



b
**UNIVERSITÄT
BERN**

Vizerektorat Qualität

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

Chancengleichheit an der Universität Bern Aktionsplan 2021-24

Juli 2021

Abteilung für die Gleichstellung von
Frauen und Männern
Hochschulstrasse 6
CH-3012 Bern
info@afg.unibe.ch
www.gleichstellung.unibe.ch



b
**UNIVERSITÄT
BERN**

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

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Handlungsbedarf	1
3. Massnahmen Aktionsplan Chancengleichheit 2021-24.....	11
4. Qualitätssicherung, Controlling und Evaluation	21
Abkürzungsverzeichnis	22
ANHANG: Chancengleichheitspläne der Fakultäten und Zentren	23

Abteilung für die Gleichstellung von
Frauen und Männern
Hochschulstrasse 6
CH-3012 Bern
info@afg.unibe.ch
www.gleichstellung.unibe.ch

1. Einleitung

In ihrer Strategie 2030 hält die Universität Bern folgende Grundsätze fest: Die Universität setzt sich für die Förderung von Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern der Universitätsangehörigen ein, ist bestrebt Zugangshürden abzubauen und fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Care-Verpflichtungen. Für die Universität sind die vielfältigen Perspektiven der Universitätsangehörigen ein wesentlicher Bestandteil von Exzellenz in Forschung, Lehre und Verwaltung. Die Förderung von Chancengleichheit stellt als Querschnittsthema eine Führungsaufgabe auf allen Stufen dar. Diversitätskategorien neben Geschlecht sind physische und psychische Beeinträchtigung, Alter, ethnische Herkunft (Sprache, Nationalität, Hautfarbe, Migrationserfahrung, Religion), soziale Herkunft und Stellung, sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität. Die Universität Bern setzt sich zur Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Förderung der Chancengleichheit folgende Ziele:

- Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Förderung von Chancengleichheit aller Universitätsangehörigen wird von allen aktiv umgesetzt.
- Zur Umsetzung von Gleichstellungs- und Chancengleichheitszielen verfügen die Universität und die universitären Einheiten (Fakultäten, Zentren) über Chancengleichheitspläne.
- Auf allen Stufen (orientiert am Geschlechteranteil der darunterliegenden Stufen) findet sich ein angemessener Anteil von Frauen und Männern.
- Die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Care-Verpflichtungen ist für alle möglich.
- Förderung von Geschlechter- und Diversitätsforschung ist nachhaltig innerhalb der Universität verankert.

Aus diesen Zielen ergeben sich sieben Handlungsfelder, in welche die universitäre Chancengleichheitsarbeit eingebettet ist:

- HF1: Verankerung Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern
- HF2: Personalauswahl und Beförderungen
- HF3: Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen
- HF4: Beruf, Studium und Care
- HF5: Studienwahl und Zugang zum Studium
- HF6: Respektvolles und inklusives Studien- und Arbeitsumfeld
- HF7: Kommunikation

2. Handlungsbedarf

Im Folgenden wird aufgrund einer IST-SOLL-Analyse der Handlungsbedarf pro Handlungsfeld beschrieben. Die konkreten Massnahmen 2021-24 sind in der Massnahmen-Tabelle (ab Seite 11) festgehalten.

HF 1: Verankerung Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern

IST-Zustand

Die letzten Jahre standen ganz klar unter den beiden Sternen "Konsolidierung" und "Kooperationen": 2016 hat die Universitätsleitung die Grundausrüstung der AfG übernommen, wie auch die Kosten für das Nachwuchsförderprogramm COMET, die Finanzierung der fakultären Gleichstellungspläne sowie die Pools für die

Dual Career Beratung und die Postdoc-Coachings. Ein weiterer Meilenstein ist die deutliche Zunahme an formellen und informellen Gleichstellungsgremien in den verschiedenen Einheiten und an Gleichstellungs-Engagierten (Umfrage zu Beginn und am Ende der Aktionsplan-Laufzeit). Hier hat sicher auch der Frauenstreik 2019 eine entscheidende Rolle gespielt. Eine grosse Rolle haben die zahlreichen Kooperationen gespielt: In insgesamt sechs Kooperationsprojekte war die Universität Bern eingebunden, beim Projekt chance_be war sie Leading House. Zudem hat die AfG die Working Group on Gender and Diversity der The Guild Universitäten ins Leben gerufen (2019) und war im Vorstand von IDEAS (Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte der Schweizer Universitäten) aktiv. Seit 2018 lief durch die AfG organisiert ein breiter partizipativer Prozess hinsichtlich der Implementierung eines institutionellen Umgangs der Universität Bern mit "Diversität". In einem rollenden Prozess wurden relevante Diversitätsthemen herausgeschält und an einem gemeinsamen Verständnis von Begriffen und Herangehensweisen gearbeitet. Der vorliegende Aktionsplan umfasst neben der Gender-Gleichstellungsarbeit auch die Kategorie "physische und psychische Beeinträchtigung", "Alter", "Ethnische Herkunft (Sprache, Nationalität, Hautfarbe, Migrationserfahrung, Religion)", "Soziale Herkunft und Stellung" sowie "sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität".

Bestehende Massnahmen an der Universität Bern 2017-20

- Gleichstellung von Frauen und Männern ist Bestandteil der Strategie der Universität Bern sowie des Leistungsauftrages mit dem Kanton Bern.
- Die Abteilung für Gleichstellung koordiniert den Aktionsplan Gleichstellung und wird dafür mit genügend Ressourcen ausgestattet.
- Im 2020 haben alle acht Fakultäten und fünf strategische Zentren der Universität Bern einen Aktionsplan Gleichstellung von Frauen und Männern und Chancengleichheit erarbeitet. Dieses Mal hat die Universitätsleitung inhaltliche Vorgaben gemacht, z.B. Zielvorgaben für den Frauenanteil auf Stufe Professur, die Sichtbarmachung von Ansprechstellen für sexuelle Belästigung sowie die Aufnahme von weiteren Diversitätskategorien (soziale und ethnische Herkunft, Alter, physische und psychische Beeinträchtigung, sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität). Die Pläne wurden Ende 2020 verabschiedet und sind auf der Website der AfG publiziert.
- Jährliche Verleihung des Prix Lux

SOLL-Zustand

Übergeordnetes Ziel:

- Die Universität Bern stellt die institutionelle Verankerung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Chancengleichheit an Fakultäten, Kompetenzzentren und Verwaltungseinheiten sicher.

Spezifische Ziele

- Der Aktionsplan Chancengleichheit sowie die Chancengleichheitspläne der Fakultäten und Kompetenzzentren sind fest in die Planungs- und Steuerungsprozesse (Strategiegespräche mit Fakultäten/Zentren) und in die Finanzplanung der Universität (Mehrjahresplanung) integriert.
- Fortsetzung Gender Mainstreaming und Einführung von Massnahmen zu Chancengleichheit an den Fakultäten und Kompetenzzentren und Begleitung der ständigen Kommissionen bei der Umsetzung der Gleichstellungs- und Chancengleichheitsziele und -massnahmen.
- Transfer und Austausch von erfolgreichen Massnahmen werden sichtbar gemacht und deren Nachhaltigkeit von allen Universitätsangehörigen, insbesondere von den Führungspersonen unterstützt.

Handlungsbedarf 2021-24

Konsolidierung des Erreichten und Auf- und Ausbau des Themas Chancengleichheit auf verschiedenen Ebenen: Implementierung des institutionellen Umgangs der Uni Bern mit dem Thema "Diversität" und Weiterführung der Gender-Gleichstellungsarbeit durch inklusive Analyse der Massnahmen im Hinblick auf soziale und ethnische Herkunft, Alter, physische und psychische Beeinträchtigung, sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität. Koordination und Vernetzung der

Massnahmen der zentralen Verwaltungseinheiten im universitären Aktionsplan. Sicherstellung der notwendigen Ressourcen durch die Verbreiterung der Chancengleichheitsthemen (z.B. Anlaufstelle Chancengleichheit), adäquate Anpassung des Abteilungsnamens der AfG.

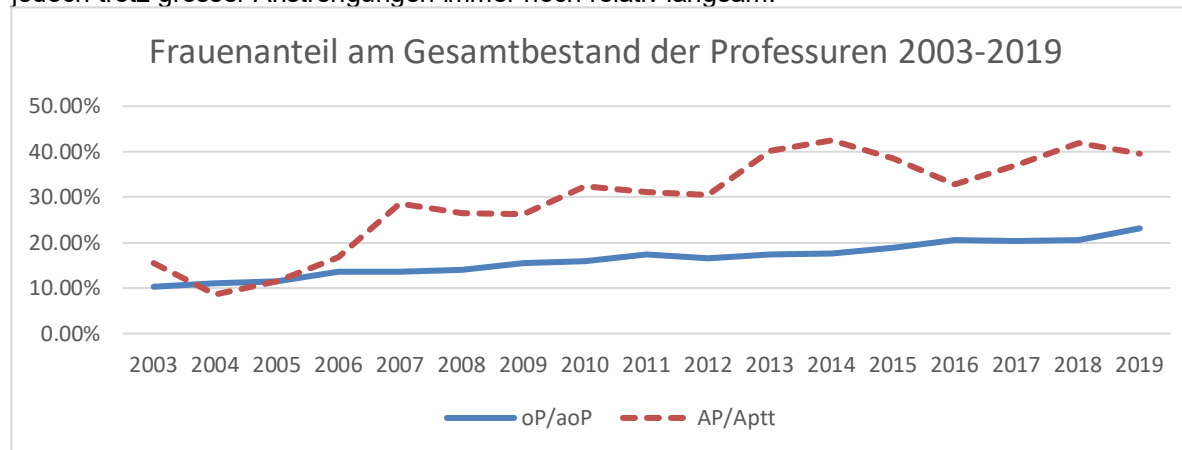
Ebene dezentrale Implementierung: Aktionspläne der acht Fakultäten und fünf strategische Zentren und die Vorgaben zur Vertiefung der Wirksamkeit der Massnahmen (u.a. Zielvorgaben Frauenanteil Stufe Professur, Sichtbarmachung Ansprechstellen sexuelle Belästigung) sowie die inhaltliche Erweiterung mit mind. 2 Diversitätskategorien begleiten, beobachten und weiterentwickeln (übrige Zentren sind den ihnen "nahe liegenden Fakultäten" angeschlossen).

Auf der Ebene der Kooperationen: Zielführende Daten aus dem Benchmark-Projekt für Monitoring und Handlungsempfehlungen zentral und dezentral (fakultäre Pläne), Weiterführung H.I.T mit Auswirkungen Frauen in Leitungspositionen an UniBE (Bsp. Virginia Richter Vizerektorin ab 2021). Initiative Better Science an UniBE und national verbreitern. Neu Teilnahme am Kooperationsprojekt Social Selectivity (Lead UniFR).

HF 2: Geschlechtergerechte Personalauswahl und Beförderung

IST- Zustand

Zwischen 2016 (vor der Umsetzung des Aktionsplans 2017-20) und 2019 ist der Frauenanteil bei den ausserordentlichen und ordentlichen Professuren von 20.5% auf 23.1% gestiegen, bei den Assistenzprofessuren mit und ohne Tenure Track von 32.8% auf 39.5%. Damit sind Frauen insbesondere bei den ausserordentlichen und ordentlichen Professuren immer noch deutlich in der Minderheit. Die Frauenanteile sind zwar in den letzten Jahren weiter gestiegen, jedoch trotz grosser Anstrengungen immer noch relativ langsam.



Ein Blick auf die Beförderungen auf ausserordentliche und ordentliche Professuren zeigt, dass auch hier der Anteil von Frauen tief ist. Von 74 zwischen dem 1. Mai 2011 und dem 1. August 2020 Beförderten waren 58 Männer und 16 Frauen. Bei den ausserordentlichen Professuren ergibt dies einen Frauenanteil von 28%, bei den ordentlichen Professuren von 18%.

Rekrutierungsprozesse, bei denen es nicht um Professuren oder Dozenturen geht, werden von der Personalabteilung durch Grundlagen und Schulungen unterstützt, allerdings gibt es hier bislang relativ wenig Steuerung und Vorgaben.

Bestehende Massnahmen an der Universität Bern 2017-20

- Eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter der AfG arbeitet in jeder Struktur- und Wahlkommission zur Besetzung von ordentlichen und ausserordentlichen Professuren sowie Assistenzprofessuren mit Tenure Track mit. Zudem ist in jeder Kommission eine mit Gender- und Gleichstellungsanliegen betraute Person der Fakultät vertreten.
- In jeder Struktur- oder Wahlkommission wird zu Beginn das Video "Professorin gesucht" gezeigt, das wichtige Aspekte von Chancengleichheit in Anstellungsverfahren thematisiert.
- Der Leitfaden "Chancengleichheit in Anstellungsverfahren" unterstützt Kommissionsmitglieder bei ihrer Arbeit.
- Im Rahmen des Managementseminars für neue Professor*innen wird Chancengleichheit in Anstellungsverfahren thematisiert.
- Auf der Website der AfG werden die Zahlen zu den Frauenanteilen bei Neuanstellungen sowie im Bestand der Professuren übersichtlich dargestellt.

SOLL-Zustand

Übergeordnetes Ziel: Bei den ausserordentlichen und ordentlichen Professuren sowie den Assistenzprofessuren mit Tenure Track sind die Geschlechterverhältnisse bis 2024 deutlich ausgeglichener als 2019. Der Frauenanteil beträgt bei den ausserordentlichen und ordentlichen Professuren mindestens 33%, bei den Assistenzprofessuren mit und ohne Tenure Track 40%.

Spezifische Ziele

- Die Anstellungsverfahren an der Universität Bern sind fair und berücksichtigen Gleichstellungs- und Chancengleichheitsziele (bezogen auf Geschlecht, soziale und ethnische Herkunft, Alter, physische und psychische Beeinträchtigung, sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität).
- Die Mitglieder von Wahlkommissionen zur Besetzung von Professuren und Dozenturen sind sensibilisiert für Gleichstellungs- und Chancengleichheitsanliegen.
- Die Geschlechterverhältnisse bei den Beförderungen an allen Fakultäten werden in den Blick genommen.
- Die Mitarbeitenden der Universität Bern, die in Rekrutierungsprozesse auf allen Stufen involviert sind, sind für Gleichstellungs- und Chancengleichheitsanliegen sensibilisiert.

Handlungsbedarf 2021-24

Weiterhin ist es zentral, dass die Universität Bern Massnahmen ergreift, um den Frauenanteil auf den höheren akademischen Stufen zu erhöhen. Daneben ist es wichtig, dass Wahlkommissionen und andere rekrutierende Gremien und Gruppen auch andere Chancengleichheitsaspekte berücksichtigen, dass also auch weitere Diversitätskategorien neben Gender in den Blick genommen werden. Dies soll bei der Mitarbeit in Kommissionen durch die AfG, bei der Überarbeitung und Neuerstellung von Instrumenten für Wahlkommissionen wie auch bei der Konzeption von Schulungen für Universitätsangehörige berücksichtigt werden. Eine eigentliche Schulung für Mitglieder von Wahlkommissionen existiert aktuell nicht (mehr) – eine solche sollte wieder aufgenommen werden. Gleichstellung von Frauen und Männern und Chancengleichheit soll auch im Kontext von Beförderungen stärker in den Fokus genommen werden – diesem Feld wurde bisher wenig Beachtung geschenkt. Ebenso soll der Blick auch auf Rekrutierungsprozesse, die nicht Professuren betreffen, erweitert werden und hier mehr Nachdruck auf Chancengleichheit gelegt werden.

HF 3: Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

IST- Zustand

Von 2016-2020 ist der Frauenanteil bei den Professuren auf 23% gestiegen. Trotzdem nimmt er noch immer mit jeder akademischen Stufe ab, von 57% auf Stufe Studierende und 53% auf Stufe Doktorat über 41% auf Stufe Dozentur bis hin zu 23% auf Stufe Professur. Der Verlust von Frauen auf den höheren

akademischen Stufen erfordert deshalb weitere spezifische und zielgerichtete Massnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen, insbesondere nach dem Doktorat. Mit dem Karriereprogramm COMET für Postdoktorandinnen wurde 2017 eine sehr erfolgreiche Massnahme initiiert, die auch 2021-24 weitergeführt werden soll. Die Reformen im Bereich Nachwuchsförderung, die in den letzten Jahren an der Universität Bern umgesetzt wurden, haben mit der Schaffung neuer Anstellungskategorien und -bedingungen grosse Auswirkungen auf den wissenschaftlichen Nachwuchs, die aus Geschlechterperspektive betrachtet werden müssen.

Bestehende Massnahmen an der Universität Bern 2017-20

- Lancierung und Durchführung des Karriereprogramms COMET für Postdoktorandinnen. In 4 Durchgängen 2017-2020 nahmen gut 80 Frauen am Programm teil.
- Kursangebot für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Verwaltungsangestellte, Professor*innen und Studierende mit wechselnden Themen, ab 2020 mit neuem Fokus auf Gender- und Diversitykompetenz
- Postdoc-Coaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen als Ergänzung zu COMET und Kursprogramm, jährlich zwischen 10 und 20 Coachings mit professionellen Coaches zu unterschiedlichen Themen wie Einwerbung von Drittmitteln, Jobsharing, Laufbahnplanung, Leadership.
- Mentoringprogramme unterschiedlicher Fakultäten/Institute und der SUB. Vernetzung und Austausch unter den Programmen.
- Erfassung der Erfolgsquote von Frauen bei der Einwerbung von Grants durch das Grants Office.

SOLL-Zustand

Übergeordnetes Ziel:

Die Universität Bern strebt eine zielgerichtete Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit unterschiedlichen Massnahmen an.

Spezifische Ziele

- Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses mit spezifischen Angeboten wie COMET, Coaching, Kursen.
- Einbezug der Gleichstellungsperspektive in die Entwicklung von universitären Nachwuchsförderungsmassnahmen und Monitoring der Entwicklungen der Reformen in der Nachwuchsförderung auf die Frauenanteile in den neuen Personalkategorien.

Handlungsbedarf 2021-24

Um den Frauenanteil auf den oberen akademischen Stufen zu erhöhen, ist es weiterhin nötig, Wissenschaftlerinnen massgeschneidert in der Planung und Umsetzung der nächsten Karriereschritte zu unterstützen. Weiter gilt es zu untersuchen, ob Frauen bei der Einwerbung von Grants gleiche Chancen haben und welche Auswirkungen die Reformen in der Nachwuchsförderung auf die Frauenanteile in den einzelnen Personalkategorien haben. Durch die Schaffung der neuen Kategorie Postdoc erhielten Nachwuchswissenschaftler*innen bessere Anstellungsbedingungen (hochprozentige Anstellungen, protected research time, Postdoc-Vereinbarung). Es gilt nun regelmässig zu überprüfen, ob in der Kategorie Postdoc und in weiteren neuen Personalkategorien (z.B. Assistenzdozenturen TT) Frauen angemessen vertreten sind.

HF 4: Beruf, Studium und Care

IST- Zustand

Im Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit Care-Aufgaben und ausserberuflichen Tätigkeiten verfügt die Universität Bern bereits über ein gut ausgebautes Angebot, das in den letzten Jahren laufend ergänzt wurde, beispielsweise mit einer Notfallbetreuung oder zusätzlichen Eltern-Kind-Räumen. Das Dual Career Beratungs- und Unterstützungsangebot für Partner*innen von Professor*innen und Postdocs stösst auf grosses Interesse und wurde ausgebaut. Die Möglichkeit zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung wurde sichtbarer, z.B. durch standardmässige Ausschreibung der Jobsharingmöglichkeit bei Professuren. Neu wurde ein Entlastungspool für neuangestellte Professor*innen mit Betreuungspflichten oder Jobsharingduos und ein gesamtuniversitärer 120%-Care-Grant eingerichtet.

Bestehende Massnahmen an der Universität Bern 2017-20

- Die familienfreundliche Infrastruktur wurde in den letzten vier Jahren laufend erweitert: Eröffnung weiterer Eltern-Kind-Räume und Stillzimmer, Schaffung eines Angebots für Studierende mit Kind (SUB-Kiste), "Plan B" Notfallbetreuung. Die Kinderbetreuungsangebote und Eltern-Kind-Räume werden sehr gut genutzt.
- Die Anzahl Beratungen im Bereich Vereinbarkeit hat seit 2017 leicht zugenommen. Die häufigsten Themen waren Anstellungs- und Vertragsverlängerungen aufgrund von Elternschaft, Pensenreduktion sowie Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft.
- Dual Career Angebot für Partner*innen von Postdocs und Professor*innen: 20-25 Beratungsfälle pro Jahr. Schweizweite Dual Career Vernetzung mit der Gründung des S-ADCN.
- 2020: Einrichtung eines 120%-Care-Grants zur Unterstützung von Postdocs mit Betreuungspflichten. Der Care-Grant ermöglicht eine befristete Reduktion des Beschäftigungsgrades bei gleichzeitiger Anstellung einer Supportperson mit überlappendem Anstellungspensum.
- Entlastungspool für Professor*innen mit Betreuungspflichten oder Jobsharingduos.

SOLL-Zustand

Übergeordnetes Ziel:

- In Zusammenarbeit mit der Abteilung Personal laufende Weiterentwicklung eines vereinbarkeitsfreundlichen und inklusiven Arbeits- und Studiensumfelds durch den bedarfsgerechten Ausbau und Erhalt familienfreundlicher Infrastrukturen, flexiblen Arbeitszeitmodellen und der Unterstützung von Partner*innen von neuankommenden Forschenden.

Spezifische Ziele

- Bedarfsgerechter Ausbau von Eltern-Kind-Räumen sowie Still- und Abpumpzimmern
- Weiterführung und -entwicklung des Dual Career Angebots
- Weiterführung der Förderung flexibler Arbeitszeitmodelle z.B. Alters-Teilzeit-Tandems, 120%-Care-Grant, Beobachtung der Auswirkungen der Personalreform, Förderung von Telearbeit und Home Office Regelungen
- Weiterentwicklung der Angebote im Bereich Pflege von Angehörigen

Handlungsbedarf 2021-24

Die Grundlagen für flexible Anstellungsbedingungen (Pensum, Arbeitszeit und Ort) sollten mit der Personalabteilung unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Diversitätskategorien, namentlich Alter etc., überprüft werden und es sollen entsprechende Angebote entwickelt werden (z.B. Alters-Tandem-

Teilzeit). Weitere Anstrengungen bedarf es bei der Etablierung einer vereinbarkeitsbewussten Universitätskultur, insbesondere bei der Sensibilisierung von Führungskräften zu Themen wie Gender- und Diversität oder die Förderung der Entwicklung heterogener Teams. Dies soll durch die Integration von Gender und Diversitätsthemen in Weiterbildungen/Schulungsangeboten im Bereich der Führungsentwicklung erreicht werden. Im Bereich Pflege von Angehörigen ist eine Weiterentwicklung des Angebots der Universität wichtig. Ein bedarfsgerechter Ausbau der Infrastruktur (Still- und Abpumpzimmer) soll erfolgen. Das DCC Angebot soll weitergeführt und wo nötig den Bedürfnissen angepasst werden. Eine solche Anpassung (z.B. Erweiterung Zielgruppe) soll beim 120%-Care-Grant geprüft werden. Weiter ist es wichtig, die längerfristigen Implikationen der neuen digitalen Arbeitsformen, die während der Corona-Pandemie breit eingeführt wurden, im Hinblick auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu beobachten und allenfalls geeignete Massnahmen zu definieren.

HF 5: Studienwahl und Zugang zum Studium

IST- Zustand

Insgesamt ist erfreulicherweise in den letzten Jahren die Geschlechtersegregation in den MINT-Fächern zurückgegangen: Der Anteil der Studentinnen ist in den naturwissenschaftlichen Fächern deutlich gestiegen. Ein Blick auf die aktuellen Zahlen zeigt lediglich einen tiefen Anteil (unter 30% der Studierenden) von Frauen in den Fächern Informatik, Physik und Volkswirtschaft und einen tiefen Anteil von Männern in den Fächern Erziehungswissenschaften, Tiermedizin und Psychologie. Im Sommer 2020 haben diese sechs Studienfächer Änderungen bei der Präsentation ihrer Fächer vorgenommen. Punkto Chancengleichheit bei der Studienwahl haben die Universitäten deutlichen Nachholbedarf: die soziale Selektivität ist hier sehr hoch, so kommen, wie ein Bericht des BFS 2020 aufzeigt, 43% der Studierenden an Schweizer Universitäten aus einem akademischen Hintergrund.

Bestehende Massnahmen an der Universität Bern 2017-20

- Zukunftstag: Das Angebot wird sehr gut genutzt, jährlich nehmen zwischen 200 und 250 Kindern teil, ungefähr gleich viele Mädchen wie Jungen. Der jährlich durchgeführte Zukunftstag wurde im 2020 um einen Postenlauf "Unterwegs in die Zukunft" durch die Stadt zum Thema Berufs- und Studienwahl ergänzt (Durchführung corona-bedingt erstmals 2021), seit 2019 gibt es auch 15 Angebote für "ein Tag als Chefin".
- Seit 2018 findet jährlich drei bis vier mal der Praxis-Theorie-Dialog zum Thema "Berufs- und Studienwahl und Geschlecht" statt, an dem nebst Hochschulangehörigen auch Personen aus der Berufsberatung, der Bildungsdirektion sowie Lehrpersonen teilnehmen.

SOLL-Zustand

Übergeordnetes Ziel:

- Abschwächung der Segregation bei der Studienwahl hinsichtlich der Herkunft und hinsichtlich des Geschlechts: Deutliche Abnahme der geschlechtsspezifischen Studienwahl und der Selektivität aufgrund der sozialen Herkunft an der Universität Bern.

Spezifische Ziele

- Offener Zugang zum Studium und zu allen Studienfächern für alle Interessierten, unabhängig von der sozialen oder ethnischen Herkunft, vom Geschlecht, von der sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität oder vom Alter.
- Institutionsinterne Sensibilisierung für die Thematik "Vielfalt bei der Studienwahl".

Handlungsbedarf 2021-24

Die bestehenden gesamtuniversitären Angebote (Zukunftstag) sowie die fakultären Angebote (Schnuppertage für Mittelschulen) sollen weitergeführt und noch stärker im allgemeinen Ablauf des Universitätsjahres verankert werden. Zudem soll der Transfer der Erfahrungen auf andere Einheiten gestärkt werden. Die angestrebte Offenheit bei der Studienwahl ist nach wie vor noch nicht erreicht. Wie Studien zeigen, ist die Berufswahl ein sehr komplexer Prozess, der von verschiedensten Faktoren geprägt wird, deshalb sollen die Angebote zu Chancengleichheit bei der Berufs- und Studienwahl weiterentwickelt werden, auch in Zusammenarbeit mit anderen Einheiten der Universität Bern, um die Sichtbarkeit und die Sensibilisierung zu erhöhen. Der Praxis-Theorie-Dialog wird weitergeführt, neu unter dem Label "Chancengleichheit".

HF 6: Respektvolles und inklusives Studien- und Arbeitsumfeld

IST- Zustand

Dieses Handlungsfeld fokussiert auf Präventions- und Sensibilisierungsarbeit, Wissensvermittlung sowie auf die Definition von Anlaufstellen hinsichtlich verschiedener Diskriminierungsformen. Bisher war die Universität Bern systematisch vor allem in drei Themenfeldern aktiv: Sexuelle Belästigung/Sexismus, geschlechtergerechte Sprache sowie Geschlechtsidentität (trans Uniangehörige).

Die Universität Bern informiert Mitarbeitende und Studierende regelmässig über das Thema der sexuellen Belästigung und arbeitet daran, interne Abläufe bei Meldungen von Vorfällen zu verbessern und Führungspersonen zu schulen. Zudem fördert die Universität über die Chancengleichheitspläne der Fakultäten und Zentren dezentrale Anlaufstellen.

In der Verwaltungssprache sowie in der gesamtuniversitären Kommunikation ist die Sensibilität für geschlechtergerechte Sprache vorhanden. Die Informationsbroschüre zu geschlechtergerechter Sprache stösst auf grosses Interesse in- und ausserhalb der Universität Bern, das Kursangebot wird rege genutzt. 2019 wurde eine französische Kurzversion publiziert. In diesem Zusammenhang wird der Bedarf nach Wissen zu einer inklusiven Sprache über die Kategorie Gender hinaus grösser.

2017 verabschiedete die Uni Bern "Richtlinien zur Verwendung des Namens bei Transmenschen", welche trans Mitarbeitenden und Studierenden ermöglicht, den Vornamen sowie den Geschlechtseintrag in den administrativen Systemen ohne amtliche Änderungen anzupassen. Das System scheint unterdessen bekannt zu sein (Zunahme Beratungen), bei Anfragen von nonbinären Personen und in der technischen Umsetzung stösst es teilweise an seine Grenzen. Im Prozess rund um die Entwicklung eines institutionellen Umgangs mit Diversität ist der Handlungsbedarf hinsichtlich weiteren Themen (Diversitätskategorien), was Anlaufstellen, Abläufe und Sensibilisierungsarbeit anbelangt, aufgekommen.

Bestehende Massnahmen an der Universität Bern 2017-20

- regelmässige Information für Mitarbeitende und Studierende über sexuelle Belästigung (Kampagnen) sowie Schulungen von Führungspersonen im Thema
- Koordination uniinterne und externe Anlaufstellen und Verbesserung Abläufe bei Meldungen von sexueller Belästigung
- Sensibilisierung und Weiterbildung von Uniangehörigen im Bereich geschlechtergerechte Sprache
- Angebot von hürdenfreieren administrativen Abläufe für trans Uniangehörige während der Transition (Studierende und Mitarbeitende)
- Beratung und Information über sexuelle Belästigung, geschlechtergerechte Sprache und Geschlechtsidentität durch AfG.

SOLL-Zustand

Übergeordnetes Ziel: Die Universität Bern ergreift präventive Massnahmen zur Förderung eines respektvollen und inklusiven Arbeits- und Studienklimas und definiert Anlaufstellen für Universitätsangehörige.

Spezifische Ziele

- Die Universität Bern setzt sich präventiv gegen sexuelle Belästigung und Sexismus ein, sie hat Ansprechstellen und ergreift gegen belästigende Personen Sanktionen.
- Die Universität Bern setzt sich präventiv gegen Rassismus ein, sie hat Ansprechstellen und ergreift bei entsprechenden Meldungen angemessene Massnahmen.
- Die Universität Bern fördert eine diversitätssensible Sprache im Universitätsbetrieb.
- Die Universität Bern gewährleistet ein respektvolles und inklusives Umfeld in Bezug auf Eltern- und Mutterschaft, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, soziale Herkunft, ethnische Herkunft sowie psychische und physische Beeinträchtigung.

Handlungsbedarf 2021-24

Dieses Handlungsfeld umfasst Massnahmen, welche auf einen Kulturwandel hinwirken und den Schutz der Uniangehörigen vor Diskriminierung ins Zentrum stellen. Dies bedingt eine stetige Präventions- und Sensibilisierungsarbeit, insbesondere von Führungspersonen sowie die Definition und Kommunikation von Anlaufstelle für Betroffene. Die bisherigen Bestrebungen betreffend sexueller Belästigung, Sexismus, geschlechtergerechter Sprache sowie Angebote für trans Uniangehörige sollen weitergeführt werden. Aus der Beratungstätigkeit der AfG hat sich herausgestellt, dass hinsichtlich Diskriminierung aufgrund von Eltern- und Schwangerschaft vermehrter Handlungsbedarf besteht. Zudem sollen für die neuen Diversitätsthemen psychische und physische Beeinträchtigung, soziale Herkunft, sexuelle Orientierung und Rassismus systematisch der Handlungsbedarf geklärt und allfällige Massnahmen ergriffen werden.

HF 7: Kommunikation

IST- Zustand

Die Evaluation der uni-internen Kommunikation zu Gleichstellungsthemen hat ergeben, dass Themen aus allen Handlungsfeldern in Auftritten der AfG und in den Publikationen repräsentiert sind, und dies auch einigermaßen ausgeglichen. Die Evaluation der universitären Publikationen (online-Magazin, Forschungszeitschrift und Mitarbeitenden-Magazin) hat ergeben, dass der Anteil von porträtierten Frauen im Vergleich zu den Männern tief ist, worauf in Zukunft noch vermehrt geachtet werden soll, auch hinsichtlich weiterer Diversitätskategorien.

Bestehende Massnahmen an der Universität Bern 2017-20

- Förderung geschlechtergerechte Kommunikation und Sichtbarkeit von Chancengleichheitsthemen in universitären Publikationen (intern und extern, auch in englischer und französischer Sprache)
- Kommunikation Aktionsplan: regelmässige Information über den Stand der Gleichstellungsarbeit an der Universität Bern
- Sichtbarmachung gesamtschweizerischer Gleichstellungs-Aktivitäten innerhalb der Universität Bern

SOLL-Zustand

Übergeordnetes Ziel: Gleichstellung von Frauen und Männern und Chancengleichheit ist als wichtiges Ziel der Universität Bern gegen innen und aussen sichtbar.

Spezifische Ziele

- Die Angehörigen der Universität Bern haben Zugang zu relevanten Informationen im Bereich Gleichstellung von Frauen und Männern und Chancengleichheit.
- Gleichstellung von Frauen und Männern und Chancengleichheit sind als Themen der Personal- und Förderpolitik der Universität Bern in den Kommunikationsgefässen präsent.
- Die Universität Bern kommuniziert diversitätsgerecht und ermöglicht einen barrierefreien Zugang zu Informationen.

Handlungsbedarf 2021-24

Dass alle Universitätsangehörigen die Ziele und Inhalte der Gleichstellungs- und Chancengleichheitsarbeit kennen, bleibt nach wie vor eine Herausforderung. Mit den Diskussionen rund um Diversität rücken vermehrt Fragen von diversitätssensibler Kommunikation und einer vielfältigeren Repräsentation in den Vordergrund. Im Rahmen der Erarbeitung der Chancengleichheitsstrategie hat sich in diesem Handlungsfeld vor allem Bedarf nach einer Verbesserung des Zugangs zu Informationen (accessibility, mehrsprachige Informationen etc.) ergeben.

3. Massnahmen Aktionsplan Chancengleichheit 2021-24

Massn. Nr.	laufend /neu	Beschrieb Massnahme	Federführung, Mitarbeit	Umsetzung				Indikatoren (inkl. Soll-Werte)
				2021	2022	2023	2024	
HF1: Verankerung Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern								
1.1	laufend	Abgleich der universitären Massnahmen im Bereich der Chancengleichheit mit den kantonalen und nationalen Anforderungen.	AfG , Controllerdienst, KfG	x	x	x	x	Jährliche Absprache / Abgleich mit BKD (Gender Roundtable Amt für Hochschulen) sowie mit den Diversity-Beauftragten der CH-Universitäten und Swissuniversities
1.2	laufend	Umsetzung der fakultären Pläne 2021-24 und Erarbeitung der Pläne 2025-28 an Fakultäten und Kompetenzzentren. Begleitung und Evaluation.	Fakultäten/ Kompetenzzentren , Controllerdienst, KfG, AfG	x	x	x	x	Die Fakultäten und Kompetenzzentren setzen ihre Pläne um (2-jährliches Reporting). Die neuen Pläne für 2025-28 stehen (Ende 2024).
1.3	laufend	Vernetzung Chancengleichheits- und Gleichstellungsstrukturen in allen Einheiten und Erweiterung dieses Netzwerkes um möglichst alle Personengruppen der Universität Bern.	AfG	x	x	x	x	Es finden jährlich mindestens 2 Vernetzungsanlässe statt, die von Vertreter*innen möglichst aller Fakultäten und besucht werden.
1.4	laufend	Prix Lux: Weiterführung, Anpassung Ausschreibung Fokus Chancengleichheit (Erweiterung Diversitätsthemen).	AfG, Jury , KfG	x	x	x	x	Der Prix Lux wird jährlich vergeben. Die Bewerbungen decken verschiedene Bereiche von Chancengleichheit ab (Analyseraster).
1.5	laufend	Erarbeitung öffentliches Chancengleichheits-Monitoring in Zusammenarbeit mit schweizweitem P-7-Kooperationsprojekt Benchmark.	AfG , Controllerdienst, PERS, Koord.Stelle NE, UniSport, Grants Office, MVUB, IZFG	x	x	x	x	Uniinterne Projektgruppe ist konstituiert und koordiniert die themenspezifische Monitorings der einzelnen OE. Systematisches Chancengleichheitsmonitoring ist auf Website öffentlich zugänglich.

Massn. Nr.	laufend /neu	Beschrieb Massnahme	Federführung, Mitarbeit	Umsetzung				Indikatoren (inkl. Soll-Werte)
				2021	2022	2023	2024	
1.6	neu	Implementierung neue Koordinationsstelle Chancengleichheit mit Schwerpunkt psychische und physische Beeinträchtigung (bei entsprechenden Massnahmen bei Federführung/Mitarbeit als "Neue Stelle" aufgeführt).	VRQ/AfG, PERS, RD, ZIB	x	x	x	x	Stellenprofil und Entscheid Angliederung für die neue Stelle steht, Stelle ist besetzt (HS 2021). Entwicklung von Massnahmen (ab 2022) gemäss Aufgabenbereich der neuen Stelle hat stattgefunden.
1.7	neu	Diversitätssensible Lehre: Prüfung von Massnahmen hinsichtlich inklusiver und barrierefreier Didaktik und Zugang zu Lehre (inkl. Auseinandersetzung Digitalisierung während Corona).	Neue Stelle, VRL, ZIB, SUB			x	x	Prüfung der Massnahmen hat stattgefunden (2023). 2-3 MN werden umgesetzt (2023-24).
1.8	laufend	Förderung von Chancengleichheit, diversitätssensibler Kultur in Abteilungen und Teams der zentralen Verwaltungseinheiten.	Organisationseinheiten, welche interne Massnahmen umsetzen	x	x	x	x	Die von den Organisationseinheiten erarbeiteten internen Massnahmen werden umgesetzt.
1.9	laufend	Nationale und internationale Gleichstellungs- und Diversitätspolitik an Hochschulen: Mitarbeit IDEAS, The Guild Working Group on Gender and Diversity, FORUM Swissuniversities, P-7-Projekte, CH Frauensession (2021).	AfG, UniBE Int.	x	x	x	x	Einsatz in den entsprechenden Gremien, Massnahmen wurden geprüft, Umsetzungskonzept für einzelne Themen steht.
1.10	laufend	Förderung und Sichtbarmachung von Gender- & Diversitätsforschung in diversen Fachbereichen.	AfG, Fakultäten/Zentren, IZFG, VWelles			x		Ringvorlesungen haben stattgefunden (2023).
1.11	laufend	Abteilungsübergreifende Weiterentwicklung und Umsetzung internes Weiterbildungsangebot zu Diversitätskompetenzen, Empowerment und Führungskompetenzen.	AfG, PERS, UniBE Int., ZUW, Career Service, UB		x			Erweiterung Angebot wurde geprüft und gemeinsam sichtbar gemacht.

Massn. Nr.	laufend /neu	Beschrieb Massnahme	Federführung, Mitarbeit	Umsetzung				Indikatoren (inkl. Soll-Werte)
				2021	2022	2023	2024	
1.12	laufend	Better Science: Umsetzung an der Universität Bern zusammen mit der UL-Begleitgruppe, AG Exzellenz. Umsetzung national mit der P-7 Steuergruppe.	AfG , UL-Begleitgruppe, AG Exzellenz, MVUB, SUB	x	x	x	x	UL-Begleitgruppe ist konstituiert, Konzept für die Umsetzung von Better Science steht. Jährlich findet ein inhaltlicher Austausch innerhalb der VRs und der VD statt. Sammlung von Best Practice Ansätzen an der Universität Bern.
1.13	laufend	Vernetzung Professorinnen, Dozentinnen, COMET-Alumnae und eventuell weitere: Weiterführung und Weiterentwicklung von Austauschgefässen (8. März, Dozentinnenapéros u.a.).	AfG , Rektorat, VRQ	x	x	x	x	Es finden jährlich mindestens 3 Vernetzungsanlässe statt.
1.14	neu	Auslegeordnung Beratungsangebote (inkl. neue Diversitätskategorien). Prüfung allfälliger Handlungsbedarf. Vernetzung der beratenden Organisationseinheiten.	PERS, RD , AfG, ZIB, Ombudsstelle, Beratungsstelle Berner Hochschulen, UniBE Int., MVUB, SUB, Betriebsärztin*arzt		x	x	x	Der Austausch unter den beratenden OE ist etabliert und trifft sich jährlich 2 mal. Jährliche Berichterstattung z.h. UL Allfälliger Handlungsbedarf (Lücken, alle Diversitätskategorien) ist erkannt.
HF2: Personalauswahl und Beförderung								
2.1	laufend	Qualitätssicherung Anstellungsprozesse Professuren: (Weiter-)Entwicklung und Anpassung an Fokus Chancengleichheit: Wegleitung für Wahlkommissionen, konkrete Tools zur Kommissionsarbeit, Template Strukturberichte, Anwendung DORA. Evaluation der Qualität der Kommissionsarbeit.	AfG , PERS, RD, AKM		x			Die Universität Bern verfügt über verbindliche Vorgaben und Instrumente zu der Chancengleichheit verpflichteten Anstellungsverfahren. Die Vorgaben werden von den Kommissionen umgesetzt (Überprüfung mittels Fragebogen durch AfG).

Massn. Nr.	laufend /neu	Beschrieb Massnahme	Federführung, Mitarbeit	Umsetzung				Indikatoren (inkl. Soll-Werte)
				2021	2022	2023	2024	
2.2	laufend	Mitwirkung der AfG in den Wahlkommissionen und Entwicklung Mitwirkung AfG in Wahlkommissionen: Rolle der AfG mit Erweiterung auf Fokus Chancengleichheit klären, neue Mitwirkungspraxis umsetzen. Weitere Mitwirkung oder Ausstieg AfG aus Wahlkommissionen nach 2024 klären.	AfG , Expertinnen und Experten aus Fakultäten	x	x	x	X	Mitwirkung der AfG in allen Anstellungskommissionen für APtt, aoP und oP. Die Änderungen in der Mitwirkungspraxis hinsichtlich Chancengleichheit wurden geklärt. Ein Konzept für die Mitwirkung nach 2024 steht.
2.3	neu	Beförderungen Professuren: Geschlechterverhältnis in den Blick nehmen. Datengrundlage klären und dann in Zusammenarbeit mit den Fakultäten allfällige Massnahmen entwickeln. Allfällige Reformen bei Professuren begleiten.	AfG , PERS, RD, Fakultäten	x	x			Datengrundlage zu Beförderungen liegt vor. Überprüfung der Beförderungspraxen in den Fakultäten hat stattgefunden.
2.4	neu	Unterstützung und Instrumente bei Anstellungsprozessen bei nichtakademischen Kaderstellen analysieren und allenfalls weiterentwickeln.	PERS , AfG	x	x	x	x	Datengrundlage (n. Gehaltsklassen) ist erarbeitet und Analyse erfolgt. Allfällige Massnahmen wurden ergriffen.
2.5	neu	Unterstützung und Instrumente bei Anstellungsprozessen von Mittelbau-Stellen analysieren und allenfalls unter Einbezug der DORA-Deklaration weiterentwickeln.	AfG , PERS	x	x			Datengrundlage (n. Funktionen) ist erarbeitet, Analyse erfolgt und Massnahmen ergriffen.
HF3: Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen								
3.1	laufend	COMET Karriereprogramm für Postdoktorandinnen mit den Elementen Coaching, Mentoring und Training. Nach jeder Programmrunde Evaluation mittels Fragebogen; retrospektive Evaluation der Jahre 2017-19 zur Überprüfung langfristiger Auswirkungen.	AfG	x	x	x	x	4x Durchführung des COMET Karriereprogramms mit 20 Teilnehmerinnen/Jahr.

Massn. Nr.	laufend /neu	Beschrieb Massnahme	Federführung, Mitarbeit	Umsetzung				Indikatoren (inkl. Soll-Werte)
				2021	2022	2023	2024	
3.2	laufend	Post-Doc-Coaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Evaluation der Coachings mittels Fragebogen.	AfG	x	x	x	x	Jährlich Finanzierung von 12 Coachings.
3.3	laufend	Mitwirkung Kooperationsprojekt H.I.T. – Inclusive Leadership in Academia.	AfG	x	x	x	x	Pro Durchführung mehrere Teilnehmerinnen der Universität Bern, Durchführung und Gestaltung einzelner Workshops an der Universität Bern.
3.4	laufend	Weiterentwicklung universitäre Nachwuchsförderung.	AfG	x	x	x	x	Mitarbeit der AfG in relevanten Gremien (Kommission Nachwuchsförderung, Arbeitskreis Nachwuchsförderung, etc.).
3.5	neu	Evaluation neue Anstellungskategorien (Postdoc, Ass. Doz. TT, Wiss. MA IV) nach Geschlecht, Alter, Personen mit Care-Verpflichtungen.	Arbeitskreis Nachwuchsförderung, PERS, AfG	x	x	x	x	Erhebung Geschlechteranteile, Alterskategorien und weiterer Indikatoren bei neuen Anstellungskategorien.
3.6	laufend	Interview-Training für PRIMA Kandidatinnen.	Grants Office	x	x	x	x	Jährliche Durchführung Training.
3.7	neu	Forschungskommission: Prüfen, inwiefern chancengleichheitsfördernde Aspekte in Auswahlverfahren berücksichtigt werden und Haltung zu neuen Ansätzen wie dem Losverfahren (SNF) entwickeln.	Koord.Stelle NWF, VRF	x				Chancengleichheit ist als Thema in den Grundsätzen z.B. Geschäftsordnung der Kommission verankert. Neue Ansätze in Auswahlverfahren wurden diskutiert.
HF4: Beruf, Studium und Care								
4.1	laufend	Pflege und Ausbau von Eltern-Kind-Infrastruktur und -Angeboten (Eltern-Kind-Räume, Stillräume, Wickeltische, SUB-KiStE) sowie Information (z.B. Studierende); Weiterführung Notfall-Betreuungsangebot "Plan B".	AfG, Bau und Raum, SUB	x	x	x	x	Monitoring bestehender Infrastruktur und Analyse neuer Raumkapazitäten. Sichtbarkeit in Roadmap (print) und online (Webseite AfG). Plan B: Auswertung alle 2 Jahre.

Massn. Nr.	laufend /neu	Beschrieb Massnahme	Federführung, Mitarbeit	Umsetzung				Indikatoren (inkl. Soll-Werte)
				2021	2022	2023	2024	
4.2	laufend	120%-Care-Grant: Weiterführung und bedarfsgerechte Überarbeitung (Öffnung Zielgruppe).	AfG, Koord.Stelle NWF	x	x	x	x	Mehrere Anträge pro Antragsrunde können bewilligt werden. Anträge 120%-Care-Grant sind im Vergleich mit 2020 zunehmend.
4.3	laufend	Fortführung des Entlastungspools für Professor*innen mit Betreuungspflichten und für Jobsharing-Duos.	AfG/VRQ, Auswahlgremium	x	x	x	x	Mehrere Anträge pro Jahr werden bewilligt, Anträge sind gegenüber 2020 zunehmend.
4.4	laufend	Umsetzung "Familienorientierung an Hochschulen"; Austausch zu europäischen Initiativen zu Carearbeit.	AfG, SUB	x	x	x	x	Aktive Mitarbeit AfG in Arbeitsgruppen, Teilnahme und Mitorganisation von Jahrestagungen, Know-how Transfer Universität Bern.
4.5	laufend	DCC: Weiterführung Beratungsangebot und Vernetzung S-ADCN.	AfG, Welcome Center	x	x	x	x	Rund 20 Beratungen/Jahr; Evaluation des Erfolgs bei der Stellensuche; Mitarbeit AfG/WeIC im schweizweiten Netzwerk S-ADCN.
4.6	neu	Auseinandersetzung mit verstärkter Digitalisierung betreffend flexible Anstellungsbedingungen: Spielräume innerhalb kantonaler Gesetzgebung im Hinblick auf. ortsungebundene Arbeitsformen wie Homeoffice, Teilzeitarbeitsmöglichkeiten, Sichtbarkeit Careverpflichtungen etc.	AfG, PERS	x	x	x	x	Baseline aus der Personalstatistik UniBe (zusammen mit Controllingdienst/Abt. Personal) und Analyse Veränderungen Benchmarkdaten wurde erstellt. Information Uniangehöriger findet regelmässig statt.
4.7	neu	Bedarfsklärung von Beratungs- und Betreuungsangeboten für Uniangehörige mit pflegendbedürftigen Angehörigen.	AfG	x				Evaluation von Unterstützungsmöglichkeiten hat stattgefunden.
HF5: Studienwahl und Zugang zum Studium								
5.1	laufend	Durchführung Zukunftstag „Seitenwechsel für Mädchen und Jungs“, des Postenlaufs in der Stadt und des Programms «ein Tag als Chefin». Einbezug weiterer Kategorien nebst dem Geschlecht, insb. soziale Herkunft.	AfG, AKM	x	x	x	x	Jährliche Teilnahme von mindestens 250 Schüleri*nnen an den Angeboten der Universität Bern.

Massn. Nr.	laufend /neu	Beschrieb Massnahme	Federführung, Mitarbeit	Umsetzung				Indikatoren (inkl. Soll-Werte)
				2021	2022	2023	2024	
5.2	laufend	Praxis-Theorie-Dialog zu Berufs- und Studienwahl wird auf kantonaler Ebene weitergeführt, neu erweitert um die Themen Diversität, Intersektionalität.	AfG	x	x	x	x	Jährlich zwei Treffen zu verschiedenen Aspekten der Chancengleichheit / Berufs- und Studienwahl.
5.3	laufend	Förderung Hochschulzugang für geflüchtete Studierende ("Offener Hörsaal"). Unterstützung für gefährdete Forschende mit Scholars at Risk Mitgliedschaft und Umsetzung.	Arbeitskreis Scholars at Risk, SUB, ZIB, UniBE Int.,	x	x	x	x	Gründung einer neuen Arbeitsgruppe Hochschulzugang für Flüchtling (mit VR S. Schroer), Vernetzung intern und mit anderen Schweizer Universitäten. Arbeitskreis Scholars at Risk gegründet (mit S. Schroer), Teilnahme an Scholars at Risk Switzerland Section, Anstellung von gefährdeten Forschenden.
5.4	neu	Prüfung Abbau von Altershürden bei Zulassung an Hochschulen.	neue Stelle, AfG, ZIB, SUB, RD			x		Prüfung hat stattgefunden.
5.5	neu	Role Models / Botschafter*innen der Veränderung in Bezug auf Geschlecht, soziale und ethnische Herkunft, Beeinträchtigung, Alter in geeigneten Gefässen eine Plattform geben, um allen sozialen Gruppen sichtbar zu machen.	AfG, AKM	x	x	x	x	In unterschiedlichen Formaten wurden Role Models in Bezug auf Geschlecht, soziale und ethnische Herkunft, Beeinträchtigung, Alter sichtbar gemacht. (Monitoring: Öffentliche Auftritte AfG).
5.6	neu	Prüfen von Massnahmen betreffend Hindernisse beim Zugang zum Studium aufgrund psychischer und physischer Beeinträchtigung.	Neue Stelle, ZIB, VRL, RD	x	x	x	x	Neue Stelle hat in Zusammenarbeit mit relevanten OE und Fakultäten Massnahmen entwickelt.
HF6: Respektvolles und inklusives Studien- und Arbeitsumfeld								
6.1	neu	Entwicklung eines Verhaltenskodex inkl. aller Diversitätskategorien für die Universität Bern, Abgleich mit den Standards von The Guild.	Neue Stelle, PERS, VRL, AfG, AKM, RD		x	x	x	Der Verhaltenskodex ist erarbeitet und wurde allen Uniangehörigen bekannt gemacht.

Massn. Nr.	laufend /neu	Beschrieb Massnahme	Federführung, Mitarbeit	Umsetzung				Indikatoren (inkl. Soll-Werte)
				2021	2022	2023	2024	
6.2	neu	Selektivität aufgrund sozialer Herkunft: Analysen und Entwicklung von Massnahmen für die Uni Bern im Rahmen der Kooperationsbeteiligung am P7-Projekt "Selektivität aufgrund sozialer Herkunft". Mitarbeit Entwicklung nationale hochschulpolitische Massnahmen.	Neue Stelle, AfG , zu involvierende OE	x	x	x	x	Mind. 3 Massnahmen für Uni Bern sind entwickelt und implementiert Evaluation P7-Projekt ist in weiterführende Chancengleichheitsarbeit der Uni Bern eingeflossen.
6.3	laufend	Sexuelle Belästigung und Sexismus: Überprüfung und gegebenenfalls Anpassung der Abläufe, regelmässige Sensibilisierung findet statt, Konzept für die Koordination der neuen dezentralen Anlaufstellen an den Fakultäten, Einheiten, steht.	AfG, PERS, RD , externe Anlaufstelle, Fakultäten	x	x	x	x	Überprüfung der Abläufe und allfällige Anpassungen wurde regelmässig vorgenommen. Sensibilisierungskampagne findet jährlich statt (anlässlich nationaler Tag gegen sex. Belästigung am 23.3.)
6.4	neu	Hate Speech: Entwicklung von MN zum Schutz der Uniangehörigen, Erarbeitung Guidelines/Hilfestellungen in Zusammenarbeit mit Netzcourage, Verankerung Weiterbildungsangebote.	AKM , AfG, RD	x				Aktionsgruppe trifft sich regelmässig, Guidelines/Hilfestellung für Wissenschaftler*innen und Kommunikationsverantwortliche sind öffentlich zugänglich (2021). Weiterbildungsangebot ist implementiert.
6.5	laufend	Inklusive Sprache: Weiterbildung und Beratung gendergerechte Sprache (de, frz, en); Erarbeitung Empfehlungen inklusive Sprache (über Gender hinaus) für Uniangehörige und Implementierung in universitärer Kommunikation.	AfG , Chargée des affaires francophones, Sprachenzentrum, AKM, RD	x	x	x	x	Jährliches Kursangebot gendergerechte Sprache AfG, Chargée des affaires francophones. Beobachten Anzahl und Inhalte der Beratungsanfragen.
6.6	neu	Geschlechtsidentität: Entwicklung Konzepte inklusive WC-/Garderobe-Politik (All gender restrooms); Umsetzung einzelner Anlagen.	AfG, Bau & Raum , Theol. Fakultät, SUB	x	x	x		Umsetzung Pilotprojekt Theologische Fakultät 2021, Evaluation 2022. Die Uni Bern verfügt über ein Konzept inklusive WC- und Garderobenanlagen 2023.
6.7	laufend	Geschlechtsidentität: Verbesserung Abläufe administrative Anpassungen (trans Richtlinien); Klärung administrativer Umgang mit nonbinären Personen.	AfG , PERS, ZIB, ID, RD, Kanton, SUB		x			Die involvierten Organisationseinheiten und der Kanton haben die Abläufe geprüft und angepasst.

Massn. Nr.	laufend /neu	Beschrieb Massnahme	Federführung, Mitarbeit	Umsetzung				Indikatoren (inkl. Soll-Werte)
				2021	2022	2023	2024	
6.8	neu	Sexuelle Orientierung: Prüfung Handlungsbedarf, Umsetzung 1 Sensibilisierungsprojekt	AfG, PERS, Fakultäten			x	x	Sensibilisierungsprojekt hat stattgefunden.
6.9	neu	Rassismus: Klärung Aufgabe Anlaufstelle, Abläufe, rechtliche Grundlagen bei Meldungen von rassistischen Übergriffen; Entwicklung von Sensibilisierungsmassnahmen.	Neue Stelle, AfG, RD, PERS, UniBE Int., VRL, SUB		x	x		Anlaufstelle ist implementiert und Uniangehörige sind über deren Angebot informiert. Die Universität Bern verfügt über rechtliche Grundlagen und interne Abläufe bei Meldungen von rassistischen Übergriffen sind geklärt.
6.10	laufend	Prüfen von Massnahmen zur Vermeidung von Diskriminierungen aufgrund von Elternschaft (Vertragsverlängerungen, Schwangerschaft, Schwangerschaftsschutz, etc.); Informationen und Sensibilisierung über Rechte und Pflichten.	AfG, FS Risiko, RD	x	x	x	x	Analyse der Beratungsstatistik hat stattgefunden und allfällige Massnahmen wurden entwickelt.
6.11	neu	Physische/Psychische Beeinträchtigungen: Entwicklung von Massnahmen zu barrierefreier Lehre und Arbeitsumfelde, Qualitätssicherung Nachteilsausgleich, inklusiver Infrastruktur, barrierefreier Zugang zu Informationen und präventiven Ansätzen und Hilfestellungen rund um die psychische Gesundheit (Burnout, Stress).	Neue Stelle, AfG, PERS, RD, ZIB, SUB	x	x	x	x	Die neue Fachstelle ist implementiert und die Uniangehörigen sind über deren Angebot informiert.
6.12	neu	Weiterentwicklung inklusive Infrastruktur: inhaltliche Erweiterung von Hindernisfreiheit in Bestandesbauten. (Fokus v.a.: Gehbehinderungen, Rollstuhlfahrende, Sehschwäche/Blindheit); jährlich ein Rundgang mit Gebäudeeigentümer*innen und Behindertenorganisationen.	Betrieb & Technik, neue Stelle					Jährliche Rundgänge finden statt. Festhalten von realisierbaren Verbesserungen und definieren von Massnahmen.

HF7: Kommunikation

7.1	laufend	Öffentlichkeitsarbeit und interne Kommunikation zu Chancengleichheits- und Gleichstellungsthemen.	AfG , AKM	x	x	x	x	Sichtbarkeit der Massnahmen in allen Chancengleichheitsthemen; Monitoring Öffentlichkeitsarbeit AfG und weitere OE (Diversität).
7.2	neu	Neuer Webauftritt: «Von der Gleichstellung von Frauen und Männern zur Chancengleichheit».	AfG , AKM	x				Öffentlicher Webauftritt steht, ist kommuniziert.
7.3	laufend	Förderung Accessibility in universitärer Kommunikation.	AKM , neue Stelle , Fakultäten	x	x	x	x	Jährliche Überprüfung Förderung Accessibility (auch über Webauftritt hinaus: Printprodukte, etc.) hat stattgefunden.
7.4	laufend	Mehrsprachigkeit an der Universität: Entwicklung und Umsetzung sprachpolitische Grundsätze (relevant im Zusammenhang mit Massnahmen 1.4 / 2.4 / 5.1 / 5.2 / 6.5 / 6.6).	VRE , Sprachenzentrum, Charg. Franc, AKM, PERS, GS	x	x	x	x	Die Unileitung hat einen strategischen Entscheid betreffend der sprachpolitischen Grundsätzen für die Universität gefällt. Die Arbeitsgruppen mit involvierten OE setzt Grundsätze um.
7.5	neu	Kommunikative Repräsentation der Vielfalt an der Uni Bern: Austausch und Analyse zwischen WBK-Forschungsplattform "Visualizing Diversity" und AKM.	AfG , AKM, WBK-Forschungsplattform "Visualizing Diversity"		x	x		Wissenstransfer WBK-Forschungsplattform und AKM hat stattgefunden.
7.6	neu	Kommunikation über diversitätsrelevante Instrumente von Forschungsförderungsinstitutionen (z.B. special needs MSCW, Mobilität SNF, etc.)	Grants Office	x	x	x	x	Systematische Aktualisierung von Informationen über diversitätsrelevante Instrumente an Forschende findet statt.

4. Qualitätssicherung, Controlling und Evaluation

Die Überprüfung der Zielerreichung erfolgt im Rahmen des Steuerungsprozesses der Universität Bern. Gleichstellung und Chancengleichheit sind in allen Steuerungsprozessen sowie im [QSE-Aktionsplan unter "Gleichstellung und Chancengleichheit"](#) mit entsprechenden Massnahmen integriert. Die Themenbereiche Gleichstellung und Chancengleichheit sind in die Strategie 2030 der Universität integriert. Die Leistungsvereinbarungen mit den Fakultäten und die Leistungsaufträge an die Kompetenzzentren beinhalten Ziele und Massnahmen in den Themenbereichen Gleichstellung und Chancengleichheit und werden jährlich überprüft und allenfalls angepasst.

Überprüfung der universitären Ziele (vorliegender Aktionsplan):

- Controlling: Die Überprüfung der Ziele des Aktionsplans erfolgt im Rahmen des Controllings durch die AfG in Zusammenarbeit mit den für einzelne Massnahmen verantwortlichen Organisationseinheiten. Eine Zwischenevaluation erfolgt koordiniert durch die AfG in der Hälfte der Laufzeit Anfang 2023.
- Anpassung der Zielerreichung: Massgeblich notwendige Korrekturen werden durch die Universitätsleitung vorgenommen aufgrund des Reportings der AfG zu Handen der Universitätsleitung und den Strategiegelgesprächen. Die AfG, die Fakultäten und Zentren sowie die verantwortlichen Organisationseinheiten passen die Indikatoren zur Zielerreichung allenfalls entsprechend an.
- Evaluation: 2024 ist eine Evaluation der Umsetzung des Aktionsplans 2021-24 vorgesehen. In diesem Rahmen sollen auch Perspektiven für die Gleichstellungs- und Chancengleichheitsarbeit an der Universität Bern ab 2025 aufgezeigt werden.

Überprüfung der fakultären Ziele (Chancengleichheitspläne der Fakultäten und Zentren):

- Die Fakultäten und Kompetenzzentren erstatten der Universitätsleitung aufgrund der Leistungsvereinbarungen und Leistungsaufträge sowie der Chancengleichheitspläne jährlich Bericht und besprechen Zielerreichung und nötige Anpassungen in den jährlichen Strategiegelgesprächen mit der Universitätsleitung.
- Alle zwei Jahre findet ein Reporting der Fakultäten und Kompetenzzentren zur Verwendung der gesprochenen Mittel für die Umsetzung der Chancengleichheitspläne zu Handen der AfG respektive der Universitätsleitung statt.
- 2024 werden auf Grundlage des Abschlussreportings und einer entsprechenden Standortbestimmung neue Chancengleichheitspläne für die Phase 2025-28 ausgearbeitet.

Datengrundlagen für Zielüberprüfung

Für die Überprüfung einzelner Indikatoren von jeweiligen Massnahmen des universitären Aktionsplanes wird teilweise auf einzelne Datengrundlagen verwiesen. Neben der Evaluation einzelner Massnahmen sind für die Überprüfung von übergeordneten Zielen sowie für die (Zwischen-)Evaluation des gesamten Aktionsplanes insbesondere folgende Datengrundlagen relevant:

- Personal- und Studierenden-Statistiken Universität Bern
- Absolvent*innen-Befragung Bundesamt für Statistik
- Erhebungen zur Universität Bern aus dem Diversity Benchmarking- Kooperationsprojekt des Competence Centre for Diversity & Inclusion (HSG)
- Gesamtuniversitäre SUB-Befragungen
- Beratungsstatistiken AfG
- Statistik AfG zu Öffentlichkeitsarbeit Gleichstellungs- und Chancengleichheitsthemen
- Reporting zur Umsetzung der Chancengleichheitspläne der Fakultäten und Kompetenzzentren

Abkürzungsverzeichnis

Organisationseinheiten und Gremien der Universität Bern

AfG	Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern
AKM	Abteilung Kommunikation & Marketing
FS Risiko	Fachstelle Risikomanagement
ID	Informatikdienste
IZFG	Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung der Universität Bern
KfG	Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern
Koord.Stelle NE	Koordinationsstelle Nachhaltige Entwicklung
Koord.Stelle NWF	Koordinationsstelle Nachwuchsförderung
MVUB	Mittelbauvereinigung der Universität Bern
PERS	Personalabteilung
RD	Rechtsdienst
SUB	Studierendenschaft der Universität Bern
UB	Universitätsbibliothek Bern
UL	Universitätsleitung
UniBE Int.	Abteilung UniBE International
VRE	Vizerektorat Entwicklung
VRF	Vizerektorat Forschung
VRL	Vizerektorat Lehre
VRQ	Vizerektorat Qualität
ZIB	Abteilung Zulassung, Immatrikulation und Beratung
ZUW	Zentrum für universitäre Weiterbildung

Weitere Abkürzungen

MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik
DCC	Dual Career Couples oder Doppelkarrierepaare
S-ADCN	Swiss Academic Dual Career Network

ANHANG: Chancengleichheitspläne der Fakultäten und Zentren

Die Fakultäten und Zentren setzen sich an der Uni Bern jeweils eigene Ziele und ergreifen Massnahmen, um in ihren jeweiligen Strukturen und Kulturen die Chancengleichheit zu fördern. Im Auftrag der Unileitung haben sie für die neue Phase 2021-24 neben den bisherigen Bestrebungen für die Gleichstellung von Frauen und Männer weitere Themen wie physische und psychische Beeinträchtigungen, Alter, ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung, soziale Herkunft oder Geschlechtsidentität in den Blick genommen.

Alle acht Fakultäten und fünf Zentren (AEC, ARTORG, CDE, CSH, WTI) haben 2020 eine Standortbestimmung durchgeführt und neue Chancengleichheitspläne für die Jahre 2021-24 verabschiedet. Zentren, die über keinen eigenen Chancengleichheitsplan verfügen, beteiligen sich in der Regel an einem fakultären Gleichstellungsplan.

Alle Chancengleichheitspläne sind öffentlich einsehbar unter www.gleichstellung.unibe.ch > [Massnahmen der Fakultäten und Zentren](#) oder den jeweiligen Webseiten der Fakultäten und Zentren.