte Einsitz in die Verfahren nehmen und neben Gleichstellungs- auch allgemeine Qualitätsaspekte verfolgen könnten.	KfG	x	x	x	x
14	n	Überarbeitung Ernennungsprozedere: Umsetzung eines geschlechtergerechten Berufungsmanagements, indem Gleichstellungsaspekte in ein allgemeines Berufungsmanagement integriert werden.	UL, KfG, AfG	x	x	x	x
15	n	Verbesserung Monitoring in Ernennungsverfahren: Die Universität Bern prüft Möglichkeiten zur Verbesserung, z.B. durch eine zentrale Datenbank, in der Angaben zur Entwicklung des Frauenanteils im Verfahren festgehalten werden.	UL, Abt. Personal	x	x	x	x
16	I/n	Mitwirkungspraxis Medizinische Fakultät: Ein Fakultätsmitglied mit Stimmrecht hat als Gleichstellungsbeauftragte Einsitz in Ernennungskommissionen und arbeitet neu auch in Strukturkommissionen mit.	Med. Fakultät, fak. Kommission Gleichstellung	x	x	x	x
17	I	Weitere fakultäre Massnahmen finden sich in Anhang C.3 Ziele und Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils der einzelnen Fakultäten.	Fakultäten	x	x	x	x

Massn. Nr.	laufend /neu	Beschrieb Massnahme	Federführung, Zuständigkeit	Umsetzung			
				2013	2014	2015	2016
Handlungsfeld 3 Frauenspezifische Nachwuchsförderung							
18	I	Umsetzung der vorgesehenen Massnahmen zur speziellen Förderung des weiblichen Nachwuchses gemäss Universitätsgesetz (UniG Art. 12 Abs. 2), Universitätsstatut (UniSt Art. 9), und dem Reglement für die Gleichstellung (RfG Art. 13 und 20). RfG: Gezielte Förderung von Frauen in ihrer universitären Laufbahn; öffentliche Ausschreibung von Mittelbaustellen; spezifische Weiterbildungsangebote.	Diverse gemäss RfG	x	x	x	x
19	I	Information und Beratung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	AfG	x	x	x	x
20	I	Koordination und Begleitung der Mentoringprogramme für Wissenstransfer und Qualitätssicherung	AfG	x	x	x	x
21	I	Kursprogramm der Abteilung für die Gleichstellung	AfG	x	x	x	x
22	I	Nationales Angebot für fortgeschrittene Doktorandinnen und Postdoktorandinnen: Mentoring Deutschschweiz	AfG	x	x	x	x
23	n	Angebot für Nachwuchswissenschaftlerinnen ab Stufe Postdoc/Habilitandinnen: Entwicklung und Umsetzung eines Angebots, welches das bestehende Angebot zielgruppenspezifisch ergänzt (Mentoring, Kurse).	AfG	x	x	x	x
24	I	Angebot für Studentinnen:womentoring der SUB und Kurse der AfG motivieren Studentinnen und informieren sie frühzeitig über Laufbahnperspektiven in der Wissenschaft.	SUB, AfG	x	x	x	x
25	I	Massnahmen im Rahmen der Ziele und Massnahmen der Fakultäten zur Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen <i>Mentoring und individuelle Förderung</i> . Die Fakultäten erhalten Mittel aus dem Bundesprogramm Chancengleichheit mit der Auflage, bewährte Massnahmen in der Regel mit 50% eigenen Mitteln mitzufinanzieren und diese stetig zu erhöhen.	Fakultäten, KfG, AfG	x	x	x	x

Massn. Nr.	laufend /neu	Beschrieb Massnahme	Federführung, Zuständigkeit	Umsetzung			
				2013	2014	2015	2016
26	I	Mentoring: Fünf Fakultäten führen 2012 Mentoringprogramme durch. <i>Mentoring phil.nat</i> (seit 2002) für Masterstudentinnen und Doktorandinnen. <i>WISO-Mentoring</i> (seit 2010) für Doktorandinnen. <i>VetMent</i> Kooperationsprojekt Vetsuisse Bern und Zürich (seit 2010) für Doktorand/innen Postdoktorand/innen, Habilitand/innen. <i>Mentoring Theologie</i> (seit 2012) für Doktorandinnen und Postdocs. <i>Mentoring Medizin</i> (seit 2012) für Fortgeschrittene Studierende, Doktorierende, Assistenz- und Oberärzt/innen.	Fakultäten: Theolog., WISO, Phil.-nat., Vetsuisse, Med.	x	x	x	x
27	I	Individuelle Förderung: Zwei Fakultäten unterstützen 2012 Nachwuchswissenschaftlerinnen in ihrer Karriere.	Fakultäten: WISO, Phil.-hum.	x	x	x	x
28	I	Weitere fakultäre Massnahmen finden sich in → Anhang C.3 Ziele und Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils der einzelnen Fakultäten.	Fakultäten	x	x	x	x
Handlungsfeld 4 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Karriere							
29	I	Umsetzung der vorgesehenen Massnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Studium und Karriere gemäss Universitätsstatut (UniSt Art. 9), und dem Reglement für die Gleichstellung (RfG Art. 14 bis 17). RfG: Stellenbewerbungen: Keine Benachteiligung aufgrund von Erziehungs- und Betreuungsaufgaben und daraus folgenden Unterbrüchen; flexible Modelle für Arbeitszeit und -organisation; ausreichendes Angebot an Kinderbetreuungsplätzen.	Diverse gemäss RfG	x	x	x	x
30	I	Kinderbetreuungsangebot: Platzangebot in Kooperation mit PH und FH-Bern.	Stiftung KIHOB	x	x	x	x
31	n	Flexibles Kinderbetreuungsangebot: Prüfung und Entwicklung eines flexiblen Kinderbetreuungsangebots (Randzeiten, Notfälle/Krankheit) und Finanzierung von zusätzlicher Kinderbetreuung für Nachwuchsforschende mit Kindern.	AfG in Zusammenarbeit mit Stiftung KIHOB	x	x	x	x
32	I/n	Familienfreundliche Universität: Sensibilisierung und Entwicklung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen.	AfG, Abt. Personal, Rechtsdienst	x	x	x	x
33	I	Information und Beratung zum Thema Vereinbarkeit.	AfG	x	x	x	x
34	I	Dual Career Couples: Informationsservice für neu ankommende Paare.	Welcome Center	x	x	x	x

Massn. Nr.	laufend /neu	Beschrieb Massnahme	Federführung, Zuständigkeit	Umsetzung			
				2013	2014	2015	2016
35	I	Massnahmen im Rahmen der Ziele und Massnahmen der Fakultäten zur Erhöhung des Frauenanteils zur <i>Entlastung von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Betreuungspflichten</i> . Die Fakultäten erhalten Mittel aus dem Bundesprogramm Chancengleichheit mit der Auflage, die Massnahmen in der Regel mit 50% eigenen Mitteln mitzufinanzieren und diese stetig zu erhöhen.	Fakultäten, KfG, AfG	x	x	x	x
36	I	Entlastung von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Betreuungspflichten: Vier Fakultäten unterstützen 2012 Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Betreuungspflichten.	Fakultäten: Vetsuisse Bern, Phil.-hist., RW, Phil.-nat.	x	x	x	x
37	I	Weitere fakultäre Massnahmen finden sich in → Anhang C.3 Ziele und Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils der einzelnen Fakultäten.	Fakultäten	x	x	x	x

Massn. Nr.	laufend /neu	Beschrieb Massnahme	Federführung, Zuständigkeit	Umsetzung			
				2013	2014	2015	2016
Handlungsfeld 5 Horizontale Segregation, Studium, MINT							
38	I	Umsetzung der vorgesehenen Massnahmen zu horizontaler Segregation, Studium, MINT gemäss Reglement für die Gleichstellung (RfG Art. 1 und 18). RfG: Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in sämtlichen universitären Bereichen; spezielle Veranstaltungen in Studienfächern mit geringem Frauenanteil.	Diverse gemäss RfG	x	x	x	x
39	I	Massnahmen im Rahmen der Ziele und Massnahmen der Fakultäten zur Erhöhung des Frauenanteils zur <i>Sensibilisierung für die Gleichstellung bei der Studienwahl und im Studium</i> . Die Fakultäten erhalten Mittel aus dem Bundesprogramm Chancengleichheit mit der Auflage, die Massnahmen in der Regel mit 50% eigenen Mitteln mitzufinanzieren und diese stetig zu erhöhen.	Fakultäten, KfG, AfG	x	x	x	x
40	I	Schnuppertag für Mittelschülerinnen an der Philosophisch-naturwissenschaftlichen Fakultät	Phil.-nat. Fakultät, AfG	x	x	x	x
41	n	Im MINT-Bereich werden mögliche Kooperationen (Schweizerische Wissenschaftsolympiaden, kantonale MINT-Offensive) geprüft.	AfG	x	x	x	x
42	n	Nationaler Zukunftstag: Aktivitäten im Rahmen des Nationalen Zukunftstags, der jeweils im November stattfindet, werden geprüft, damit Mädchen und Jungen untypische Arbeitsfelder und Fachbereiche kennenlernen können.	AfG, GS, Abt. Personal, Fakultäten	x	x	x	x

Massn. Nr.	laufend /neu	Beschrieb Massnahme	Federführung, Zuständigkeit	Umsetzung			
				2013	2014	2015	2016
Handlungsfeld 6 Diskriminierung							
43	I	Umsetzung der vorgesehenen Massnahmen gegen Diskriminierung gemäss Universitätsstatut (UniSt Art. 9, Abs. 2), und dem Reglement für die Gleichstellung (RfG Art. 21 bis 22). RfG: Keine Duldung von sexistischem Verhalten oder sexueller Belästigung; Verwendung von geschlechtergerechter Sprache.	Diverse gemäss RfG	x	x	x	x
44	I	Informations- und Beratungsangebot zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und im Studium	Ansprechstelle Kanton, Beratungsstelle	x	x	x	x
45	I	Prävention sexuelle Belästigung: Die Universität Bern setzt für ihre Angehörigen (Mitarbeitende und Studierende) die Präventionskampagnen des Kantons fort und stellt so Schulung und wiederholte Kommunikation sicher.	UL, Abt. Personal	x	x	x	x
46	I	Information und Beratung zu geschlechtergerechter Sprache	AfG	x	x	x	x
47	n	Leitfaden geschlechtergerechte Sprache: Die Universität Bern bekennt sich gegen innen und gegen aussen mit einem Sprachleitfaden zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frau und Mann.	UL, KfG, AfG, Abt. Kommunikation	x	x		

Massn. Nr.	laufend /neu	Beschrieb Massnahme	Federführung, Zuständigkeit	Umsetzung			
				2013	2014	2015	2016
Handlungsfeld 7 Information und Kommunikation							
48	l	Öffentlichkeitsarbeit, Information, Beratungen und Kurse: Die AfG informiert und berät zu universitärer Gleichstellung und zu den einzelnen Handlungsfeldern.	AfG	x	x	x	x
49	n	Überarbeitung der Homepage: Die Homepage der AfG wird im Rahmen der Neukonzeption der Homepage der Universität mit leichterem Zugang für die Zielgruppen und entsprechender Organisation der Informationen überarbeitet.	AfG, Abt. Kommunikation	x	x		
50	n	Kommunikation Aktionsplan 2013-16: Die AfG, die KfG und die Fakultäten informieren mit Veranstaltungen und eigenen Publikationen zu den Handlungsfeldern im Aktionsplan 2013-16.	AfG, KfG, Fakultäten	x	x	x	x

5. Qualitätssicherung und Controlling, Evaluation

Controlling im Rahmen der Steuerung der Universität Bern

Die Überprüfung des Zielerreichungsstands erfolgt im Rahmen des Steuerungsprozesses der Universität Bern.

Überprüfung der universitären Ziele:

- Der Zielerreichungsstand wird jährlich im Rahmen des Umsetzungsberichts Strategie und des Leistungsberichts zuhanden des Regierungsrats überprüft und analysiert.

Überprüfung der fakultären Ziele:

- Die Entwicklung des Frauenanteils auf allen Stufen und in den einzelnen Fachbereichen wird von den Fakultäten regelmässig anhand von Kennzahlen im Rahmen der Ziele und Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils überprüft und analysiert.
- Alle fünf Jahre berichten die Fakultäten über die Umsetzung der Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils und formulieren neue Ziele und Massnahmen.

Für das Controlling erhobene Zahlen:

- Kennzahlen „Ziele und Massnahmen der Fakultäten zur Erhöhung des Frauenanteils“: Abschlüsse (Lizentiat, BA, MA, Doktorat, Habilitation) und Mitarbeitende (Personalgruppen und Personalkategorien) nach Fakultät/Fachbereich und Geschlecht
- Erhebungen Bundesprogramm Chancengleichheit: Anstellungen ausserordentliche/ordentliche und Assistenzprofessuren nach Geschlecht (Gesamtbestand und Neuanstellungen)
- Massnahme Monitoring Ernennungsverfahren: Entwicklung des Frauenanteils in Ernennungsverfahren
- Umsetzungsbericht Strategie 2012: Entwicklung des Frauenanteils bei den Professuren nach Fakultät und im Schweizer Vergleich
- Jahresbericht Universität Bern: Angaben zu Personal und Studierenden nach Geschlecht und Fakultät

Reporting und Berichterstattung im Rahmen des Bundesprogramms Chancengleichheit

Das jährliche Reporting über den Umsetzungsstand der im vorliegenden Aktionsplan beschlossenen Massnahmen wird auf der Grundlage der Berichterstattung, die im Rahmen der universitären Steuerung der Universität Bern erfolgt, und im vom Bundesprogramm vorgesehenen Rahmen vorgenommen.

Evaluation

Eine Evaluation der Umsetzung des Aktionsplans 2013-16 sowie des Reglements für die Gleichstellung, das seit 1995 besteht, ist für die Jahre 2015 und 2016 vorgesehen. In diesem Rahmen werden auch die Perspektiven für die Gleichstellungsarbeit an der Universität Bern nach 2016 aufgezeigt.

→ Tabelle 3: Controlling und Berichterstattung zu Gleichstellung im Steuerungsprozess der Universität Bern, siehe folgende Seite

6. Umsetzung

Grundlagen

Grundlage für die Umsetzung bildet die Tabelle mit den Massnahmen 2013-16 und die Übersicht der Gleichstellung im Steuerungsprozess der Universität Bern.

Rollen und Verantwortungen

Universitätsleitung

- genehmigt den Aktionsplan 2013-16,
- setzt die universitären Massnahmen im Zuständigkeitsbereich der Universitätsleitung um,
- überprüft die Zielerreichung der Fakultäten im Rahmen der Strategiegespräche.

Kommission für die Gleichstellung (KfG)

- berät und nimmt Stellung zu den Zielen und Massnahmen der Fakultäten,
- überprüft und begleitet die Umsetzung der universitären Massnahmen und setzt dazu unter Einbezug der AfG entsprechende Ausschüsse ein,
- entscheidet in der Regel über die Verwendung der vorgesehenen Mittel aus dem Bundesprogramm Chancengleichheit zur Unterstützung der Umsetzung von Massnahmen an den Fakultäten.

Abteilung für die Gleichstellung (AfG)

- koordiniert die Aktivitäten, erstellt eine Jahresplanung für die Umsetzung des Aktionsplans zuhanden der KfG und die Berichterstattung,
- entscheidet über die Verwendung der vorgesehenen Mittel zur Umsetzung der universitären Massnahmen,
- setzt universitäre Massnahmen im Zuständigkeitsbereich der AfG unter Einbezug weiterer Stellen um,
- berät und begleitet die Fakultäten bei der Umsetzung fakultärer Massnahmen.

Fakultäten

- beschliessen alle fünf Jahre neue Ziele und Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils,
- setzen einen ständigen fakultären Ausschuss oder eine Kommission Gleichstellung ein,
- stellen eine längerfristige Fortsetzung bewährter Massnahmen sicher.

Fakultäre/r Ausschuss oder Kommission Gleichstellung

- besteht aus dem Mitglied der Kommission für die Gleichstellung und mindestens zwei weiteren Personen der Fakultät,
- ist verantwortlich für die Umsetzung der mit Mitteln aus dem Bundesprogramm finanzierten Massnahmen,
- begleitet unter Einbezug der Institute die Umsetzung der Ziele und Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils.

Stärken-Schwächen-Analyse zum Aktionsplan Gleichstellung 2013-16 der Universität Bern

Handlungsfeld 1: Institutionelle Verankerung von Gleichstellung und Qualitätssicherung

Stärken:

- Die Universität verfügt über gute rechtliche Grundlagen und wirksame Instrumente.
- Die Verbindlichkeit der „Ziele und Massnahmen der Fakultäten zur Erhöhung des Frauenanteils“ konnte verstärkt werden. Gleichstellung wurde in den Fakultäten stärker verankert, und die Thematik wurde in die Strategiegespräche der Universitätsleitung mit den Fakultäten aufgenommen.
- Seit 2012 besteht eine Anbindung des Themas Gleichstellung und der AfG an das Vizerektorat Qualität. Die Vertretung von Gleichstellungsanliegen innerhalb der Universitätsleitung ist dadurch gewährleistet.

Schwächen:

- Das Reglement für die Gleichstellung wird nicht in allen Bereichen durchgesetzt.
- Eine umfassende Gleichstellungsstrategie, die sich auch in den strategischen Zielen der Universität niederschlägt, fehlt bisher.
- Ohne zusätzliche Mittel aus der Mehrjahresplanung der Universität und dem Bundesprogramm Chancengleichheit reichen die personellen Ressourcen für die Gleichstellungsarbeit nicht aus.

Handlungsfeld 2: Chancengleichheit in Ernennungsverfahren

Stärken:

- Die Universität Bern hat verbindliche Vorgaben zur Sicherung der Chancengleichheit in Ernennungsverfahren.
- Gemäss Reglement für die Gleichstellung wirken Mitarbeiterinnen der AfG als Beobachterinnen ohne Stimmrecht in Ernennungsverfahren mit und verfassen einen Mitbericht zuhanden der jeweiligen Fakultät und der Universitätsleitung.

Schwächen:

- An der Universität Bern fehlt ein einheitliches Berufungsmanagement, in welches Gleichstellungsanliegen integriert werden können.
- Aufgrund der zahlreichen Ernennungsverfahren ist die Mitwirkung von Gleichstellungsbeauftragten nicht in allen Ernennungskommissionen möglich.

Handlungsfeld 3: Frauenspezifische Nachwuchsförderung

Stärken:

- Die Universität Bern setzt mit Kursen, Mentoringprogrammen und individueller Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen eine grosse Bandbreite an universitären und fakultären Massnahmen im Bereich frauenspezifische Nachwuchsförderung um.
- Die Angebote ergänzen sich, sind aufeinander abgestimmt und setzen da an, wo Handlungsbedarf ist. So besteht für die Mehrzahl von Fachbereichen und Stufen ein Mentoringprogramm.

Schwächen:

- Es fehlt eine Koppelung der frauenspezifischen Nachwuchsförderung an die allgemeine universitäre Nachwuchsförderung.

- Eine vollständige finanzielle Verankerung der Massnahmen an den Fakultäten konnte bislang nicht gewährleistet werden.

Handlungsfeld 4: Vereinbarkeit von Familie, Studium und Karriere

Stärken:

- Mit der Erweiterung des Platzangebots um 25% (2012) verfügt die Universität Bern über ein gutes Kinderbetreuungsangebot. Mit der Stiftung KIHOB verfügt sie zudem über eine Struktur für einen zukünftigen Ausbau des flexiblen Betreuungsangebots.
- Durch Beratungen können Probleme frühzeitig erkannt und durch das Nutzen von Handlungsspielräumen gleichstellungsorientierte Lösungsansätze gesucht werden.

Schwächen:

- Die Vereinbarkeitsthematik ist weder im Allgemeinen noch im Speziellen, z.B. auf Postdoc-Stufe, in die Förderpolitik der Universität Bern einbezogen.
- Eine Steuerung im Sinne eines Gendermainstreamings insbesondere in der universitären Personal- und Nachwuchsförderungspolitik fehlt.

Handlungsfeld 5: Horizontale Segregation, Studium, MINT

Stärken:

- An Fakultäten mit tiefem Frauenanteil konnten spezifische Massnahmen zur Förderung von Frauen aufgebaut werden.

Schwächen:

- Es gibt keine spezifischen Massnahmen im Bereich gendergerechte Lehre oder genderbewusste Didaktik.
- Bisher existieren keine Massnahmen für Fächer mit besonders tiefem Männeranteil.

Handlungsfeld 6: Diskriminierung

Stärken:

- Den Angehörigen der Universität Bern stehen seit 2010 externe Ansprechstellen im Falle von sexueller Belästigung beratend und unterstützend zur Seite.

Schwächen:

- Es fehlt eine zielgruppenspezifische Anpassung von bestehenden Präventionskampagnen des Kantons an die Bedingungen der Universität.

Handlungsfeld 7: Information und Kommunikation

Stärken:

- Die Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen und die Sichtbarkeit von Gleichstellungsangeboten wird über Informationen, Publikationen, Beratungstätigkeiten und Kurse der AfG sichergestellt.

Schwächen:

- Das Zielpublikum ist aufgrund fehlender universitätsinterner Verteilkanäle und Plattformen teilweise schwer erreichbar.