

Uni Intern – Das Magazin

Gleichstellung – eine Angelegenheit, die sich von selbst erledigt?

Seit einigen Jahren führt das Centre for Development and Environment (CDE) Gleichstellungsmassnahmen durch. Der Weg dahin war nicht immer einfach – inzwischen können aber wichtige Erfolge vorgewiesen werden.

Von Theresa Tribaldos

Vor einigen Jahren wurde das Thema Gleichstellung am Centre for Development and Environment (CDE) verstärkt wahrgenommen und aktiv bearbeitet. Verschiedene interne und externe Faktoren führten dazu: Zu den internen Faktoren gehörten etwa anstehende Personalwechsel in höheren Positionen, eine bevorstehende interne Umstrukturierung sowie eine latente Unzufriedenheit über Aufstiegschancen beim weiblichen Personal. Die externen Faktoren beinhalteten die Forderung des Schweizerischen Nationalfonds nach Frauenförderung im Forschungsprogramm NCCR North-South, dessen Leitung und Organisation beim CDE lag sowie die Forderung der Universität Bern nach Gleichstellungsmassnahmen im Leistungsauftrag 2014-2017. Zudem startete die Abteilung für Gleichstellung von Männern und Frauen der Universität Bern AfG 2014 einen Aufruf an sämtliche Institute und Fakultäten, Aktionspläne zur Förderung der Gleichstellung zu erarbeiten. Die sich dadurch bietende Gelegenheit wurde vom weiblichen Personal des CDE aktiv angegangen und von der Geschäftsleitung bereitwillig unterstützt.

Erfolgreiche Eigen- und Zusatzfinanzierung

2014 wurde am CDE die Arbeitsgruppe «Gleichstellung und Laufbahnentwicklung» (GLE) gegründet, die einen Aktionsplan erarbeitete. Die wichtigsten Ziele waren die Beseitigung geschlechterspezifischer Benachteiligungen, ein ausgeglicheneres Geschlechterverhältnis auf sämtlichen Hierarchiestufen, eine gezielte Laufbahnplanung für das gesamte Personal sowie eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Arbeit. Zu jedem dieser Oberziele wurden Unterziele definiert, die durch konkrete Massnahmen angegangen werden sollten. Da die für die Realisation vorhandenen finanziellen Mittel nicht ausreichten, stellte die GLE für das Jahr 2015 einen Antrag beim Eidgenössischen Büro zur Gleichstellung von Frau und Mann (EBG), welcher bewilligt wurde. Eine zweite und dritte Antragsrunde wurden für die Jahre 2016/2017 und 2018/2019 erfolgreich bei der AfG beantragt und gesprochen. Diese Kombination von Eigen- und Zusatzfinanzierungen ermöglichen es dem CDE, kontinuierlich an seinen Gleichstellungszielen zu arbeiten.



Am CDE wurden familienfreundliche Angebote wie unbezahlter Urlaub und temporäre Teilzeioptionen innerhalb des ersten Jahres nach Geburt eines Kindes eingeführt. Die Angebote wurden insbesondere von Frauen aktiv genutzt. © Universität Bern / Stefan Wermuth

Vielfältige und positive Resultate

Die Ergebnisse der Bemühungen im Bereich der Gleichstellung sind zahlreich. Beispielsweise ist der Frauenanteil in Führungspositionen gestiegen. Mittlerweile haben gleich viele Frauen wie Männer eine Bereichsleitung inne. In der Geschäftsleitung des CDE sassen früher keine Frauen, jetzt macht der Frauenanteil einen Drittel aus. Für einen Zeithorizont von nur drei Jahren stellt das eine bemerkenswerte Verbesserung dar. Weiter wird seit 2016 ein konsequentes Monitoring zur Überprüfung der Geschlechterverhältnisse bei Publikationen, Anstellungen, Lohnstufen und Führungsfunktionen durchgeführt. Zudem wurde die Laufbahnplanung zum integralen Bestandteil der jährlichen Mitarbeitendengespräche. Angestellte können ausserdem jederzeit Gespräche zwecks Laufbahnplanung von ihren Vorgesetzten verlangen. Auch wurden offiziell familienfreundliche und für Frauen wie Männer gleichermaßen geltende Angebote wie unbezahlter Urlaub und temporäre Teilzeioptionen innerhalb des ersten Jahres nach Geburt eines Kindes eingeführt. Jobsharing ist dabei ein bewährtes Modell.

Gezielte Aktivitäten zum richtigen Zeitpunkt

Aus den Erfahrungen am CDE lassen sich verschiedene Erkenntnisse gewinnen. Die Angebote wurden insbesondere von Frauen aktiv genutzt. Die entscheidenden Punkte erhielten Rückenwind durch das institutionelle Umfeld, welches in dieser Zeit ebenfalls auf Veränderungen drängte und interne sowie externe Faktoren trugen zur Sensibilisierung der Geschäftsleitung für die Gleichstellungsthematik bei. Dadurch konnten schliesslich die benötigten Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Sie wurden eingesetzt, um den Status quo zu evaluieren, eine gemeinsame Vision zu entwickeln, nötige Massnahmen auszuhandeln sowie diese umzusetzen. Ein konstantes Monitoring der Entwicklungen hilft, auf Kurs zu bleiben und weitere Verbesserungen voranzutreiben. So sind für die nächsten Jahre insbesondere Massnahmen zur Unterstützung von Akademikerinnen in ihrer Publikationstätigkeit als Erstautorinnen geplant.

ZUR AUTORIN

Dr. Theresa Tribaldos ist am Centre for Development and Environment (CDE) im Sustainability Governance Cluster als Senior Research Scientist tätig.

22.03.2018

