

Gleichstellungsplan Medizinische Fakultät 2021-2025

N°	Handlungsfeld	Massnahme	zuständig	IFKG -Lead	Umsetzung	Indikator(en) qualitativ	Indikator(en) quantitativ	Finanzen
V1	Verankerung	<p>Gendergerechte Sprache und moderne Rollenverhältnisse in der Lehre und Forschung</p> <p>Erstellen eines Merkblatts in Rücksprache mit der AfG zu Herr/Frau/Divers in Kombination mit den akademischen Titeln in Vortragsankündigen, Briefen etc.</p> <p>Distribution Leitfaden zur Sprache</p>	<p>IFKG</p> <p>Dekanat</p>	<p>Dominik Obrist</p> <p>Sarah Gross</p> <p>Eliane Müller</p>	Ab Herbst 2020	Genderneutrale Anrede von Forschenden an unserer Fakultät	Homepage und alle Dokumente sind genderneutral	<p>0.00</p> <p>Arbeitszeit IFKG</p>
V2	Verankerung	<p>Hervorheben von weibliche Rolemodels – Frauen in Führungspositionen - über Homepage Medizinische Fakultät sichtbar machen</p> <p>Auf der Eingangs-Homepage der Fakultät sollen Frauen in Führungspositionen (Ordinariat, Extraordinariat) über einen direkten Link suchbar sein – ggf. auch Top Sharing Beispiele aufschalten</p> <p>Einführung prominent im sich bewegenden Banner der Uni- Homepage.</p> <p>Pflege dieser Homepage durch Dekanat: bei Neuanstellung wird die Person automatisch aufgeschaltet.</p>	<p>IFKG</p> <p>Dekanat</p> <p>Fakultätsleitung</p>	<p>Britta Engelhardt</p> <p>Nadia Corrazza</p>	Ab 2021	<p>Weibliche Rolemodels für Nachwuchsforschende sichtbar machen</p> <p>Nachschlagewerk für Forschende; SNSF, ggf. auch Politik und Presse</p>	<p>Einmalige Anpassung Homepage und kontinuierliche Pflege</p>	<p>0.00</p> <p>Arbeitszeit IFKG</p> <p>Arbeitszeit Administration</p>
V3	Verankerung	<p>Aufbau eines Netzwerks von Gleichstellungsdelegierten in jeder Klinik und an jedem Institut der Med. Fakultät</p>	<p>Kliniks- und Institutsdirektorate</p> <p>IFKG</p> <p>Gruppe Quartalsgespräche</p>	<p>Ursula Wolf</p> <p>Svea Lehmann</p>	Läuft bereits – Abschluss bis Dez. 2021	Die Gleichstellungsdelegierten dienen anschliessend als Netzwerk zur Kommunikation und Verteilung wichtiger Informationen zum Thema Gleichstellung und Nachwuchsförderung in den Kliniken/Instituten	<p>Kontinuierliche Pflege dieses Netzwerkes und der Mailingliste</p>	<p>0.00</p> <p>Arbeitszeit IFKG</p>

V4	Verankerung	Gremien und Kommissionen gezielt mit mehr Frauen besetzen – mit Keyplayern der einzelnen Fachgebiete in Kontakt treten Es soll mindestens der aktuelle Anteil von Frauen bei den Fakultätsmitgliedern in den Gremien abgebildet sein	Dekan Fakultätsleitung	Eliane Müller Britta Engelhardt	Ab Januar 2021	Zusammensetzung der Gremien immer überprüfen und allenfalls über IFKG Veto einlegen	Bei allen Gremien	0.00 Arbeitszeit IFKG
V5	Verankerung	Vorstellung des Mentoring 4 Women Programms (M4W) in allen Kliniken/Instituten	IFKG	Svea Lehmann IFKG Mitglieder	2021	Sichtbarmachen des Programms	Anzahl Mentees im Programm; Mentees aus allen Kliniken und Instituten;	0.00 Arbeitszeit IFKG
A1	Anstellungsverfahren	Entwicklung von Massnahmen zur Optimierung eines gleichstellungskonformen Ablaufs von Interviews in Nachfolgekommissionen z. B. Definieren von «No-Go-Fragen», mehr Informationen für die Gleichstellungsdelegierte/n über Best Practices von Top-Sharing Strukturen, usw.	IFKG AfG	Nadia Corazza Svea Lehmann Sebastian Walther	Ab 2021	Gleichstellungskonforme Arbeit der Kommissionen wird mit Hilfe von Briefings, Merkblättern, usw. sehr gut unterstützt und sichergestellt	In den Struktur- und Kommissionsberichten ersichtlich	0.00 Arbeitszeit IFKG
A2	Anstellungsverfahren	Zu besetzende Stellen in Kliniken, Instituten und an der Med. Fakultät der Universität Bern sollen möglichst mit einem Pensum von 60-100% ausgeschrieben werden. Reduktion der Stellenprozente soll auch für bisherige Mitarbeitende/Angestellte möglich sein Ausarbeiten eines Konzeptes, Analyse der Auswirkungen	IFKG HR Insel HR Uni Kliniks/Instituts - Leitungen bzw. Medizin-Bereichs-Leitungen	Nora Bienz Lukas Brügger Hildi Tanner	Start 2021	Erhöhte Flexibilität am Arbeitsplatz – Verbesserte Gleichstellung von Müttern und Vätern	Anzahl Teilzeitstellen in leitenden Positionen erhöhen	0.00 Arbeitszeit IFKG
A3	Anstellungsverfahren	Angebot eines Coachings für Top-Sharing Bewerbungen durch externe Coaches; Analyse von geeigneten Coaches und Analyse von Best Practices von Top-Sharing; Aufschalten der Information auf Homepage;	IFKG AfG Dekanat	Nora Bienz Nadia Corazza Hildi Tanner	Ab 2021	Chancenerhöhung im seltenen Fall einer Top Sharing Bewerbung; Verbesserung der Qualität Top-Sharing Bewerbungen und der Top-Sharingarbeit;	Anzahl Top-Sharing Bewerbungen und Anzahl Top-Sharings Anzahl Leitungsfunktionen in Teilzeit	Pro Coaching Einmalbetrag Arbeitszeit IFKG

A4	Anstellungsverfahren	<p>Gleichstellung bei Beförderungen von PrivatdozentInnen zu assoziierten ProfessorInnen zu ausserordentlichen oder ordentlichen ProfessorInnen</p> <p>Es soll rückwirkend untersucht werden (letzte 5 Jahre 2016-2020) wie hoch der Frauenanteil bei den Beförderungen pro Jahr gewesen ist. Es sollen geeignete Massnahmen erarbeitet werden, damit der Frauenanteil bei diesen Beförderungen bei 50 % liegt. (Gespräche mit Klinik- und Institutsleitungen)</p>	<p>IFKG</p> <p>Dekanat</p> <p>Fakultätsleitung</p>	<p>Christine Peinelt</p> <p>Gabriela Baerlocher</p> <p>Nadia Corazza</p>	Ab 2021	Erstellen eines Berichts, der die Beförderung von Frauen und Männern darstellt	Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen	0.00 Arbeitszeit IFKG
A5	Anstellungsverfahren	<p>Monitoring Gleichstellung bei Anstellungsverfahren AOP und OP</p> <p>Im Jahr 2019 wurde zum ersten Mal ein Frauenanteil von 40% bei Neuberufungen von OP/AOP erreicht (gemäss Vereinbarung UniLeitung/Fakultätsleitung). Auch in den folgenden Jahren 2020-2025 soll sichergestellt werden, dass diese Zielvorgabe erfüllt wird.</p>	<p>Fakultätsleitung</p> <p>IFKG</p>	<p>Christine Peinelt</p> <p>Ursula Wolf</p>	Ab 2021	Erstellen eines Berichts, der den Anteil von Frauen und Männern bei Neuberufungen und in der Fakultät darstellt	Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen	0.00 Arbeitszeit IFKG
N1	Nachwuchsförderung	<p>Einrichtung einer Anlaufstelle am DBMR welche es neu angestellten Forschenden erlaubt, administrative Unterstützung (Finanzen, Personal, IT) für universitäre Aufgaben im Inselareal zu erhalten</p> <p>Überwinden der administrativen Schnittstelle Insel/Uni</p> <p>Die Ansprechperson muss zwingend mit Insel-internen und Uni-internen Abläufen gleichermassen vertraut sein</p>	<p>Direktorium DBMR</p> <p>Admin Insel</p>	<p>Britta Engelhardt</p>	Ab Januar 2021	Einrichtung der Anlaufstelle "Schnittstellen-Support Insel/Uni" im DBMR	Erleichterter Start für Uniangehörige im Inselareal	0.00 Arbeitszeit IFKG

N2	Nachwuchsförderung	Aufbau eines Netzwerks von akademisch tätigen Frauen in der Medizin an der Universität Bern	IFKG Inselspital Mittelbauvereinigung	Ursula Wolf Gabriela Baerlocher	Ab 2021	<ul style="list-style-type: none"> •Erstellen der Liste von akad. Tätigen Frauen mittels Kontaktaufnahme mit AfG und Mittelbauvereinigung •Definition der Ziele des Netzwerks und der Bewirtschaftung und Interaktionen •Einrichten einer Online-Plattform •Bekanntmachung des Netzwerks bei Frauen ab Doktorat 	Anzahl Teilnehmerinnen, Vorhandene Website Stattgefundenere Treffen	Mögl. mit Kosten verbunden z.B. Kosten für elektr. Abbilden des Netzwerks, Kosten für Veranstaltungen, usw. Arbeitszeit IFKG
N3	Nachwuchsförderung	<p>Überprüfen der Eignung der verschiedenen Förderungsmassnahmen zum Erhöhen des Frauenanteils in der Forschung an der Med. Fakultät</p> <p>Verfolgen der Karriere jener Personen, welche CTU-Grants, Protected Research Time Grants, PhD 50 Grants erhalten. Erfassen folgender Kriterien: Qualität für Karriereförderung Tatsächliche Umsetzung der Protected Research Time</p> <p>Ggf. Mechanismen schaffen, dass die Umsetzung der Protected Research Time auch tatsächlich kontrolliert und umgesetzt wird.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.) Direktor Lehre und Forschung auf das Problem aufmerksam machen 2.) Evt. Analyse von Best Practices Kliniken 3.) Überprüfen (evt. mit Hilfe von Zeiterfassungssystemen ob die Forschungszeiten eingeplant werden 	Koordinatoren der Förderungsinstrumente Direktor Lehre und Forschung IFKG	Lukas Brügger Nora Bienz Britta Engelhardt	Start 2021 Erste Erfassung Anfang 2022 Erstellen von Massnahmenpapier ggf 2024/2025	<p>Gespräche mit den aktuellen Ansprechpartnern für die Grants, Vergleichen der Auswahlverfahren, Grant Awardees erfassen und einmal im Jahr interviewen. Subjektives und objektives Erfassen des Erfolgs der Grants für die jeweilige Karriereförderung. Definition von potentiellen Problemen und Erarbeiten von Verbesserungsvorschlägen</p>	<p>Quantitative Analyse (inklusive Trend) der qualitativ erhobenen Daten</p> <p>Forschungsanteil der Frauen erhöhen, Messbarkeit anhand der Anzahl Frauen, Anzahl Forschungstage, Grants...</p>	<p>Ggf. in 2024/25 als Masterarbeit zusammenzufassen</p> <p>Arbeitszeit IFKG</p>

N4	Nachwuchsförderung	<p>Digitalisierung von Workshops und Seminaren zu Themen der Gleichstellung</p> <p>Die Abteilung für Gleichstellung bietet ergänzend zum Weiterbildungsangebot der Universität und des Kantons spezielle Kurse zum Thema Gleichstellung, Bewerbungsgespräche, professionelles Vortragen etc. an. Ein Teil der Kurse richtet sich ausschliesslich an Frauen, die anderen sind offen.</p> <p>Erstellen einer Prioritätenliste zur Digitalisierung von Kursinhalten – Planen der Umsetzung (Form, Software, erforderlicher Level an Professionalität) – Bereitstellung über Ilias</p> <p>Definieren, ob gewisse Kurse im Rahmen von Beförderungen und Einstellungen verpflichtend absolviert werden sollen</p>	AfG IFKG	Gabriela Baerlocher, Martin Schimmel	Ab 2021	Erleichterung der Zugänglichkeit von Kursmaterial zum Thema Gleichstellung	Anzahl Klicks auf die entsprechenden Workshops und Seminare	Kosten fallen im Rahmen der IT Betreuung an Arbeitszeit IFKG
N5	Nachwuchsförderung	<p>Analyse der Verteilung der Weiterbildungstage -> Ziel ist die Sicherstellung, dass dies ausgeglichen geschieht:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alle Mitarbeitenden haben stratifiziert nach Geschlecht und Position das gleiche Anrecht auf Weiterbildung.- Stichwort «Klinik hüten» • Führungskräfte sind angehalten unconscious bias Fortbildungen zu absolvieren (Angebot muss von Universität und dem Insepsital bereitgestellt werden) • Offenlegung der Verteilung von Karriereförderungsmaßnahmen innerhalb eines Instituts/Klinik (Einreichen von Forschungsgrants, Teilnahme an Konferenzen, Forschungsaufenthalte, Erst-/Letztautorenschaft, ...) – Entspricht die Verteilung der Demographie des Instituts? • Transparenz in der Verteilung – als mögliches Tool könnten den Vorgesetzten die MAGs dienen 	HR Insel Kliniks/ Instituts-Leitungen bzw. Medizin-Bereichs-Leitungen	Martin Schimmel Lukas Bigger Dominik Obrist Nora Bienz	Start 2021 Erste Erfassung Anfang 2022 Erstellen von Massnahmen -papier ggf 2024/ 2025	Faire Verteilung von Weiterbildungszeit/ Ressourcen unconscious bias Fortbildungen Offenlegung der Verteilung von Karriereförderungsmaßnahmen innerhalb eines Instituts/ Klinik (Jahresbericht, Rapport an Direktor Lehre und Forschung) Weiterbildung besteht und wird regelmässig an die Kliniken und Institute kommuniziert	Personenzahl erhöhen die Unconscious WB besucht haben. Ausgeglichene Geschlechterverteilung bei Weiterbildungstagen (entsprechend der Demographie einer Klinik) Kontrolle wenn möglich über Zeiterfassungssysteme	Kurskosten für Unconscious Bias Weiterbildung Arbeitszeit IFKG Kosten für automatisches Reporting

N6	Nachwuchsförderung	Phase nach der Habilitation: Karriere – Gap Prüfen der Situation von Akademikerinnen und ihre Aussichten auf Erhalt eines SNF Grants - gegebenenfalls Massnahmen einleiten	IFKG Dekanat AfG Kliniks- und Institutsleitungen	Ursula Wolf AfG	Ab 2021	Habilitierte Frauen sind informiert über Möglichkeiten und Bedingungen für SNF-Grants	Zahlen zu SNF-Grants liegen vor. Mehr Frauen erhalten einen SNF-Grant	Gegebenenfalls Veranstaltungen, Coachings Arbeitszeit IFKG
N7	Nachwuchsförderung	Literaturverzeichnis zum Thema Gleichstellung für akademische Ärztinnen und evt. als Bibliothek anschaffen	IFKG	Svea Lehmann	Ab 2021	Persönliche Weiterbildung wird erleichtert	Verzeichnis existiert; gegebenenfalls auch Bücher	Ca. 200 CHF für Bücher
N8	Vereinbarkeit	Transparenz schaffen zwischen den Kliniken hinsichtlich ihrem Engagement bezüglich Gleichstellung Im Jahresbericht der Med. Fakultät bilden alle Kliniken und Institute verbindlich ab, wieviel Prozent vom Kader männlich und wieviel weiblich sind	Dekanat (Jahresbericht)	Sebastian Walther Nora Bienz Svea Lehmann	Ab 2021	Es wird dem Thema Gleichstellung in den Kliniken und Instituten mehr Aufmerksamkeit geschenkt	Abgebildet im Jahresbericht	0.00 Arbeitszeit IFKG
N9	Vereinbarkeit	Flexibler Kinderhort und Plan B für die Insel	HR Insel Gruppe Quartalsgespräche	Svea Lehmann Lilian Fankhauser Britta Engelhardt	Ab 2021	Angestellten mit familiären Pflichten wird es erleichtert flexibel zu arbeiten	Kinderhort ist vorhanden	Angestellte und Raum Arbeitszeit IFKG

N10	Vereinbarkeit	<p>Familienkompatible Sitzungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alle Sitzungen sollten während der regulären Arbeitszeit, oder in Ausnahmefällen während der Pausen anberaumt werden. • Wenn dies nicht möglich ist, müssen kurzfr. abrufbare Betreuungsangebote bestehen. • Jede Sitzung soll hybrid mit Präsenz vor Ort und gleichzeitig digitaler Anbindung organisiert werden (trotz digitaler Teilnahme kann nicht jedes Zeitfenster eingerichtet werden – Priorität bei der Umsetzung hat hierbei die Fakultätssitzung) 	Fakultätsleitung	Martin Schimmel Eliane Müller	Ab 2021	Angestellten mit familiären Pflichten wird es erleichtert, an Sitzungen teilzunehmen	Ausstattung der Sitzungsräume mit Projektionsmöglichkeiten	ggf. Video-konferenz System Arbeitszeit IFKG
D1	Diskriminierung	<p>Diskriminierungsfreies Studien- und Arbeitsumfeld</p> <ul style="list-style-type: none"> • Befragung zur sexuellen Belästigung am aktuellen Arbeits-/Studienplatz mit anonymisierter Auswertung zum Schaffen von Transparenz / Sensibilisierung für das Thema • Informationsmaterial über Anlaufstellen und Uni-Aktion innerhalb der Kliniken verbreiten lassen 	Dekan IFKG Studien-dekanat	Sarah Gross, Lukas Brügger, Sebastian Walther	Ab 2021 Erste Er-fassung Anfang 2022	Befragung zur sexuellen Belästigung am aktuellen Arbeits-/Studienplatz	Quantitative Auswertung inkl. Trend	Kosten für die Befragung und Auswertung (evt. Masterarbeit) Arbeitszeit IFKG Personal-kosten Kosten für Info-material
D2	Diskriminierung	Einrichten von Ansprechstellen zum Thema «sexuelle Belästigung» im klinischen Alltag bei den Lehrspitälern, dem Studiendekanat, IFKG und AfG.	Dekanat & Studien-dekanat Lehrspitäler IFKG AfG	Britta Engelhardt Sarah Gross, Lukas Brügger, Svea Lehmann	Läuft bereits	Niederschwelliger Zugang zu Anlaufstellen	Ansprechstellen sind etabliert	0.00 Arbeitszeit IFKG Evt. Entschädigung der stud. Ansprechperson

D3	Diskriminierung	<p>Obligatorische Veranstaltung "sexuelle Belästigung im Spitalbetrieb". Dabei soll sowohl Belästigung durch Mitarbeitende als auch durch PatientInnen thematisiert werden. Anleitung zum professionellen Umgang mit diesen Situationen soll aufgezeigt werden</p> <p>Als Vorlesung oder als Thema im Rahmen eines Praktikums im Herbstsemester des 4. Studienjahres in kleineren Gruppen zu erarbeiten.</p>	IFKG AfG Studien- dekanat Dekanat – Vizedekan Lehre	Britta Engelhardt Sarah Gross Lilian Fankhauser	Startet am 18. 12. 2020	Studierende sind informiert über ihre Möglichkeiten	Alle Spitäler verfügen über Ansprechstellen und separate Umkleideräume sowie Sensibilisierungs- massnahmen	Gegebenen -falls für Referentin (Corna Alchen- berger) Arbeitszeit IFKG
D4	Diskriminierung	<p>Analyse der Forschungsförderungsmöglichkeiten von Frauen ab dem 40. Lebensjahr</p> <p>Viele akademisch tätige Frauen beklagen sich, dass die meisten Grants ein Alterslimit von 40 Jahren haben. Für Medizinerinnen ist dies oft genau das Alter, in welchem sie wieder aktiver in der Forschung arbeiten können. ANALYSE: Welche Grants stehen für Ü40 zur Verfügung</p>		Nadia Corazza	2021	Analyse liegt vor	Gespräch mit SNF hat stattgefunden	0.00 Arbeitszeit IFKG
K1	Kommunikation	<p>Vertretung der Gleichstellung in der Fakultätsleitung</p> <p>Eine Vertretung der IFKG sollte in der Fakultätsleitung vertreten sein</p>	IFKG Dekan	Britta Engelhardt	Ab 2021	Information für Fakultätsleitung	Bessere Umsetzung von Gleichstellungsmass nahmen	0.00 Arbeitszeit IFKG
	Gleichstellung	Erhöhung des Pensums der/des Gleichstellungskoordinators/in um 10% auf Gesamtpensum von 40%	Dekan	Britta Engelhardt	Ab 2021	Bewältigung der zunehmenden Koordinationsarbeit	Speditive Umsetzung der Massnahmen	Stellen- punkte für 10%