

**Gleichstellungs-Aktionsplan Kompetenzzentrum - ARTORG Center for Biomedical Engineering Research**

Handlungsfeld	Nr.	laufend / neu	Beschrieb Massnahme	Zuständigkeit	Kontakt	Umsetzung				Indikatoren	Status	Link / Dokumente	Kosten der Massnahme (pro Jahr während der)	Bemerkung(en)
						2021	2022	2023	2024					
HF 1: Institutionalisierung der Gleichstellungsarbeit	1	laufend	Teilzeit Professurstellen	ARTORG	ARTORG Direktor	x	x	x	x	Ermöglichung gleicher Karrierechancen für verschiedene Personen, auch wenn weitere Aufgaben eine 100%ige Arbeitsstelle verhindern; zeigt Wertschätzung für die Arbeit des Einzelnen und Respekt gegenüber weiteren Verpflichtungen eines*r Angestellten	●	<a href="https://www.vereinbarkeit.unibe.ch/arbeitszeitmodelle/index_ger.html">https://www.vereinbarkeit.unibe.ch/arbeitszeitmodelle/index_ger.html</a>		
	2	laufend	Chancengleichheits-beauftragter am ARTORG - Prof. Obrist repräsentiert ARTORG an der inter-fakultären Kommission MedFak	ARTORG	Prabitha Urwyler	x	x	x	x	Durchsetzung von Massnahmen zur Chancengleichheit auf verschiedenen Ebenen werden gesichert durch Festlegung einer bestimmten Person, die dafür hauptsächlich zuständig ist; macht Kommunikation einfacher und ermöglicht es Mitarbeitenden, jemanden direkt zu kontaktieren.	●		1000.00	Personalmittel Gleichstellungsbeauftragte stelle zu unterstützen
	3	neu	Evaluation (Statistik) Drop-outs, Karrierenprofile von mid-career Forschern	ARTORG	Diana Bethge	x	x	x	x	Jahres Statistik über Studierenden (master, phds, postdocs, group leader and alumni)	●			
	4	neu	<b>Förderung von Gender in Lehre und Forschung</b>	MedFak	Dekanat	x	x	x	x	Lehrformate vielseitiger gestalten: erhöhter Anteil partizipativer, selbst-gesteuerter, peer-to-peer Lehrformate, action- und distance-learning Präsenz und Hinweise auf Rollenmodelle	●			
	5	neu	Indikatoren von Diversität und Gleichstellung überwachen	ARTORG	Prabitha Urwyler	x	x	x	x	dokumentation über massnahmen und der Initiativen (mehr Frauen, Internationale zu befördern). Ermöglicht schnelle Handlungskapazität wenn Unregelmässigkeiten festgestellt werden	●			
HF2: Geschlechtergerechte Personalauswahl	6	neu	Chancengleichheits-Delegierter bei Termin, en und Auswahl (Post-doc's, Grouphead)	ARTORG	Prabitha Urwyler		x	x	x	Ermöglicht offene Kommunikation	●			
	7	neu	Aufrechterhalten von mind. 10% weiblicher Bewerberinnen in engerer Auswahl	ARTORG	Diana Bethge	x	x	x	x	Sichert ab, dass gute Kandidatinnen nicht vorschnell ausgeschlossen werden und in weiterer Bewerbungsrunde berücksichtigt werden, ihnen eine Chance gegeben wird	●			
	8	neu	Top-Sharing - geteilte Professuren und Management-Funktionen	MedFak	Dekanat					Möglichkeit von Job-Sharing wird in der Ausschreibung unter Verweis auf die entsprechende Anforderung erwähnt Verhandlungen um finanzielle Unterstützung mit Uni Bern zu Top-Sharing ist erfolgreich	●	<a href="https://www.vereinbarkeit.unibe.ch/arbeitszeitmodelle/jobsharing/index_ger.html">https://www.vereinbarkeit.unibe.ch/arbeitszeitmodelle/jobsharing/index_ger.html</a> <a href="https://eige.europa.eu/sites/default/files/se_gender_practical-guide.pdf">https://eige.europa.eu/sites/default/files/se_gender_practical-guide.pdf</a>		
	9	neu	Karrierechancen fördern in BME Erfolgsgeschichten von Frauen zeigen, um mehr weibliche Bewerbungen zu erhalten	ARTORG	Phillipe Zysset / Monika Kugemann	x	x	x	x	Erleichtert andere Ziele, da sich durch die Präsentation durch Frauen mehr Frauen angesprochen fühlen und bewerben; wenn mehr Bewerbungen von Frauen ankommen, können auch mehr kompetente weibliche Bewerberinnen eingestellt werden Durch Präsentation verschiedener Karrierechancen werden vielseitig interessierte Bewerbungskandidaten angesprochen und so kann ein vielseitiger Wettbewerb abgesichert werden; Webseite und Lehrveranstaltungen	●	auf der Webseite und in den Broschüren von MSc Biomedizinische Technik		Einmalige Anpassung Homepage & und kontinuierliche
HF3: Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	10	neu	Aktive Karriereplanung aller jungen und weiter fortgeschrittenen Forscher	ARTORG	ARTORG Direktor	x	x	x	x	Unterstützung in schwierigen Situationen und Entscheidungen, erforschen verschiedener Möglichkeiten und Erarbeiten eines Plans, der laufend den Bedürfnissen möglichst angepasst werden kann ; Jährlich kontrolle mit MAG	●			
	11	neu	BME Mentor im Mentoring Aktivitäten (COMET (UniBE), Mentoring for Women (MedFak)	ARTORG	ARTORG Direktor	x	x	x	x	Rollenbilder stellen; Sichtbarkeit und Zugänglichkeit für junge Akademikerinnen erhöhen ermutigt Frauen, sich an diese Karriere hinzuwagen und unterstützt sie bei Problemen am Arbeitsplatz oder in der Arbeitswelt	●			
	12	neu	Women in STEM - Success Stories : rollenmodelle einladen für ein Jährliches Worskhop	ARTORG	Prabitha + Monika	x	x	x	x	Jährliches Treffen "Women in STEM - Success Stories" in Bern - Ziel ist es, erfolgreiche Frauen in STEM einzuladen und eine Plattform für aufstrebende Nachwuchswissenschaftlerinnen und Ingenieure einen Dialogaustausch zu bieten.	●		5000.00	ARTORG wird es organisieren.
	13	neu	Gleichstellung bei Beförderungen von PrivatdozentInnen; Phase nach der Habilitation.	MedFak + AFG	Dekanat	x	x	x	x	Prüfen der Situation von Akademikerinnen; Statistik: Wie hoch der Frauenanteil bei den Beförderungen pro Jahr gewesen ist. Indikator: Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen	●			
	14	laufend	Sichtbarkeit in Konferenzen, Output auf Medien-Kanälen fördern	ARTORG	Direktor + Monika Kugemann					gute weibliche Kandidatinnen werden nachweislich aktiv durch Recherche, Konferenzen, Netzwerkanfragen gesucht und zur Bewerbung ermutigt; u.a. Hinweis Top-Sharing	●			
HF4: Beruf, Studium, Care	15	laufend	Möglichkeit, unbezahlte Ferien zu nehmen (z.B.: Mutterschaftsurlaub unbezahlt verlängern)	Uni Bern	HR (Uni)	x	x	x	x	Entlastung von NachwuchsforscherInnen durch Ermöglichung verlängerter Pflegezeit/Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub bei Bedarf (Möglichkeit gibt es bereits bei der Uni, Anspruch auf unbezahlten Urlaub bis zu 6 Monaten)	●			
	16	laufend	Care Model - reduzierte Arbeitspensum unterstützt durch Assistenz	Uni Bern	Afg	x	x	x	x	Flexibilisierung der Arbeitszeiten; individuelle Anpassung an jeden Fall und somit Ermöglichung von Karrierezielen bei möglichst verschiedenen Bedürfnissen; 120 %-Programm für reduziertes Arbeitspensum (60-80 %) mit technischer Assistenz (40-60 %). Finanzierung durch Uni Bern.	●	<a href="https://www.unibe.ch/forschung/forschungsforderung/uniinterne_foerdergefasse/120_care_grant/index_ger.html">https://www.unibe.ch/forschung/forschungsforderung/uniinterne_foerdergefasse/120_care_grant/index_ger.html</a>	0	Quelle: Uni Bern
	17	neu	Platz bieten für Eltern-Kind-Raum, Gebets-/Ruheraum	ARTORG	ARTORG Direktor		x	x	x	Elternzimmer steht für ausserplanmässige Kinderbetreuung der Angestellten zur Verfügung; Raum kann auch zu Besprechungen und Sitzungen dienen	●	<a href="https://nibe.portal/microsites/micro_vereinbarung/content/e341793/e341795/e711190/e985753/IBMMparentsroom_2018_ger.pdf">nibe.portal/microsites/micro_vereinbarung/content/e341793/e341795/e711190/e985753/IBMMparentsroom_2018_ger.pdf</a>	500.00	Einrichtung einmalig 7000 CHF
ie Studienwahl	18	laufend	ARTORG nimmt teil am "Zukunftstag Programm" der Uni Bern	ARTORG	Prabitha Urwyler	x	x	x	x	Programm für Zukunftstag zusammenstellen (Begrüssung, Infostand, Rollenmodelle vor Ort etc.)	●		500.00	
	19	neu	Anschliessen ans "Zukunftstags-Programm" des Inselspitals	ARTORG	Diana Bethge	x	x	x	x	Zusammenarbeit mit Inselspital, um vielfältigere Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen und Interdisziplinarität zu zeigen	●			

HF5: Stereotypenfreie	20	neu	Infomaterial an Schulen senden um dieses Karrierefeld zu bewerben (Gymnasiallehrer kontaktieren)	ARTORG	Prabitha Urwyler + Monika Kugemann					Liste mit interessierten Gymnasien erstellen (in Zusammenarbeit mit BIZ und Fakultät) Jährlich Informationen zu Angeboten des ARTORG zur Berufsorientierung auch für nicht-akademisches Personal versenden	●		500.00	Einmalig Video darstellen CHF 2000
	21	laufend	Vorstellung & Förderung durch Teilnahme an SwissTechDays, Master-Messe	ARTORG	Dominik Obrist; Philippe Zuercher	X	X	X	X	Vorstellung eigener Projekte (laufend und geplant); Anwesenheit diverser Rollenmodelle zur Förderung der Kommunikation mit verschiedenen Gruppen und Interesse-Wecken verschiedener Personen	●	<a href="https://www.satw.ch/de/tecdays/">https://www.satw.ch/de/tecdays/</a> ; <a href="http://www.master-messe.ch">www.master-messe.ch</a>		
HF6: Diskriminierungsfreies Studien- und Arbeitsumfeld	22	neu	Beratung für schwangere Angestellte - qualitätsvoller Arbeitssicherheits	ARTORG + MedFak	Diana Bethge	X	X	X	X	Fakultatspezifische und Zentrumspezifische Vorinformation in Einstellungsmappen (mehrsprachig)	●			
	23	neu	Information für Kontaktierung auf Webpage/per Email bei sexueller Belästigung (MedFak)	ARTORG + MedFak	AFG	X	X	X	X	Gibt Sicherheit, dass bei Vorkommnissen dieser Natur Hilfe bereit steht, direkte und schnelle Unterstützung von Opfern; Personen fühlen sich ernstgenommen und validiert in ihrem Erlebnis, Konsequenzen können schnell und in einem fairen Rahmen gezogen werden und so kann ein grosser Schaden verhindert werden; Betroffene fühlen sich in ihrer Arbeitsstelle immer noch sicher nach einem solchen Vorkommnis	●			
HF7: Chancengleichheit allgemeine & Unipersonal	24	neu	Erhebung: Umfrage zu möglichen Gleichstellungsverbesserungen; Massnahmen entsprechend Auswertung	ARTORG Communication	Monika Kugemann	X	X	X	X	Erhebung müsste von z.B. externer Fakultät an der Uni gemacht werden; anschliessende Auswertung und Implementierung sich anbietender Massnahmen stünden dann aus	●		500.00	instruments for data collection
	25	neu	Workshop SoftSkills & Unconscious Bias	ARTORG	ARTORG Direktor	X	X	X	X	Personal- und Persönlichkeitsentwicklung mit zukunftsrelevanten Kompetenzen. Zielen: Entwicklung einer (selbst-) bewussten, flexiblen eigenen Berufsidentität von der Kenntnis der Zufriedenheitsfaktoren, Konflikt and Time Management	●	Courses from <a href="http://www.zuw.unibe.ch">www.zuw.unibe.ch</a> will be followed for general topics; <a href="https://eua.eu/101-projects/560-effect.html">https://eua.eu/101-projects/560-effect.html</a>	3000.00	Workshop Costs (travel for Speaker)
HF8: Kommunikation	26	laufend	Englisch als offizielle Massenkommunikationssprache	ARTORG Communication	Monika Kugemann	x	x	x	x	Inklusion aller Mitarbeitenden, unabhängig ihrer Muttersprache und ihres Herkunftslandes; stellt eine Inklusion diverser Menschen dar	●			
	27	neu	Kontrollieren und hinweisen auf Geschlechts-Bias in Referenzbriefen und alle Kommunikation	ARTORG	Diana Bethge + Monika Kugemann	X	X	X	X	Inklusion aller Mitarbeitenden, da sich durch die Sprache niemand ausgeschlossen fühlt; Liste Do's and Don't's	●			
	28	laufend	Aktives LinkedIn mit neuem Kommunikations-Beamten, der für solche Angelegenheiten trainiert ist	ARTORG Communication	Monika Kugemann	X	X	X	X	Erleichterte Kommunikation mit Drittpersonen, erhöhte Zugänglichkeit und Bekanntheit und vereinfachte Repräsentation des Unternehmens durch diverse Rollenmodelle; grössere Reichweite des inklusiven Einstellungsprozesses und Bildung eines grösseren Netzwerks	●	<a href="https://www.linkedin.com/company/artorg-center-for-biomedical-engineering-research/">https://www.linkedin.com/company/artorg-center-for-biomedical-engineering-research/</a>		
Diversität: Ethnische Herkunft (Sprache, Nationalität, Hautfarbe, Religion)	29	neu	Gebetsraum - Zentraler Raum für verschiedene Zwecke (religiös, stressreduzierend)	ARTORG	ARTORG Direktor					kulturelle Interessen berücksichtigen und wertschätzen, pflegen; den Menschen einen Rückzugsort schaffen, an dem für kurze Zeit heruntergefahren werden kann und somit die Produktivität und Motivation steigt, da auf sie und ihre Bedürfnisse Rücksicht genommen wird	●			punkte 17.
	30	neu	ARTORG-News: Vorstellung neuer, Verabschiedung ausscheidender Mitarbeiter; persönliche Begrüssung für neue Mitarbeitende	ARTORG	Diana Bethge					Vorstellung neuer Mitarbeitender mit Bild per Mail/Verweis auf Website, wo man sich die neue Mitarbeiter anschauen kann und sich dann vorab bereits ein wenig "kennt" Verabschiedung im Team von Mitarbeitern, die das Center verlassen Begrüssung im Center am ersten Arbeitstag, fördert Motivation und nimmt Nervosität; durch persönliche Sorge von Anfang an ein angenehmes Arbeitsklima hergestellt, wo man sich wohlfühlt und gerne lernt und arbeitet, Leistungen erhöhen sich dementsprechend	●			
Diversität: Körper und Psyche	31	neu	Ruheraum als Rückzugsort für verschiedene Zwecke (zur Entspannung)	ARTORG	ARTORG Direktor					Der Raum existiert nicht. Ein vorhandenes Labor/ein vorhandener Besprechungsraum muss eingerichtet und unterhalten werden.	●			punkte 17.
	32	neu	Individuelle Förderung des Wohlbefindens	ARTORG	Prabitha Urwyler					Workshops, z.B. zu Prüfungsangst/Stress am Arbeitsplatz und Hinweise auf kostenlose Ressourcen im Internet	●			
Diversität: Alter	33	neu	Leadership-Qualität fördern: Führung mit Wertschätzung, Partizipation, und Vertrauen	MedFak	Dekanat					Wertschätzende und ermutigende Arbeitskultur wird aktiv gepflegt und gefördert. Alle nehmen entsprechende Qualifizierungen wahr und schätzen sie als Unterstützung für ihre tägliche Arbeit. Zunehmende psychologische Sicherheit, Akzeptanz von vielfältigem Denken, Offenheit für Neues.	●			
Diversität: soziale Herkunft und Stellung	34	neu	Karriere-Interesse wecken: Rollenmodell-Sichtbarkeit als Lernform	ARTORG	ARTORG Direktor					Mindestens ein Rollenmodell mit 1st Generation Hintergrund - Studierende erstellen Filme, die genutzt werden und nach Möglichkeit sinnvoll verlinkt sind.	●			
Diversität: sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität	35	neu	Leadership-Qualität fördern: Identifikationsmöglichkeit durch Integrität und Nachhaltigkeitsorientierung	MedFak	Dekanat					Konstruktive, wertschätzende und ermutigende Gesprächs- und Arbeitskultur wird aktiv gepflegt. Verbleib von Mitarbeiter*innen steigt und es kommen relativ mehr Bewerbungen auf freie Stellen.	●			
Kosten/Jahr													11000.00	Einmalig CHF 9000