

BEST PRACTICE IN DER GLEICHSTELLUNG

Je höher die Karrierestufe, desto weniger Frauen: Um diesem Phänomen entgegenzuwirken, werden an der Uni Bern verschiedenste Gleichstellungsmassnahmen realisiert. Die Abteilung für Gleichstellung AfG präsentiert diese nun in einer Best Practice-Sammlung.

Adrien Ott und Claudia Willen, AfG



Das 120%-Modell – nur eine von vielen Gleichstellungsmassnahmen – ermöglicht Nachwuchsforschenden, ihre Arbeit besser mit Betreuungsaufgaben zu verbinden.

Wie kann verhindert werden, dass wesentliches wissenschaftliches Potential an der Universität verloren geht? Über 17 000 Studierende sind an der Universität Bern eingeschrieben – mehr als die Hälfte davon sind weiblich. Mit Blick auf die akademische Karriereleiter fällt allerdings auf, dass der Frauenanteil abnimmt, je höher die Karrierestufe: Ist der Geschlechteranteil bei den Doktorierenden noch ausgeglichen, so sinkt er bis zur Stufe Professur auf etwa 23 Prozent. Dieses «Versickern» der Nachwuchsforscherinnen in traditionell auf Männer ausgerichteten wissenschaftlichen Strukturen wird als «leaky pipeline» bezeichnet. Das Phänomen betrifft Hochschulen weltweit. Welche Massnahmen gibt es, um diesem entgegenzuwirken und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern?

Gleichstellungspläne der Fakultäten und Zentren

Die Universität Bern treibt mit dem «Aktionsplan Gleichstellung 2017-20» die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern voran. Im Rahmen von acht Handlungsfeldern werden neben einem angemessenen Anteil der Geschlechter auf allen Hierarchiestufen auch die Vereinbarkeit zwischen Studium, Beruf und Care-Arbeit unterstützt. Das Engagement der universitären Einheiten – darunter die acht Fakultäten und einige universitäre Zentren – ist dabei integraler Bestandteil: Mit der Entwicklung passgenauer Gleichstellungspläne führen sie dezentral Massnahmen durch, um die Gleichstellung zu fördern. Die Einheiten verfügen über ständige Gleichstellungskommissionen; die Gleichstellung der Geschlechter ist in den jeweiligen Reglementen verankert.

Überblick und Inspirationsquelle

So vielfältig die Gründe für das «leaky pipeline»-Phänomen sind, so unterschiedlich sind auch die entwickelten Gleichstellungsmassnahmen der universitären Einheiten. Deshalb hat die Abteilung für Gleichstellung eine Best Practice-Sammlung lanciert, um besonders wirksame, bewährte und kreative Massnahmen zu präsentieren. Die Sammlung dient als Inspirationsquelle und kann nach Handlungsfeld (Institutionalisierung der Gleichstellungsarbeit; geschlechtergerechte Personalauswahl; Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen; Beruf, Studium und Care; stereotypenfreie Studienwahl; diskriminierungsfreies Studien- und Arbeitsumfeld) oder nach universitärer Einheit sortiert werden. So finden sich etwa Massnahmen wie das 120%-Modell, welches Nachwuchsforschenden mit Betreuungsaufgaben die Möglichkeit gibt, das eigene Pensum zu reduzieren und mit der gleichzeitigen Anstellung einer zusätzlichen Person einen gemeinsamen Anstellungsgrad von 120% zu erreichen. Auch soll die Best Practice-Sammlung der Vernetzung dienen: Bei Fragen zum Aufbau von Mentoring-Programmen oder der Organisation von Lunchtalks zur verstärkten Netzworfbildung von Nachwuchswissenschaftlerinnen können sich interessierte Personen mit den angegebenen Kontaktpersonen in Verbindung setzen. Zudem tragen Massnahmen wie die Übernahme von Kinderbetreuungskosten bei Tagungen dazu bei, die Sichtbarkeit für Vereinbarkeitsanliegen zu stärken und ganz konkret Hilfestellungen zu leisten.

Die Best Practice-Sammlung ist zu finden unter:

www.bestpractice.unibe.ch

Welche Gleichstellungsmassnahmen das Centre for Development and Environment (CDE) realisiert, ist nachzulesen in «Uni Intern».