

Gleichstellungsplan Phil.-hist. Fakultät 2016-2018

Massnahmenempfehlungen

Patricia Felber und Kommission für Gleichstellung der Phil.-hist. Fakultät

1. Mai 2016

1. Inhalt

1. Inhalt
2. Einleitung
3. Handlungsfeld 1: Institutionelle Verankerung von Gleichstellung und Qualitätssicherung
 - Laufende Massnahme 1.a. Fakultäre Kommission für Gleichstellung (Neu: Ziel der Verankerung im Fakultätsreglement)
 - Laufende Massnahme 1.b. Vergabe von Ehrendoktoraten, Honorar- und Titularprofessuren an Frauen
 - Neue Massnahme 1.c. Qualitätssicherung
 - Neue Massnahme 1.d. Lohngleichheit
 - Neue Massnahme 1.e. Karriereprofile von Personen aus dem Mittelbau publizieren (Evaluation Gleichstellungsfonds)
 - Neue Massnahme 1.f. Redimensionierung der Pflichten des wissenschaftlichen Nachwuchses
 - Neue Massnahme 1.g. Evaluation Drop-out
4. Handlungsfeld 2: Chancengleichheit in Anstellungsverfahren
 - Laufende Massnahme 2.a. Gleichstellungsdelegierte/r in Ernennungskommissionen
 - Neue Massnahme 2.b. Jobsharing für Professorinnen und Professoren
5. Handlungsfeld 3: (Frauenspezifische) Nachwuchsförderung
 - Laufende Massnahme 3.a. Aktive Karriereplanung aller Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler (Doc und Postdoc)
 - Laufende Massnahme 3.b. Bestes Praxis Beispiel „Freies Forschungssemester“
 - Neue Massnahme 3.c. Mentoring für Postdocs
6. Handlungsfeld 4: Vereinbarkeit von Karriere und Care-Aufgaben
 - Laufende Massnahme 4.a. Gleichstellungsfonds
 - Laufende Massnahme 4.b. Sommerfest für alle Fakultätsmitglieder und ihre Angehörigen
 - Laufende Massnahme 4.c. Sitzungen der Fakultät und der Institute
 - Neue Massnahme 4.d. 14 Wochen bezahlter Vaterschaftsurlaub
 - Neue Massnahme 4.e. Erleichterte Möglichkeit, unbezahlte Auszeit zu nehmen
 - Neue Massnahme 4.f. Beitrag in „Exzellenz ist vielfältig“
7. Handlungsfeld 5: Horizontale Segregation, Studium, MINT
 - Neue Massnahme 5.a. Zukunftstag
8. Handlungsfeld 6: Bekämpfung von Diskriminierung
 - Neue Massnahme 6.a. Bekämpfung von Altersdiskriminierung
 - Neue Massnahme 6.b. Sichtbar machen von Diskriminierungsfaktoren: z.B. soziale Herkunft, Migrationshintergrund, sexuelle Orientierung, Menschen mit Behinderung
9. Handlungsfeld 7: Sichtbarkeit Thematik Gleichstellung erhöhen
 - Laufende Massnahme 7.a. Thema Gleichstellung auf Fakultätshomepage ausbauen
 - Laufende Massnahme 7.b. Bericht aus der Kommission
 - Laufende Massnahme 7.c. Lehre zu genderspezifischen Themen
 - Neue Massnahme 7.d. Gleichstellungslunch mit Gast
10. Quellenangaben

2. Einleitung

Die Förderung von Gleichstellung ist an der Phil.-hist. Fakultät seit vielen Jahren ein wichtiges Thema. An Gleichstellungsthemen wird täglich aktiv gearbeitet und das insgesamt hohe Bewusstsein gegenüber Gleichstellung beeinflusst viele Entscheidungen. Dies zeigt sich darin, dass in offiziellen Dokumenten und in der Lehre höchster Wert auf eine geschlechtergerechte Sprache gelegt wird. Die Zahlen zeigen die Wirkung der fakultären Gleichstellungspolitik: Die Phil.-hist. Fakultät kann zusammen mit der Theologischen Fakultät den höchsten Anteil von Professorinnen ausweisen (beide Fakultäten 41 % gegenüber dem Universitätsmittel von 22 %; Personalstatistik Universität Bern 2015). Bei den Dozentinnen ist die Phil.-hist. Fakultät Spitzenreiterin mit 47 % Frauen vor den Medizinischen Fakultäten mit 34 % in der Humanmedizin und 33 % in der Veterinärmedizin (Personalstatistik Universität Bern 2015).

Die Phil.-hist. Fakultät besteht aus siebzehn voneinander unabhängigen Instituten. Diese Institute sind in unterschiedlichen Dingen (Anzahl und Zusammensetzung der Mitarbeitenden, Einstellung zum Thema Gleichstellung, Gewährleistung der Vereinbarkeit von Karriere und Betreuungsaufgaben u.a.) heterogen. Zu den grossen Instituten zählen das Historische Institut, das Institut für Englische Sprachen und Literaturen, das Institut für Germanistik und das Institut für Sozialanthropologie. Neben der gelebten Gleichstellung, die je nach Institut variieren kann, unterstützt die fakultäre Kommission für Gleichstellung mit gezielten Massnahmen anstehende Anliegen aller Fakultätsmitglieder. Beispielsweise verwaltet sie einen Gleichstellungsfonds, welcher Personen, die Betreuungsaufgaben übernehmen, finanziell unterstützt. Zudem wird im Mai 2016 zum zweiten Mal ein Sommerfest für alle Fakultätsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter und deren Familien durchgeführt. Die Mitglieder der Gleichstellungskommission gehen ihre Arbeit motiviert an und zeigen ein hohes Mass an Sensibilität. So sagt beispielsweise ein Mitglied der Gleichstellungskommission:

*„Wir haben nie gesagt, wir unterstützen **Frauen** sondern wir sagen, wir unterstützen all diejenigen mit **Betreuungsaufgaben** – und das sind meistens die Frauen (nicht immer). Also tendiert die Kommission dazu diejenigen zu unterstützen, die Unterstützung nötig haben. Die Konsequenz ist, dass 80 bis 85 % der Unterstützung an Frauen geht.“*

Dennoch gibt es an der Phil.-hist. Fakultät unterschiedliche, manchmal widersprüchliche Meinungen zum Thema Gleichstellung. Bei Gesprächen mit verschiedenen Mitgliedern der Fakultät zum Thema Gleichstellung an der Universität Bern werden folgende Bereiche genannt, welche als missständig angesehen werden:

- (1) Die Gleichstellungsmassnahmen, welche von der Universität vorgeschlagen werden, greifen zu wenig weit und schliessen diverse Kategorien aus (Alter, sexuelle Orientierung und Genderidentität, Menschen mit Behinderung, soziale Herkunft und Personen mit Migrationshintergrund).
- (2) Die aktuellen Massnahmen der universitären Abteilung für Gleichstellung haben oft den Charakter von Hilfsunterricht für Frauen oder werden als reine „Frauenförderung“ wahrgenommen. Dies wird von Frauen wie von Männern als diskriminierend empfunden. Man wünscht sich Fördermassnahmen für Bedürfnisse, welche geschlechterunabhängig sind: z.B. Rhetorikkurs für Frauen und Männer entsprechend ihren Bedürfnissen.

- (3) Gesamtuniversitäre Gleichstellungsmassnahmen für Männer fehlen mehrheitlich. Väter, welche Betreuungsaufgaben übernehmen wollen, werden nicht ernst genommen und fühlen sich überhaupt nicht wahrgenommen und unterstützt. Der Gleichstellungsfonds der Fakultät hingegen wird als Massnahme für Väter und Mütter wahrgenommen.
- (4) Zu oft und zu automatisch wird Geschlechtergleichstellung und Reproduktionsarbeit in Zusammenhang gebracht. Die Diskussion muss davon wegkommen, diese beiden Themen immer wieder zu vermengen.
- (5) Die Thematik der Betreuungsaufgaben wird heute meist auf die Betreuung von Kleinkindern reduziert diskutiert. Die Personengruppe, gegenüber derer Betreuungsaufgaben übernommen wird, ist viel heterogener und schliesst schulpflichtige Kinder, Eltern und Grosseltern sowie Eheleute und Lebenspartnerinnen und -partner mit ein.
- (6) Die bereits existierenden Gleichstellungsmassnahmen werden kritisiert und für überflüssig befunden, da der jetzige Personalmix innerhalb der eigenen Fakultät als durchaus stimmig erscheint.

In den folgenden sieben Kapiteln werden die laufenden und neuen fakultären Gleichstellungsmassnahmen anhand der von der Universität vorgegebenen sieben Handlungsfelder aufgeführt. Neben der Bezeichnung der vorgeschlagenen Massnahmen werden die Umsetzungszeit und die Zuständigkeit sowie die qualitativen und quantitativen Indikatoren der Massnahmen angegeben. Der Punkt Finanzen zeigt auf, welche ungefähren Gelder für die jeweilige Massnahme eingesetzt werden müssten. Einige Kapitel haben einen einführenden Abschnitt, welcher die spezielle Situation der Fakultät bezüglich des Themas aufzeigt.

3. Handlungsfeld 1: Institutionelle Verankerung von Gleichstellung und Qualitätssicherung

Das aktuelle Fakultätsreglement ist seit dem 1.2.2015 in Kraft. Unter anderen Punkten wurde in der neusten Version bei den Struktur- und Ernennungskommissionen ein Artikel eingeführt, der besagt, dass pro Kommission mindestens eine Vertretung jeden Geschlechts sowie eine mit Gleichstellungs- und Genderaspekten betraute Person der Fakultät vorzusehen ist (Art. 20 Absatz 3, Art. 21. Absatz 7). Weiter wird im Art. 21 Absatz 9 festgehalten, dass die Abteilung für Gleichstellung in jede Ernennungskommission eine Beauftragte oder einen Beauftragten ohne Stimmrecht delegieren kann. Die geschlechtergerechte Sprache ist durchwegs berücksichtigt.

Laufende Massnahme 1.a. Fakultäre Kommission für Gleichstellung¹ (Neu: Ziel der Verankerung im Fakultätsreglement): Die Fakultät hat seit 2010 eine Kommission für Gleichstellung bestehend aus sechs Mitgliedern. Die Mitglieder setzen sich zusammen aus drei Professorinnen und Professoren, zwei Mittelbauvertreterinnen und -vertretern und einem/r Studierendenvertreter/in. Auf eine Geschlechterausgewogenheit und eine Berücksichtigung aller Institute wird, wenn möglich, geachtet. Die Arbeit der Mitglieder der Kommission für Gleichstellung wird geschätzt und vom Fakultätskollegium unterstützt. Bei der nächsten Änderung des Fakultätsreglements wird die

¹ Im weiteren Dokument einfach „Kommission für Gleichstellung“.

Kommission für Gleichstellung als ständige Kommission aufgenommen mit der Regelung der Mitglieder, des Auftrags und der Pflichten. Der Leiter oder die Leiterin der Kommission für Gleichstellung hat Befugnis, bis zu einem Betrag von maximal 1'000 Fr. nach schriftlicher Information der Kommissionsmitglieder kurzfristig Geld für einen Antrag zu sprechen, der als Gleichstellungsmassnahme definiert wird.

Zuständigkeit: Dekan/in und Kommission für Gleichstellung.

Umsetzungsperiode: 2016 bis 2018.

Indikator qualitativ: Durchführung bestimmter Gleichstellungsmassnahmen.

Indikator quantitativ: Einmal pro Semester stattfindende Sitzung oder nach Bedarf.

Finanzen: Die Fakultät hat in den letzten fünf Jahren durchschnittlich 10'000 Fr. pro Jahr für Gleichstellungsmassnahmen zur Verfügung gestellt. Zusätzlich wurden von der Universität je 10'000 Fr. eingebracht.

Laufende Massnahme 1.b. Vergabe von Ehrendoktoraten, Honorar- und Titularprofessuren an

Frauen: Die Fakultät vergibt einmal jährlich einer bedeutenden Persönlichkeit ein Ehrendoktorat, eine Honorar- oder Titularprofessur.

Zuständigkeit: Fakultätskollegium.

Umsetzungsperiode: 2016 bis 2018

Indikator qualitativ: Sichtbarkeit von Frauen und deren Leistungen erhöhen.

Indikator quantitativ: Einmal jährlich.

Finanzen: Keine.

Neue Massnahme 1.c. Qualitätssicherung: Die Verquickung von Vorgesetztenfunktion und Forschungsbetreuung durch ein und dieselbe Person für die Doktorierenden oder Postdoktorierenden kann kritisch sein. Ab sofort werden die Doktorierenden beim Erstellen der Doktoratsvereinbarung aufgefordert, eine Zweitgutachterin oder einen Zweitgutachter zu suchen und sich mit dieser oder diesem regelmässig auszutauschen. Zudem werden die aktuell zur Verfügung stehenden Angebote der Universität Bern (juristische und psychologische Beratungsstellen, Ombudsperson, Laufbahnberatung) auf der Fakultätshomepage besser kommuniziert (laufende Massnahme 7.a.). Auch eine Teilnahme am vorgeschlagenen Mentoring für Postdocs (neue Massnahme 3.c.) kann eine wichtige Unterstützung in dieser Qualifikationsphase sein.

Zuständigkeit: Alle Personen mit Betreuungsfunktion von Nachwuchsforschenden.

Umsetzungsperiode: 2016 bis 2018

Indikator qualitativ: Verteilung der Betreuungsaufgaben von Qualifikationsarbeiten auf verschiedene Personen. Zufriedenere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich bei ungerechter Behandlung durch die Vorgesetzten wehren können, ohne in ihrer Forschungsarbeit benachteiligt zu sein.

Indikator quantitativ: Weniger Personen, die ihre Qualifikationsarbeit abbrechen.

Finanzen: Keine.

Neue Massnahme 1.d. Lohngleichheit: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit ist ein Grundrecht und in der Schweizer Verfassung verankert. Die Fakultät unterstützt alle Bestrebungen der Universität, die effektive Lohngleichheit durchzusetzen (z.B. Hinweis auf das Lohnmobil, welches im Juni 2016 auf dem Universitätsgelände stehen wird). Die Fakultät lässt von der Personalabteilung der Universität

überprüfen, ob die politische Vorgabe erfüllt ist und die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Phil.-hist. Fakultät durchgesetzt ist. Die Resultate der Studie werden auf der Fakultätshomepage veröffentlicht. Bei möglicher Ungleichheit werden die Missstände behoben.

Zuständigkeit: Fakultätskollegium beantragt bei der Universitätsleitung eine Evaluation der Löhne in der Phil.-hist. Fakultät.

Umsetzungsperiode: 2018

Indikator qualitativ: Die Universität überprüft, ob Lohngleichheit unter den Mitarbeitenden besteht.

Indikator quantitativ: Alle Mitarbeitenden der Phil.-hist. Fakultät der Universität Bern erhalten gleichen Lohn für gleiche Arbeit.

Finanzen: Keine.

Neue Massnahme 1.e. Karriereprofile von Personen aus dem Mittelbau publizieren (Evaluation Gleichstellungsfonds):

Der Gleichstellungsfonds ist eine institutionalisierte und beliebte Fördermassnahme der Fakultät. In einer qualitativen Erhebung wird evaluiert und analysiert, wozu die Fördergelder verwendet wurden und welchen Nutzen sie hatten. Zudem wird aufgezeigt, wie die Karrieren der Personen, welche vom Gleichstellungsfonds profitierten, verlaufen. Die Resultate dienen der Qualitätssicherung dieser Massnahme und werden auf der Fakultätshomepage publiziert.

Zuständigkeit: Kommission für Gleichstellung und Dekanat.

Umsetzungsperiode: 2017

Indikator qualitativ: Qualitätssicherung und Sichtbarmachen von Gleichstellungsmassnahmen und ihren Auswirkungen.

Indikator quantitativ: Einmalige Erhebung.

Finanzen: Keine.

Neue Massnahme 1.f. Redimensionierung der Pflichten des wissenschaftlichen Nachwuchses:

Den überfrachteten Pflichtenheften des wissenschaftlichen Nachwuchses soll entgegengetreten werden. Die Doktorierenden und Postdoktorierenden, insbesondere diejenigen mit einer kantonalen Anstellung, sind in einem extremen Spannungsfeld zwischen Pflichterfüllung beziehungsweise Dienstleistungserfüllung für den Lehrstuhl einerseits – diese hat in den letzten Jahren stark zugenommen und ist zeitintensiver geworden – und ihrer Forschungsarbeit mit dem Ziel der Promotion oder Habilitation andererseits. Den kantonal angestellten Doktorierenden und Postdoktorierenden in der Doktorats- und Habilitationsphase muss garantiert werden, dass sie gemäss UniV. Art. 82,2 und 88,2 ein Drittel ihrer Arbeitszeit für die Forschung verwenden können. Die Fakultät setzt eine Arbeitsgruppe ein, die beauftragt wird, über das Thema nachzudenken und Massnahmen zu erarbeiten, wie der Problematik entgegengewirkt werden kann. Zudem soll das Thema zur Universitätsleitung getragen werden, um die Diskussion auf dieser Ebene anzustossen. Möglich wäre, einen Universitätsfonds für Forschungssemester für Kantonsangestellte zu fordern.

Zuständigkeit: Fakultätskollegium setzt eine Arbeitsgruppe ein.

Umsetzungsperiode: 2017 bis 2018

Indikator qualitativ: Geregelt Zeit für Forschung, Lehre und Administration.

Indikator quantitativ: Garantierte Forschungszeit für Nachwuchsforschende während der Arbeitszeit.

Finanzen: Keine.

Neue Massnahme 1.g. Evaluation Drop-out: Durchführung einer Evaluation der Drop-outs von Nachwuchsforschenden an allen Instituten. In einer Erhebung Gründe (z.B. wirtschaftliche Gründe: was passiert, wenn das Forschungsstipendium aufgebraucht ist, die Arbeit aber noch nicht abgeschlossen ist?) erforschen, warum Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgeschieden sind. Was waren die grössten Herausforderungen und welche unterstützenden Massnahmen haben gefehlt? Anhand der Ergebnisse die grössten Herausforderungen darstellen und Massnahmen erarbeiten, wie die Situation für Nachwuchsforschende verbessert werden kann.

Zuständigkeit: Kommission für Gleichstellung und Dekanat.

Umsetzungsperiode: 2018

Indikator qualitativ: Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Nachwuchsforschenden.

Indikator quantitativ: Verminderung der Drop-outs.

Finanzen: Keine.

4. Handlungsfeld 2: Chancengleichheit in Anstellungsverfahren

Im Fakultätsreglement ist seit 2014 verankert, dass in Anstellungsverfahren Gleichstellung ein zentrales Thema ist, das sowohl in der Struktur- wie auch in der Ernennungskommission offen diskutiert werden muss.

Laufende Massnahme 2.a. Gleichstellungsdelegierte/r in Ernennungskommissionen: In jeder Ernennungskommission hat gemäss Art. 25.3 des universitären Anstellungsreglements eine Delegierte der Abteilung für Gleichstellung Einsitz. Zusätzlich ist in jeder Kommission eine mit Gleichstellungs- und Genderaspekten betraute Person der Fakultät vertreten. Beide Personen achten im Besonderen auf die Einhaltung der universitären Gleichstellungsgrundsätze.

Zuständigkeit: Präsident/in der Ernennungskommissionen.

Umsetzungsperiode: 2016 bis 2018

Indikator qualitativ: Einhaltung der universitären Gleichstellungsgrundsätze.

Indikator quantitativ: Mehr Diversität bei der Personalwahl.

Finanzen: Keine.

Neue Massnahme 2.b. Jobsharing für Professorinnen und Professoren: Die Fakultät unterstützt die Bestrebungen der Universität Bern, Jobsharing auch auf Stufe der Professuren anzubieten. Die im Juni 2015 abgefassten universitären Richtlinien werden vom Fakultätskollegium unterstützt. Zukünftig soll in Inseraten für Professuren auf die Möglichkeit hingewiesen werden, dass Jobsharing-Bewerbungen grundsätzlich unterstützt werden. Zudem wird das Beispiel der Ernennungskommission Professur Französische Sprache und Literatur auf der Fakultätshomepage öffentlich gemacht, wo eine Jobsharing-Bewerbung in der engeren Auswahl war.

Zuständigkeit: Fakultätskollegium und Ernennungskommissionen.

Umsetzungsperiode: 2016 bis 2018

Indikator qualitativ: Grössere Diversität von Professorinnen und Professoren.

Indikator quantitativ: Mehr Professorinnen und Professoren, die mehr Zeit für die Forschung, für ausseruniversitäre Aktivitäten (z.B. Anstellung in der Privatwirtschaft, Ausübung eines politischen Mandates) oder die Wahrnehmung von Betreuungsaufgaben einsetzen können.

Finanzen: Keine.

5. Handlungsfeld 3: (Frauenspezifische) Nachwuchsförderung

Der Frauenanteil an der Phil.-hist. Fakultät fällt auf allen Stufen relativ hoch aus. Beispielsweise liegt der fakultäre Durchschnitt der weiblichen Studierenden 2015 bei 60 % (Bachelor, Master, Doktorat und Weiterbildung). Bei den Doktorandinnen ist der Frauenanteil 55%. 2015 waren 41 % der Professuren, 47 % der Dozenturen und 57 % der Assistenzen mit Frauen besetzt. Dementsprechend ist die Quantität der Fakultätsmitglieder oder der Geschlechteranteil bei den Studierenden kein problematisches Themenfeld.

Aber die Postdoc-Phase wird, geschlechtsunabhängig, als anspruchsvolle und belastende Zeit empfunden. Drei genannte Umstände erschweren die Phase zusätzlich: Familiengründung, Doppelkarrierepaar-Beziehung und Pflichtüberfrachtung der Oberassistentenstellen.

Laufende Massnahme 3.a. Aktive Karriereplanung aller Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler (Doc und Postdoc): Alle Vorgesetzten der Phil.-hist. Fakultät sind verpflichtet mit ihrem wissenschaftlichen Nachwuchs ab Doktoratsstufe eine aktive Karriereplanung zu betreiben. Die Vorgesetzten sprechen mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über deren realistische Chance einer akademischen Karriere, besprechen mit ihnen die wichtigsten Qualifikationen (Publikationen, Auslandserfahrung, Netzwerk, u.a.) und sprechen sie auf Herausforderungen und Hürden an. Das Karriereplanungsgespräch ist Bestandteil des obligatorischen Mitarbeitendengespräches MAG. Hierzu gehört auch, dass Privat- und Familienleben nicht ausgeklammert, sondern bewusst angesprochen werden.

Zuständigkeit: Alle Personen mit Betreuungsfunktion von Nachwuchsforschenden.

Umsetzungsperiode: 2016 bis 2018

Indikator qualitativ: Besser qualifizierte und zufriedenerer Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler mit klar definierten Karriereplänen.

Indikator quantitativ: Mehr Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler, die die Qualifikationsphase erfolgreich abschliessen.

Finanzen: Keine.

Laufende Massnahme 3.b. Bestes Praxis Beispiel „Freies Forschungssemester“: Die Doktorierenden und Postdoktorierenden des Instituts für Sozialanthropologie sprechen sich untereinander ab und teilen sich die Lehre so ein, dass alle regelmässig zu einem „freien Forschungssemester“ kommen. D.h. für die Doktorierenden und Postdoktorierenden fällt in einem Semester etwas mehr Lehre an, im darauffolgenden Semester ist aber viel Zeit für die eigene Forschung. Dieses sich selber verwaltende, ‚beste Praxis‘-Beispiel könnte, mit aktiver Hilfe der vorgesetzten Lehrstuhlinhaber/innen, in allen Instituten der Fakultät eingeführt werden.

Zuständigkeit: Doktorierende und Postdoktorierende und ihre Vorgesetzten aller Institute.

Umsetzungsperiode: 2016 bis 2018.

Indikator qualitativ: Konzentration auf die Qualifikationsarbeit während des „freien Forschungssemesters“.

Indikator quantitativ: Mehr Forschungszeit.

Finanzen: Keine.

Neue Massnahme 3.c. Mentoring für Postdocs: Die Fakultät erarbeitet ein Konzept für ein Mentoringprogramm für Postdocs. Denkbar ist ein One-to-one-Mentoring oder ein Peer-Mentoring mit einem kleinen, nicht zeitintensiven Rahmenprogramm. Die Mitglieder des Mittelbaus vernetzen sich untereinander. Die Vorgesetzten unterstützen ihren Nachwuchs darin, sich für Mentoring Zeit zu nehmen. Das Mentoring wird zusammen mit dem von der Abteilung für Gleichstellung geplanten Karriereprogramm COMET (Coaching, Mentoring, Training für Postdoc-Frauen der Universität Bern ab 2017) angeboten.

Zuständigkeit: IFN am WBKolleg, Kommission für Gleichstellung und Dekanat.

Umsetzung: 2016 bis 2018

Indikator qualitativ: Nachwuchsförderung.

Indikator quantitativ: Einmal jährlich.

Finanzen: 3'000 Fr jährlich.

6. Handlungsfeld 4: Vereinbarkeit von Karriere und Care-Aufgaben

Laufende Massnahme 4.a. Gleichstellungsfonds: Mit ihrem Gleichstellungsfonds unterstützt die Fakultät Einzelmassnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie. Gedeckt werden die zusätzlichen Kosten von ausserordentlichen Betreuungsmassnahmen (etwa zusätzliche Betreuungstage in professionellen Betreuungseinrichtungen, Reisekosten betreuender Grosseltern o.ä.) während Konferenzen, eines Forschungsaufenthaltes oder der Endphase einer Qualifikationsarbeit. Weiter finanziert die Kommission Reisekosten mitreisender Kinder und einer Betreuungsperson zu einer Konferenz oder an einen Forschungsort. Auch der Kinderbetreuungsservice für Konferenzen in Bern wird gefördert.

Zuständigkeit: Kommission für Gleichstellung und Dekanat.

Umsetzungsperiode: 2016 bis 2018

Indikator qualitativ: Direkte und unkomplizierte Finanzierungsunterstützung von Einzelanträgen.

Indikator quantitativ: Die Fakultät unterstützte zwischen 2011 bis 2014 50 Gesuche mit einer Fördersumme von circa 42'000 Fr.

Finanzen: 10'000 bis 15'000 Fr. pro Jahr (Fakultät) und 10'000 bis 15'000 pro Jahr (Universität).

Laufende Massnahme 4.b. Sommerfest für alle Fakultätsmitglieder und ihre Angehörigen: Die Kommission für Gleichstellung lädt alle Fakultätsmitglieder zu einem Sommerfest ein. Die Anwesenheit von Partnerinnen, Partnern und Kindern beim Apéro riche mit künstlerischer Unterhaltung (Clown, Zauberer, Musik) wirkt der Unsichtbarkeit der Familien entgegen, macht deutlich, dass Akademiker/innen auch Familienmenschen sind, wirkt der „Überhöhung“ des Idealbildes eines alles für die Wissenschaft opfernden Akademikerlebens entgegen.

Zuständigkeit: Kommission für Gleichstellung und Dekanat.

Umsetzungsperiode: 2016, 2018, 2020, usw. (zweijährlich).

Indikator qualitativ: Sichtbarkeit des familiären Umfeldes der Kolleginnen und Kollegen erhöhen.

Dies führt im Alltag zu einem besseren Verständnis untereinander. Vor allem aber wird die Vernetzung der Mitarbeiter/innen mit Kindern gefördert; es wird sich über Betreuungsprobleme und -möglichkeiten ausgetauscht. Die Kommission für Gleichstellung erinnert im Rahmen des Festes an den Gleichstellungsfonds der Fakultät.

Indikator quantitativ: Zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich durch die Einladung an ein Fest mit den Angehörigen auch wertgeschätzt fühlen; Vernetzung.

Finanzen: 2000 Fr. alle zwei Jahre (bezahlt aus dem Gleichstellungsfonds).

Laufende Massnahme 4.c. Sitzungen der Fakultät und der Institute: Die Fakultät unterstützt das konsequente Umsetzen von familienfreundlichen Sitzungszeiten.

Zuständigkeit: Fakultätskollegium, Dekan/in und Institutsleiter/innen.

Umsetzungsperiode: 2016 bis 2018

Indikator qualitativ: Sensibilisieren aller Fakultätsmitglieder für das Thema Vereinbarkeit von Betreuungsaufgaben und Karriere.

Indikator quantitativ: Zunahme von Fakultätsmitgliedern beider Geschlechter in leitenden Positionen, die Betreuungsaufgaben und Karriere vereinbaren.

Finanzen: Keine.

Neue Massnahme 4.d. 14 Wochen bezahlter Elternurlaub: Beiden Elternteilen wird anstelle der heutigen zwei bezahlten Wochen Elternurlaub neu - den Müttern gleichgestellt - 14 Wochen bezahlter Elternurlaub angeboten. Davon profitieren beide Elternteile, die mehr Zeit haben, zurück ins Berufsleben zu finden. Der oder die für die Betreuung hauptsächlich zuständige hat damit nicht automatisch einen vergleichsweise viel grösseren Arbeitsausfall, der ihr oder ihm auf dem Arbeitsmarkt Nachteile verschafft. (Die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen (EKF) stellt in einer Medienmitteilung vom 21.4.16 ihr Positionspapier vor, indem sie eine 24 wöchige Elternzeit fordert. Die Universität könnte dieser politischen Forderung nachdrücklich zustimmen.)

Zuständigkeit: Fakultätskollegium stellt einen Antrag bei der Universitätsleitung.

Umsetzungsperiode: So schnell als möglich einführen.

Indikator qualitativ: Keine Geschlechterdiskriminierung.

Indikator quantitativ: Mehr Eltern, die in der Wissenschaft verbleiben.

Finanzen: Kanton Bern, Schweizerische Eidgenossenschaft.

Neue Massnahme 4.e. Erleichterte Möglichkeit, unbezahlte Auszeit zu nehmen: Mitarbeitenden der Fakultät wird auf Antrag ermöglicht, sich einmalig eine unbezahlte Auszeit bis zu einem Jahr zu nehmen, ohne dadurch diskriminiert zu werden bzw. ihre Stelle zu verlieren (Grund muss nicht zwingend angegeben werden).

Zuständigkeit: Alle Vorgesetzten der Fakultät.

Umsetzungsperiode: 2016 bis 2018

Indikator qualitativ: Work-Life-Balance der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erhöhen.

Indikator quantitativ: Mehr Mitarbeitende, die die wissenschaftliche Tätigkeit fortführen können, auch wenn zwischenzeitlich andere Prioritäten das Leben bestimmen.

Finanzen: Keine, da es sich um unbezahlten Urlaub handelt.

Neue Massnahme 4.f. Beitrag in „Exzellenz ist vielfältig“: Die Abteilung für Gleichstellung erarbeitet zusammen mit den Fakultäten eine Broschüre zum Thema Care-Arbeit und wissenschaftliche Tätigkeit. Ziel des Projektes „Exzellenz ist vielfältig“ ist es, Frauen und Männer an der Universität Bern zu porträtieren, die einen in mindestens einer Hinsicht etwas ungewöhnlichen Karriereweg hinter sich haben und trotzdem erfolgreich wissenschaftliche Karriere gemacht haben oder auf dem

besten Weg dazu sind. Geplant sind pro Fakultät circa fünf Portraits.

Zuständigkeit: Fakultätsdelegierte/r in der universitären Kommission für Gleichstellung, Kommission für Gleichstellung und Dekanat.

Umsetzungsperiode: 2016

Indikator qualitativ: Aufzeigen, dass auch Personen, die nicht den „klassischen“ Karriereweg gegangen sind, erfolgreich wissenschaftlich tätig sind.

Indikator quantitativ: Porträts von fünf Personen aus der Fakultät exemplarisch veröffentlichen.

Finanzen: Keine.

7. Handlungsfeld 5: Horizontale Segregation, Studium, MINT

Neue Massnahme 5.a. Nationaler Zukunftstag: Die Phil.-hist. Fakultät beteiligt sich am gesamtuniversitär organisierten Nationalen Zukunftstag, der sich an Schülerinnen und Schüler von der 5. bis zur 7. Klasse richtet. Die Schülerinnen und Schüler lernen nicht nur die Berufswelt ihrer Eltern kennen, sondern werden auch auf geschlechterspezifische Stereotypen bei der Berufswahl aufmerksam gemacht bzw. sollen diese durch Aufklärung abgebaut und überwunden werden. Die Phil.-hist. Fakultät bietet in Zusammenarbeit mit den Fachschaften und der Abteilung für Gleichstellung (AfG) ein Spezialprogramm an.

Zuständigkeit: Kommission für Gleichstellung und Dekanat in Zusammenarbeit mit den Fachschaften und der AfG.

Umsetzungsperiode: 2016 bis 2018.

Indikator qualitativ: Mädchen und Jungen der 5. bis 7. Klasse können für sie untypische Arbeitsbereiche kennenlernen und dadurch ihren Horizont über die Berufswelt erweitern sowie das Selbstvertrauen bekommen, ihre Zukunft losgelöst von starren Geschlechterbildern an die Hand zu nehmen.

Indikator quantitativ: Geschlechterausgeglichenheit in den Studienfächern der Phil.-hist. Fakultät.

Finanzen: Keine.

8. Handlungsfeld 6: Bekämpfung von Diskriminierung

Die Altersdiskriminierung ist bei verschiedenen Personen des Mittelbaus ein dringliches Thema. Einerseits berührt es sie, da sie selber in der Qualifikationsphase sind und es für sie schwierig abzuschätzen ist, welchen Einfluss das fortgeschrittene Alter bei den zukünftigen Karriereschritten spielt. Andererseits sind sie in Berufungskommissionen mit Altersdiskriminierung konfrontiert worden, als aus ihrer Sicht durchaus wählbare Kandidatinnen oder Kandidaten aus Altersgründen (zu jung oder zu alt) nicht weitergezogen wurden.

Neue Massnahme 6.a. Bekämpfung von Altersdiskriminierung: Biologische und akademische Alterslimiten werden für den Zugang zu unbefristeten Professuren und akademischen Kaderstellen für Männer und Frauen aufgehoben. Auch Preise und Fördergelder sollten keine Personen aufgrund ihres Alters ausschliessen. Die Fakultät lehnt sich dabei an die Empfehlungen der Akademien der Wissenschaften Schweiz (Felber 2016) an.

Zuständigkeit: Fakultätskollegium und Kommissionen.

Umsetzungsperiode: 2016 bis 2018

Indikator qualitativ: Grössere Diversität der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

Indikator quantitativ: Grössere Anzahl von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die für eine Professur oder Kaderstelle zur Auswahl stehen.

Finanzen: Keine.

Neue Massnahme 6.b. Sichtbar machen von Diskriminierungsfaktoren: z.B. Alter, Religion, soziale Herkunft, Migrationshintergrund, sexuelle Orientierung, Menschen mit Behinderung.

Sensibilisierung der Fakultätsmitglieder auf unterschiedliche Faktoren, anhand derer Personen Diskriminierung erfahren. Die Fakultät diskutiert, wie sie Diversität an der Fakultät fördern kann und wie – auch versteckte – diskriminierende Faktoren aufgedeckt werden können und Strategien erarbeitet werden können, um denen entgegenzutreten.

Zuständigkeit: Fakultät.

Umsetzungsperiode: 2018

Indikator qualitativ: Sensibilisierung zum Thema Diskriminierungsfaktoren.

Indikator quantitativ: Grössere Diversität unter den Fakultätsmitgliedern.

Finanzen: Keine.

9. Handlungsfeld 7: Sichtbarkeit Thematik Gleichstellung erhöhen

Das Thema Gleichstellung ist auf der Startseite der Fakultätshomepage unter den NEWS mit dem Thema „Ausschreibung Gleichstellungskommission“ sehr prominent platziert.

Laufende Massnahme 7.a. Thema Gleichstellung auf Fakultätshomepage ausbauen: Die Rubrik Gleichstellung auf der Fakultätshomepage wird um die laufenden Aktivitäten der Fakultät ergänzt. Weiter werden auch die Angebote der Abteilung für Gleichstellung vorgestellt und aktuelle Neuigkeiten aus der Abteilung für Gleichstellung werden auf der Fakultätshomepage veröffentlicht.

Zuständigkeit: Kommission für Gleichstellung und Dekanat.

Umsetzungsperiode: 2016 bis 2018

Indikator qualitativ: Optimieren des Informationsflusses zum Thema Gleichstellung in der Phil.-hist. Fakultät.

Indikator quantitativ: Ausgewogene Geschlechterverteilung auf allen Stufen.

Finanzen: Keine.

Laufende Massnahme 7.b. Bericht aus der Kommission: Der Präsident oder die Präsidentin der Kommission für Gleichstellung berichtet beim Traktandum „Berichte aus den Kommissionen“ in der Fakultätssitzung regelmässig über ihre Aktivitäten.

Zuständigkeit: Kommission für Gleichstellung (PräsidentIn).

Umsetzungszeit: 2016 bis 2018

Indikator qualitativ: Informieren aller Fakultätsmitglieder über die Gleichstellungsmassnahmen an der Phil.-hist. Fakultät.

Indikator quantitativ: Zwei Mal jährlich in der Fakultätssitzung oder nach Bedarf.

Finanzen: Keine.

Patricia Felber

forscht. reflektiert. vermittelt wissen.

Laufende Massnahme 7.c. Lehre zu genderspezifischen Themen: Die Fakultät bietet Lehrveranstaltungen an, in welchen Gleichstellungsthemen eine hohe Relevanz haben. Diese Lehrveranstaltungen stehen allen Fakultätsmitgliedern offen. Die Hinweise auf geschlechterspezifische Lehrveranstaltungen in Zusammenarbeit mit dem IZFG werden auf der Fakultätshomepage zum Thema Gleichstellung veröffentlicht.

Zuständigkeit: Kommission für Gleichstellung in Zusammenarbeit mit interessierten Dozierenden.

Umsetzung: 2016 bis 2018

Indikator qualitativ: Wissenschaftlicher Diskurs von Gleichstellung in unterschiedlichen Disziplinen fördern und Vielfalt der Lehrveranstaltungen erhöhen.

Indikator qualitativ: Mehr Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler haben profunde, auch wissenschaftliche Kenntnisse zu unterschiedlichen Gleichstellungsthemen.

Finanzen: Keine.

Neue Massnahme 7.d. Gleichstellungslunch mit Gast: Ein Mal pro Jahr lädt die Kommission für Gleichstellung einen Gast für einen informellen Lunch ein, an dem alle interessierten Personen des Mittelbaus teilnehmen können. Die eingeladene Person (vorzugsweise Professorinnen und Professoren einer nationalen oder internationalen Universität) spricht über ihren persönlichen Werdegang. Dabei sollen die verzeichneten Erfolge wie auch die (überwundenen) Herausforderungen der wissenschaftlichen Karriere aufgezeigt werden.

Zuständigkeit: Kommission für Gleichstellung und Dekanat.

Umsetzungsperiode: 2016 bis 2018

Indikator qualitativ: Dem wissenschaftlichen Nachwuchs werden die verschiedenen Karrierewege von Professorinnen und Professoren aufgezeigt. Das Networking innerhalb des Mittelbaus wird verstärkt.

Indikator quantitativ: Mehr Transparenz wie unterschiedlich wissenschaftliche Karrieren verlaufen.

Finanzen: 500 Fr.

10. Quellenangaben

Der vorliegende Gleichstellungsplan beruht auf Interviews mit Fakultätsmitgliedern, die zwischen November 2015 und Januar 2016 durchgeführt wurden. Ein erster Entwurf des Gleichstellungsplans wurde Anfang Februar zur Diskussion und Stellungnahme allen Interviewten und circa dreissig Fakultätsmitgliedern (Auswahlkriterien: Institutszugehörigkeit, akademische Position und Geschlecht) zugestellt. Die Kommentare und Meinungen wurden, wenn möglich, in den Gleichstellungsplan eingebracht. Der zweite Entwurf wurde an einer Sitzung der fakultären Kommission für Gleichstellung im März 2016 diskutiert. Daraufhin fand eine weitere Überarbeitung statt. Das Fakultätskollegium diskutierte, modifizierte und verabschiedete den Plan in der vorliegenden Form in der Fakultätssitzung am 19. September 2016.

Homepage der Phil.-hist. Fakultät www.philhist.unibe.ch (Zugriff an unterschiedlichen Tagen im Januar und Februar 2016).

Felber Patricia (2016): Einschätzung der Karrieresituation von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Schweiz. Mit Empfehlungen für gendergerechte akademische Karrierewege. Swiss academies communications. Vol. 10, Nr. 2, 2016.

Personalstatistik der Universität Bern: Personen Vollzeit nach Personalgruppen und Geschlecht.
(Zugriff am 29.1.16

http://www.unibe.ch/universitaet/portraet/zahlen_und_fakten/personaldaten/index_ger.html)