



---

<sup>b</sup>  
**UNIVERSITÄT  
BERN**

Wirtschafts- und  
Sozialwissenschaftliche  
Fakultät

# Gleichstellungsplan WISO-Fakultät

Standortbestimmung und Massnahmenempfehlung

Von der Arbeitsgruppe für Gleichstellung der WISO-Fakultät

Prof. Dr. Michael Gerfin

Prof. Dr. Isabelle Stadelmann-Steffen

Prof. Dr. Harley Krohmer

Dr. Andrea Kähr

## Inhaltsverzeichnis

<b>Ausgangslage</b> .....	<b>3</b>
<b>1. Institutionelle Verankerung von Gleichstellung und Qualitätssicherung</b> .....	<b>4</b>
1.1 Kommission für Gleichstellung der WISO-Fakultät .....	4
1.2 Gleichstellungsassistenz der WISO-Fakultät.....	5
<b>2. Chancengleichheit in Anstellungsverfahren</b> .....	<b>6</b>
2.1 Förderung von flexiblen Beschäftigungsmodellen auf der Stufe Professur .....	6
2.2 Gleichstellungsthematik in Struktur- und Anstellungskommissionen .....	7
<b>3. (Frauenspezifische) Nachwuchsförderung (Fokus: Postdoc)</b> .....	<b>7</b>
3.1 Das WISO-Mentoring .....	8
3.2 Begleitung und Unterstützung von InhaberInnen von Qualifikationsstellen.....	9
3.3 Unterstützung der Mobilität und Auslandsaufenthalte.....	9
<b>4. Vereinbarkeit von Studium, Karriere und Care-Aufgaben</b> .....	<b>10</b>
4.1 Aufzeigen und Kommunikation von gleichstellungsfördernden Massnahmen .....	10
4.2 Erhöhung der Familienfreundlichkeit der Arbeitsstrukturen .....	11
<b>5. Horizontale Segregation</b> .....	<b>11</b>
5.1 Förderung des Ausgleichs des Geschlechteranteils der Studierenden .....	11
<b>6. Bekämpfung von Diskriminierung</b> .....	<b>12</b>
6.1 Schaffung und Kommunikation einer Ombudsperson Gleichstellung.....	12
<b>7. Sichtbarkeit Thematik Gleichstellung erhöhen</b> .....	<b>12</b>
7.1 Webseite der Gleichstellung an der WISO-Fakultät.....	13
7.2 Akademischer Nachwuchs und Gleichstellung in der Fakultät sichtbar machen .....	13
<b>8. Anhang</b> .....	<b>14</b>
8.1 Anhang 1: Aufgaben der KfG WISO.....	14
<b>9. Zusammenfassung der Gleichstellungsmassnahmen</b> .....	<b>15</b>
9.1 Institutionelle Verankerung von Gleichstellung und Qualitätssicherung.....	15
9.2 Chancengleichheit in Anstellungsverfahren.....	16
9.3 (Frauenspezifische) Nachwuchsförderung (Fokus: Postdoc) .....	17
9.4 Vereinbarkeit von Studium, Karriere und Care-Aufgaben .....	18
9.5 Horizontale Segregation .....	19
9.6 Bekämpfung von Diskriminierung.....	20
9.7 Sichtbarkeit Thematik Gleichstellung erhöhen.....	21

## **Ausgangslage**

Der durch die Universitätsleitung verabschiedete Aktionsplan Gleichstellung 2013-16 verpflichtet die Fakultäten, in 7 Handlungsfeldern<sup>1</sup> Massnahmen zu formulieren, die die Gleichstellung fördern. In den Leistungsvereinbarungen der Universitätsleitung mit der Fakultät ist zudem festgehalten, dass die Fakultät über eine Gleichstellungsstrategie verfügen muss, die konkrete Ziele zur Förderung der Gleichstellung enthält und dass diese Ziele mit geeigneten Massnahmen angestrebt werden.

In der WISO-Fakultät ist seit mehreren Jahren ein Nachwuchsmangel an Wissenschaftlerinnen in den höheren akademischen Stufen zu verzeichnen. In diesem Zusammenhang gibt es grosse Geschlechterunterschiede auf den unterschiedlichen akademischen Stufen. Bei den Studierenden lag der Frauenanteil 2015 bei 44 % Bachelor- bzw. 41 % Masterabschlüssen (2014: 37 % Bachelor- bzw. 44 % Masterabschlüssen) und bei den Doktoratsabschlüssen bei 44 % (2014: 40%). Bei den ordentlichen und ausserordentlichen Professuren lag der Frauenanteil 2015 bei 11 % und 2014 bei 19 %.

Die Fachstelle UND hat in der Folge im Auftrag der WISO-Fakultät eine Standortbestimmung der Gleichstellung an der Fakultät durchgeführt. Insgesamt hat diese Standortbestimmung ein ansprechendes Resultat ergeben. Im Bereich der Vereinbarkeit von Karriere und Care-Aufgaben wurde gelobt, dass bei Bedarf nach individuellen Lösungen gesucht wird. So zeichnet sich die WISO-Fakultät unter anderem durch die Jobsharing-Stelle auf ProfessorInnenstufe aus. Hinsichtlich der Nachwuchsförderung wurden die Einzelinitiativen wie beispielsweise die Zusammenarbeit in Teams bestehend aus ProfessorInnen, Postdocs, DoktorandInnen und externen ProfessorInnen mit A<sup>+</sup> - Journal - Erfahrungen sowie das VWL-Projekt zur Vereinheitlichung des Doktoratsprogrammes als Stärken identifiziert. Hervorgehoben wurde auch das WISO-Mentoring als Förderinstrument für den wissenschaftlichen Nachwuchs sowie das grosse Engagement der Arbeitsgruppe für Gleichstellung der WISO-Fakultät.

Nebst den Stärken hat die Fachstelle UND auch Herausforderungen der WISO-Fakultät identifiziert. Die Standortbestimmung hat ergeben, dass viele Frauen die akademische Karriere nach dem Doktorat verlassen. Hierbei wurde auch festgestellt, dass die Vereinbarkeit der akademischen Laufbahn und Care-Aufgaben stark von vorgesetzten Personen abhängt und Vaterschaft und Angehörigenpflege generell weniger oder gar kein Thema sind. Zusätzlich sei die universitätsinterne Rekrutierung von Postdocs und ProfessorInnen verpönt. Die Standortbestimmung hielt ausserdem

---

<sup>1</sup> Die sieben Handlungsfelder lauten wie folgt: 1. Institutionelle Verankerung von Gleichstellung und Qualitätssicherung, 2. Chancengleichheit in Anstellungsverfahren, 3. (Frauenspezifische) Nachwuchsförderung (Fokus: Postdoc), 4. Vereinbarkeit von Studium, Karriere und Care-Aufgaben, 5. Horizontale Segregation, 6. Bekämpfung von Diskriminierung und 7. Sichtbarkeit der Thematik Gleichstellung erhöhen.

fest, dass die Chancengleichheit als nicht bewusst gesteuert und nicht als verbindlich wahrgenommen wird und dass eine grosse Unwissenheit über Strukturelles (z.B. Verankerung der Gleichstellung, Kennzahlen) herrscht.

Im Anschluss an die Standortbestimmung hat sich die Arbeitsgruppe für Gleichstellung der WISO-Fakultät und die Abteilung für Gleichstellung der Universität Bern (AfG) getroffen und im Rahmen eines Implementationsworkshops einen Massnahmenkatalog entworfen, welcher im vorliegenden fakultären Gleichstellungsplan festgehalten ist. Das Ziel dieses Gleichstellungsplans besteht darin, die Stärken der WISO-Fakultät weiter auszubauen und die Herausforderungen erfolgreich zu meistern.

Im Folgenden werden die von der Universität Bern definierten sieben Handlungsfelder aufgeführt und eine Standortbestimmung für die WISO-Fakultät der Universität Bern aufgezeichnet. Pro Handlungsfeld werden Ziele und Massnahmen vorgeschlagen, Zuständigkeiten notiert und der Zeitpunkt der Zielerreichung der Massnahme genannt.

Für die Umsetzung, das Controlling und die Finanzierung des fakultären Gleichstellungsplans ist das Dekanat der WISO-Fakultät der Universität Bern zuständig. Die Universitätsleitung unterstützt die WISO-Fakultät mit einer Anschubfinanzierung für 2016 im Umfang von CHF 15'500 sowie von 2016 bis 2020 mit max. CHF 18'000 Matching Funds jährlich für die Umsetzung der Massnahmen.

## **1. Institutionelle Verankerung von Gleichstellung und Qualitätssicherung**

### **1.1 Kommission für Gleichstellung der WISO-Fakultät**

Die Kommission für Gleichstellung der WISO-Fakultät (KfG WISO) wird im Fakultätsreglement verankert.

#### *Auftrag und Ziel*

Die KfG WISO wahrt die Gleichstellung aller MitarbeiterInnen der WISO-Fakultät, erkennt ihr Potenzial und fördert ihre berufliche Karriere. Sie entwickelt die Bereitschaft zur Veränderung nicht mehr zeitgemässer Strukturen und wirkt mit, die Arbeitsbedingungen den heutigen Bedürfnissen anzupassen.

Die KfG WISO unterstützt die Abteilungen und Institute darin, attraktive und familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu schaffen, fördert die Chancengleichheit und leistet einen Beitrag zur Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Die Gleichstellungsanliegen werden auf allen Stufen, in alle Prozesse – insbesondere in die Führungsprozesse – sowie in alle Massnahmen integriert.

Die KfG WISO ist verpflichtet aktiv mitzuarbeiten, den Aktionsplan Gleichstellung der Universität Bern an der WISO-Fakultät umzusetzen.

Die KfG WISO stellt eine Ombudsperson Gleichstellung auf ProfessorInnenstufe und organisiert eine Schulung, um das nötige Fachwissen und den korrekten Umgang mit Problemstellungen im Bereich der Gleichstellung sicherzustellen.

#### *Mitglieder und Vorsitz*

In der KfG WISO haben ProfessorInnen und VertreterInnen des Mittelbaus, welche die drei Departemente vertreten und die Gleichstellungsassistenten Einsitz mit Stimmrecht. Auf eine Geschlechterausgewogenheit innerhalb der Kommission ist zu achten. Die Kommission besteht aus mindestens sechs Mitgliedern.

#### *Sitzungsmodus*

Mindestens zweimal jährlich oder nach Bedarf. Die/der Vorsitzende beruft die Sitzungen ein und verfasst eine Traktandenliste. In den Sitzungen wird ein Beschluss-Protokoll geführt.

#### *Massnahmen, welche die KfG WISO unterstützt*

Siehe Anhang 1 für die detaillierte Auflistung der Aufgaben S. 18 f.

**Ziel:** Institutionalisierung der Kommission für Gleichstellung der WISO-Fakultät

**Massnahme 1:** Die KfG WISO wird als permanente Kommission institutionalisiert. Die Mitglieder der KfG WISO werden gewählt. Im Fakultätsreglement werden Auftrag und Ziel, die Mitglieder und der Vorsitz, der Sitzungsmodus sowie die Massnahmen, welche die KfG WISO unterstützt festgelegt. Nach Möglichkeit und Bedarf werden für die Umsetzung der einzelnen Aufgaben und Pflichten Mandatsaufträge vergeben.

**Zuständigkeit:** DekanIn, KfG WISO

**Zeit:** 2016

## **1.2 Gleichstellungsassistenten der WISO-Fakultät**

Die KfG WISO schafft eine neue Stelle einer Gleichstellungsassistenten für die WISO-Fakultät (analog zur Assistenten Qualitätssicherung und Entwicklung für die WISO-Fakultät), welche im Fakultätsreglement verankert ist.

#### *Auftrag und Ziel*

Die Gleichstellungsassistentin unterstützt die KfG WISO bei der Umsetzung der Gleichstellungsmassnahmen.

**Ziel:** Institutionalisierung der Gleichstellungsassistentin der WISO-Fakultät

**Massnahme 2:** Die Gleichstellungsassistentin wird als permanente Funktion institutionalisiert und an das Dekanat angegliedert. Die Gleichstellungsassistentin ist formal dem Fakultätsvertreter der universitären Kommission für Gleichstellung unterstellt. Die Universitätsleitung unterstützt die Schaffung der Stelle mit einer Anschubfinanzierung für 2016 im Umfang von CHF 15'500. Zudem werden von der Universitätsleitung von 2016 bis 2020 Gelder in der Höhe von jährlich max. CHF 18'000 für die Umsetzung der Massnahmen gesprochen (matching funds), welche durch max. je zehn Personalpunkte von den drei Departementen Betriebswirtschaftslehre, Volkswirtschaftslehre und Sozialwissenschaften ergänzt werden.

**Zuständigkeit:** DekanIn, KfG WISO

**Zeit:** 2016

## **2. Chancengleichheit in Anstellungsverfahren**

### **2.1 Förderung von flexiblen Beschäftigungsmodellen auf der Stufe Professur**

Aktuell werden in der WISO-Fakultät bereits erfolgreich Teilzeitstellen (< 90% Stellenprozent) wie auch Jobsharing auf ProfessorInnenstufe bearbeitet. Die Universität Bern unterstützt die Fakultäten darin, Jobsharing auf Professur-Ebene anzubieten (siehe Jobsharing Richtlinien vom Juni 2015). Bei dem Jobsharing-Modell soll auch eine 60 - 60 % Variante in die Überlegung miteinbezogen werden.

**Ziel:** Förderung flexibler Beschäftigungsmodelle auf der Stufe Professur

**Massnahme 3:** Die Möglichkeit flexibler Beschäftigungsmodelle (z.B. reduzierter Beschäftigungsgrad oder Jobsharing) soll explizit in der Ausschreibung von Professuren miteinbezogen werden. Zusätzlich sollen die Richtlinien des Jobsharing kommuniziert werden.

**Zuständigkeit:** PräsidentIn der Anstellungskommission

**Zeit:** 2016-18

## **2.2 Gleichstellungsthematik in Struktur- und Anstellungskommissionen<sup>2</sup>**

Bei der Gründung einer neuen Struktur- und Anstellungskommission soll das WISO-Dekanat der Gleichstellungsassistenz die für die Gleichstellung zuständige Person in der jeweiligen Kommission mitteilen. Die Gleichstellungsassistenz soll die für die Gleichstellung zuständigen Personen über die Angebote der AfG (z.B. den Kurs „Chancengleichheit im Anstellungsverfahren an den Fakultäten der Universität Bern“) informieren.

Die Anstellungskommission soll im Bewerbungsverfahren alle Kandidierenden auf die Programme der Abteilung für Gleichstellung zur Unterstützung von Familie und Karriere aufmerksam machen.

**Ziel:** Förderung der Gleichstellung in Struktur- und Anstellungskommissionen sowie Aufzeigen der Angebote der AfG zur Unterstützung von Familie und Karriere für Kandidierende

**Massnahme 4:** Das WISO-Dekanat teilt bei der Gründung einer neuen Struktur- und Anstellungskommission der Gleichstellungsassistenz die für die Gleichstellung zuständige Person in der jeweiligen Kommission mit. Die Gleichstellungsassistenz informiert die für die Gleichstellung zuständigen Personen über die Angebote der AfG (z.B. den Kurs „Chancengleichheit im Anstellungsverfahren an den Fakultäten der Universität Bern“).

**Zuständigkeit:** Dekanat, Gleichstellungsassistenz

**Zeit:** 2016-18

**Massnahme 5:** Die Anstellungskommission macht im Bewerbungsverfahren alle Kandidierenden auf die Programme der AfG zur Unterstützung von Familie und Karriere aufmerksam.

**Zuständigkeit:** PräsidentIn der Anstellungskommission

**Zeit:** 2016-18

## **3. (Frauenspezifische) Nachwuchsförderung (Fokus: Postdoc)**

In der WISO Fakultät ist seit mehreren Jahren ein Nachwuchsmangel an Wissenschaftlerinnen in den höheren akademischen Stufen zu verzeichnen. In diesem Zusammenhang gibt es grosse Geschlechterunterschiede auf den unterschiedlichen

---

<sup>2</sup> Die Bezeichnung „Anstellungskommission“ entspricht der Bezeichnung „Fakultäre Wahlkommission“ gemäss Art. 29 des Fakultätsreglements.

akademischen Stufen. Bei den Studierenden lag der Frauenanteil 2015 bei 44 % Bachelor- bzw. 41 % Masterabschlüssen (2014: 37 % Bachelor- bzw. 44 % Masterabschlüssen) und bei den Doktorsabschlüssen bei 44% (2014: 40%). Bei den ordentlichen und ausserordentlichen Professuren lag der Frauenanteil 2015 bei 11% und 2014 bei 19%.

Die Standortbestimmung durch die Fachstelle UND hat ergeben, dass viele Frauen die akademische Karriere nach dem Doktorat verlassen. Ausserdem sei die universitätsinterne Rekrutierung von Postdocs und ProfessorInnen verpönt.

Die Evaluation des Bundesprogramms für Chancengleichheit von Mann und Frau (2012) erforschte ausserdem Gründe, die gegen eine akademische Karriere sprechen. Auf der Stufe Doktorat gaben 59% der Frauen (56% der Männer) an, dass im Wettbewerb um eine Professur die Ellenbogen eingesetzt werden müssten, was ihnen nicht behage, 53% (60%), dass die Planung einer akademischen Karriere mit zu viel Unsicherheiten behaftet sei, 48% (38%), dass es schwierig sei, eine akademische Karriere und eine Familie zu vereinbaren, und 39% (37%), dass die hohen Mobilitätsanforderungen schlecht mit der aktuellen Lebenssituation vereinbar sei. Vor diesem Hintergrund ergeben sich sowohl für Frauen als auch für Männer Herausforderungen.

### **3.1 Das WISO-Mentoring**

Das WISO-Mentoring wurde im 2010 zum ersten Mal mit Doktorandinnen und seither bereits dreimal erfolgreich durchgeführt (ab der dritten Durchführung geöffnet für Postdocs, Habilitandinnen und Assistenzprofessorinnen). Bis im November 2016 werden in der vierten Durchführung sieben Nachwuchswissenschaftlerinnen unterstützt und gefördert. Das Mentoringprogramm besteht vorwiegend aus dem One-to-One-Mentoring, in dem eine Nachwuchswissenschaftlerin durch eine in der Wissenschaft erfahrene Person unterstützt wird. Daneben wird das Programm durch ein thematisch passendes Rahmenprogramm begleitet. Darüber hinaus wird die Vernetzung über verschiedene akademische Stufen innerhalb des Fachbereiches, der Fakultät und über Fachgrenzen hinaus durch das Peer-Mentoring gefördert.

Das WISO-Mentoring Programm hat zum Ziel, die Teilnehmerinnen bei ihrer Laufbahnplanung individuell zu unterstützen, Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Karriere aufzuzeigen und sie auf ihrem Weg zu einem Extraordinariat und/oder Ordinariat an Schweizer und internationalen Hochschulen gezielt zu unterstützen.

Die Fakultät steht hinter dem WISO-Mentoring und finanziert dieses im Rahmen der Gleichstellungsassistenz. Das WISO-Mentoring wird nach jeder Durchführung evaluiert.



**Ziel:** Unterstützung der NachwuchswissenschaftlerInnen bei ihrer Laufbahnplanung, Aufzeigen der Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Karriere und gezielte Unterstützung auf ihrem Weg zu einem Extraordinariat und/oder Ordinariat an Schweizer und internationalen Hochschulen

**Massnahme 6:** Erhalt und Ausbau des WISO-Mentoring: Verankerung des Mentoringprogramms in der Fakultät. Langfristige Sicherstellung der Ressourcen im Rahmen des Gleichstellungsplans, damit die Fortführung des WISO-Mentoring gesichert ist. Der oder die ProjektkoordinatorIn WISO-Mentoring wird im Rahmen der Gleichstellungsassistenz der WISO-Fakultät finanziert. Das WISO-Mentoring Programm wird ebenfalls für männliche Nachwuchswissenschaftler geöffnet. Dabei ist eine Quotenregelung für Frauen zu prüfen. Der Fokus liegt auf der Gleichstellung und Vereinbarkeit von familiären Aufgaben und einer akademischen Karriere sowie der Laufbahnplanung und -förderung. Dabei bleibt der Inhalt des Mentoringprogramms unverändert. Die Verantwortung für das WISO-Mentoring liegt bei der KfG WISO.

**Zuständigkeit:** DekanIn, KfG WISO, ProjektkoordinatorIn WISO-Mentoring

**Zeit:** 2016-18

### **3.2 Begleitung und Unterstützung von InhaberInnen von Qualifikationsstellen**

InhaberInnen von Qualifikationsstellen sollen von der Institutsleitung durch Laufbahngespräche, regelmässige MAG und Feedback unterstützt werden, um sie frühzeitig optimal auf die akademische Karriere vorzubereiten.

**Ziel:** Unterstützung der InhaberInnen von Qualifikationsstellen bei deren Laufbahnplanung

**Massnahme 7:** Die Institutsleitung unterstützt InhaberInnen von Qualifikationsstellen und führt mit diesen regelmässig Laufbahngespräche und MAG durch und gibt Feedback.

**Zuständigkeit:** Institutsleitung

**Zeit:** 2016-18

### **3.3 Unterstützung der Mobilität und Auslandsaufenthalte**

Beim Doktorat und Postdoc fallen im Lebenslauf wichtige Karriereschritte und hohe Mobilitätsanforderungen mit der Familienplanung (z.B. Kindentscheid und Kleinkinderphase) zusammen. Massnahmen in diesem Bereich sollen daher mithelfen, diese zeitliche Konzentration gleichzeitiger Anforderungen zu mildern und damit den fortgeschrittenen Forschungsnachwuchs zu unterstützen (z.B. Unterstützung der Arbeitssuche im Ausland, bei der Suche nach einer geeigneten Kinderbetreuung, beim

Wohnortwechsel und der Integration vor Ort). Grundsätzlich sind frühe Mobilitätsanforderungen leichter zu verkraften und mit allfälligen Kinderwünschen vereinbar als spätere. Zudem können Auslandsaufenthalte bereits während des (Master-)Studiums den Weg für spätere Auslandsaufenthalte vereinfachen.

**Ziel:** Milderung der zeitlichen Konzentration gleichzeitiger Anforderungen und damit Unterstützung des fortgeschrittenen Forschungsnachwuchses

**Massnahme 8:** Aktive Unterstützung interessierter Studierender und Fakultätsangehöriger, welche einen Auslandsaufenthalt anstreben. Eine frühe Mobilitätsförderung kann bereits während des Masterstudiums beginnen und sollte in der Dissertationsphase ausgebaut werden. Die Fakultät fördert das Sammeln von Forschungserfahrung ihrer jungen NachwuchswissenschaftlerInnen an Universitäten im Ausland ausdrücklich.

**Zuständigkeit:** Dekanat, Studienplanung

**Zeit:** 2016-18

#### **4. Vereinbarkeit von Studium, Karriere und Care-Aufgaben**

Im Rahmen der Standortbestimmung durch die Fachstelle UND wurde festgestellt, dass die Vereinbarkeit der akademischen Laufbahn und Care-Arbeit stark von vorgesetzten Personen abhängt und Vaterschaft und Angehörigenpflege generell weniger oder gar keine Themen sind.

##### **4.1 Aufzeigen und Kommunikation von gleichstellungsfördernden Massnahmen**

Im Rahmen der Vereinbarkeit der (akademischen) Karriere und Care-Aufgaben soll der Fokus auf flexible Beschäftigungsmodelle verstärkt und Möglichkeiten der Beschäftigungsgradreduktion, Jobsharing, Stellvertretung bei längeren Urlauben etc. für Frauen und Männer aufgezeigt und aktiv kommuniziert werden.

**Ziel:** Aktive Kommunikation flexibler Beschäftigungsmodelle zur Förderung der Vereinbarkeit von Karriere und Care-Aufgaben

**Massnahme 9:** Aufzeigen und Kommunikation von flexiblen Beschäftigungsmodellen im Rahmen der Vereinbarkeit der (akademischen) Karriere und Care-Aufgaben.

**Zuständigkeit:** DekanIn, KfG WISO

**Zeit:** 2016-18

## **4.2 Erhöhung der Familienfreundlichkeit der Arbeitsstrukturen**

Die Arbeitsstrukturen sollen nach Möglichkeit familienfreundlicher gemacht werden. Zudem soll auf bestehende Angebote und Unterstützungen in der Kinderbetreuung hingewiesen werden.

**Ziel:** Erhöhung der Familienfreundlichkeit der Arbeitsstrukturen

**Massnahme 10:** Die Fakultät unterstützt das konsequente Umsetzen von familienfreundlichen Sitzungszeiten.

**Zuständigkeit:** Dekanat

**Zeit:** 2016-18

**Massnahme 11:** Publizieren von Kinderbetreuungsangeboten, Veranstaltungen der Abteilung für Gleichstellung im Bereich der Vereinbarkeit, Subventionsanträge und Steuerabzügen in Bezug auf Kinderauslagen auf der WISO-Website in der Rubrik „Gleichstellung“.

**Zuständigkeit:** KfG WISO

**Zeit:** 2016-18

## **5. Horizontale Segregation**

Im 2015 lag der Frauenanteil bei den Studierenden an der WISO-Fakultät bei den Bachelorabschlüssen bei 44 % (2014: 37 %) und bei Masterabschlüssen bei 41 % (2014: 44 %).

### **5.1 Förderung des Ausgleichs des Geschlechteranteils der Studierenden**

Während in den Wirtschaftswissenschaften der Frauenanteil bei 39 % Bachelor- und bei 42 % der Masterabschlüssen lag, betrug er in den Sozialwissenschaften 81 % der Bachelor- und 80 % der Masterabschlüsse.

**Ziel:** Förderung des Ausgleichs des Geschlechteranteils der Studierenden

**Massnahme 12:** Die WISO-Fakultät beteiligt sich am Zukunftstag der Universität Bern, um den Geschlechterstereotypen in der Studienwahl entgegenzuwirken.

**Zuständigkeit:** DekanIn, KfG WISO

**Zeit:** 2016-18

## **6. Bekämpfung von Diskriminierung**

Die Standortbestimmung der Fachstelle UND ergab, dass Informationen zu den Möglichkeiten und zum Vorgehen bei Belästigung und Mobbing und bezüglich der Ahndung solcher Fälle fehlen.

### **6.1 Schaffung und Kommunikation einer Ombudsperson Gleichstellung**

Ein Mitglied der KfG WISO auf ProfessorInnenstufe soll die Rolle einer Ombudsperson Gleichstellung übernehmen. Die Ombudsperson Gleichstellung soll über Möglichkeiten und Vorgehen bei Problemen im Bereich der Diskriminierung und Gleichstellung informieren und die Mediation zwischen den betroffenen Parteien übernehmen. Alle Mitglieder der KfG WISO sind Anlaufstellen bei Problemen im Bereich der Diskriminierung und Gleichstellung und leiten diese an die Ombudsperson Gleichstellung weiter.

**Ziel:** Schaffung und Kommunikation einer Ombudsperson Gleichstellung zur Bekämpfung von Diskriminierung und von Problemen im Bereich der Gleichstellung

**Massnahme 13:** Die Rolle der Ombudsperson Gleichstellung wird durch ein Mitglied der KfG WISO auf ProfessorInnenstufe übernommen. Die KfG WISO informiert die Ombudsperson Gleichstellung über ihre Aufgaben und Pflichten und organisiert eine Schulung, um das nötige Fachwissen und den korrekten Umgang mit Problemstellungen im Bereich der Gleichstellung sicherzustellen.

**Zuständigkeit:** KfG WISO

**Zeit:** 2016-18

**Massnahme 14:** Die Rolle der Ombudsperson Gleichstellung als Mediator bei Problemen im Bereich der Diskriminierung und Gleichstellung wird explizit kommuniziert. Ebenfalls wird darüber informiert, dass alle Mitglieder der KfG WISO Anlaufstelle bei Problemen im Bereich der Diskriminierung und Gleichstellung sind und diese an die Ombudsperson Gleichstellung weiterleiten.

**Zuständigkeit:** DekanIn, KfG WISO

**Zeit:** 2016-18

## **7. Sichtbarkeit Thematik Gleichstellung erhöhen**

Die Fachstelle UND stellte im Rahmen der Standortbestimmung fest, dass im Bereich der Kommunikation von Good Practices und dem Gleichstellungsengagement noch Aufholbedarf besteht.

## **7.1 Webseite der Gleichstellung an der WISO-Fakultät**

Im Rahmen des neuen Webauftritts wird an der WISO-Fakultät eine neue Rubrik „Gleichstellung“ geschaffen, in der die Gleichstellungsmassnahmen kommuniziert werden.

**Ziel:** Aktive Kommunikation der Massnahmen im Bereich der Gleichstellung

**Massnahme 15:** Die KfG WISO erstellt eine neue Rubrik „Gleichstellung“ im neuen Webauftritt der WISO-Fakultät mit allen nötigen Informationen zum Thema Gleichstellung an der WISO-Fakultät (Rubriken: Auftrag, Zusammensetzung der Kommission, WISO-Mentoring, Zukunftstag, Veranstaltungen (z.B. Gleichstellung in Anstellungsverfahren), Meldungen, Links (z.B. zu der Abteilung für Gleichstellung), Best Practices und Rollenvorbilder (z.B. Jobsharing), Leitfäden und Reglemente (z.B. Leitfaden Gleichstellung in Berufungsverfahren) ...) und kommuniziert die Gleichstellungsrevision.

**Zuständigkeit:** KfG WISO

**Zeit:** 2016-18

## **7.2 Akademischer Nachwuchs und Gleichstellung in der Fakultät sichtbar machen**

Die Themen akademischer Nachwuchs und Gleichstellung sollen niederschwellig, regelmässig den Fakultätsmitgliedern in Erinnerung gerufen werden und die Aktivitäten der KfG WISO sollen kommuniziert werden.

**Ziel:** Kommunikation der Gleichstellungsaktivitäten der KfG WISO in der Fakultät

**Massnahme 16:** Traktandum „Berichte aus Kommissionen“ der Fakultätssitzung, zweimal jährlich nach den KfG WISO Sitzungen, in dem die wichtigsten Aktivitäten der KfG WISO in der Fakultätssitzung berichtet werden.

**Zuständigkeit:** Vorsitzende/r KfG WISO

**Zeit:** 2016-18

**Massnahme 17:** Die Aufgaben der KfG WISO werden im neuen Webauftritt der WISO-Fakultät unter der Rubrik „Gleichstellung“ vorgestellt. Im Rahmen eines Newsletters an die InstitutsdirektorInnen einmal pro Semester sowie kontinuierlich via den Webauftritt der WISO-Fakultät wird regelmässig über den Verlauf der Gleichstellungsmassnahmen informiert.

**Zuständigkeit:** KfG WISO

**Zeit:** 2016-18

## **8. Anhang**

### **8.1 Anhang 1: Aufgaben der KfG WISO**

Die KfG WISO wahrt die Gleichstellung aller MitarbeiterInnen der WISO-Fakultät, erkennt ihr Potenzial und fördert ihre berufliche Karriere. Sie entwickelt die Bereitschaft zur Veränderung nicht mehr zeitgemässer Strukturen und wirkt mit, die Arbeitsbedingungen den heutigen Bedürfnissen anzupassen.

Die KfG WISO unterstützt die Abteilungen und Institute darin, attraktive und familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu schaffen, fördert die Chancengleichheit und leistet einen Beitrag zur Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Die Gleichstellungsanliegen werden auf allen Stufen, in alle Prozesse – insbesondere in die Führungsprozesse – sowie in alle Massnahmen integriert.

- (1) Die KfG WISO fördert die Schnittstelle zur Nachwuchsförderung.
- (2) Ein Mitglied der KfG WISO übernimmt die Vertretung in der gesamtuniversitären Kommission für Gleichstellung (KfG).
- (3) Die KfG WISO stellt eine Ombudsperson Gleichstellung auf ProfessorInnenstufe.
- (4) Die KfG WISO stellt in Zusammenarbeit mit dem oder der ProjektkoordinatorIn für das WISO-Mentoring sicher, dass das institutionalisierte WISO-Mentoringprogramm im Zwei-Jahres-Rhythmus durchgeführt wird.
- (5) Die KfG WISO unterstützt die WISO-Fakultät bei der Teilnahme und Organisation des Zukunftstages der Universität Bern.
- (6) Die KfG WISO erstellt eine Website mit allen nötigen Informationen zum Thema Gleichstellung an der WISO-Fakultät (Rubriken: Auftrag, Zusammensetzung der Kommission, WISO-Mentoring, Zukunftstag, Veranstaltungen (z.B. Gleichstellung in Anstellungsverfahren), Meldungen, Links (z.B. zu der Abteilung für Gleichstellung), Best Practices und Rollenvorbilder (z.B. Jobsharing), Leitfäden und Reglemente (z.B. Leitfaden Gleichstellung in Berufungsverfahren) ...).
- (7) Die KfG WISO berichtet zweimal jährlich unter dem Traktandum „Berichte aus Kommissionen“ über ihre Tätigkeiten in der Fakultätssitzung.
- (8) Die KfG WISO informiert regelmässig über ihre Aktivitäten im Rahmen eines Newsletters an alle InstitutsdirektorInnen einmal pro Semester sowie via den Webauftritt der WISO-Fakultät und macht so ihre Tätigkeiten allen Fakultätsmitgliedern sichtbar.

## 9. Zusammenfassung der Gleichstellungsmassnahmen

### 9.1 Institutionelle Verankerung von Gleichstellung und Qualitätssicherung

Nr.	Laufend/ neu	Massnahme	Zuständig	Umsetzung	Indikator(en) qualitativ	Indikator(en) quantitativ	Finanzen
1	neu	Die KfG WISO wird als permanente Kommission institutionalisiert. Die Mitglieder der KfG WISO werden gewählt. Im Fakultätsreglement werden Auftrag und Ziel, die Mitglieder und der Vorsitz, der Sitzungsmodus sowie die Massnahmen, welche die KfG WISO unterstützt festgelegt. Nach Möglichkeit und Bedarf werden für die Umsetzung der einzelnen Aufgaben und Pflichten Mandatsaufträge vergeben.	DekanIn, KfG WISO	2016	KfG WISO ist als permanente Kommission im neuen Fakultätsreglement verankert.	Mind. 2 Sitzungen pro Jahr finden statt.	0.00
2	neu	Die Universitätsleitung unterstützt im 2016 die Schaffung der Stelle mit einer Anschubfinanzierung im Umfang von CHF 15'500. Zudem werden von der Universitätsleitung voraussichtlich max. CHF 18'000 jährlich für die Umsetzung der Massnahmen gesprochen (matching funds), welche durch max. je zehn Personalpunkte von den drei Departementen Betriebswirtschaftslehre, Volkswirtschaftslehre und Sozialwissenschaften ergänzt werden.	DekanIn, KfG WISO	2016	Gleichstellungsassistent ist als permanente Funktion im Fakultätsreglement verankert.	Investiertes Personalbudget.	Anschubfinanzierung im Rahmen von CHF 15'500 durch die Universitätsleitung sowie mit max. CHF 18'000 jährlich (matching funds), die durch max. je zehn Personalpunkte von den drei Departementen Betriebswirtschaftslehre, Volkswirtschaftslehre und Sozialwissenschaften ergänzt werden.

## 9.2 Chancengleichheit in Anstellungsverfahren

Nr.	Laufend/ neu	Massnahme	Zuständig	Umsetzung	Indikator(en) qualitativ	Indikator(en) quantitativ	Finanzen
3	neu	Die Möglichkeit flexibler Beschäftigungsmodelle (z.B. reduzierter Beschäftigungsgrad oder Jobsharing) soll explizit in der Ausschreibung von Professuren miteinbezogen werden. Zusätzlich sollen die Richtlinien des Jobsharing kommuniziert werden.	PräsidentIn der Anstel- lungskommis- sion	2016-18	Möglichkeit flexibler Be- schäftigungsmodelle wird in Ausschreibungen von Pro- fessuren angegeben.	Möglichkeit flexib- ler Beschäfti- gungsmodelle wird in allen Neu- ausschreibungen von Professuren angegeben.	0.00
4	neu	Das WISO-Dekanat teilt bei der Gründung einer neuen Struktur- und Anstellungskommission der Gleichstellungsassistenz die für die Gleichstellung zuständige Person in der jeweiligen Kommission mit. Die Gleichstellungsassistenz informiert die für die Gleichstellung zuständigen Personen über die Angebote der AfG (z.B. den Kurs „Chancengleichheit im Anstellungsverfahren an den Fakultäten der Universität Bern“).	Dekanat, Gleichstel- lungsassis- tenz	2016-18	Pro Struktur- und Anstel- lungskommission gibt es mind. eine Person, die sen- sibilisiert ist für Gleichstel- lungsfragen.	Information er- folgt einmalig in Fakultätssitzung und dann laufend bei der Neubil- dung von Struk- tur- und Anstel- lungskommissio- nen.	0.00
5	neu	Die Anstellungskommissionen machen im Bewerbungsverfahren alle Kandidierenden auf die Programme der Abteilung für Gleichstellung zur Unterstützung von Familie und Karriere aufmerksam.	PräsidentIn der Anstel- lungskommis- sion	2016-18	Jede Kandidatin/jeder Kan- didat wird über die Pro- gramme der Abteilung für Gleichstellung zur Unter- stützung von Familie und Karriere informiert.	Bei Gesprächen mit allen Kandida- tinnen und Kandi- daten wird klar, dass diese über die Programme der Abteilung für Gleichstellung zur Unterstützung von Familie und Karriere infor- miert sind.	0.00



### 9.3 (Frauenspezifische) Nachwuchsförderung (Fokus: Postdoc)

Nr.	Laufend/ neu	Massnahme	Zuständig	Umsetzung	Indikator(en) qualitativ	Indikator(en) quantitativ	Finanzen
6	laufend/ neu	Erhalt und Ausbau des WISO-Mentoring: Verankerung des Mentoringprogramms in der Fakultät. Langfristige Sicherstellung der Ressourcen im Rahmen des Gleichstellungsplans, damit die Fortführung des WISO-Mentoring gesichert ist. Der oder die ProjektkoordinatorIn WISO-Mentoring wird im Rahmen der Gleichstellungsassistenz der WISO-Fakultät finanziert. Das WISO-Mentoring Programm wird ebenfalls für männliche Nachwuchswissenschaftler geöffnet. Dabei ist eine Quotenregelung für Frau-en zu prüfen. Der Fokus liegt auf der Gleichstellung und Vereinbarkeit von familiären Aufgaben und einer akademischen Karriere sowie der Laufbahnplanung und -förderung. Dabei bleibt der Inhalt des Mentoringprogramms unverändert. Die Verantwortung für das WISO-Mentoring liegt bei der KfG WISO.	DekanIn, KfG WISO, Projektkoordinatorin WISO-Mentoring	2016-18	WISO-Mentoring wird im Zweijahres-Rhythmus weitergeführt.	Teilnahmemöglichkeit für alle interessierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler.	Wird im Rahmen der Gleichstellungsassistenz finanziert.
7	laufend	Die Institutsleitung unterstützt InhaberInnen von Qualifikationsstellen und führt mit diesen regelmässig Laufbahngespräche und MAG durch und gibt Feedback.	Institutsleitung	2016-18	InhaberInnen von Qualifikationsstellen konnten ein Laufbahngespräch und MAG führen und erhielten Feedback durch die Institutsleitung.	Bei Gesprächen mit Inhaberinnen von Qualifikationsstellen.	0.00
8	laufend/ neu	Aktive Unterstützung interessierter Studierender und Fakultätsangehöriger, welche einen Auslandsaufenthalt anstreben. Eine frühe Mobilitätsförderung kann bereits während des Masterstudiums beginnen und muss in der Dissertations-Phase ausgebaut werden. Die Fakultät fördert das Sammeln von Forschungserfahrung ihrer jungen NachwuchswissenschaftlerInnen an Universitäten im Ausland ausdrücklich.	Dekanat, Studienplanung	2016-18	Die Fakultät fördert das Sammeln von Forschungserfahrung an Universitäten im Ausland ausdrücklich.	Zunahme der Personen aus der Fakultät, die zu Forschungszwecken einen Auslandsaufenthalt machen.	0.00

## 9.4 Vereinbarkeit von Studium, Karriere und Care-Aufgaben

Nr.	Laufend/ neu	Massnahme	Zuständig	Umsetzung	Indikator(en) qualitativ	Indikator(en) quantitativ	Finanzen
9	neu	Aufzeigen und Kommunikation von flexiblen Beschäftigungsmodellen im Rahmen der Vereinbarkeit der (akademischen) Karriere und Care-Aufgaben.	DekanIn, KfG WISO	2016-18	Die von Vereinbarkeit und Care-Aufgaben betroffenen Mitarbeiter haben die Möglichkeit von flexiblen Beschäftigungsmodellen Gebrauch zu machen.	Anzahl Teilzeitstellen.	0.00
10	neu	Die Fakultät unterstützt das konsequente Umsetzen von familienfreundlichen Sitzungszeiten.	Dekanat	2016-18	Sensibilisieren aller Fakultätsmitglieder für das Thema "Vereinbarkeit von Familie und Karriere".	Zunahme von Fakultätsmitgliedern beider Geschlechter in leitenden Positionen, die Familie und Karriere vereinbaren.	0.00
11	neu	Publizieren von Kinderbetreuungsangeboten, Veranstaltungen der Abteilung für Gleichstellung im Bereich der Vereinbarkeit, Subventionsanträge und Steuerabzügen in Bezug auf Kinderauslagen auf der WISO-Website in der Rubrik „Gleichstellung“.	KfG WISO	2016-18	Unterstützung durch Informieren von Mitarbeitenden bei der Vereinbarkeit von Familie und Karriere.	Zunahme von Fakultätsmitgliedern, die Familie und Karriere vereinbaren.	0.00

## 9.5 Horizontale Segregation

Nr.	Laufend/ neu	Massnahme	Zuständig	Umsetzung	Indikator(en) qualitativ	Indikator(en) quantitativ	Finanzen
12	neu	Die WISO-Fakultät beteiligt sich am Zukunftstag der Universität Bern, um den Geschlechterstereotypen in der Studienwahl entgegenzuwirken.	DekanIn, KfG WISO	2016-18	Information zum Studium in Wirtschafts- und Sozialwissenschaften bei Schülern und Schülerinnen.	Ausgeglichener Geschlechteranteil unter Studierenden.	0.00

## 9.6 Bekämpfung von Diskriminierung

Nr.	Laufend/ neu	Massnahme	Zuständig	Umsetzung	Indikator(en) qualitativ	Indikator(en) quantitativ	Finanzen
13	neu	Die Rolle der Ombudsperson Gleichstellung wird durch ein Mitglied der KfG WISO auf ProfessorInnenstufe übernommen. Die KfG WISO informiert die Ombudsperson Gleichstellung über ihre Aufgaben und Pflichten und organisiert eine Schulung, um das nötige Fachwissen und den korrekten Umgang mit Problemstellungen im Bereich der Gleichstellung sicherzustellen.	KfG WISO	2016-18	Rolle der Ombudsperson wurde zugeteilt und die Person verfügt über das nötige Fachwissen.	Der Name der Ombudsperson ist bekannt und Anzahl durchgeführter Schulungen.	Kosten für Schulungen
14	neu	Die Rolle der Ombudsperson Gleichstellung als Mediator bei Problemen im Bereich der Diskriminierung und Gleichstellung wird explizit kommuniziert. Ebenfalls wird darüber informiert, dass alle Mitglieder der KfG WISO Anlaufstelle bei Problemen im Bereich der Diskriminierung und Gleichstellung sind und diese an die Ombudsperson Gleichstellung weiterleiten.	DekanIn, KfG WISO	2016-18	Bewusstsein, dass es eine Ombudsperson Gleichstellung gibt.	Dieses Bewusstsein manifestiert sich in Gesprächen mit Mitarbeitenden.	0.00

## 9.7 Sichtbarkeit Thematik Gleichstellung erhöhen

Nr.	Laufend/ neu	Massnahme	Zuständig	Umsetzung	Indikator(en) qualitativ	Indikator(en) quantitativ	Finanzen
15	laufend/ neu	Die KfG WISO erstellt eine neue Rubrik „Gleichstellung“ im neuen Webauftritt der WISO-Fakultät mit allen nötigen Informationen zum Thema Gleichstellung an der WISO-Fakultät (Rubriken: Auftrag, Zusammensetzung der Kommission, WISO-Mentoring, Zukunftstag, Veranstaltungen (z.B. Gleichstellung in Anstellungsverfahren), Meldungen, Links (z.B. zu der Abteilung für Gleichstellung), Best Practices und Rollenvorbilder (z.B. Jobsharing), Leitfäden und Reglemente (z.B. Leitfaden Gleichstellung in Berufungsverfahren) ...) und kommuniziert die Gleichstellungsrevision.	KfG WISO	2016-18	Information über Gleichstellungsthemen und –massnahmen via Webauftritt.	Die Rubrik „Gleichstellung“ wurde auf dem neuen Webauftritt erstellt und die Gleichstellungsaktivitäten werden kommuniziert.	0.00
16	neu	Traktandum „Berichte aus Kommissionen“ der Fakultätssitzung, zweimal jährlich nach den KfG WISO Sitzungen, in dem die wichtigsten Aktivitäten der KfG WISO in der Fakultätssitzung berichtet werden.	Vorsitzende/ KfG WISO	2016-18	Fakultätsmitglieder werden zweimal jährlich in der Fakultätssitzung über die wichtigsten Aktivitäten der KfG WISO informiert.	Zweimal jährlich werden die wichtigsten Aktivitäten der KfG WISO an der Fakultätssitzung präsentiert.	0.00
17	neu	Die Aufgaben der KfG WISO werden im neuen Webauftritt der WISO-Fakultät unter der Rubrik „Gleichstellung“ vorgestellt. Im Rahmen eines Newsletters an die InstitutsdirektorInnen einmal pro Semester sowie kontinuierlich via den Webauftritt der WISO-Fakultät wird regelmässig über den Verlauf der Gleichstellungsmassnahmen informiert.	KfG WISO	2016-18	Fakultätsmitglieder werden regelmässig über Gleichstellungsmassnahmen der KfG WISO informiert.	Verlauf der Gleichstellungsmassnahmen wird regelmässig jedes Semester via Newsletter versendet sowie kontinuierlich via Webauftritt kommuniziert.	0.00