



^b
**UNIVERSITÄT
BERN**

Wirtschafts- und
Sozialwissenschaftliche Fakultät
Dekanat

**Wissenschaftliche
Mitarbeiterin Gleichstellung**

Gleichstellungsplan WISO-Fakultät 2021-2024

Am 17.09.2020 von der WISO-Fakultät genehmigt, aktualisiert am 22.08.2022



^b
**UNIVERSITÄT
BERN**

Wirtschafts- und
Sozialwissenschaftliche Fakultät
Dekanat
**Wissenschaftliche
Mitarbeiterin Gleichstellung**

Inhalt

1. Auftrag und Ziel.....	3
2. Erarbeitung der Massnahmenempfehlung.....	3
3. Inhaltliche Vorgaben	4
4. Finanzen	4
5. WISO Gleichstellungsplan 2021-2024.....	8
6. Qualitätssicherung und Controlling	13
7. Abkürzungsverzeichnis.....	13

1. Auftrag und Ziel

Die Gleichstellung ist in der [Strategie 2030](#) der Universität Bern verankert: „Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern wird von allen aktiv umgesetzt.“ Der durch die Universitätsleitung verabschiedete [Aktionsplan Chancengleichheit](#) verpflichtet die Fakultäten, Massnahmen zu formulieren, die die Chancengleichheit fördern.

Die WISO-Fakultät der Universität Bern hat daher die Verpflichtung, der Universitätsleitung (Vizekanzlerat Qualität, Abteilung für Gleichstellung von Frauen und Männern, AfG) den fakultären Gleichstellungsplan vorzulegen. Die Fakultät berichtet im Rahmen der Zielvereinbarungen jährlich über den erzielten Fortschritt.

2. Erarbeitung der Massnahmenempfehlung

Für die Erarbeitung der Massnahmenempfehlung der Wirkungsperiode 2021-2024 ist die Kommission für Gleichstellung der WISO-Fakultät (KfG WISO) von der Fakultät beauftragt. Das Monitoring der von der Fakultät beschlossenen Massnahmen wird durch die KfG WISO sichergestellt. Die KfG WISO ist im Fakultätsreglement verankert. Die KfG WISO wahrt die Gleichstellung aller Mitarbeitenden der WISO-Fakultät, erkennt ihr Potenzial und fördert ihre berufliche Karriere. 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.

Für die Ausarbeitung des neuen Gleichstellungsplans hat die KfG WISO im Januar 2020 die AG Gleichstellungsplan 21-24 (AG GSP 21-24) gegründet. In der AG GSP 21-24 waren neben den Mitgliedern der KfG WISO weitere VertreterInnen der Professuren, des Mittelbaus und der Studierenden aus allen drei Departementen beteiligt. Ausgangslage für die Massnahmenfindung innerhalb der AG GSP 21-24 waren einerseits die neuen Vorgaben der Universitätsleitung und andererseits das von der KfG WISO verfasste "Schlussreporting und Standortbestimmung Gleichstellungspläne der Fakultäten und Kompetenzzentren, Herbstsemester 2019". Die AG GSP 21-24 hat gemäss der Zielsetzung von Chancengleichheit durch die Universitätsleitung die Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken der Massnahmen entsprechend den Handlungsfeldern analysiert und Massnahmen entwickelt. Formal werden die neuen Gleichstellungspläne analog zu den Qualitäts-Aktionsplänen der Fakultäten in einem entsprechenden Raster erstellt und ergänzt damit die fakultären Q-Aktionspläne sowie den Massnahmenkatalog zur Nachwuchsförderung, welcher im Annex der Leistungsvereinbarung der Fakultät enthalten ist.

3. Inhaltliche Vorgaben

Die Massnahmen der Gleichstellungspläne sollen den Handlungsfeldern entsprechend eingeteilt sein und mehrere Handlungsfelder berücksichtigen. Es gibt eine neue Schwerpunktsetzung durch die Universitätsleitung sowie eine Erweiterung der Handlungsfelder um weitere Diversitätskategorien. Neben den bereits bestehenden Handlungsfeldern 1. *Institutionalisierung der Gleichstellungsarbeit* ; 2. *Geschlechtergerechte Personalauswahl* ; 3. *Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen* ; 4. *Beruf, Studium, Care* ; 5. *Stereotypenfreie Studienwahl* ; 6. *Diskriminierungsfreies Studien- und Arbeitsumfeld*, 8. *Kommunikation* kamen zwei neue Handlungsfelder 7. *Chancengleichheit beim allgemeinen Universitätspersonal* und 9. *Diversität* hinzu. Als von der Universitätsleitung vorgegebene und damit verbindliche inhaltliche Vorgaben sind folgende Massnahmen in den Gleichstellungsplan 2021-2024 zu integrieren. Die Förderung von Gender in Lehre und Forschung soll aufgenommen werden. Neu soll eine Zielvorgabe für den Frauenanteil auf Stufe Professur (bezogen auf Neuanstellungen) formuliert werden, wie sie die WISO-Fakultät bereits in der Leistungsvereinbarung hat. Zur Zielvorgabe gehören geeignete Massnahmen, um sie zu erreichen. Die existierenden Anlaufstellen sollen besser sichtbar gemacht werden (Minimalvorgabe). Darüber hinaus sollen auch in den Fakultäten/Kompetenzzentren niederschwellige Anlaufstellen geschaffen werden. Gefordert werden neu Massnahmen in mindestens zwei Diversitätskategorien neben Gender. Der Hintergrund ist die aktuell in der Entstehung befindliche Diversitätsstrategie der Universität. Die Vorgaben der Universitätsleitung sind fett in der Spalte "Massnahmen Vorgabe UL" gekennzeichnet.

Neben den von der Universitätsleitung verbindlichen Vorgaben hat die AG weitere Massnahmenempfehlungen erarbeitet. Grossen Handlungsbedarf sehen die Studierenden und der Mittelbau insbesondere bei der Kommunikation von bestehenden Gleichstellungsmassnahmen. Als besonders erfolgreiche Massnahmen wurden das WISO-Mentoring und das Programm kompetitive Fördermassnahmen für Nachwuchsforschenden sowie für Doktorandinnen mit herausragender wissenschaftlicher Qualifizierung bewertet. Weiter ist eine Verankerung von Gender und Diversität in der Fakultät zentral für die erfolgreiche Umsetzung der Chancengleichheit an der WISO-Fakultät und Erfüllung der universitären Zielvorgaben.

4. Finanzen

Die Universitätsleitung hat bereits die Gelder für die Phase 2021-24 bewilligt. Fakultäten und Kompetenzzentren mit einem eigenen Gleichstellungsplan können wieder Gelder im gewohnten Rahmen von maximal ca. 18'000 CHF pro Jahr beantragen. Die Gelder werden für jeweils zwei Jahre gesprochen. Voraussetzung für die Bewilligung der Gelder sind matching funds von den Fakultäten/den Kompetenzzentren.

Zur vereinfachten Lesbarkeit des Gleichstellungsplans, wurden die Massnahmen mit Kostenfolge und solche ohne Zusatzkosten für die WISO-Fakultät unterteilt.

Massnahmen mit Kostenfolge

Nr.	I/n	Beschrieb Massnahme	Indikatoren	Kosten / Jahr	Bemerkungen
2	I	Institutionalisierung der Stelle einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin Gleichstellung.	Seit August 2017 ist eine 60-80% Stelle (55% QSE, 25% Gleichstellung) im Dekanat besetzt und im Organisationsreglement der Fakultät verankert.	24 PP	Jedes der drei Departemente unterstützt die Stelle WiMa Gleichstellung mit jeweils 8 PP.
4	n	Aufbau Lehrveranstaltungsangebot zu Gender an der WISO-Fakultät.	Umsetzung von mindestens einer Departement übergreifenden Gender-Veranstaltung.	Strategische Fakultätsreserven	Hintergrund: Strategie 2021
10	I	Kompetitive Fördermassnahmen für Nachwuchsforschende mit Care-Aufgaben.	Zur Unterstützung von Inhaber*innen von Qualifikationsstellen stellt die WISO Fakultät ihren Nachwuchsforschenden Fördergelder in Form von Personalpunkten zur Anstellung von Hilfsassistent*innen zur Verfügung.	Keine zusätzlichen Kosten	Finanzierung durch die AfG. 13.1 PP
11	I	Kompetitive Fördermassnahmen für Doktorandinnen mit herausragender wissenschaftlicher Qualifizierung.	Zur Unterstützung von Inhaber*innen von Qualifikationsstellen stellt die WISO Fakultät ihren Nachwuchsforschenden Fördergelder in Form von Personalpunkten zur Anstellung von Hilfsassistent*innen zur Verfügung.	Dekans-Pool 20'000 CHF als PP	

Gleichstellungsplan WISO-Fakultät 2021-2024

12	I	Das WISO-Mentoring unterstützt Doktorierende und Postdoc bei der Karriereplanung und Vernetzung. Flexibilisierung WISO-Mentoring. Kooperation mit anderen Mentoring-Programmen der SOWI, Fakultäten und AfG. Die Vernetzung und das Interesse am (Post)Doktorat wird gesteigert.	Ein Einstieg in das Mentoring-Programm ist mehrmals im Jahr möglich. Bei der Planung und Teilnahme an den Workshops ist eine verstärkte Zusammenarbeit mit dem Master Mentoring SOWI, Mentoring der Fakultäten Theologie, Vetsuisse u.a. sowie dem Postdoc Mentoring COMET angestrebt. Das Programm findet über 18 Monate im zwei Jahresrhythmus statt.	10'000 CHF	Finanzierung aus Dekanatsgeldern in der Sitzung des Fakultätsausschuss vom 28. November 2019 beschlossen.
13	I	Beitragsbeteiligung für Nachwuchsforschende an der WISO für Reisen/Spesen bei Kongressen/Tagungen	100'000 bis 110'000 CHF werden jährlich für Nachwuchsforschende an der WISO für Reisen/Spesen bei Kongressen/Tagungen mit Beitragsbeteiligung bezahlt.	100'000 CHF	Anträge der Nachwuchsforschenden werden nicht via Gleichstellung sondern via Dekanatsteam verwaltet und aus dem Prüfungskredit finanziert.
14	I	Entlastungspool für Professuren mit Betreuungspflichten oder für Jobsharing-Tandems	Der universitären Entlastungspool erfolgt nach dem Matching Funds Prinzip zur AfG. Die Fördermassnahme soll aktiv in Anstellungsprozessen der WISO zur Attraktivitätssteigerung der Stelle und auf der GS-Homepage kommuniziert werden.	Keine festen Zusatzkosten	Kosten entstehen im Ereignisfall und werden von der Fakultät Reservepool mitfinanziert. Maximal werden gemäss den Leitlinien zur Ausrichtung von Beiträgen aus dem Entlastungspool für Professorinnen und Professoren mit Betreuungspflichten und Jobsharing-Tandems 26'380.80 CHF im Jahr fällig.

Gleichstellungsplan WISO-Fakultät 2021-2024

23	n	Evaluation zu Diversität und Entwicklung von Fördermassnahmen für Diversitätsgruppen an der WISO-Fakultät bei Studierenden, Dozierenden, Forschenden und Administration.	Standortbestimmung der WISO-Diversität : 1. Evaluation bei Studierenden, Dozierenden, Forschenden und Administration. 2. Einbezug bestehender Daten der Universität Bern zu Diversitätskategorien. 3. Zusammenarbeit der KfG WISO mit Forschenden der WISO-Fakultät im Bereich Diversität 4. Soziale Inklusion: Anonyme Ideenpinnwand auf der GS-Homepage. 5. Entwicklung von Massnahmen zur Inklusion verschiedener Diversitätsgruppen.	Strategische Fakultätsreserven	
----	---	--	--	--------------------------------	--

Massnahmen ohne Zusatzkosten sind Nr. 1, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 24, 25, 27.

5. WISO Gleichstellungsplan 2021-2024

Gleichstellungsplan WISO-Fakultät 2021-2024													
Massnahmenempfehlung durch die AG Gleichstellungsplan 21-24 erarbeitet und durch die Kommission für Gleichstellung der WISO-Fakultät (KfG WISO) an der Sitzung vom 31. August 2020 verabschiedet.													
Aktualisiert am 22.08.2022													
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> rot = läuft noch nicht oder stark verzögert ● </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> orange = läuft, aber mit Verzögerungen ● </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> grün = läuft ● </div>													
Handlungsfeld	Nr.	I / n	Massnahme Vorgabe UL (fett neu 2020)	Beschrieb Massnahme	Zuständigkeit / Kontakt	Umsetzung				Indikatoren	Status	Link / Dokumente	Kosten CHF / Jahr
						21	22	23	24				
HF1: Institutionalisierung der Gleichstellungsarbeit	1	n	Verankerung von Gender/Diversität in der Fakultät	Gleichstellungs-Vertretung im Fakultätsausschuss.	Dekan*in / GS-Beauftragte*r	x	x	x	x	Ein Mitglied der KfG auf Stufe Professur vertritt die Interessen der Gleichstellung im Fakultätsausschuss.	●		Keine zusätzlichen Kosten
			Verankerung von Gender/Diversität in der Fakultät	Stärkung des Mitspracherechts des Mittelbaus	Mitglieder KfG/ GS-Beauftragte*r		x	x	x	In der KfG ist je eine Vertretung Mittelbau aus allen drei Departementen als Gast vertreten.	●		Keine zusätzlichen Kosten
	2	l	Verankerung von Gender/Diversität in der Fakultät	Institutionalisierung der Stelle einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin Gleichstellung.	Dekanat / Dekanat	x	x	x	x	Seit August 2017 ist eine 60-80% Stelle (55% QSE, 25% Gleichstellung) im Dekanat besetzt und im Organisationsreglement der Fakultät verankert.	●	https://www.wiso.unibe.ch/unibe/porta/fak_wiso/content/e8/e10292/e192587/pane192588/e192591/18-04-17_FakulttsreglementWISO_mitnderungenvom9.11.2017_vonSenatgenehmt_ger.pdf	24 PP
	3	n	Förderung von Gender in Lehre und Forschung	Förderung von Gender in Lehre durch Kommunikation bestehender Angebote und Förderung von Kooperationsprojekten.	Departemente / WiMa GS	x	x	x	x	1. Jährliche prospektive Erfassung von Gender in der Lehre, Präsentation der Resultate auf GS-Homepage 2. Kommunikation der Förderprogramme "Gender in der Lehre" der Universität Bern und Schweizweite Programme auf der GS-Homepage.	●	https://www.unibe.ch/universitaet/portaet/selbstverstaendnis/qualitaet/quaerschnittsthemen/index_ger.html	Keine zusätzlichen Kosten
	4	n	Förderung von Gender in Lehre und Forschung	Aufbau Lehrveranstaltungsangebot zu Gender an der WISO-Fakultät.	Departemente / GS-Beauftragte*r und weitere Mitglieder KfG	x	x	x	x	Umsetzung von mindestens einer Departement übergreifenden Gender-Veranstaltung.	●		Strategische Fakultätsreserven
	5	n	Förderung von Gender in Lehre und Forschung	Förderung von Gender in Forschung durch Kommunikation bestehender Forschungsprojekte und Förderung von Kooperationsprojekten.	Departemente / WiMa GS	x	x	x	x	1. Jährlich findet eine Umfrage zu aktuellen und vergangenen Forschungsprojekten statt, welche Aspekte von Gender in der Forschung behandeln. 2. Die Ergebnisse der Umfrage werden auf der GS-Homepage kommuniziert.	●	https://www.unibe.ch/universitaet/portaet/selbstverstaendnis/qualitaet/quaerschnittsthemen/index_ger.html	Keine zusätzlichen Kosten

Gleichstellungsplan WISO-Fakultät 2021-2024

Handlungsfeld	Nr.	I / n	Massnahme Vorgabe UL (fett neu 2020)	Beschrieb Massnahme	Zuständigkeit / Kontakt	Umsetzung				Indikatoren	Status	Link / Dokumente	Kosten CHF / Jahr
						21	22	23	24				
HF2: Geschlechtergerechte Personalauswahl	6	I	Förderung von Chancengleichheit	Top-Sharing Tandems in Entscheidungspositionen akademischer Selbstverwaltung.	Dekanat, Ausschuss / GS-Beauftragte*r	x	x	x	x	Geteilte Leitungsfunktionen. Anzahl steigend bei Kommissionsleitungen, Departementsleitungen, Co-Präsiden, Co-Dekanate, Ausschuss.	●		Keine zusätzlichen Kosten
	7	I	Professorinnenanteil erhöhen	Professorinnenanteil erhöhen. 50% der Beförderung oP in der Leistungsperiode 2021-2024 sind Frauen.	Dekanat, Ausschuss / GS-Beauftragte*r	x	x	x	x	1. Die WISO-Fakultät bemüht sich bis 2024 mindestens 2 weitere Frauen zu oPs zu befördern.	●	https://www.unibe.ch/universitaet/po/rtraet/selbstverstaendnis/gleichstellung/schwerpunkte/anstellungsverfahren/index_ger.html	Keine zusätzlichen Kosten
	8	I	Professorinnenanteil erhöhen	Professorinnenanteil erhöhen. 50% der Neuberufungen AssProf in der Leistungsperiode 2021-2024 sind Frauen.	Dekanat, Ausschuss / GS-Beauftragte*r	x	x	x	x	1. Die WISO-Fakultät bemüht sich bis 2024 mindestens 50% weitere Frauen AssP zu berufen.	●		Keine zusätzlichen Kosten
	9	n	Professorinnenanteil erhöhen	Es werden Massnahmen ergriffen, um das Bewerberinnenfeld zu vergrössern.	Dekanat, Ausschuss / GS-Beauftragte*r	x	x	x	x	Ziel ist es, in Bewerbungsverfahren die Anzahl weibliche Bewerbungen zu maximieren. 1. Hierzu werden 5-10 gute weibliche Kandidatinnen aktiv durch Recherche, Konferenzen, Netzwerkanfragen gesucht & zur Bewerbung ermutigt. 2. Die Anstellungskommission soll in einem ersten Schritt die Bewerbenden nach Geschlecht getrennt evaluieren. 3. Die Bewerbungslage muss von der Anstellungskommission laufend geprüft werden, so dass entsprechende Massnahmen noch vor Bewerbungsende ergriffen werden können. 4. Der Anteil der eingeladenen Frauen entspricht mindestens dem Anteil der Bewerberinnen.	●		Keine zusätzlichen Kosten
HF3: Förderung von NachwuchswissenschaftlerInnen	10	I	Förderung von Chancengleichheit	Kompetitive Fördermassnahmen für Nachwuchsforschende mit Care-Aufgaben.	KfG-WISO / WiMa GS WISO	x	x	x	x	Zur Unterstützung von Inhaber*innen von Qualifikationsstellen stellt die WISO Fakultät ihren Nachwuchsforschenden Fördergeldern in Form von Personalpunkten zur Anstellung von Hilfsassistent*innen zur Verfügung.	●		Keine zusätzlichen Kosten
	11	I	Förderung von Chancengleichheit	Kompetitive Fördermassnahmen für Doktorandinnen mit herausragender wissenschaftlicher Qualifizierung.	KfG-WISO / WiMa GS WISO	x	x	x	x	Zur Unterstützung von Inhaber*innen von Qualifikationsstellen stellt die WISO Fakultät ihren Nachwuchsforschenden Fördergeldern in Form von Personalpunkten zur Anstellung von Hilfsassistent*innen zur Verfügung.	●		Dekans-Pool 20'000 als PP
	12	I	Förderung von Chancengleichheit	Das WISO-Mentoring unterstützt Doktorierende und Postdoc bei der Karriereplanung und Vernetzung. Flexibilisierung WISO-Mentoring. Kooperation mit anderen Mentoring-Programmen der SOWI, Fakultäten und AfG. Die Vernetzung und das Interesse am (Post)Doktorat wird gesteigert.	KfG-WISO / WiMa GS WISO	x	x	x	x	Ein Einstieg in das Mentoring-Programm ist mehrmals im Jahr möglich. Bei der Planung und Teilnahme an den Workshops ist eine verstärkte Zusammenarbeit mit dem Master Mentoring SOWI, Mentoring der Fakultäten Theologie, Vetsuisse u.a. sowie dem Postdoc Mentoring COMET angestrebt. Das Programm findet über 18 Monate im zwei Jahresrhythmus statt.	●		10'000
	13	I	Förderung von Chancengleichheit	Beitragsbeteiligung für Nachwuchsforschende an der WISO für Reisen/Spesen bei Kongressen/Tagungen	Dekanat / Dekanat	x	x	x	x	100'000 bis 110'000 CHF werden jährlich für Nachwuchsforschende an der WISO für Reisen/Spesen bei Kongressen/Tagungen mit Beitragsbeteiligung bezahlt.	●		100'000

Gleichstellungsplan WISO-Fakultät 2021-2024

Handlungsfeld	Nr.	I / n	Massnahme Vorgabe UL (fett neu 2020)	Beschrieb Massnahme	Zuständigkeit / Kontakt	Umsetzung				Indikatoren	Status	Link / Dokumente	Kosten CHF / Jahr
						21	22	23	24				
HF4: Beruf, Studium, Care	14	I	Förderung von Chancengleichheit	Entlastungspool für ProfessorInnen mit Betreuungspflichten oder für Jobsharing-Tandems	KfG-WISO / GS-Beauftragte*r / WiMa GS WISO	x	x	x	x	Die Vergabe des universitären Entlastungspool erfolgt nach dem Matching Funds Prinzip zur AFG. Die Fördermassnahme soll aktiv in Anstellungsprozessen der WISO zur Attraktivitätssteigerung der Stelle und auf der GS-Homepage kommuniziert werden.	●	https://www.unibe.ch/universitaet/portraet/selbstverstaendnis/gleichstellung/schwerpunkte/anstellungsverfahren/index_ger.html	Keine festen Zusatzkosten
	15	I	Förderung von Chancengleichheit	Die Fakultät unterstützt das konsequente Umsetzen von familienfreundlichen Sitzungszeiten.	KfG-WISO / GS-Beauftragte*r	x	x	x	x	Seit April 2018 beginnen die Fakultätssitzungen bereits um 16.15 Uhr. In den Departementen finden die Sitzungen am Mittag bzw. um 16.15 Uhr statt.	●		Keine zusätzlichen Kosten
	16	n	Förderung von Chancengleichheit	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.	KfG-WISO / WiMa GS WISO	x	x	x	x	Aufschaltung von Informationen auf Webseite zur Förderung von Mobilität an der WISO-Fakultät: Information zu den neuen Mobilitätsfaktoren SNF (Alternativen in Corona-Zeiten), zu Auslandsaufenthalte während des (Master-)Studiums, um den Weg für spätere Auslandsaufenthalte zu vereinfachen, zu Finanzierungsmöglichkeiten für Mobilitätsvorhaben. Vergleiche HF3: Massnahme Nr. 13	●	Über uns: Fördermittel Mobilität und Internationalisierung - Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät (unibe.ch)	Keine zusätzlichen Kosten
HF5: Stereotypenfreie Studienwahl	17	I	Förderung Stereotypenfreie Studienwahl	Die WISO-Fakultät beteiligt sich am Zukunftstag der Universität Bern, um den Geschlechterstereotypen in der Studienwahl entgegenzuwirken.	Departemente / WiMa GS WISO	x	x	x	x	Im Rotationsverfahren bietet jedes der drei Departemente ein Programm für den Zukunftstag an.	●	https://www.nationalerzukunftstag.ch/angebote/	Keine zusätzlichen Kosten
HF6: Diskriminierungsfreies Studien- und Arbeitsumfeld	18	n	Sensibilisierungs-massnahmen für eine inklusive Kultur	1. Prävention von Diskriminierung durch Stellungnahme der WISO-Fakultät. 2. Kommunikation der fakultären und universitären Anlaufstellen zu Diskriminierung.	Dekan*in / WiMa GS WISO	x	x	x	x	1. Fakultät bekennt sich auf GS-Homepage für Diversität und für eine Null-Toleranz bei Missachtung der persönlichen Integrität. 2. Vergleiche HF8: Massnahme Nr. 21.	●	Über uns: Antidiskriminierung und sexuelle Belästigung - Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät (unibe.ch)	Keine zusätzlichen Kosten
HF7: Chancengleichheit beim allgemeinen Universitätspersonal	19	n	Förderung von Chancengleichheit	Umfrage beim nicht-akademischen Personal zur Gleichstellung, Weiterbildungs- und Fördermassnahmen.	KfG-WISO / WiMa GS WISO	x	x	x	x	Vergleiche HF9: Massnahme Nr. 23	●		Keine zusätzlichen Kosten
	20	I	Förderung von Chancengleichheit	Flexibilisierung Arbeitsort und -zeit.	Dekan*in / Vorgesetzte	x	x	x	x	1. Ausweitung der homeoffice Möglichkeiten. Flexibilisierung der Arbeitszeiten und -orte (z. Bsp. Homeoffice) wird im Einvernehmen mit Vorgesetzten soweit möglich unterstützt und konkret festgelegt. 2. Entsprechende Kennzahlen gehen hoch.	●		Keine zusätzlichen Kosten

Gleichstellungsplan WISO-Fakultät 2021-2024

Handlungsfeld	Nr.	I / n	Massnahme Vorgabe UL (fett neu 2020)	Beschrieb Massnahme	Zuständigkeit / Kontakt	Umsetzung				Indikatoren	Status	Link / Dokumente	Kosten CHF / Jahr
						21	22	23	24				
HF8: Kommunikation	21	I	Förderung der Kommunikation zu Chancengleichheit	Kommunikation zu Diversitätsthemen auf verschiedenen Ebenen wird optimiert.	KfG-WISO / WiMa GS WISO	x	x	x	x	1. Die Website der WISO QSE, GS, Nachwuchsförderung wird überarbeitet. Die Informationsdichte verstärkt. Vermehrte Verknüpfung der Informationen zu Webseiten des Zentralbereichs Universität Bern und der Departemente sowie Instituten der WISO. 2. Kommunikation der fakultären, universitären und kantonalen Anlaufstelle zur Bekämpfung von Diskriminierung und von Problemen im Bereich der Gleichstellung. Aufzeigen der Lösungsfindung. Aufzeigen aller Diskriminierungskategorien. 3. Pausenfolie gestalten, um Studierende aktiv auf Diversity. Anlaufstelle auf Homepage explizit kommunizieren.	●	Über uns: Chancengleichheit - Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät (unibe.ch)	Keine zusätzlichen Kosten
	22	n	Verankerung von Gender/Diversität in der Fakultät	Monitoring	Departemente / WiMa GS	x	x	x	x	Monitoring der Kennzahlen verschiedener Diversitätsdimensionen in der WISO-Fakultät. Präsentation der Kennzahlen auf der WISO GS-Homepage.	●		Keine zusätzlichen Kosten

Gleichstellungsplan WISO-Fakultät 2021-2024

Handlungsfeld	Nr.	I / n	Massnahme Vorgabe UL (fett neu 2020)	Beschrieb Massnahme	Zuständigkeit / Kontakt	Umsetzung				Indikatoren	Status	Link / Dokumente	Kosten CHF / Jahr
						21	22	23	24				
HF 9: Diversität: Ethnische Herkunft (Sprache, Nationalität, Hautfarbe, Religion)	23	n	Sensibilisierung für eine inklusive Kultur	Evaluation zu Diversität und Entwicklung von Fördermassnahmen für Diversitätsgruppen an der WISO-Fakultät bei Studierenden, Dozierenden, Forschenden und Administration.	KfG-WISO / WiMa GS WISO			x	x	Standortbestimmung der WISO-Diversität : 1. Evaluation bei Studierenden, Dozierenden, Forschenden und Administration. 2. Einbezug bestehende Daten der Universität Bern zu Diversitätskategorien. 3. Zusammenarbeit der KfG mit Forschenden der WISO-Fakultät im Bereich Diversität 4. Soziale Inklusion: Anonyme Ideenpinwand auf der GS-Homepage. 5. Entwicklung von Massnahmen zur Inklusion verschiedener Diversitätsgruppen. Gemäss Fakultätsbeschluss wird die Massnahme angepasst und umgesetzt, sobald die Universitätsleitung eine Diversitätstrategie vorgelegt hat.	●		Strategische Fakultätsreserven
	24	n	Sensibilisierung für eine inklusive Kultur und Prävention unbewusster Diskriminierung	Kommunikation Anlaufstellen und Handlungsmöglichkeiten bei Diskriminierung.	KfG-WISO / WiMa GS WISO	x	x	x	x	Vergleiche HF8: Massnahme Nr. 21	●		Keine zusätzlichen Kosten
	25	n	Sensibilisierung für eine inklusive Kultur und Prävention unbewusster Diskriminierung	Vertretung der Interessen von Diversitätsgruppen im Fakultätsausschuss zur Förderung einer inklusiven Kultur.	KfG-WISO / WiMa GS WISO	x	x	x	x	Vergleiche HF1: Massnahme Nr. 1	●		Keine zusätzlichen Kosten
HF 9: Diversität: Körper und Psyche	26			Identische Massnahmen H9: Umfrage, Interessensvertretung von Diversitätsgruppen im Fakultätsausschuss, Kommunikation der Anlaufstelle für Diskriminierung.		x	x	x	x				
HF 9: Diversität: Alter	27	n	Sensibilisierung für eine inklusive Kultur und Prävention unbewusster Diskriminierung	Mehr Flexibilität bezüglich Altersregulierung insbesondere im Mittelbau.	KfG-WISO / WiMa GS WISO			x	x	Überprüfung bei welchen Evaluations-, Berufungsverfahren, Reglementen, etc. die neue Berechnung des SNF für akademisches Nettoalter in der WISO übernommen werden kann. Chancenanalyse und Handlungsempfehlung liegen vor. Gemäss Fakultätsbeschluss wird die Massnahme angepasst und umgesetzt, sobald die Universitätsleitung eine Diversitätstrategie vorgelegt hat.	●	file:///C:/Users/vs20k879/AppData/Local/Microsoft/Windows/NetCache/Content/Outlook/NXUG4ZT4/Net_Academic_Age_mySNF_form.pdf	Keine zusätzlichen Kosten
	28			Identische Massnahmen H9: Umfrage, Interessensvertretung von Diversitätsgruppen im Fakultätsausschuss, Kommunikation der Anlaufstelle für Diskriminierung.		x	x	x	x				
HF 9: Diversität: soziale Herkunft und Stellung	29			Identische Massnahmen H9: Umfrage, Interessensvertretung von Diversitätsgruppen im Fakultätsausschuss, Kommunikation der Anlaufstelle für Diskriminierung.		x	x	x	x				
HF 9: Diversität: sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität	30			Identische Massnahmen H9: Umfrage, Interessensvertretung von Diversitätsgruppen im Fakultätsausschuss, Kommunikation der Anlaufstelle für Diskriminierung.		x	x	x	x				

(Der Gleichstellungsplan WISO-Fakultät 2021-2024 kann bei der wissenschaftlichen Mitarbeiterin Gleichstellung als Excel-Tabelle angefordert werden.)

6. Qualitätssicherung und Controlling

Die Überprüfung der Zielerreichung erfolgt im Rahmen des Steuerungsprozesses der Universität Bern. Gleichstellung ist in allen Steuerungsprozessen integriert. Während der Laufzeit des universitären 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.

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 Strategiegesprächen mit der Universitätsleitung. Alle zwei Jahre findet ein Reporting der Fakultäten und Kompetenzzentren zur Verwendung der gesprochenen Mittel für die Umsetzung der Gleichstellungspläne an die AfG respektive die Universitätsleitung statt.

7. Abkürzungsverzeichnis

AfG	Abteilung für Gleichstellung von Frauen und Männer
AG GSP 21-24	Arbeitsgruppe Gleichstellungsplan 2021-2024
GS	Gleichstellung
KfG WISO	Kommission für Gleichstellung der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät
LV	Leistungsvereinbarung
oP	Ordentliche Professur
AssProf	Assistenz Professur
QSE	Qualitätssicherung und –Entwicklung
UL	Universitätsleitung
WiMa	Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in
WISO-Fakultät	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät