



---

*b*  
**UNIVERSITÄT  
BERN**

Vizerektorat Qualität

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

# Aktionsplan Gleichstellung 2017-20 der Universität Bern

Von der Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern am 12.9.2016 verabschiedet  
Von der Universitätsleitung am 20.9.2016 verabschiedet  
Bern, den 4.10.2016

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

## Résumé du plan d'action pour l'égalité 2017-20 de l'Université de Berne

Dans le cadre de la stratégie 2021, l'Université de Berne s'engage pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Avec le plan d'action pour l'égalité 2017-20, l'Université de Berne confirme et concrétise sa stratégie visant à promouvoir l'égalité et participe au cinquième programme fédéral Égalité des chances. Afin de garantir durablement le travail en faveur de l'égalité à l'Université de Berne, cette dernière a considérablement augmenté sa contribution en fonds propres par rapport au plan d'action 2013-16. Le plan d'action 2017-20 repose sur les recommandations issues de l'audit de la qualité 2014 relatives à l'accréditation institutionnelle ainsi que sur une évaluation des résultats et de l'impact du plan d'action pour l'égalité 2013-16.

### Objectifs et points forts du plan d'action 2017-20

Le département pour l'égalité de l'Université de Berne a élaboré le plan d'action 2017-20 en collaboration avec la commission universitaire pour l'égalité. L'équipe de ce département s'est préalablement entretenue avec certains acteurs et actrices du domaine central et a élaboré des mesures dans les différentes unités administratives. Le plan se compose de 56 mesures dans 8 champs d'action. Sur recommandation de la commission pour l'égalité, la **stratégie actuelle doit**, pour l'essentiel, **être poursuivie** et les **thèmes principaux doivent être conservés**. Les évaluations précitées montrent toutefois que de nouvelles mesures doivent être prises :

- L'objectif principal reste **l'augmentation du nombre de femmes au niveau professoral**. Pour la phase allant jusqu'en 2020, l'université de Berne s'est fixé un objectif de 25 % pour les professeurs ordinaires et associés, et de 40 % pour les professeurs assistants avec Tenure Track.
- Dans le cadre du maintien d'une **approche intégrée de l'égalité**, une attention particulière est portée à l'ancrage des mesures en faveur de l'égalité dans toutes les unités de l'université. Désormais, outre les facultés et les centres de compétence, **l'administration universitaire et son personnel** sont au centre des préoccupations. En même temps, une nouvelle conception du travail en faveur de l'égalité relatif à **l'assurance qualité**, à la **diversité** et au **développement durable** est prévue.
- La **culture universitaire visant à permettre la conciliation des vies professionnelle et familiale** reste au centre des exigences. D'autres formes de prise en charge des proches doivent toutefois aussi être prises en considération en élargissant la notion de conciliation à la parentalité.
- L'un des points forts demeure la **promotion de la relève scientifique**, notamment en phase post-doc, pour laquelle l'Université de Berne a lancé un nouveau programme de carrière.
- Des mesures éprouvées agissant contre la **ségrégation horizontale au niveau du choix de filière**, mais aussi de manière préventive contre différentes **formes de discrimination**, sont maintenues et sans cesse améliorées.

Dans le cadre de l'approche intégrée de l'égalité, l'Université de Berne tient à ce que la mise en œuvre des nouveaux objectifs et mesures soit poursuivie et prise en charge activement par le plus de membres de l'université possible. À cette fin, le plan d'action pour l'égalité 2017-20 constitue une base importante.

## Zusammenfassung Aktionsplan Gleichstellung 2017-20 der Universität Bern

Die Universität Bern bekennt sich in der Strategie 2021 zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Mit dem Aktionsplan Gleichstellung 2017-20 bekräftigt bzw. konkretisiert die Universität Bern ihre Strategie zur Förderung der Gleichstellung und beteiligt sich am fünften Bundesprogramm Chancengleichheit. Um eine nachhaltige Sicherung der Gleichstellungarbeit an der Universität Bern zu garantieren, hat die Universität Bern ihren Beitrag an Eigenmitteln in Vergleich zum Aktionsplan 2013-16 substantiell erhöht. Als Basis für den Aktionsplan 2017-20 dienten die Empfehlungen aus dem Quality Audit 2014 betreffend die institutionelle Akkreditierung sowie eine Evaluation zu Output, Outcome und Impact des Aktionsplans Gleichstellung 2013-16.

### Ziele und Schwerpunkte Aktionsplan 2017-20

Die Abteilung für Gleichstellung der Universität Bern hat den Aktionsplan 2017-20 in Zusammenarbeit mit der universitären Kommission für Gleichstellung erstellt. Im Vorfeld hat die Abteilung für Gleichstellung mit ausgewählten AkteurInnen im Zentralbereich Gespräche geführt und Massnahmen in den einzelnen Verwaltungseinheiten erarbeitet. Der Plan besteht aus 56 Massnahmen in 8 Handlungsfeldern. Auf Empfehlung der Kommission für die Gleichstellung soll die **bisherige Strategie** im Wesentlichen **weitergeführt** und die **Themenschwerpunkte beibehalten werden**. Aus den erwähnten Evaluationen ergibt sich aber auch neuer Handlungsbedarf:

- Als übergeordnetes Ziel gilt nach wie vor die **Erhöhung des Frauenanteils auf professoraler Stufe**. Die Universität Bern setzt sich für die Phase bis 2020 Zielwerte von 25% bei den ordentlichen und ausserordentlichen Professuren und von 40% bei den Assistenzprofessuren mit Tenure Track.
- Im Rahmen der Fortführung eines **Gender-Mainstreamings** liegt ein Augenmerk auf der Verankerung von Gleichstellungsmassnahmen in allen Einheiten der Universität, neu rücken neben den Fakultäten und Kompetenzzentren auch die **universitäre Verwaltung und deren Personal** vermehrt in den Fokus. Hierbei wird auch eine Neukonzipierung der Gleichstellungsarbeit hinsichtlich der Verknüpfung mit **Qualitätssicherung, Diversity** und **Nachhaltiger Entwicklung** stattfinden.
- Die **vereinbarkeitsfreundliche Universitätskultur** ist weiterhin ein wichtiges Kernanliegen, jedoch sollen durch Erweiterung des Vereinbarkeits-Begriffs über Elternschaft hinaus auch andere Formen von Angehörigenpflege (Care) ins Blickfeld genommen werden.
- Ein Schwerpunkt liegt nach wie vor auf der **Förderung von NachwuchswissenschaftlerInnen** – insbesondere in der Post-Doc-Phase – für welche die Universität Bern ein neues Karriereprogramm lanciert.
- Bewährte Massnahmen, welche der **horizontalen Segregation bei der Studienwahl** entgegen- sowie präventiv gegen verschiedene **Diskriminierungsformen** wirken, werden weitergeführt und laufend weiterentwickelt.

Der Universität Bern ist es im Sinne des Gender-Mainstreamings ein wichtiges Anliegen, dass die Umsetzung der neuen Ziele und Massnahmen von möglichst vielen Universitätsangehörigen aktiv vorangetrieben und getragen wird. Dafür legt der Aktionsplan Gleichstellung 2017-20 eine wichtige Grundlage.



---

<sup>b</sup>  
**UNIVERSITÄT  
BERN**

Vizerektorat Qualität

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

## Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	1
2. Handlungsbedarf .....	2
3. Massnahmen Aktionsplan Gleichstellung 2017-20 .....	9
4. Qualitätssicherung und Controlling, Evaluation .....	17

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

# 1. Einleitung

Die Universität Bern bekennt sich in der Strategie 2021 zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Sie fördert mittels effektiver Instrumente und Karrieremodelle den Erfolg von Frauen und Männern im Wissenschaftsbetrieb. Die Universität Bern verfügt zur Umsetzung dieser Bestimmungen über eine Kommission sowie eine Abteilung für Gleichstellung.

Die Universität Bern setzt sich zur Gleichstellung von Frauen und Männern folgende Ziele:

- Auf allen Stufen findet sich ein angemessener Anteil beider Geschlechter.
- Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern wird von allen aktiv umgesetzt.
- Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für Frauen und Männer möglich.
- Geschlechterforschung ist nachhaltig innerhalb der Universität verankert.<sup>1</sup>

Mit dem Aktionsplan Gleichstellung 2017-20 bekräftigt bzw. konkretisiert die Universität Bern ihre Strategie zur Förderung der Gleichstellung und beteiligt sich am fünften Bundesprogramm Chancengleichheit. Als Basis für den vorliegenden Aktionsplan 2017-20 dienten die Empfehlungen aus dem Quality Audit 2014 (OAQ-Bericht), die Q-Standards betreffend die institutionelle Akkreditierung sowie eine Evaluation des Aktionsplans Gleichstellung 2013-16 (vgl. Anhang Evaluation IZFG).

Die **bisherige Strategie** wird im Wesentlichen **weitergeführt** und die **Themenschwerpunkte beibehalten**. Jedoch ergibt sich aus den unterschiedlichen Evaluationen auch neuer Handlungsbedarf; dieser wird im Aktionsplan 2017-20 abgebildet. Als übergeordnetes Ziel gilt nach wie vor die **Erhöhung des Frauenanteils auf professoraler Stufe**. Die Universität Bern setzt sich für die Phase bis 2020 Zielwerte von 25% bei den ordentlichen und ausserordentlichen Professuren und von 40% bei den Assistenzprofessuren mit Tenure Track.

Im Rahmen der Fortführung eines **Gender-Mainstreamings** liegt ein Augenmerk auf der Verankerung von Gleichstellungsmassnahmen in allen Einheiten der Universität, neu rücken neben den Fakultäten und Kompetenzzentren auch die **universitäre Verwaltung und deren Personal** vermehrt in den Fokus. Hierbei wird auch eine Neukonzipierung der Gleichstellungsarbeit hinsichtlich der Verknüpfung mit **Qualitätssicherung, Diversity und Nachhaltiger Entwicklung** stattfinden.<sup>2</sup>

Die **vereinbarkeitsfreundliche Universitätskultur** ist weiterhin ein wichtiges Kernanliegen, jedoch sollen durch Erweiterung des Vereinbarkeits-Begriffs über Elternschaft hinaus auch andere Formen von Angehörigenpflege (Care) ins Blickfeld genommen werden. Ein weiterer Schwerpunkt liegt nach wie vor auf der **Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen** – insbesondere in der Post-Doc-Phase – für welche die Universität Bern ein neues Karriereprogramm lanciert. Bewährte Massnahmen, welche der **horizontalen Segregation bei der Studienwahl** entgegen- sowie präventiv gegen verschiedene **Diskriminierungsformen** wirken, sollen weitergeführt und laufend weiterentwickelt werden.

---

<sup>1</sup> vgl. Strategie 2021 der Universität Bern, Kapitel 5.8 Gleichstellung, S. 33.

<sup>2</sup> An der Universität Bern wird heute in reglementarischen Vorgaben etc. primär mit dem Begriff "Gleichstellung" operiert (was sich auch in der Begrifflichkeit im vorliegenden Aktionsplan widerspiegelt), gemeint war damit bisher in erster Linie die Gleichstellung von Frauen und Männern – konzeptionelle Überlegungen betreffend eine mögliche Öffnung in Richtung Diversität (und Inklusion) sind im Rahmen des Aktionsplans vorgesehen.

Aus diesen Schwerpunkten ergeben sich acht Handlungsfelder, in welche die universitäre Gleichstellungsarbeit eingebettet ist:

- HF1: Institutionalisierung der Gleichstellungsarbeit
- HF2: Geschlechtergerechte Personalauswahl
- HF3: Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen
- HF4: Beruf, Studium und Care
- HF5: Stereotypenfreie Studienwahl
- HF6: Diskriminierungsfreies Studien- und Arbeitsumfeld
- HF7: Chancengleichheit beim allgemeinen Universitätspersonal (neu)
- HF8: Kommunikation

## 2. Handlungsbedarf

Im Folgenden wird aufgrund einer IST-SOLL-Analyse der Handlungsbedarf pro Handlungsfeld beschrieben. Die konkreten Massnahmen 2017-20 sind in der Massnahmen-Tabelle (ab Seite 11) festgehalten.

### HF 1: Institutionalisierung der Gleichstellungsarbeit

#### IST- Zustand

Die Universität Bern bekennt sich in der **Strategie 2021** zur Gleichstellung von Frauen und Männern und formuliert konkrete Ziele dazu. Sie stattet die Abteilung für Gleichstellung mit Ressourcen für die Erreichung dieser Ziele aus.

Das Instrument „Ziele und Massnahmen der Fakultäten zur Erhöhung des Frauenanteils“ wurde in der Phase 2013-16 erfolgreich umgewandelt: An allen acht **Fakultäten** und an zwei **Kompetenzzentren** wurden Standortbestimmungen im Bereich Gleichstellung durchgeführt und neue, massgeschneiderte **Gleichstellungspläne** erarbeitet. Durch diese Verbreiterung des Gleichstellungsanliegens wurde in den Fakultäten und Kompetenzzentren ein Prozess ausgelöst, der unterschiedliche Positionen und konstruktive Diskussionen zu Tage förderte. Sowohl in Umfang, Verankerungsgrad als auch Ausformulierung der einzelnen Massnahmen unterscheiden sich die Pläne.

#### Bestehende Massnahmen an der Universität Bern 2013-16

- Gleichstellung 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.
- Überführung und inhaltliche Anpassung des Instruments „Ziele und Massnahmen“ an den Aktionsplan 2013-16 und dezentrale Erarbeitung von Standortbestimmungen und Gleichstellungsplänen in den Fakultäten.
- Begleitung der Fakultäten und Kompetenzzentren während des Erarbeitungsprozesses durch die AfG.
- Erarbeitung Gleichstellungspläne an den Kompetenzzentren.
- Schaffung von Gleichstellungsstrukturen in Fakultäten und Kompetenzzentren.

#### SOLL-Zustand

Übergeordnetes Ziel: Die Universität Bern stellt die institutionelle Verankerung der Gleichstellung an Fakultäten, Kompetenzzentren und Verwaltungseinheiten sicher.

### Spezifische Ziele

- Der Aktionsplan Gleichstellung sowie die fakultären Gleichstellungsmassnahmen sind fest in die Planungs- und Steuerungsprozesse und in die Finanzplanung der Universität integriert.
- Fortsetzung Gender Mainstreaming: an den Fakultäten und Kompetenzzentren begleiten ständige Gleichstellungskommissionen die Umsetzung der Gleichstellungsziele und Massnahmen.
- Transfer und Austausch von erfolgreichen Gleichstellungsmassnahmen werden sichtbar gemacht und deren Nachhaltigkeit unterstützt.

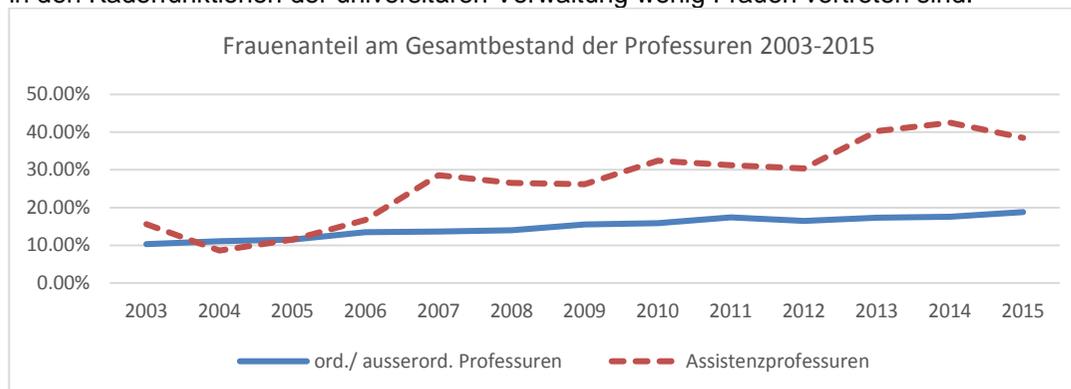
### **Handlungsbedarf 2017-20**

Die Verankerung von Gleichstellungszielen in allen Einheiten der Universität (Gender Mainstreaming) soll in der kommenden Phase verstärkt werden. Eine Herausforderung ist der Umgang mit fakultären Unterschieden im Hinblick auf die Ausgestaltung der Gleichstellungspläne. In einzelnen Fakultäten, Kompetenzzentren sowie Verwaltungseinheiten fehlen z.T. noch funktionierende Gleichstellungsstrukturen oder Ansprechpersonen. Best-Practice-Beispiele sind fakultäre Kommissionen für Gleichstellung und Nachwuchsförderung, z.B. an der WISO und RW-Fakultät oder GleichstellungskoordinatorInnen an der Vetsuisse-Fakultät etc. Im OAQ-Bericht von 2014 wurde bemängelt, dass das Thema Chancengleichheit und Inklusion (Diversity) bisher zu wenig bearbeitet wurde. In der Phase 2017-20 sollen deshalb Überlegungen zu dieser Thematik in die Neukonzeption der Gleichstellungsarbeit einfließen. Zudem fehlten der Universität für dieses Querschnitt-Thema, so der OAQ-Bericht weiter, weitreichende Governance-Instrumente zur Durchsetzung der Gleichstellungsziele in den Fakultäten.

## **HF 2: Geschlechtergerechte Personalauswahl**

### **IST- Zustand**

Der Frauenanteil bei den Professuren ist in den letzten Jahren zwar stetig, aber nur langsam gestiegen. Am 31. Juli 2015 betrug er bei den ausserordentlichen und ordentlichen Professuren 18.8%, bei den Assistenzprofessuren (mit und ohne Tenure Track) waren es 38.5%. 2012, also vor der Umsetzung des Aktionsplans Gleichstellung 2013-16, betrug der Frauenanteil bei den Assistenzprofessuren 30.4%. Die im Aktionsplan 2013-16 angestrebten Frauenanteile von 25% und 40% wurden bislang nicht erreicht. Es zeigt sich ausserdem, dass Assistenzprofessuren mit und ohne Tenure Track separat betrachtet werden müssen: Bei den Assistenzprofessuren mit Tenure Track betrug der Frauenanteil 2015 26.3%, bei denjenigen ohne Tenure Track 52.2%. Augenfällig ist zudem, dass auch in den Kaderfunktionen der universitären Verwaltung wenig Frauen vertreten sind.



Quelle: UniBE und CRUS/swissuniversities, Resultate der Umfragen über die Neuanstellung von ProfessorInnen 2003-2015 (Stichtag bis 2006: 31.08., ab 2007: 31.07.)

#### Bestehende Massnahmen an der Universität Bern 2013-16

- Eine Vertreterin der AfG wirkt als Beobachterin ohne Stimmrecht in Anstellungsverfahren mit. In den Jahren 2013-16 wurde dies in allen Anstellungsverfahren (bis 2015 ohne Medizinische Fakultät) ausser denjenigen für Assistenzprofessuren ohne Tenure Track umgesetzt. Seit 2016 arbeitet die AfG auch in Strukturkommissionen und in Kommissionen der Medizinischen Fakultät mit.
- Seit 2013 ist jeweils eine „mit Gender- und Gleichstellungsanliegen betraute Person der Fakultät“ (Gleichstellungsdelegierte) in jeder Struktur- und Anstellungskommission vertreten.
- 2014 wurde ein neuer Leitfaden "Chancengleichheit in Anstellungsverfahren" herausgegeben.
- Alle neuen Professorinnen und Professoren besuchen im Rahmen eines Managements-Seminars einen Kurzworkshop zu Chancengleichheit in Anstellungsverfahren (seit 2014).
- Für Gleichstellungsdelegierte und alle interessierten Kommissionsmitglieder werden jährlich Workshops zu Chancengleichheit in Anstellungsverfahren angeboten (seit 2014).

#### **SOLL-Zustand**

Übergeordnetes Ziel: Das langfristige Ziel ist, angemessene Geschlechterverhältnisse auf allen Hierarchiestufen, also auch bei den Professuren, zu erreichen. Mittelfristig sollen bis 2020 25% der ausserordentlichen und ordentlichen Professuren und 40% der Assistenzprofessuren mit Tenure Track mit Frauen besetzt sein.

#### Spezifische Ziele

- Die Anstellungsverfahren an der Universität Bern sind fair und berücksichtigen Gleichstellungsziele.
- Die an Anstellungsverfahren für Professuren beteiligten Personen sind sensibilisiert für Chancengleichheitsanliegen.

#### **Handlungsbedarf 2017-20**

Die Frauenanteile auf Stufe Professur nehmen trotz aller Bemühungen nur langsam zu, hierzu braucht es Massnahmen in allen Handlungsfeldern. Stärker in den Blick rücken sollen Assistenzprofessuren mit Tenure Track. Die kontinuierliche Arbeit an fairen und transparenten Anstellungsverfahren für Professuren ist ein wichtiger Aspekt, der weiterverfolgt werden muss.

Die Universitätsangehörigen können trotz bereits bestehender Schulungsangebote (für Gleichstellungsdelegierte und Kommissionsmitglieder) noch stärker für das Gleichstellungsanliegen in Anstellungsverfahren sensibilisiert werden. Zudem wurde der Fokus bislang nur auf Professuren gelegt und soll geöffnet werden und die Personalauswahl auf allen Stufen berücksichtigen.

### **HF 3: Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen**

#### **IST- Zustand**

Von 2013-16 ist der Frauenanteil auf Stufe Professur leicht gestiegen (siehe HF 2). Nach wie vor nimmt er jedoch mit steigender akademischer Stufe deutlich ab, von 53% auf Stufe Doktorat über 39% auf Stufe Dozentur bis hin zu 22% auf Stufe Professur (Stand Ende 2015). Dieser Verlust von Frauen auf den höheren akademischen Stufen (Phänomen der leaky pipeline) erfordert spezifische Massnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen ab Stufe Postdoc.

#### Bestehende Massnahmen an der Universität Bern 2013-16

- Die Angebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen, insbesondere ab Stufe Postdoc, wurden deutlich ausgebaut (2013-16).

- Kursprogramm mit rund 10 Kursen pro Jahr zu Themen wie Berufungstraining, Führung, Drittmittelinwerbung oder Kommunikation (2013-16).
- Karriere-Coaching für Postdoktorandinnen mit jährlich 12 Plätzen (seit 2015).
- Komplementär unterstützen 4 fakultäre Mentoringprogramme und ein nationales Mentoringprogramm (Mentoring Deutschschweiz) Doktorandinnen und Postdoktorandinnen in ihrer akademischen Laufbahnplanung (2013-16).

### **SOLL-Zustand**

Übergeordnetes Ziel: Die Universität Bern strebt eine Zunahme des Frauenanteils auf denjenigen akademischen Stufen an, auf denen Frauen untervertreten sind.

### Spezifische Ziele

- Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses ab Stufe Postdoc mit spezifischen Angeboten.
- Integration der Gleichstellungsperspektive in die Entwicklung der universitären Nachwuchsförderungsstrategie und deren Umsetzung.

### **Handlungsbedarf 2017-20**

Um den Frauenanteil auf den höheren akademischen Stufen zu erhöhen, ist es nötig, die Rahmenbedingungen und Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses an sich zu verbessern. Bei der Formulierung von Massnahmen zur Optimierung der akademischen Karrierewege an der Universität Bern und insbesondere bei der Umsetzung dieser Massnahmen ist die Integration der Gleichstellungsperspektive zentral.

Besonders auf Postdoc-Stufe steigen viele Akademikerinnen aus der Wissenschaft aus. Ein neues, massgeschneidertes Karriere-Programm soll Postdoktorandinnen dazu ermutigen, ihre wissenschaftliche Karriere zielgerichtet weiter zu verfolgen.

## **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. Die Evaluation des Aktionsplans 2013-16 hat aufgezeigt, dass an der Universität Bern das Bewusstsein für die Vereinbarkeitsproblematik zwar grundsätzlich vorhanden ist, die Umsetzung von Vereinbarkeitsmassnahmen jedoch noch konsequenter und personenunabhängiger erfolgen muss.

### Bestehende Massnahmen an der Universität Bern 2013-16

- Im Bereich Kinderbetreuung wird seit 2013 ein flexibles Betreuungsangebot während Randzeiten und Kongressen/Tagungen angeboten. 2013 wurden auf dem vonRoll Areal ein zentral gelegener Eltern-Kind-Raum als Arbeits- und Spielraum bei Betreuungseingängen sowie ein Stillzimmer eröffnet.
- Die Universitätsleitung verabschiedete 2015 erstmals Jobsharing-Richtlinien, die die Grundzüge des Jobsharings an der Universität Bern für Professuren regeln.
- Durchführung von männer-/väterspezifischen Angeboten, z.B. Mittagstreffen für Väter (2014 und 2015) und Umfrage beim männlichen technisch-administrativen Personal zum Thema Vereinbarkeit (2015).
- Für Partnerinnen und Partner von neuankommenden ProfessorInnen und Postdocs besteht ein neues Unterstützungsangebot bei der Stellensuche, das Beratung, Coaching, Training und Projektplatzierungen umfasst (seit 2016).
- Publikation einer Kurzbroschüre und Aufschaltung einer neuen Website mit Informationen für Mitarbeitende und Studierende zu den Themen Familie und Kinderbetreuung, Partnerschaft und flexible Arbeitszeitmodelle: [www.vereinbarkeit.unibe.ch](http://www.vereinbarkeit.unibe.ch) (2016).

## SOLL-Zustand

Übergeordnetes Ziel: Die Universität Bern strebt die Weiterentwicklung eines vereinbarkeitsfreundlichen Arbeits- und Studenumfelds durch den Ausbau einer familienfreundlichen Infrastruktur, flexiblen Arbeitszeitmodellen und der Unterstützung von Partnern und Partnerinnen von neuankommenden Forschenden an.

### Spezifische Ziele

- Die Universität Bern fördert einer vereinbarkeitsbewussten Führungskultur, z.B. durch bessere Bekanntmachung und Erhöhung der Akzeptanz bestehender Regelungen und flexibler Arbeitsmodelle (Telearbeit, Jobsharing, Teilzeit etc.).
- Prüfung und Weiterentwicklung von zielgruppenspezifischen Angeboten, z.B. für Mitarbeitende und Studierende mit pflegebedürftigen Angehörigen, Partner und Partnerinnen von Forschenden etc.

## Handlungsbedarf 2017-20

Die Etablierung einer vereinbarkeitsbewussten Universitätskultur, insbesondere die Sensibilisierung von Führungskräften, bleibt, trotz zahlreicher bestehender Massnahmen, eine Herausforderung. Dazu gehören auch eine bessere Bekanntmachung von bestehenden Angeboten sowie die Umsetzung von zielgruppenspezifischen neuen Massnahmen.

Bisher noch wenig präsent ist das Thema Angehörigenpflege. Dieses soll vermehrt in den Fokus gerückt werden. Die Evaluation und Weiterentwicklung von seit kurzem bestehenden Angeboten, z.B. im Bereich Dual Career oder flexible Kinderbetreuung, wird wichtig sein, um das Angebot qualitativ hochwertig und zielgruppenorientiert zu gestalten.

## HF 5: Stereotypenfreie Studienwahl

### IST- Zustand:

Die Frauenanteile an der Philosophisch-naturwissenschaftlichen Fakultät haben in den letzten 10 Jahren im MINT-Bereich insgesamt zugenommen (mit Ausnahme der Informatik). Während der Laufzeit des Aktionsplans 2013-16, also seit 2013, haben die Frauenanteile ausser in der Mathematik jedoch nicht mehr stark zugenommen. Insbesondere in der Chemie, der Informatik und der Physik scheinen sie zu stagnieren. Bei den Fächern, in denen die männlichen Studierenden untervertreten sind, sind die Zahlen in den letzten 10 Jahren ungefähr stabil geblieben, in der Psychologie hat die Segregation sogar noch zugenommen. Dieses Phänomen zeigt sich auch in vielen weiteren geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern.

Fach	Frauenanteile in Prozent		
	2005	2013	2015
Informatik	12	11	10
Physik	16	28	27
Mathematik	31	39	46
Chemie	30	35	36
Geologie	38	40	43
Psychologie	74	80	80
Veterinärmedizin	79	80	79
Sozialanthropologie/ Ethnologie	78	79	79

Quelle: Universität Bern, Statistik der Studierenden, Herbstsemester 2005, 2013 und 2015 (Fächer, die am Schnuppertag für Mittelschülerinnen an der Phil.-nat. Fakultät beteiligt sind und ausgewählte Fächer mit tiefen Männeranteilen).

#### Bestehende Massnahmen an der Universität Bern 2013-16

- Der **Schnuppertag für Mittelschülerinnen an der Phil.-nat. Fakultät** wird jährlich von 60-100 Gymnasiastinnen besucht. 2000 von der AfG initiiert und bis 2015 von ihr koordiniert, konnte er 2016 erfolgreich in der Phil.-nat. Fakultät institutionalisiert werden.
- Breites Angebot **am Nationalen Zukunftstag** durch verschiedene Institute der Universität Bern: Gemeinsam mit der Abteilung Kommunikation und Marketing koordiniert die AFG die Angebote verschiedener Institute unter konsequenter Anwendung des „Seitenwechsels“, d.h. Mädchen und Jungen sollen in jeweils für ihr Geschlecht untypische Fachbereiche hineinschauen können.
- **Sensibilisierung** und spielerische Thematisierung von Stereotypen in der Wissenschaft an **öffentlichkeitswirksamen Universitätsanlässen**, z.B. **Nacht der Forschung**, Lange Nacht der Karrieren u.a.

#### **SOLL-Zustand**

Übergeordnetes Ziel: Eine breite Sensibilisierung und die Möglichkeiten einer offenen Studienwahl bei jungen Frauen und Männern, um die starke horizontale Segregation aufzuweichen. In der Folge Verringerung der horizontalen Segregation.

#### Spezifisches Ziel

- Institutionsinterne Sensibilisierung für die Thematik bei den Mitarbeitenden und Interesse an der Mitarbeit bei der Verbesserung wecken.

#### **Handlungsbedarf 2017-20**

Die bestehenden Angebote (Zukunftstag, Schnuppertage) sollen weitergeführt und noch stärker im allgemeinen Ablauf des Universitätsjahres verankert werden. Zudem soll der **Transfer** der Erfahrungen auf andere Einheiten (z.B. Phil.-hist.) gestärkt werden.

Die angestrebte Offenheit bei der Studienwahl ist noch nicht erreicht. Im **MINT-Bereich**, insbesondere in den Fachbereichen Physik und Informatik (sowie Teilen der Chemie), sind die Frauenanteile nach wie vor sehr tief und werden sich voraussichtlich auch in den nächsten Jahren mit den bisherigen Massnahmen nicht signifikant erhöhen. Wie Studien zeigen, ist die **Berufswahl** ein sehr komplexer Prozess, der von verschiedensten Faktoren geprägt wird. Veranstaltungen wie ein Zukunftstag oder Schnuppertage sind wichtig, aber stets nur „ein Tropfen auf den heissen Stein“. **Weiterentwicklung von Angeboten zu Stereotypen** und verstärkter Einsatz sind gefragt, um Sichtbarkeit und Sensibilisierung zu erhöhen.

### **HF 6: Diskriminierungsfreies Studien- und Arbeitsumfeld**

#### **IST- Zustand**

In diesem Handlungsfeld geht es primär um Präventionsarbeit und Wissensvermittlung. Die Universität Bern ist vor allem in zwei Themenfeldern aktiv: Sexuelle Belästigung und geschlechtergerechte Sprache.

Die Universität Bern ist als Arbeitgeberin wie als öffentlich-rechtliche Institution verpflichtet, Mitarbeitende und Studierende regelmässig über das Thema **sexuelle Belästigung** sowie die internen Abläufe bei Vorfällen und externen Anlaufstellen zu informieren. Die 2016 durchgeführte Kampagne "Wer zu nah kommt, geht zu weit" ist auf grosses Interesse gestossen und wurde grossmehrheitlich als sinnvoll und notwendig wahrgenommen.

In der Verwaltungssprache sowie in der gesamtuniversitären Kommunikation ist die Sensibilität für **geschlechtergerechtes Formulieren** hoch. Im Lehr- und Forschungsbetrieb besteht noch Handlungsbedarf. 2016 wurde eine Informationsbroschüre zu geschlechtergerechter Sprache publiziert.

2015 wurden alle Mitarbeitenden zum Thema Arbeitsklima und Diskriminierungen am Arbeitsplatz befragt.

#### Bestehende Massnahmen an der Universität Bern 2013-16

- Regelmässige Information neuer Führungs-Mitarbeitender und der Studierenden über **sexuelle Belästigung** (Brief Rektor, Kaderschulung, etc.).
- **Kampagne** „Wer zu nah kommt, geht zu weit“ 2016 (gerichtet an alle Universitätsangehörigen).
- Neue Informationsbroschüre zu **geschlechtergerechter Sprache** 2016.
- Beratung und Information über sexuelle Belästigung und geschlechtergerechte Sprache durch AfG.

### **SOLL-Zustand**

Übergeordnetes Ziel: Die Universität Bern trifft präventive Massnahmen gegen jegliche Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes.

#### Spezifische Ziele

- Die Universität Bern setzt sich präventiv gegen sexuelle Belästigung ein, sie hat Ansprechstellen und ergreift gegen belästigende Personen Sanktionen.
- Die Universität Bern erwartet geschlechtergerechte Sprache im Universitätsbetrieb.
- Die Universität Bern gewährleistet die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern.
- Die Universität Bern gewährleistet ein diskriminierungsfreies Umfeld in Bezug auf sexuelle Orientierung und sexuelle Identität.

### **Handlungsbedarf 2017-20**

Die Themen aus diesem Handlungsfeld sind allesamt emotional behaftet und erfordern bedachtes, aber dennoch bestimmtes Vorgehen, um einen Kulturwandel herbeizuführen. Bei der sexuellen Belästigung sowie der geschlechtergerechten Sprache gibt es nach wie vor Handlungsbedarf. Zur Lohngleichheit, Geschlechtsidentität sowie sexuellen Orientierung wird abgeklärt, ob Handlungsbedarf besteht und es werden gegebenenfalls Massnahmen ergriffen.

## **HF 7: Chancengleichheit beim allgemeinen Universitätspersonal**

### **IST- Zustand**

Der Fokus des Aktionsplans 2013-16 lag auf dem akademischen Personal. Die Chancengleichheit beim allgemeinen Universitätspersonal wurde kaum in den Blick genommen. Eine Ausweitung der Perspektive soll mit dem neuen Aktionsplan erfolgen.

### **SOLL-Zustand**

Übergeordnetes Ziel: Die Universität Bern fördert die Chancengleichheit beim allgemeinen Universitätspersonal.

#### Spezifische Ziele

- Erfassung des Handlungsbedarfs im Bereich Chancengleichheit beim allgemeinen Universitätspersonal.
- Förderung des allgemeinen Universitätspersonals in seinen Entwicklungsmöglichkeiten und Karriereperspektiven.

### **Handlungsbedarf 2017-20**

Die **Chancengleichheit beim allgemeinen Universitätspersonal** wurde bisher kaum analysiert. Der Handlungsbedarf ist deshalb auch noch nicht klar bekannt.

## **HF 8: Kommunikation**

### **IST- Zustand**

Die Umsetzung der Gleichstellung wird in den Medien und auf der neuen Website der Universität Bern stark gewichtet, zudem hat die Erarbeitung der fakultären Gleichstellungspläne die Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit an den Fakultäten erhöht. Trotzdem fehlen bei den Zielgruppen (Studierende, Mitarbeitende) grundlegende Kenntnisse über die Gleichstellungsziele der Universität Bern.

#### Bestehende Massnahmen an der Universität Bern 2013-16

- Die AfG informiert und berät zu Gleichstellungsthemen.
- Überarbeitung der Homepage der AfG.
- Der Aktionsplan 2013-16 ist den Universitätsangehörigen bekannt.
- Aktivitäten AfG im Bereich Öffentlichkeitsarbeit (eigene Publikationen, redaktionelle Beiträge Uni Medien, Newsletter AfG etc.).

### **SOLL-Zustand**

Übergeordnetes Ziel: Gleichstellung 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.
- Gleichstellung ist als Thema der Personal- und Förderpolitik der Universität Bern in den Kommunikationsgefässen präsent.

### **Handlungsbedarf 2017-20**

Dass alle Universitätsangehörigen die Ziele und Inhalte der Gleichstellungsarbeit kennen, bleibt nach wie vor eine Herausforderung – dabei soll zukünftig noch mehr auf englische Übersetzungen geachtet werden, um auch anderssprachige Universitätsangehörige zu informieren.

### 3. Massnahmen Aktionsplan Gleichstellung 2017-20

Massn. Nr.	laufend /neu	Beschrieb Massnahme	Federführung, Zuständigkeit	Umsetzung				Indikatoren
				2017	2018	2019	2020	
A1	laufend	Leistungsauftrag Kanton (neue Periode 2018-21): Neuformulierung von Gleichstellungsziel und Indikator(en) gemäss Neustrukturierung, Konzipierung und Einbettung der Gleichstellungsarbeit	UL in Zusammenarbeit mit KfG	x				GL im neuen Leistungsauftrag verankert (neue quantitative und qualitative Ziele)
2	neu	Breite Verankerung der Gleichstellungsarbeit in der Verwaltungsdirektion, den Vizerektoraten und dem Rektorat (Gender Mainstreaming)	Verwaltungseinheiten, Vizerektorate, Rektorat	x		x		Mehrheit der Verwaltungseinheiten hat mindestens 1 MN definiert
3	neu	Neukonzipierung Gleichstellungsarbeit hinsichtlich Verknüpfung mit QSE, Diversity, Nachhaltige Entwicklung in Lehre, Forschung und Verwaltung	KfG, VR Qualität, IZFG, CDE, SUB	x	x			Neues Konzept steht (Ende 2017)
4	neu	Quantitative und qualitative Auswertung der Mitarbeitendenbefragung „Diskriminierung am Arbeitsplatz“ hinsichtlich Diversity-Kategorien (Alter, Herkunft, Behinderungen, andere Merkmale) und Erarbeitung Massnahmen	AfG	x		x		Auswertung liegt vor (Ende 2017) Mind. 1 MN definiert (Ende 2018)
5	neu	Erhebung Handlungsbedarf und Erarbeitung Massnahmen bezüglich verschiedener Diversity-Kategorien bei den Studierenden	SUB	x	x			Erhebung Studierende und Auswertungen stehen (Ende 2017)
6	neu	Weiterführung Lehrangebot in Gender Studies (Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung) ; Vernetzung von Gender-Forschenden an der Universität Bern, Vernetzung mit anderen Hochschulen	VR Lehre, AfG, IZFG		x	x	x	Studierende der UniBe verfügen über Gender-Kompetenz / kennen GL-Ziele UniBe in ihrem Fachgebiet
7	neu	Entwicklung eines strategischen Gleichstellungsmonitorings zu allen Handlungsfeldern für die Universität Bern, Zusammenarbeit mit anderen Hochschulen	Controllingdienst, AfG, IZFG		x			Monitoring steht
8	laufend	Controlling universitärer Aktionsplan (Aufbau, externe Evaluation im letzten Jahr)	UL, AfG	x			x	Jährliches Controlling; Schlussevaluation steht

Massn. Nr.	laufend /neu	Beschrieb Massnahme	Federführung, Zuständigkeit	Umsetzung				Indikatoren
				2017	2018	2019	2020	
9	laufend	Umsetzung Gleichstellungspläne 2017-20 und Erarbeitung Gleichstellungspläne 2021-24 an Fakultäten und Kompetenzzentren	Fakultäten/ Kompetenzzentren, Controllingdienst	x	x	x	x	Die Fakultäten und Kompetenzzentren setzen ihre Pläne in den Jahren 2017-20 um und die neuen Gleichstellungspläne 2021-24 stehen (Ende 2020)
10	neu	Jährliche Vergabe eines Gleichstellungspreises	AfG, Jury, KfG	x	x	x	x	Jährliche Vergabe des Preises ab 2017
11	neu	Implementierung eines Best-Practice Transfers für Gleichstellungsmassnahmen	AfG	x	x			Best-Practice-Plattform wird genutzt (Nutzungsstatistik wird hinsichtlich Weiterentwicklung des Transferangebots erfasst)
12	neu	Förderung der Vernetzung von Dozentinnen/Professorinnen an der Universität Bern und Publikation Porträtserie	AfG	x			x	Neues Vernetzungsgefäss existiert (2017), Porträtserie (2020)
13	laufend	Aufbau und Vernetzung Gleichstellungsstrukturen in den Fakultäten, Kompetenzzentren, NCCRs und gesamtuniversitär (KfG), Entwicklung von gemeinsamen Massnahmen	AfG, KfG, Fakultäten/ Kompetenzzentren, NCCRs	x	x	x	x	Mindestens 1 Vernetzungsanlass / Jahr findet statt
14	laufend	Information und Beratung von UL, Verwaltungseinheiten, Fakultäten und Kompetenzzentren	AfG	x	x	x	x	Diversifizierung der Beratungen: es werden vermehrt unterschiedliche Einheiten beraten
15	laufend	Mitwirkung der AfG in Anstellungs- und Strukturkommissionen	AfG	x	x	x	x	Mitwirkung in allen Struktur- und Anstellungskommissionen, ausser denjenigen für Assistenzprofessuren ohne Tenure Track
16	neu	Konzept Mitwirkung der AfG in Anstellungs- und Strukturkommissionen ab 2021 (Projektstelle)	AfG, UL			x	x	Vorschlag AfG steht (2020 für Entscheid durch UL)
17	laufend	Weiterentwicklung geeigneter Instrumente zur Verbesserung der Qualitätssicherung in Anstellungsverfahren	Personalabteilung, Rechtsdienst, QSE, AfG			x		-Gleichstellung und Qualitätssicherung konsequent einbezogen bei Neuregelungen -Verbindliche Vorgaben für qualitativ hochstehende Verfahren

Massn. Nr.	laufend /neu	Beschrieb Massnahme	Federführung, Zuständigkeit	Umsetzung				Indikatoren
				2017	2018	2019	2020	
18	laufend	Förderung Gender-Kompetenzen der fakultären Gleichstellungsdelegierten und Kommissionsmitglieder in Anstellungsverfahren (Schulung, Sensibilisierung, Best-Practice-Austausch)	AfG	x				Durchführung jährlicher Schulungsangebote. Erweiterung der bestehenden Angebote ab 2017
19	neu	Prüfung von Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei Führungspositionen	UL, Abteilungen, Personalabteilung, AfG	x	x			Überprüfung und Anpassung der Prozesse hat stattgefunden
20	neu	Prüfung Integration von Chancengleichheitsaspekten bei der Personalauswahl / Selektionsprozessen auf allen Stufen	Personalabteilung, AfG			x		Chancengleichheitsaspekte sind integriert
21	laufend	Information und Beratung von Verwaltungseinheiten, Fakultäten, Anstellungskommissionen etc.	AfG	x	x	x	x	Zunahme der Beratungsanfragen durch bessere Bekanntmachung (verglichen mit der Phase 2013-16)
22	neu	Lancierung und Durchführung des Karriere-Programms COMET (Coaching, Mentoring, Training) für Postdotorandinnen	AfG	x	x	x	x	4x Durchführung COMET mit rund 20 Teilnehmerinnen/Jahr
23	laufend	Ergänzendes Kurs- und Weiterbildungsangebot für Wissenschaftlerinnen (ausserhalb COMET): Studentinnen, Doktorandinnen, Postdocs	AfG	x	x	x	x	Jährlich wechselndes Kursprogramm für Studentinnen, Docs, Postdocs
24	laufend	Austausch, Beratung und Vernetzung der fakultären Mentoring-Programme	AfG	x	x	x	x	Regelmässige Austauschtreffen zwischen den Programmen
25	laufend	Durchführung des Mentoringprogramms womentoring für Studentinnen	SUB	x	x	x	x	Durchführung von 2,5 Runden womentoring (Runden 8 und 9) mit je rund 15 Teilnehmerinnen (Masterstudentinnen)
26	neu	Prüfung und gegebenenfalls Durchführung eines Kooperationsprojekts im Bereich Nachwuchsförderung von Wissenschaftlerinnen mit anderen Schweizer Universitäten	AfG		x			Prüfung eines Kooperationsprojekts im Rahmen der KOFRAH im Bereich Nachwuchsförderung hat stattgefunden (2017)

Massn. Nr.	laufend /neu	Beschrieb Massnahme	Federführung, Zuständigkeit	Umsetzung				Indikatoren
				2017	2018	2019	2020	
27	laufend	Laufbahnspezifisches Coaching, Information und Beratung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	AfG, KFG, in Zusammenarbeit mit Beratungsstelle und externen Coachs	x	x	x	x	Organisation von 12 Coachings/Jahr für Nachwuchswissenschaftlerinnen ab Stufe Postdoc
28	neu	Geschlechtsspezifische Daten-Erfassung externe und interne Grants und jährliche strukturierte Berichtserstattung an UL betr. Anträge und Erfolgsquoten inkl. Analyse von Trends allfälligen Handlungsempfehlungen (ab 2019 über 2016,17,18)	Grants Office, Koordinationsstelle für Nachwuchsförderung, (Vize rektorat Forschung)	x	x	x	x	Jährlicher Bericht z.Hd. UL
29	neu	Umsetzung der Charta „Familie in der Hochschule“ an der Universität Bern	UL; AfG	x	x	x	x	Umsetzung der Ziele für die Uni Bern im Rahmen der Charta
30	neu	Evaluation bestehender Angebote im Bereich Elternschaft und Kinderbetreuung, Erweiterung durch spezifische Massnahmen für einzelne Zielgruppen	AfG, KFG, Personalabteilung, SUB, MVUB			x	x	- Evaluation zur Nutzung bestehender Angebote wurde durchgeführt - Prüfung Erweiterung inkl. Abklärungen zu laufenden Massnahmen an anderen Universitäten hat stattgefunden
31	neu	Bedarfsanalyse bezüglich Unterstützung von Universitätsangehörigen mit Betreuungspflichten von Angehörigen (alte Menschen, PartnerInnen, FreundInnen, etc.) und Entwicklung von Massnahmen	AfG, Personalabteilung, KFG	x	x			- Bedarfsanalyse hat stattgefunden - Neue Massnahmen werden aufgenommen
32	neu	Erfassung, Sichtbarmachung und Transfer Best-Practice von vereinbarkeitsfreundlichen Arbeitszeitmodellen für Frauen und Männer (z.B. Jobsharing, Teilzeitmodelle)	UL, Personalabteilung, AfG, MVUB		x			- Zunahme von Jobsharing-Paaren, insbesondere auf Führungsebene - Teilzeitstellen, insb. auf Führungsebene, sind erfasst
33	neu	Etappenweise Prüfung Ausbau familienfreundliche Infrastruktur Eltern-Kind- und Stillräume - Vordere Länggasse Umsetzung 2017 - Mittlere Länggasse Umsetzung 2018 - Schwerpunkt Insel Areal Umsetzung 2019	Abteilung Bau & Raum	x	x	x	x	Evaluation an drei Standortschwerpunkten erfolgt; bewusste nachvollziehbare Entscheide führen zu bedarfsgerechter Weiterentwicklung bis 2020

Massn. Nr.	laufend /neu	Beschrieb Massnahme	Federführung, Zuständigkeit	Umsetzung				Indikatoren
				2017	2018	2019	2020	
34	laufend	Umsetzung, Evaluation und Weiterentwicklung des Angebots für Partnerinnen und Partner (Dual Career Couples)	AfG, BNF, Personalabteilung, Welcome Center	x	x	x	x	- Evaluation des laufenden Angebots hat stattgefunden - Unterstützung von rund 20 PartnerInnen/Jahr bei der Stellensuche
35	neu	Einrichtung eines 'Care-Pools' zur Wahrnehmung universitärer Verpflichtungen und Tätigkeiten (Gremien, Vorstandsarbeit) zu Randzeiten von Universitätsangehörigen mit Betreuungspflichten	AfG, MVUB, KFG	x	x			Hoher Bekanntheitsgrad des Pools und Ausschöpfung der verfügbaren Mittel
36	neu, laufend	Sensibilisierung, Information und Schulung von Vorgesetzten sowie Information, Beratung, Weiterbildungsangebote und Coaching für Eltern, Paare, Personen mit Betreuungspflichten	Personalabteilung, AfG	x	x	x	x	- Entwicklung von Sensibilisierungsmassnahmen für Vorgesetzte hat stattgefunden - jährliche Coachings und Weiterbildungsangebote zum Thema
37		Durchführung Zukunftstag „Seitenwechsel für Mädchen und Jungs“, Entwicklung weiterer Angebote für Kinder / Jugendliche	KOMM, AfG	x	x	x	x	Es nehmen jährlich mind. 100 SchülerInnen am Zukunftstag der UniBe teil
38		Förderung/Unterstützung von Schnuppertagen für MittelschülerInnen in geschlechtsuntypischen Studienfächern an Fakultäten / Instituten	Fakultäten, AfG		x		x	Anstieg untervertretenes Geschlecht in den entsprechenden Fächern
39		Sensibilisierungsmassnahmen uni-intern (Auftritte, Berichterstattung etc.) in Bezug auf Geschlechterstereotypen (Zielgruppe Studierende)	Relationship Management, AfG, UL	x	x	x	x	Geschlechtersensible Kommunikation uni-intern und extern
40		Kooperationsprojekt im Bereich Berufsstereotype mit anderen Universitäten oder FHs/PHs und ev. Studienberatungen	AfG		x	x		Kooperationsprojekt steht
41		Information und Beratung für Fakultäten, Kompetenzzentren, Institute und Verwaltungseinheiten	AfG	x	x	x	x	Zunahme der Beratungsgespräche (verglichen mit der Phase 2013-16; vgl. Statistik Beratungsgespräche)
42	neu	Sexuelle Belästigung: Beratung und regelmässige Information für Mitarbeitende und Studierende	Interne und externe Anlaufstellen	x	x	x	x	- Erfassung der gemeldeten Fälle und Beratungen - Zielgruppenspezifische Information hat stattgefunden

Massn. Nr.	laufend /neu	Beschrieb Massnahme	Federführung, Zuständigkeit	Umsetzung				Indikatoren
				2017	2018	2019	2020	
43	neu	Sexuelle Belästigung: Konzept zum Umgang und zur Vernetzung von uni-internen Anlaufstellen (Fakultäten, Institute) und Erarbeitung von Massnahmen z.B. Schulungen	Personalabteilung, Rechtsdienst, AfG	x	x			Stärkere Vernetzung uni-interner Anlaufstellen ist erfolgt
44	neu	Integration Thema sexuelle Belästigung bei der Entwicklung eines Leitbildes "Verhaltenskodex" am Arbeitsplatz	Personalabteilung, AfG		x	x		Leitbild "Verhaltenskodex" steht
45	neu	Prüfung von Handlungsbedarf und Massnahme zum Thema Lohngleichheit	Personalabteilung, AfG		x	x	x	Pilotprojekt hat stattgefunden
46	neu	Sensibilisierung und Weiterbildung von Verwaltungsangehörigen, Dozierenden und Studierenden im Bereich geschlechtergerechte Sprache	AfG		x		x	Weiterbildungskurse haben stattgefunden
47	neu	Prüfung Massnahme für hürdenfreiere administrative Abläufe für Trans*Personen während der Transition (Studierende und Mitarbeitende)	Rechtsdienst, Personalabteilung, AfG	x	x			Handhabungen stehen und sind öffentlich zugänglich (Studierende und Mitarbeitende)
48	neu	Prüfung von Handlungsbedarf und Massnahmen zum Thema Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung	AfG			x	x	Analyse Handlungsbedarf hat stattgefunden
49	laufend	Information und Beratung von Fakultäten, Kompetenzzentren, Institute, Verwaltungseinheiten sowie Einzelpersonen zu den Themen aus Handlungsfeld 6	AfG	x	x	x	x	Beratungen in allen Themen des Handlungsfeldes (thematische Erweiterung)
50	neu	Analyse des gleichstellungsspezifischen Handlungsbedarfs beim „Third Space“, administrativen und technischen Personal und Entwicklung von möglichen Massnahmen	AfG	x		x		- Analyse liegt vor (2017) - Prüfung möglicher Massnahmen
51	neu	Weiterbildungsangebot für weibliche Verwaltungsangestellte und weitere Zielgruppen (z.B. Personen mit Betreuungspflichten)	AfG, Personalabteilung	x	x	x	x	Jährliche Durchführung von Kursen/Workshops für Verwaltungsangestellte
52	neu	Überprüfung von Anstellungsbedingungen auf allen Stufen	Personalabteilung, AfG			x		Überprüfung hat stattgefunden

Massn. Nr.	laufend /neu	Beschrieb Massnahme	Federführung, Zuständigkeit	Umsetzung				Indikatoren
				2017	2018	2019	2020	
53	neu	Förderung Entwicklungsmöglichkeiten von Mitarbeitenden und Förderung zum flexiblen Austausch von offenen Arbeitspensen für kleinere Projektmitarbeitenden; Prüfung Aufbau einer internen Plattform	Prüfung Stab UL in Zusammenarbeit mit Personalabteilung	x	x			Prüfung durchgeführt. Ggf. Aufbau einer Plattform
54	laufend	Förderung geschlechtergerechte Kommunikation und Sichtbarkeit von Chancengleichheitsthemen in universitären Publikationen (intern und extern, auch in englischer Sprache)	Abt. Marketing/Kommunikation	x	x	x	x	Sichtbarkeit der Massnahmen in allen Handlungsfeldern (vgl. Statistik Öffentlichkeitsarbeit)
55	neu	Kommunikation Aktionsplan: regelmässige Information über den Stand der Gleichstellungsarbeit an der Uni Bern	AfG	x			x	Sichtbarkeit der Massnahmen in allen Handlungsfeldern (vgl. Statistik Öffentlichkeitsarbeit)
56	laufend	Sichtbarmachung gesamtschweizerischer Gleichstellungs-Aktivitäten innerhalb der Universität Bern	AfG, Abt. Marketing/Kommunikation	x	x	x	x	Sichtbarkeit der Massnahmen in allen Handlungsfeldern (vgl. Statistik Öffentlichkeitsarbeit)

## 4. Qualitätssicherung und Controlling, Evaluation

Die Überprüfung der Zielerreichung erfolgt im Rahmen des Steuerungsprozesses der Universität Bern. Gleichstellung ist in allen Steuerungsprozessen integriert. Während der Laufzeit des Aktionsplans Gleichstellung 2013-16 konnte Gleichstellung in die Strategie der Universität (Strategie 2021), in die Leistungsvereinbarungen mit den Fakultäten und die Leistungsaufträge an die Kompetenzzentren integriert werden.<sup>3</sup>

### Überprüfung der universitären Ziele:

- Die Überprüfung der Ziele des Aktionsplans erfolgt im Rahmen des Controllings durch die AfG. Grössere Korrekturen werden durch die Universitätsleitung vorgenommen (UL-Sitzungen, Strategiegelgespräche u.a.), die AfG passt ihre Arbeit zur Zielerreichung jeweils entsprechend an.
- Ein Gleichstellungsmonitoring ist als Massnahme im Aktionsplan vorgesehen – es soll eine noch bessere Grundlage für die Steuerungsprozesse im Bereich Gleichstellung bilden. Bisher bereits erhobene Zahlen sollen in das Monitoring einfließen (vgl. Handlungsfeld 1, Massnahme Nr. 7).

### Überprüfung der fakultären Ziele:

- Die Fakultäten und Kompetenzzentren erstatten der Universitätsleitung aufgrund der Leistungsvereinbarungen und Leistungsaufträge sowie der Gleichstellungspläne jährlich Bericht und besprechen Zielerreichung und nötige Anpassungen in den Strategiegelgesprächen mit der Universitätsleitung.
- Alle zwei Jahre findet ein Reporting der Fakultäten und Kompetenzzentren an die AfG resp. die Universitätsleitung statt, zur Verwendung der gesprochenen Mittel für die Umsetzung der Gleichstellungspläne.
- 2020 werden auf Grundlage des Abschlussreportings und einer entsprechenden Standortbestimmung neue Gleichstellungspläne für die Phase von 2021-24 ausgearbeitet.

### Reporting und Berichterstattung im Rahmen des Bundesprogramms Chancengleichheit

Das jährliche Reporting zuhanden des Bundesprogramms über den Umsetzungsstand der beschlossenen Massnahmen basiert auf der Berichterstattung im Rahmen der universitären Steuerungsprozesse.

### Evaluation

Eine Evaluation der Umsetzung des Aktionsplans 2017-20 ist für das Jahr 2020 vorgesehen. In diesem Rahmen sollen auch Perspektiven für die Gleichstellungsarbeit an der Universität Bern ab 2021 aufgezeigt werden.

---

<sup>3</sup> Vgl. Dokument "Planungs- und Führungssystem der Universität Bern" online einsehbar unter:  
[http://intern.unibe.ch/unibe/uniintern/content/e1883/e15573/e146362/e146368/Planungs-Fhrungssystem\\_UniBern\\_ger.pdf](http://intern.unibe.ch/unibe/uniintern/content/e1883/e15573/e146362/e146368/Planungs-Fhrungssystem_UniBern_ger.pdf)

## Controlling und Berichterstattung zu Gleichstellung im periodischen Steuerungsprozess der Universität Bern

	Berichterstattung	Vorbereitung Berichterstattung	Verabschiedung Bericht	Berichterstattung zu Händen von:	Periodizität Berichterstattung	Grundlagen
<b>Externer Steuerungskreislauf</b>						
<b>Leistungsauftrag des Regierungsrats an die Universität Bern</b>						
	Im Leistungsauftrag des Regierungsrats (LA RR) ist Chancengleichheit als strategisches Ziel verankert. Im <b>Zwischenbericht zum LA RR</b> wird dazu Bericht erstattet.	Stab Universitätsleitung, Abteilungen, für Gleichstellung: AfG	Universitätsleitung	Regierungsrat	jährlich	LA RR
	Im umfangreichen <b>Leistungsbericht</b> z.Hd. des Regierungsrats (Grundlage für Verhandlungen des neuen Leistungsauftrags) wird zum Gleichstellungsziel Bericht erstattet.	Stab Universitätsleitung, Abteilungen, für Gleichstellung: AfG	Universitätsleitung	Regierungsrat	periodisch (i.d.R. 1 Jahr vor Ablauf des LA RR)	LA RR
<b>Interner Steuerungskreislauf</b>						
<b>Strategie 2021</b>						
	In der Strategie 2021 ist Gleichstellung als Querschnittsaufgabe integriert. Es wird jährlich ein <b>Umsetzungsbericht zur Strategie</b> (inkl. MJP) verfasst.	Stab Universitätsleitung	Universitätsleitung	Senat	jährlich	Strategie 2021
	Die <b>Mehrjahresplanung</b> (MJP) dient dazu, die Strategie 2021 umzusetzen. Die Überarbeitung und Fortschreibung der MJP wird von der Universitätsleitung zu Händen des Senats beschlossen. Die nötigen Gelder für Gleichstellung gem. Aktionsplan sind integriert.	Stab Universitätsleitung, Finanz- und Planungskommission	Universitätsleitung	Senat	jährlich	Strategie 2021
<b>Leistungsvereinbarungen der Universitätsleitung mit den Fakultäten und Leistungsaufträge an die Kompetenzzentren</b>						
	Die <b>Leistungsvereinbarungen</b> (LV) der Universitätsleitung mit den Fakultäten enthalten Ziele, Indikatoren und Sollwerte, zu denen die Fakultäten anhand eines Berichtsrasters Bericht erstatten. Für die Gleichstellung sind Ziele integriert, die sich auf die Gleichstellungspläne der Fakultäten beziehen.	Stab Universitätsleitung	Fakultäten	Universitätsleitung	jährlich, i.d.R. alle 4 Jahre neue LV	LA RR, Strategie 2021, LV, Gleichstellungspläne
	Die <b>Leistungsaufträge</b> (LA) an die Kompetenzzentren enthalten Ziele, Indikatoren und Sollwerte, zu denen die Zentren anhand eines Berichtsrasters Bericht erstatten. Für die Gleichstellung sind Ziele integriert, die sich auf die Gleichstellungspläne der Fakultäten beziehen.	Stab Universitätsleitung	Kompetenzzentren	Universitätsleitung	jährlich, i.d.R. alle 4 Jahre neue LA	LA RR, Strategie 2021, LA, Gleichstellungspläne
	In den <b>Strategiegesprächen</b> der Universitätsleitung mit den Fakultäten und Zentren, die sich an den LV/LA und deren Berichterstattung orientieren, wird die Umsetzung der Leistungsziele, auch diejenigen im Rahmen der Querschnittsaufgabe Gleichstellung, überprüft. Abweichungen von Zielvorgaben und Anpassungen/Massnahmen werden festgehalten.	Vorbereitung Gespräche durch Stab UL: Informationen aus den Abteilungen, für Gleichstellung: AfG. Gespräche werden protokolliert, festgehaltene Massnahmen im nächsten Jahr überprüft.			jährlich	Berichterstattung zu LV, LA, Strategie 2021, Gleichstellungspläne
<b>Controlling Aktionsplan Gleichstellung</b>						
	Jährliches Controlling der Umsetzung der geplanten Massnahmen im Aktionsplan sowie der Zielerreichung.	AfG	AfG	Universitätsleitung	jährlich	Aktionsplan Gleichstellung
<b>Gleichstellungspläne der Fakultäten und Kompetenzzentren</b>						
	Die Fakultäten und Kompetenzzentren erhalten Gelder aus der Mehrjahresplanung zur Umsetzung ihrer Gleichstellungspläne. Die Berichterstattung erfolgt im Rahmen eines zweijährlichen Reportings. Das Schlussreporting dient als Grundlage für die neuen Gleichstellungspläne.	AfG	Fakultäten/ Kompetenzzentren	Universitätsleitung	2-jährlich; Laufzeit der Gleichstellungspläne i.d.R. 4 Jahre	LV, LA, Gleichstellungspläne der Fakultäten und Zentren

## Abkürzungsverzeichnis

AfG	Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Bern
BPC	Bundesprogramm Chancengleichheit
DCC	Dual Career Couples oder Doppelkarrierepaare
KfG	Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bern
KOMM	Abteilung für Kommunikation Weboffice der Universität Bern
LV	Leistungsvereinbarung
LA RR	Leistungsauftrag Regierungsrat
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik
MJP	Mehrjahresplanung
MVUB	Mittelbauvereinigung der Universität Bern
OAQ	Organ für Akkreditierung und Qualitätssicherung (heute AAQ, Agentur für Akkreditierung und Qualitätssicherung)
RfG	Reglement für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Bern
SUB	StudentInnenschaft der Universität Bern
UL	Universitätsleitung
UniG	Universitätsgesetz
UniSt	Universitätsstatut