



^b
**UNIVERSITÄT
BERN**

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

Gleichstellungsplan WISO-Fakultät 2025-2028

Am 31.10.2024 von der WISO-Fakultät genehmigt



^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	5
5. Qualitätssicherung und Controlling	7
6. Abkürzungsverzeichnis	7
7. Anhang	7

1. Auftrag und Ziel

Die Gleichstellung ist in der [Strategie 2030](#) der Universität Bern verankert. Die Universität setzt sich für die Förderung von Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern der Universitätsangehörigen ein, ist bestrebt Zugangshürden abzubauen und fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Care-Verpflichtungen. Der durch die Universitätsleitung verabschiedete universitäre [Aktionsplan Chancengleichheit](#) verpflichtet die Fakultäten, Massnahmen zu formulieren, die die Gleichstellung fördern.

Die WISO-Fakultät der Universität Bern hat daher die Verpflichtung, der Universitätsleitung (Vizektorat Qualität, Abteilung für Chancengleichheit, AfC) den fakultären Gleichstellungsplan vorzulegen. Die Fakultät berichtet der AfC alle zwei Jahre über den erzielten Fortschritt.

2. Erarbeitung der Massnahmenempfehlung

Für die Erarbeitung der Massnahmenempfehlung der Wirkungsperiode 2025-2028 wurde 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 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Ausgangslage für die Ausarbeitung des neuen Gleichstellungsplans beziehungsweise für die Massnahmenfindung innerhalb der KfG WISO waren einerseits die Vorgaben der Universitätsleitung und andererseits das von der KfG WISO verfasste "Schlussreporting Gleichstellungsplan der WISO-Fakultät 2021-2024"¹. Die KfG WISO 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.

¹ Das Schlussreporting kann von Fakultätsmitgliedern bei der Kommission für Gleichstellung angefordert werden.

3. Inhaltliche Vorgaben

Inhaltlich hat die Universitätsleitung keine grösseren Kursänderungen im Hinblick auf die Phase 2025-2028 angezeigt. Bewährte Massnahmen sollen weitergeführt und weiterentwickelt werden. Bei Massnahmen, mit denen nicht die erwünschte Wirkung erzielt werden konnte, erfolgt eine Anpassung oder Suche nach zielgerichteteren Massnahmen.

Die Massnahmen der Gleichstellungspläne sollen mehrere Handlungsfelder berücksichtigen und entsprechend eingeteilt sein: 1. *Institutionalisierung der Gleichstellungsarbeit*; 2. *Geschlechtergerechte Personalauswahl*; 3. *Förderung von wissenschaftlichem Nachwuchs*; 4. *Beruf, Studium, Care*; 5. *Stereotypenfreie Studienwahl*; 6. *Diskriminierungsfreies Studien- und Arbeitsumfeld*; 7. *Chancengleichheit beim allgemeinen Universitätspersonal* und 8. *Kommunikation*. Die Fakultät hat ihre Massnahmen in allen Handlungsfeldern zur Prävention und Reaktion auf aktive und passive Diskriminierung überprüft und Verbesserungsmassnahmen beschlossen. Zentrale Schritte zur Bewältigung der Herausforderungen im Bereich Vielfalt, einschliesslich physischer und psychischer Beeinträchtigungen, Alter, ethnischer Herkunft (Sprache, Nationalität, Hautfarbe, Migrationshintergrund, Religion), sozialer Herkunft und Stellung sowie sexueller Orientierung, beinhalten eine klare Haltung der Fakultät gegen Diskriminierung und effektive Prozesse zur Bekämpfung von Diskriminierung. Darüber hinaus wird eine zielgerichtete und adressat*innengerechte Kommunikation angestrebt, um sicherzustellen, dass Menschen mit unterschiedlichen Voraussetzungen gleiche Chancen erhalten.

Im Rahmen der Schlussevaluation des Gleichstellungsplans 2021-2024 bewertete die KfG WISO das WISO-Mentoring sowie die Programme "Kompetitives Fördergefäss für Nachwuchsforschende mit herausragender wissenschaftlicher Qualifizierung" und "Kompetitives Fördergefäss für Nachwuchsforschende mit Care-Aufgaben" als besonders erfolgreich. Weiter ist die Verankerung von Gleichstellung und Diversität in der Fakultät zentrales Element für die erfolgreiche Umsetzung der Chancengleichheit an der WISO-Fakultät und die Erfüllung der universitären Zielvorgaben. Gleichstellung wurde als strategisches Ziel in die Fakultätsstrategie integriert (vgl. "Strategische Initiativen der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Bern 2023-2026"). In diesem Zusammenhang hat sich die Fakultät insbesondere vorgenommen, Nachwuchsforschende mit Care-Aufgaben zu fördern. Vor diesem Hintergrund konzentrierte sich die KfG WISO im Rahmen der Erarbeitung des neuen Gleichstellungsplans auf die Verbesserung bestehender und die Entwicklung von neuen Massnahmen im Bereich Vereinbarkeit. Verbunden damit sieht die KfG WISO grossen Handlungsbedarf in der Kommunikation der bestehenden Gleichstellungsangebote. Für die Phase 2025-2028 setzt die KfG WISO zwei Schwerpunkte: Einerseits auf die Entwicklung von neuen Massnahmen für Mittelbauangehörige mit Care-Aufgaben; andererseits auf die verbesserte Kommunikation der bestehenden Gleichstellungsangebote.

4. Finanzen

Die finanziellen Mittel, welche die Universität Bern zur Verfügung stellt, sind für die Phase 2025-2028 gesichert. Zusätzlich können Fakultäten und Kompetenzzentren mit einem eigenen Gleichstellungsplan bei der AfC Gelder in der Höhe von maximal CHF 18'000 CHF pro Jahr beantragen. Die Gelder werden für jeweils zwei Jahre gesprochen. Voraussetzung für die Bewilligung der finanziellen Mittel sind weiterhin Matching Funds (50% Eigenleistung) von den Fakultäten/den Kompetenzzentren. Diese Voraussetzung erfüllt die WISO-Fakultät. Zusätzlich stellt die Universität Bern ein Antrag bei swissuniversities auf projektgebundene Beiträge im Rahmen des "Bundesprogramms Chancengerechtigkeit 2025-28" in der Höhe von CHF 10'000 pro Jahr und Fakultät.

Zur vereinfachten Lesbarkeit des Gleichstellungsplans werden die Massnahmen mit Kostenfolge für die WISO-Fakultät unten aufgeführt. Der gesamte Gleichstellungsplan mit allen Massnahmen befindet sich im Anhang.

Massnahmen (l = laufend, n= neu) mit Kostenfolge

I/n	Beschrieb Massnahme	Indikatoren	Kosten / Jahr	Bemerkungen
l	Institutionalisierung der Stelle eines*einer wissenschaftlichen Mitarbeiter*in Gleichstellung.	Seit August 2017 ist eine 60-80% Stelle (55% QSE, 25% Gleichstellung) im Dekanat besetzt und im Organisationsreglement der Fakultät verankert.	24 PP (davon 8 PP für GS)	Jedes der drei Departemente unterstützt die Stelle WiMa QSE und Gleichstellung mit jeweils 8 PP.
l	Lehrveranstaltungsangebot zu Gender an der WISO-Fakultät.	Umsetzung von mindestens einer Departement übergreifenden Gender-Veranstaltung.	Strategische Fakultäts-reserven	Hintergrund: Strategie 2021
l	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 AfC mit 12.7 PP
l	Kompetitive Fördermassnahmen für Nachwuchsforschende 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.	Strategische Fakultäts-reserven 30 PP	

Gleichstellungsplan WISO-Fakultät 2025-2028

I	WISO-Mentoring für Nachwuchsforschende.	Unterstützung von Doktorierenden und Postdoc bei der Karriereplanung und Vernetzung. Die Vernetzung und das Interesse am (Post-)Doktorat wird gesteigert.	1'500 CHF	CHF 10'000 Finanzierung aus Dekanatsgeldern in der Sitzung des Fakultätsausschuss vom 28. November 2019 beschlossen.
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.
I	Entlastungspool für Professuren mit Betreuungspflichten oder für Jobsharing-Tandems	Der universitäre Entlastungspool erfolgt nach dem Matching Funds Prinzip zur AfC. 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 CHF 26'380.80 im Jahr fällig.
n	Umfrage zur Gleichstellung und Fördermassnahmen des administrativen und akademischen Personals.	Durchführung einer Umfrage zur Gleichstellung an der WISO-Fakultät und Erstellung eines Berichts inklusive Handlungsempfehlungen.	10'000 CHF	Finanzierung durch swissuniversities, Matching Fund WISO bereits erfüllt.
n	Adressat*innengerechte Kommunikation von Gleichstellungs-Themen und -Angeboten für Studierende und Nachwuchsforschende.	Erarbeitung und Umsetzung eines Kommunikationskonzepts für Studierende und Nachwuchsforschende der Gleichstellungs-Themen und -Angeboten.	10'000 CHF	Finanzierung durch swissuniversities, Matching Fund WISO bereits erfüllt.
n	Informationskampagne Gleichstellung und Nachwuchsförderung für Vorgesetzte.	Konzipierung und Umsetzung einer Informationskampagne zum Thema Gleichstellung und Nachwuchsförderung für Vorgesetzte.	10'000 CHF	Finanzierung durch swissuniversities, Matching Fund WISO bereits erfüllt.

5. Qualitätssicherung und Controlling

Die Überprüfung der Zielerreichung erfolgt im Rahmen der internen Steuerungsprozesse der Universität Bern. Gleichstellung ist in allen Steuerungsprozessen integriert.

Die Fakultäten besprechen aufgrund der Gleichstellungspläne die 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 AfC respektive die Universitätsleitung statt.

6. Abkürzungsverzeichnis

AfC	Abteilung für Chancengleichheit der Universität Bern
GS	Gleichstellung
KfG WISO	Kommission für Gleichstellung der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät
oP	Ordentliche Professur
AssProf	Assistenz Professur
QSE	Qualitätssicherung und –entwicklung
UL	Universitätsleitung
WiMa	Wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in
WISO-Fakultät	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät

7. Anhang

Gleichstellungsplan WISO-Fakultät 2025-2028

Massnahmenempfehlung durch die Kommission für Gleichstellung der WISO-Fakultät (KfG WISO) erarbeitet und an der Fakultätssitzung vom 31.10.2024 genehmigt.

neu WISO neu finanziert durch suisseuniversities

● rot = läuft noch nicht oder stark verzögert
● orange = läuft, aber mit Verzögerungen
● grün = läuft

Handlungsfeld	I / n	Beschrieb Massnahme	Zuständigkeit / Kontakt	Umsetzung				Indikatoren	Status	Link / Dokumente	Kosten CHF / Jahr
				25	26	27	28				
HF1: Institutionalisierung der Gleichstellungsarbeit	I	Verankerung von Gleichstellung in der Fakultätsstrategie.	Fakultät/ Dekan*in	x	x	x	x	Gleichstellung wird als strategisches Ziel in der Fakultätsstrategie integriert.	●	Strategie 2030 der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Bern (2022) und Strategische Initiativen der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Bern 2023-2026 (2023)	Keine zusätzlichen Kosten
	I	Gleichstellungs-Vertretung im Fakultätsausschuss.	Dekan*in / GS-Beauftragte*r	x	x	x	x	Ein Mitglied der Kommission für Gleichstellung (KfG) auf Stufe Professur vertritt die Interessen der Gleichstellung im Fakultätsausschuss.	●		Keine zusätzlichen Kosten
	I	Gleichstellungs-Vertretung im Anstellungsprozess.	Fakultät / Dekan*in	x	x	x	x	Ein Mitglied der Fakultät auf Stufe Professur vertritt die Interessen der Gleichstellung in Struktur- und Wahlkommission.	●	Anstellungsreglement der Uni Bern	Keine zusätzlichen Kosten
	I	Institutionalisierung der Stelle eines*iner wissenschaftlichen Mitarbeiter*in Gleichstellung.	Fakultät / Dekanat	x	x	x	x	Die Stelle des*der wissenschaftlichen Mitarbeiter*in Gleichstellung ist mit 25% im Dekanat besetzt und im Organisationsreglement der Fakultät verankert.	●	WISO Organisationsreglement	8 PP
	I	Stärkung des Mitspracherechts des Mittelbaus in der KfG.	Mitglieder KfG / GS-Beauftragte*r	x	x	x	x	In der KfG sind je eine Vertretung Mittelbau aus allen drei Departementen mit einer gemeinsamen Stimme beteiligt.	●	WISO Organisationsreglement	Keine zusätzlichen Kosten
	n	Stärkung des Mitspracherechts des Mittelbaus in den Departementssitzungen.	Departemente/GS-Vertretung	x	x	x	x	Bei Themen, die den Mittelbau betreffen, wird eine Mittelbauvertretung in die Departementssitzungen eingeladen. Zusätzlich kann die Mittelbauvertretung in Absprache mit dem Departementssprecher/der Departementssprecherin Themen eingeben.	●		Keine zusätzlichen Kosten
	I	Lehrveranstaltungsangebot Diversity und Inklusion.	BWL/IOP	x	x	x	x	Umsetzung des Lehrveranstaltungsangebots auf Stufe Bachelor und Master durch die Hauptdozentur Diversity und Inklusion.	●	KSL	Keine zusätzlichen Kosten
	I	Lehrveranstaltungsangebot zu Gender an der WISO-Fakultät.	Departemente /GS-Vertretung SOWI	x	x	x	x	Umsetzung von mindestens einer Departement übergreifenden Veranstaltung mit Fokus auf Gender pro Semester.	●	KSL	Strategische Fakultätsreserven
HF2: Personalwahl und Beförderung	I	Professorinnenanteil erhöhen: 50% der Beförderung oP in der Leistungsperiode 2025-2028 sind Frauen.	Dekanat, Ausschuss / GS-Beauftragte*r	x	x	x	x	Die WISO-Fakultät befördert bis 2028 mindestens 50% weitere Frauen zu oP.	●		Keine zusätzlichen Kosten
	I	Professorinnenanteil erhöhen: 50% der Neuberufungen AssProf in der Leistungsperiode 2025-2028 sind Frauen.	Dekanat, Ausschuss / GS-Beauftragte*r	x	x	x	x	Die WISO-Fakultät beruft bis 2028 mindestens 50% weitere Frauen zu AssProf.	●		Keine zusätzlichen Kosten
	n	Aktive Information der Gleichstellungs-Vertretung und des Vorsitz in Struktur- und Wahlkommission über universitäre Gleichstellungs-Richtlinien.	Dekanat, Ausschuss / GS-Beauftragte*r	x	x	x	x	Die Gleichstellungs-Vertretung im Anstellungsprozess wird durch ein Mitglied der KfG frühzeitig über die aktuellen Richtlinien der Fakultät oder Universität sowie über unterstützende Hilfsmittel informiert, um ihre Aufgaben in der Struktur- und Wahlkommission effektiv wahrnehmen zu können.	●	Wegleitung "Anstellungsprozesse an der Universität Bern mit besonderer Berücksichtigung der Chancengleichheit"	Keine zusätzlichen Kosten
HF3: Förderung von wissenschaftlichem Nachwuchs	I	Kompetitive Fördermassnahmen für Nachwuchsforschende 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 Fördergelder in Form von Personalpunkten zur Anstellung von Hilfsassistent*innen zur Verfügung.	●		Strategische Fakultätsreserve 30 PP
	I	WISO-Mentoring für Nachwuchsforschende.	KfG-WISO / WiMa GS WISO	x	x	x	x	Unterstützung von Doktorierenden und Postdoc bei der Karriereplanung und Vernetzung. Die Vernetzung und das Interesse am (Post-)Doktorat wird gesteigert.	●		1'500

	I	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
	n	Erhöhung der Transparenz vom Doktoratsstudium	Departemente/WiMa GS WISO	x	x	x	x	Informationsveranstaltung Doktorat und Merkblatt Doktorat zur erhöhten Transparenz von Zulassungsbedingungen, Dauer, Tätigkeit, Dissertation, Perspektiven nach dem Doktorat.	●	Strategische Initiativen WISO-Fakultät	
	n	Evaluation und Weiterentwicklung/Anpassung fakultärer und universitärer Fördergefässe für Nachwuchsforschende.	KfG-WISO / GS-Beauftragte*r / WiMa GS WISO	x	x	x	x	Fortsetzung der Befragung der Nachwuchsforschenden zur Wirksamkeit der fakultären und universitären Förderprogramme u.a. unter Berücksichtigung der Gleichstellung sowie Engagement bei der Uni Bern für deren Anpassung/Weiterentwicklung der Fördergefässe.	●	Strategische Initiativen WISO-Fakultät	Keine festen Zusatzkosten
HF4: Beruf, Studium, Care	n	Garantierte Entlastung bei Care-Aufgaben gemäss Fakultätsstrategie.	Fakultät/ KfG-WISO	x	x	x	x	Weiterentwicklung und Finanzierung der Förder-/ Entlastungsmassnahmen bei Care-Aufgaben durch Fakultät. 1. Kompetitive Fördergefäss mit Care-Aufgaben, 2. Information KIHOB-Beitrag bei Reisespesen.	●	Strategische Initiativen WISO-Fakultät	Keine festen Zusatzkosten
	I	Entlastungspool für Professor*innen 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 der AfC. Die Fördermassnahme soll aktiv in Anstellungsprozessen der WISO zur Attraktivitätssteigerung der Stelle und auf der GS-Homepage kommuniziert werden.	●		Keine festen Zusatzkosten
	I	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 Fördergelder in Form von Personalpunkten zur Anstellung von Hilfsassistent*innen zur Verfügung.	●		Keine zusätzlichen Kosten
	n	Aufbau eines Netzwerks für Nachwuchsforschende mit Care-Aufgaben.	KfG-WISO / WiMa GS WISO	x	x	x	x	Erarbeitung eines Konzepts und Initiierung eines Netzwerks für Nachwuchsforschende mit Care-Aufgaben. Das Netzwerk dient sowohl dem Austausch und der Vernetzung von Nachwuchsforschenden mit Care-Aufgaben untereinander als auch der Identifikation von Herausforderungen/Hürden im Bereich der Vereinbarkeit.	●		Keine zusätzlichen Kosten
	n	Steigerung der Sichtbarkeit von Unterstützungsangeboten bei Care-Aufgaben.	KfG-WISO / WiMa GS WISO	x	x	x	x	Erarbeitung einer Infobroschüre zum Thema akademische Karriere und Care-Aufgaben sowie Erarbeitung eines Kommunikationskonzepts.	●	Strategische Initiativen WISO-Fakultät	Keine zusätzlichen Kosten
	I	Die Fakultät unterstützt die konsequente Umsetzung von familienfreundlichen Sitzungszeiten und -formen.	KfG-WISO / GS-Beauftragte*r	x	x	x	x	Die Sitzungszeiten der Fakultät, der Departemente, der Institute und Arbeitsgruppen finden vornehmlich zwischen 9:00 bis 18:00 Uhr statt sowie nach Möglichkeit in einer hybriden Form (physisch und online).	●		Keine zusätzlichen Kosten
	I	Vereinbarkeit von Studium und Care-Aufgaben.	Fakultät / Dekanat	x	x	x	x	1. Zwei Prüfungstermine, 2. Studienzeiterverlängerung aufgrund von Care-Aufgaben oder Krankheit, 3. regelmässige Überprüfung der Vereinbarkeit in Studienprogrammevaluationen, 4. Podcast.	●		Keine zusätzlichen Kosten
HF5: Stereotypenfreie Studienwahl und Zugang zum Studium	n	Weiterentwicklung der Massnahme Beteiligung der WISO-Fakultät am Nationalen Zukunftstag.	Departemente / WiMa GS WISO	x	x	x	x	Öffnung des Angebots für alle Interessierten.	●	https://www.nationalerzukunftstag.ch/angebote	Keine zusätzlichen Kosten
	I	Erlebnistag für Gymnasiast*innen an der WISO-Fakultät.	Departemente / WiMa GS WISO	x	x	x	x	Ein Mal pro Semester führen die Departemente der WISO-Fakultät einen Erlebnistag für Schüler*innen Schweizer Gymnasien durch.	●		Keine zusätzlichen Kosten
HF6: Diskriminierungsfreies Studien- und Arbeitsumfeld	I	1. Prävention von Diskriminierung durch Stellungnahme der WISO-Fakultät. 2. Definition und Kommunikation der fakultären und universitären Anlaufstellen/Prozesse bei Diskriminierung.	Dekan*in / WiMa GS WISO	x	x	x	x	1. Fakultät bekennt sich auf GS-Homepage für Diversität und für eine Null-Tolleranz bei Missachtung der persönlichen Integrität. 2. Die Fakultät definiert Anlaufstellen und Prozesse bei Diskriminierung, kommuniziert und wendet diese konsequent an.	●	Über uns: Antidiskriminierung und sexuelle Belästigung - Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät (unibe.ch)	Keine zusätzlichen Kosten

	I	Beratung zu Nachteilsausgleich und Umsetzung von Ausgleichsmassnahmen in der Lehre für Studierende mit physischer Behinderung und psychischer Erkrankung.	Fakultät / GS-Beauftragte*r	x	x	x	x	Die Beratung zu Nachteilsausgleich und Umsetzung von Ausgleichsmassnahmen in der Lehre für Studierende mit physischer Behinderung und psychischer Erkrankung sind erfolgt.	●	Nachteilsausgleich WISO-Fakultät	Keine zusätzlichen Kosten
HF7: Chancengleichheit beim allgemeinen Universitätspersonal	I	Umfrage zur Gleichstellung und Fördermassnahmen des administrativen und akademischen Personals	KfG-WISO / WiMa GS WISO	x	x	x	x	Umfrage zur Gleichstellung an der WISO-Fakultät ist erfolgt und ein Bericht inklusive Handlungsempfehlungen ist erstellt.	●	Strategische Initiativen WISO-Fakultät	10'000 CHF swissuniversity, Maching Fund WISO bereits erfüllt.
	I	Flexibilisierung Arbeitsort und -zeit.	Fakultät / Vorgesetzte	x	x	x	x	Flexibilisierung der Arbeitszeiten und -orte (z.B. Homeoffice) wird im Einvernehmen mit Vorgesetzten soweit möglich unterstützt und konkret festgelegt.	●		Keine zusätzlichen Kosten
HF8: Kommunikation	n	Adressat*innengerechte Kommunikation von Gleichstellungs-Themen und -Angeboten für Studierende und Nachwuchsforschende.	KfG-WISO / WiMa GS WISO	x	x	x	x	Erarbeitung und Umsetzung eines Kommunikationskonzepts für Studierende und Nachwuchsforschende der Gleichstellungs-Themen und -Angeboten.	●	Strategische Initiativen WISO-Fakultät	10'000 CHF swissuniversity, Maching Fund WISO bereits erfüllt.
	n	Informationskampagne Gleichstellung und Nachwuchsförderung für Vorgesetzte.	KfG-WISO / WiMa GS WISO	x	x	x	x	Konzipierung und Umsetzung einer Informationskampagne zum Thema Gleichstellung und Nachwuchsförderung für Vorgesetzte.	●	Strategische Initiativen WISO-Fakultät	10'000 CHF swissuniversity, Maching Fund WISO bereits erfüllt.
	I	Aktualisierung Webseite Gleichstellung, Nachwuchsförderung und Querschnittsthemen.	KfG-WISO / WiMa GS WISO	x	x	x	x	Die Webseite GS, NF und QST umfasst sämtliche Informationen und Angebote der fakultären Gleichstellung in einer hohen Informationsdichte und verweist auf universitäre sowie kantonale Fachstellen der Chancengleichheit.	●		Keine zusätzlichen Kosten