

Fakultärer Gleichstellungs-Aktionsplan 2021-2024 Bericht und Antrag der Fakultären Kommission für Gleichstellung

Die Universitätsleitung hat die Fakultäten und Kompetenzzentren beauftragt, bis Ende Frühjahrssemester 2020 einen neuen Gleichstellungs-Aktionsplan zu erarbeiten und zu verabschieden. Aufgrund der Coronavirus-Pandemie wurde die Frist auf 30.9.2020 verlängert. Die Fakultäre Kommission für Gleichstellung hat seit HS 2019 in 6 Sitzungen (11.11., 25.11., 29.11., 19.12., 9.3. und 6.4.) unter Berücksichtigung der Vorgaben der Universitätsleitung den neuen Aktionsplan erarbeitet. Der fakultären Kommission gehören an: Prof. Dr. Ulrich Orth (Vorsitzender), Prof. Dr. Rolf Becker, Dr. Regula Neuenschwander (Koordinatorin für Gleichstellung, oberer Mittelbau), Dr. Eva Schürch (oberer Mittelbau), Dr. Valentin Benzing (unterer Mittelbau) und Lydia Husmann (Studierende).

Bisheriger Gleichstellungsplan

In 2015 hat die Phil.-hum. Fakultät den bisherigen Gleichstellungsplan verabschiedet, welcher 8 Massnahmen beinhaltet. Die Massnahmen waren:

- Habilitandinnen-Förderprogramm
- Sichtbarkeit der Thematik Gleichstellung erhöhen
- Möglichkeit des Job-Sharings für KandidatInnen mit Betreuungsaufgaben sowie Hinweise auf Betreuungsangebote der Uni Bern bei Ausschreibungen für Professuren aufnehmen
- Lunch-Treffen mit eingeladenen Professorinnen für Mitglieder des unteren und oberen Mittelbaus der Phil.-hum. Fakultät
- Professuren häufiger als Assistenz-Professuren mit Tenure-Track ausschreiben und Einrichtung von mehr Dozenten
- Gezielte und bessere Kommunikation der Möglichkeit reduzierte Arbeitspensen wegen Elternschaft in Anspruch zu nehmen und ihrer Anrechnung auf die Vertragslaufzeit (Verlängerung)
- Weiterführen der Übersicht über Bewerbungsverfahren (Veröffentlichen auf Homepage)
- Einrichten einer Rubrik "Gleichstellung" auf den neuen Anschlagbrettern der Fakultät

Grundsätzlich wurden alle Massnahmen in den vergangenen Jahren umgesetzt; die Massnahme zu Ausschreibungen von Professuren (Hinweise zur Möglichkeit von Job-Sharing für KandidatInnen mit Betreuungsaufgaben und zu Betreuungsangeboten der Uni Bern) wurde

teilweise umgesetzt (in der Mehrheit der Ausschreibungen). Die Fakultäre Kommission für Gleichstellung hat im HS19 ein Schlussreporting zum bisherigen Gleichstellungsplan inklusive Standortbestimmung erstellt, welches über die Abteilung für Gleichstellung bei der Universitätsleitung eingereicht wurde.

Im Schlussreporting wurde festgestellt, dass die Gleichstellungsarbeit seit 2015 strukturell stärker an der Fakultät verankert worden ist, u.a. durch die Einrichtung der Stelle einer Koordinatorin für Gleichstellung (5 Stellenprozent), halbjährliche Newsletter zum Thema Gleichstellung, halbjährliche Lunchtalks mit Professorinnen, Ausbau der fakultären Webseite zum Thema Gleichstellung und Einrichtung eines schwarzen Bretts. Der Frauenanteil auf Stufe Professur hat sich gemäss der auf www.statistik.unibe.ch verfügbaren Daten in der Laufzeit des bisherigen Gleichstellungsplans nicht bedeutsam verändert, sodass hierzu im Hinblick auf den neuen Gleichstellungsplan weiterhin Handlungsbedarf besteht (siehe unten). Die Kommissionsmitglieder sind jedoch der Meinung, dass sich die Sensibilität fürs Thema Gleichstellung in der Fakultät in den vergangenen Jahren vergrössert hat. So ist beispielsweise die Einrichtung von mehr Assistenzprofessuren mit Tenure-Track aus Gleichstellungsperspektive sehr positiv zu bewerten, weil Assistenzprofessuren TT den StelleninhaberInnen zu einem früheren Zeitpunkt eine planbare Laufbahnperspektive bieten (seit 2016 waren 3 von 6 an der Fakultät ausgeschriebenen Professuren auf Stufe Assistenzprofessur TT).

Vorgaben der Universitätsleitung für die neuen Gleichstellungs-Aktionspläne

Die Universitätsleitung hat für die neuen Gleichstellungs-Aktionspläne der Fakultäten und Kompetenzzentren Vorgaben gemacht. Die Massnahmen sollen wieder in das Raster der bisherigen Handlungsfelder eingeteilt sein und mehrere Handlungsfelder berücksichtigen. Hinzu kommt eine neue Schwerpunktsetzung durch die Universitätsleitung sowie eine Erweiterung der Handlungsfelder um andere Diversitätskategorien.

Handlungsfelder

1. Institutionalisierung der Gleichstellungsarbeit
2. Geschlechtergerechte Personalauswahl
3. Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen
4. Beruf, Studium, Care
5. Stereotypenfreie Studienwahl
6. Diskriminierungsfreies Studien- und Arbeitsumfeld
7. Chancengleichheit beim allgemeinen Universitätspersonal
8. Kommunikation

Neue Schwerpunktsetzung durch die Universitätsleitung (verbindlich)

1. Handlungsfeld 1: Förderung von Gender in Lehre und Forschung aufnehmen
2. Handlungsfeld 2: Zielvorgabe für den Frauenanteil auf Stufe Professur (bezogen auf Neuanstellungen); zur Zielvorgabe gehören geeignete Massnahmen, um sie zu erreichen
3. Handlungsfeld 6: Die existierenden Anlaufstellen bei Diskriminierung sollen besser sichtbar gemacht werden
4. Handlungsfeld 7: Das Handlungsfeld Chancengleichheit beim allgemeinen Universitätspersonal soll neu in die Gleichstellungspläne aufgenommen werden
5. Diversität: Gefordert werden Massnahmen in mindestens zwei Diversitätskategorien neben Gender

Diversitätskategorien (neben Gender)

- Ethnische Herkunft (Sprache, Nationalität, Hautfarbe, Religion)
- Körper und Psyche
- Alter
- Soziale Herkunft und Stellung
- Sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität

Die Universitätsleitung hat die Mittel für die Phase 2021-2024 bewilligt. Fakultäten und Kompetenzzentren können wieder Mittel im gewohnten Rahmen von maximal ca. 18'000 CHF pro Jahr beantragen. Die Mittel werden voraussichtlich wieder für jeweils zwei Jahre gesprochen. Voraussetzung für die Bewilligung der Mittel sind Matching Funds von den Fakultäten und Kompetenzzentren.

Gleichstellungs-Aktionsplan 2021-2024 der Phil.-hum. Fakultät

Der von der Fakultären Kommission für Gleichstellung erarbeitete Aktionsplan umfasst 12 Massnahmen. Die meisten Massnahmen des bisherigen Aktionsplans wurden in den neuen Aktionsplan übernommen. Zudem wurden im neuen Aktionsplan alle Vorgaben der Universitätsleitung berücksichtigt. Dies betrifft insbesondere die fünf neuen Schwerpunktsetzungen durch die Universitätsleitung. Bezüglich der neben Gender neu zu berücksichtigenden Diversitätskategorien enthält der Aktionsplan Massnahmen zu den Kategorien Ethnische Herkunft (Sprache, Nationalität, Hautfarbe, Religion) sowie Körper und Psyche.

Die Massnahmen des Gleichstellungs-Aktionsplans sind in einer Tabelle beschrieben, die rückwirkend in den Qualitäts-Aktionsplan der Fakultät zu integrieren ist (siehe Anhang). Im Folgenden einige zusätzliche Anmerkungen:

Anmerkungen zu Massnahme 1 (Anstellung einer fakultären Koordinatorin / eines fakultären Koordinators für Gleichstellung aus Fakultätsmitteln, 5 Stellenprozent). Die Stelle der fakultären Koordinatorin für Gleichstellung wurde zunächst über eine Anschubfinanzierung der Abteilung für Gleichstellung getragen (Dezember 2015 bis Oktober 2018). Seit November 2018 wird die Stelle aus Fakultätsmitteln getragen. Die Dekanatskonferenz hat im März 2020 die Verlängerung der Finanzierung bis Ende 2024 gutgeheissen.

Anmerkungen zu Massnahme 4 (Zielvorgabe für den Frauenanteil bei Neuanstellungen auf Professuren). Wie oben erwähnt, fordert die Universitätsleitung eine Zielvorgabe für den Frauenanteil bei Neuanstellungen auf Professuren. Die Kommission schlägt vor, dass die Fakultät bei Neuanstellungen auf Professuren im Zeitraum 2021-2024 einen Frauenanteil von mindestens 50% anstrebt. Mit der Formulierung wird das Ziel klar benannt. Gleichzeitig berücksichtigt die Formulierung, dass kein Automatismus im Sinne einer Beschränkung auf Frauen besteht, wenn bei vorangegangenen Berufungen Männer ausgewählt wurden, damit die Entscheidungen der Berufungskommissionen auf der Basis von Kriterien wie dem Prinzip der Bestenauslese und der Passung der KandidatInnen zum gewünschten Profil getroffen werden können. Die Zielvorgabe wird zudem gestützt durch das Kaskadenmodell zur Förderung des Frauenanteils in der Wissenschaft. Dieses Modell besagt, dass auf jeder Stufe (z.B. Professur) ein Frauenanteil angestrebt werden sollte, wie er auf der darunterliegenden Qualifizierungsstufe (z.B. Assistierende) aktuell besteht. Der Frauenanteil auf Stufe Professur

beträgt an der Fakultät gemäss der auf www.statistik.unibe.ch verfügbaren Daten zurzeit 34% (bezogen auf Vollzeitäquivalente in 2019). Auf Stufe Assistierende liegt der Frauenanteil an der Fakultät zurzeit bei 62%. Das bedeutet, dass aus dem Kaskadenmodell sogar ein höherer Anteil als 50% für die Stufe Professur abgeleitet werden könnte. Angesichts der relativ kleinen Zahl an voraussichtlich in den nächsten Jahren neu zu besetzenden Professuren hält die Kommission das Ziel von "mindestens 50%" für einen sinnvollen Wert für die Laufzeit des Aktionsplans 2021-2024.

Anmerkungen zu Massnahme 5 (Verbesserung der Gleichstellungsarbeit in Struktur- und Berufungskommissionen). Die Massnahmen sollen dazu beitragen, die in Massnahme 4 definierte Zielvorgabe zu erreichen. Für die standardisierten Formulierungen zu Gleichstellung in Ausschreibungen von Professuren schlägt die Kommission die im Anhang aufgeführten Formulierungen vor. Die Formulierungen wurden ausgehend vom bisherigen Gleichstellungsplan bereits in den vergangenen Jahren in ähnlicher Form in einigen Ausschreibungen an der Fakultät verwendet und sollen nun in allen Ausschreibungen einheitlich verwendet werden.

Anmerkungen zu Massnahme 6 (Habilitationen-Förderprogramm). Wie im bisherigen Gleichstellungsplan wird die Massnahme aus den oben erwähnten Mitteln der Universitätsleitung und der Fakultät finanziert (je 18'000 CHF pro Jahr, insgesamt 36'000 CHF pro Jahr).

Antrag

Die Fakultäre Kommission für Gleichstellung beantragt, dass die Phil.-hum. Fakultät den Gleichstellungs-Aktionsplan 2021-2024 genehmigt.

Bern, 23. April 2020
Im Namen der Fakultären Kommission für Gleichstellung



Prof. Dr. Ulrich Orth
Vorsitzender

Anhang

- Gleichstellungs-Aktionsplan 2021-2024 der Phil.-hum. Fakultät
- Standardisierte Formulierungen zu Gleichstellungsaspekten in Ausschreibungen von Professuren (Deutsch und Englisch)