

Gleichstellungs-Aktionsplan Kompetenzzentrum CDE

Theresa Tribaldos  
29. September 2020

	Handlungsfeld	Nr.	laufend / neu	Beschrieb Massnahme	Zuständigkeit	Kontakt	Umsetzung				Indikatoren	Status	Link / Dokumente	Kosten der Massnahme (pro Jahr während der Umsetzung)	Bemerkung(en)
							2021	2022	2023	2024					
Gleichstellung	HF 1: Institutionalisierung der Gleichstellungsarbeit	1	laufend	Personalvertretung: Die Personalvertretung fungiert als Bindeglied zwischen Personal und Geschäftsleitung. Sie nimmt an regelmässigen Personalversammlungen und in persönlichen Gesprächen die Anliegen des Personals auf und vertritt diese in regelmässigen Treffen gegenüber der Geschäftsleitung.	Personalvertretung	Theresa Tribaldos, Tatenda Lemann	x	x	x	x	Zwei Personalversammlungen pro Jahr, monatlicher Austausch mit Geschäftsleitung	●		5% Anstellung für die Personalvertretung	Wie bisher. Die genaue Höhe hängt von der Einstufung der Personen in der Personalvertretung ab.
		2	laufend	Jobsicherheit: Die Clusterleitungen in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung klären frühzeitig ab, bei welchen Mitarbeitenden die Verträge Ende Jahr auslaufen und wer noch ungedeckte Arbeitszeit im Folgejahr hat. Die Mitarbeitergespräche (MAG) werden entsprechend früh angesetzt (im September), um nach Lösungen zu suchen oder den Mitarbeitenden frühzeitig die Möglichkeit zu geben, sich mit der Stellensuche zu befassen.	Personalabteilung Clusterleitungen	Barbara Willi	x	x	x	x	Bei Mitarbeitenden mit unklaren Vertragsverhältnissen werden Mitarbeitergespräche bis Ende September durchgeführt.	●		In Anstellungen von Clusterleitungen und Personalabteilung enthalten	Wie bisher. Die genaue Höhe hängt von der Einstufung der jeweiligen Personen ab.
		3	laufend	Lohntransparenz und –gerechtigkeit: Informationstransparenz zu den Mechanismen der LohnEinstufung und Lohnhöhung sowie erfahrungsbasierte Lohngerechtigkeit. Die Personalabteilung informiert über aktuelle Änderungen im Lohnreglement. Regelmässige Überprüfungen der Lohngleichheit am CDE finden auf Geschäftsleitungsebene bei Vergabe von Lohnstufen Ende Jahr statt. Neue Regelungen zum Gebrauch von Z-Stunden werden klar kommuniziert.	Personalabteilung, Geschäftsleitung	Barbara Willi	x	x	x	x	Bei Änderungen wird transparent informiert. Geschäftsleitung spricht die Vergabe von Lohnstufen Ende Jahr ab.	●		In Anstellungen von Personalabteilung und Geschäftsleitung enthalten	Wie bisher. Die genaue Höhe hängt von der Einstufung der jeweiligen Personen ab.
		4	laufend	Quantitative und qualitative Erhebung von Ungleichheiten: jährliche Umfrage zu Befindlichkeiten der Mitarbeitenden bezüglich Ungleichheiten und Arbeitsklima.	Personalvertretung	Tatenda Lemann	x	x	x	x	Jährliche Umfrage	●		In 5% Anstellung für die Personalvertretung enthalten	Wie bisher
	HF3: Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	5	laufend	Wissenschaftliche Karriereförderung: Unterstützung der Karriere von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Akquisestunden und Sachmittel	Gleichstellungsbeauftragte	Theresa Tribaldos	x	x	x	x	Unterstützung von 2-3 Forschungsanträgen und 5-6 Weiterbildungen	●		13'600	Wie bisher
		6	laufend	Förderung der Publikationstätigkeit von Mitarbeiterinnen: Coaching zu Publikationsprojekten	Publikationsverantwortliche	noch zu bestimmen	x	x	x	x	Unterstützung von 5-6 Mitarbeiterinnen pro Jahr	●		1'600	Wie bisher
		7	neu	Workshop zu Reflexion und Weiterentwicklung der eigenen Ziele: an einem halbtägigen Workshop soll über die eigenen Berufsziele, ihre Hindernisse und möglichen Lösungswege diskutiert werden	Gleichstellungsbeauftragte	Theresa Tribaldos	x	x			Ein Workshop pro Jahr.	●		5'750	Ein Workshop pro Jahr für die ersten beiden Jahre. Danach muss eine Evaluation der Massnahme vorgenommen werden.
	Diversität: verschiedene Themen	8	neu	Workshop zu anstehenden Akquisitions- und Publikationsthemen: an diesem zweistündigen Workshop sollen Themen diskutiert werden, die für verschiedene Akquisitions- oder Publikationsprojekte von Bedeutung sind.	Gleichstellungsbeauftragte	Theresa Tribaldos	x	x			Ein Workshop pro Jahr.	●		1'200	Ein Workshop pro Jahr für die ersten beiden Jahre. Danach muss eine Evaluation der Massnahme vorgenommen werden.
			neu	Workshop zu anderen Diversitätskategorien: an diesem halbtägigen Workshop sollen verschiedene Themen wie beispielsweise Rassismus oder Diskriminierung von sozialem Hintergrund oder sexueller Orientierung diskutiert und reflektiert werden. Unter externer Leitung sollen sich die CDE Mitarbeitenden kritisch mit den eigenen Wahrnehmungen und Verhaltensmustern in diesen Themen auseinandersetzen. Im Vorfeld wird jeweils mit dem Personal abgeklärt, welche Themen bevorzugt werden.	Gleichstellungsbeauftragte	Theresa Tribaldos	x	x			Ein Workshop pro Jahr.	●		13'350	Ein Workshop pro Jahr für die ersten beiden Jahre. Danach muss eine Evaluation der Massnahme vorgenommen werden.
	Diversität: Alter	10	neu	Austausch von Erfahrungen und Know-how und Übergabe von Projekten und Partnerschaften zwischen älteren und jüngeren Mitarbeitenden: um diesen Austausch und die Übergabe von Projekten zwischen den Generationen am CDE zu gewährleisten, soll ein Prozess institutionalisiert werden, der die Pensionierung von älteren Mitarbeitenden gezielt plant. Dieser Prozess soll je nach Position zwei bis fünf Jahre vor der Pensionierung starten.	Personalabteilung, Clusterleitungen, Geschäftsleitung	Barbara Willi	x	x			Prozess ist institutionalisiert.	●		16'920	Nachdem der Prozess institutionalisiert ist, wird er umgesetzt.