

Chancengleichheitsplan 2025-28 Rechtswissenschaftliche Fakultät: Standortbestimmung und Massnahmenempfehlung

Kommission für Gleichstellung und Nachwuchsförderung (KGN)

I. Einleitung

Der Gleichstellungsplan 2021-2024 ist weitgehend umgesetzt. Die angestrebten Ziele wurden mit den Massnahmen erreicht und die Kernaufgaben werden sehr gut erfüllt. Es wurden sogar Massnahmen ergriffen, die im Plan (noch) nicht vorgesehen waren. Einige Massnahmen wurden nicht oder nur teilweise umgesetzt (vgl. Schlussreporting Chancengleichheitsplan 2021-2024). Dies entweder, weil die ergriffenen Massnahmen nicht geeignet waren, unverhältnismässig viele Ressourcen gebunden hätten oder weil die fakultätsinternen Kapazitäten für die Umsetzung fehlten. In Zukunft wird daher auf eine klare Formulierung, Abgrenzung und Priorisierung der Massnahmen geachtet. Die priorisierten Massnahmen sind fett markiert.

«Gleichstellung» wurde an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät zu «Chancengleichheit» erweitert und noch stärker integriert und institutionalisiert. Die eng mit der Chancengleichheit verbundene Nachwuchsförderung wurde ebenfalls weiter institutionalisiert.

Im Sinne der Kontinuität und Priorisierung soll der Schwerpunkt der Massnahmen in den kommenden Jahren einerseits wiederum auf der weiteren Verbesserung der Rahmenbedingungen für angehende und fortgeschrittene Forschende liegen. Hier leistet insbesondere die Massnahme «Vereinbarkeit von Studium, Karriere und Care-Aufgaben: Unterstützung und Entlastung» sehr gute Dienste. Sie ist das eigentliche Kernstück unserer Bemühungen und soll – etwas ausgeweitet – fortgeführt werden. Nachwuchsförderung soll darüber hinaus auch im Hinblick auf weitere Diversitätskategorien und Ausgrenzungen betrieben werden: In diesem Zusammenhang spielt das neu etablierte RW-Mentoring-Programm eine wichtige Rolle. Zur weiteren Institutionalisierung der Nachwuchsförderung trägt auch die Aufstockung der Stellenprozente der Verantwortlichen für

Gleichstellung und Nachwuchsförderung bei. Darüber hinaus sollen die bestehenden Fördermöglichkeiten und Unterstützungsangebote durch eine intensiviertere Kommunikation bei den Nachwuchsforschenden noch besser bekannt gemacht werden.

Andererseits soll das Thema «Mental Health» in den Vordergrund gerückt werden. Dazu werden - in Koordination mit anderen universitären und kantonalen Stellen - verschiedene Massnahmen ergriffen: Zunächst soll eine Problemanalyse durchgeführt werden und anschliessend *Best Practices* gesammelt werden.

Ein weiterer Schwerpunkt ist die Bekämpfung von Diskriminierungen innerhalb der Fakultät. Dazu sollen verschiedene Merkblätter für «schwierige Situationen» erarbeitet werden. Im Sinne eines breiteren Verständnisses von Chancengleichheit soll auch Benachteiligungen aufgrund der sozialen Herkunft entgegengewirkt werden. Hierfür ist ein Tutor:innensystem für Studienanfänger:innen geplant, das sich in erster Linie an *First Generation Students* richtet. Dieses soll aus den projektgebundenen Beiträgen des Bundes finanziert werden.

Der vorliegende Chancengleichheitsplan wurde durch die KGN (Kommission für Gleichstellung) der Rechtswissenschaftlichen Fakultät erarbeitet. Berücksichtigt wurden dabei die Strategie 2030 der Universität Bern, die Strategie 2030 der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Bern sowie der Entwurf des universitären Chancengleichheitsplans 2025-2028. Inhaltlich sind zudem die aus den Fokusgruppengesprächen mit Mittelbauvertreter:innen und der Fachschaft Jus gewonnenen Erkenntnisse eingeflossen.

Für die Umsetzung der Massnahmen werden jährlich 18'000 CHF in Form von Personalpunkten beantragt, wobei die Fakultät Mittel (*matching funds*) in gleicher Höhe zur Verfügung stellt.¹ Die Vergabe der Gelder erfolgt für jeweils zwei Jahre (über die Universitätsleitung). Die Ausschüttung der Gelder erfolgt jährlich, erstmals im Frühlingsemester 2025. Ein Reporting zuhanden der Universitätsleitung ist alle zwei Jahre erforderlich.

¹ Im vergangenen Zyklus beliefen sich die Fakultätsbeiträge auf etwas mehr als CHF 18'000.-, da mit Nettobeträgen gerechnet wurde, die Fakultät aber jeweils die Differenz zu den Brutto-Lohnausschüttungen übernahm. Die Fakultät hat eingewilligt diese Praxis auch im nächsten Zyklus beizubehalten.

Gestützt auf die Erkenntnisse des Schlussreportings des Chancengleichheitsplans 2021-2024 der Rechtswissenschaftlichen Fakultät (im Anhang) werden im Folgenden die Massnahmen vorgestellt, welche die Fakultät im Chancengleichheitsplan 2025-2028 weiterverfolgen wird.

II. Massnahmen Chancengleichheitsplan 2025-2028

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät setzt sich für die Förderung der Chancengleichheit aller Universitätsangehörigen ein. Sie duldet keine Diskriminierung und anerkennt die vielfältigen Bedürfnisse der Mitarbeitenden und Studierenden.

Die von der Universitätsleitung eruierten Handlungsfelder für den Chancengleichheitsplan 2025-2028 entsprechen weitestgehend denjenigen der Laufzeit 2021-2024, sie lauten:

1. Verankerung Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern
2. Personalauswahl und Beförderungen
3. Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen
4. Beruf, Studium und Care
5. Studienwahl und Zugang zum Studium
6. Respektvolles und inklusives Studien- und Arbeitsumfeld
7. Kommunikation

Diversitätskategorien dienen dazu, Mechanismen struktureller Diskriminierung und Ungleichbehandlung besser zu erkennen und geeignete Massnahmen zur Erhöhung der Chancengleichheit zu identifizieren. Vor dem Hintergrund von Mehrfachdiskriminierungen soll im Gleichstellungsplan 2025-28 erneut von einem breiteren Diversitätsverständnis ausgegangen werden. Alle Massnahmen sind daher vor dem Hintergrund der folgenden Diversitätskategorien zu lesen: (1) Geschlecht, (2) ethnische Herkunft (Sprache, Nationalität, Hautfarbe, Religion), (2) Körper und Psyche, (3) Alter, (4) soziale Herkunft und Stellung, (5) sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität.

Im Folgenden werden die Massnahmen des Chancengleichheitsplans 2025-2028 entsprechend der Systematik der sieben Handlungsfelder dargestellt. Da die Diversitätskategorien in verschiedenen Handlungsfelder zum Tragen kommen, werden sie bei den einzelnen Massnahmen jeweils erwähnt, aber nicht als Systematik verwendet.

Handlungsfeld 2: Personalauswahl und Beförderungen				
Nr.	laufend / neu	Massnahme	Beschrieb Massnahme	Zuständigkeit
1	neu	Berufungsverfahren	<p>Der Frauenanteil bei den Professuren soll erhöht werden. Die zu diesem Zweck von der Universität Bern ratifizierte DORA-Deklaration fordert in diesem Zusammenhang, dass bei Finanzierungs-, Anstellungs- und Beförderungsüberlegungen die Forschung selbst zu bewerten ist. Dabei ist davon auszugehen, dass die Ergebnisse wissenschaftlicher Forschung zahlreich und vielfältig sind und nicht bloss Veröffentlichungen in Fachzeitschriften beinhalten.² Dies wird von den Erkenntnissen des <i>Literature Review</i> «Gender Equality Measures in Academia»³ aus dem Jahr 2023 bestätigt.</p> <p><u>Massnahme:</u> Die eingesetzten Berufungskommissionen verankern die Dora-Richtlinien und prüfen Massnahmen zur weiteren Erhöhung der Chancengleichheit in Berufungsverfahren.</p>	Fakultät

² Vgl. https://www.unibe.ch/forschung/strategie_und_fokus/forschungsleistung_und_evaluation/dora_deklaration/index_ger.html (zuletzt besucht am 10.07.2024).

³ Zimmermann, Andrea, Gender Equality Measures In Academia, Literature review commissioned by the Gender Equality Commission of the Swiss National Science Foundation, Basel 2023.

2	laufend	Quereinsteiger:innen	<p>Die Fakultät anerkennt, dass Personen mit langjähriger Berufserfahrung ausserhalb universitärer Strukturen eine Bereicherung für den Lehrbetrieb darstellen. Es kann nicht Aufgabe des wissenschaftlichen Nachwuchses sein, neben einer intensiven wissenschaftlichen Aus- und Weiterbildung langjährige Berufserfahrung auf sehr hohem Niveau in die Universität einzubringen.</p> <p><u>Massnahme:</u> Die nachhaltige Einbindung von Personen mit langjähriger Berufserfahrung ausserhalb universitärer Strukturen in den Universitätsbetrieb ist zu fördern. Mögliche Instrumente sind hier vor allem die Vergabe von Lehraufträgen, Dozenturen oder Titularprofessuren. Quereinsteiger:innen haben eine Anlaufstelle im Departement.</p>	Departemente, Fakultät
---	---------	----------------------	--	------------------------

Handlungsfeld 3: Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen				
Nr.	laufend / neu	Massnahme	Beschrieb Massnahme	Zuständigkeit
3	neu	RW-Mentoring-Programm für Doktorierende und Postdocs	Im Jahr 2023 wurde an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät ein eigenes Mentoring-Programm begründet. Es wird gemeinsam mit der WiSo-Fakultät angeboten und durchgeführt. Das Programm	KGN, Fakultät

			<p>richtet sich an sämtliche Nachwuchsforschende der Fakultät, wobei es ein Programm für Doktorierende und eines für Postdocs gibt. Das Programm wird seit 2023 vom Leny und Robert Walser-Fonds finanziert. Die Finanzierung ist für die nächsten vier Jahre gesichert und jährlich wird ein Reporting durchgeführt. Die Rückmeldungen der bisherigen Absolvent:innen des Mentoring-Programms waren durchwegs positiv. Sie fühlten sich durch das Programm gestützt und optimal gefördert.</p> <p><u>Massnahme:</u> Das RW-Mentoring-Programm wird weiter etabliert und dem Mittelbau noch besser bekannt gemacht. Eine vertiefte Evaluation wird mithilfe der projektgebundenen Beiträge finanziert.</p>	
4	neu	Aufstockung der Stellenprozent für Gleichstellung und Nachwuchsförderung	<p>Gleichstellung und Nachwuchsförderung war bisher an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät nur marginal institutionalisiert. Seit Februar 2023 gibt es an der Fakultät eine Verantwortliche für Gleichstellung, die dem:der Gleichstellungsbeauftragten zur Seite steht. Die Stelle der Zuständigen für Gleichstellung und Nachwuchsförderung wird per 1. Juli</p>	Fakultät

			<p>2024 zudem um 10% auf 20% aufgestockt. Diese Prozente sollen insbesondere für die Nachwuchsförderung eingesetzt werden. Voraussichtlich wird damit der Aufwand für das Mentoring-Programm gedeckt.</p> <p><u>Massnahme:</u> Von der Fakultät werden Stellenprozente für die Nachwuchsförderung zur Verfügung gestellt. Diese werden der Verantwortlichen für Qualitätssicherung übertragen werden und sollen künftig verstetigt werden.</p>	
5	laufend	Rahmenbedingungen für Nachwuchsforschende	<p>Der Mittelbau ist in Forschung und Lehre tätig. Je nach Stellenbeschreibung und Tätigkeitsbereich hat der eine oder andere Bereich mehr Priorität. Die direkten Vorgesetzten (Betreuer:innen) bemühen sich um zeitliche Flexibilität zur Optimierung von Forschungszeiten.</p> <p><u>Massnahme:</u> Prüfung der Einführung von <i>Protected Time</i> (frei verfügbare Zeit für Forschung).</p>	Betreuer:innen, Departmentsleiter:innen, KGN
6	laufend	Rahmenbedingungen für fortgeschrittene Forschenden	<p>In der Erkenntnis, dass die Attraktivität einer Universitätskarriere in früher Selbständigkeit und karrierebildenden Optionen und dass es weiterer Anstrengungen bedarf, um die Karrierewege des wissenschaftlichen Nachwuchses, insbesondere auch von Frauen, weiter zu verbessern,</p>	KGN, Fakultät

			<p>strebt die Fakultät an, fortgeschrittenen Nachwuchsforschenden, insbesondere auch Frauen, durch Dozenturen, Assistenzprofessuren oder assoziierte Professuren eine gute Ausgangslage in Bezug auf Zeit, Prestige und Kompetenzstärkung für die Berufung auf eine ordentliche oder ausserordentliche Professur zu schaffen. Fortgeschrittene Nachwuchsforschende sollen attraktive Forschungsrahmenbedingungen und verlässliche Bewertungsmaßstäbe erhalten. Dazu gehören insbesondere auch geschlechtergerechte Evaluierungsverfahren.</p> <p><u>Massnahme:</u> Periodische Überprüfung der Rahmenbedingungen, namentlich im Hinblick auf die Anwendungsbereiche Infrastruktur, Einbindung, Begleitung und Perspektiven.</p>	
7	neu	Mittagessen mit den besten 5-10 Bachelorabsolvent:innen	<p>Mehr als 50% der Studierenden an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät sind Frauen. Zudem sind die besten Bachelorabsolvent:innen oft weiblich. Auf Ebene Doktorat, Postdoc und Professur nimmt der Frauenanteil jedoch kontinuierlich ab.</p> <p><u>Massnahme:</u> Eine sinnvolle Massnahme, um die Diversitätskategorien Geschlecht und soziale Herkunft besser adressieren zu können, ist die Organisation eines Mittagessens und</p>	<p>KGN, Dekan:in</p>

			<p>Gesprächs mit den fünf bis zehn besten Bachelorabsolvent:innen (dies wurde in den vergangenen Jahren (zuletzt 2021) bereits mit den drei bis fünf besten Bachelorabsolvent:innen gemacht). Am Essen nehmen die:der Beauftragte für Gleichstellung, eine Vertretung aus dem Mittelbau sowie die:der Dekan:in teil. Insbesondere Studentinnen werden motiviert und frühzeitig über Laufbahnperspektiven in der Wissenschaft informiert. Die Kosten für das Essen werden mit den projektgebundenen Mittel des Bundes finanziert.</p>	
--	--	--	--	--

Handlungsfeld 4: Beruf, Studium und Care				
Nr.	laufend / neu	Massnahme	Beschrieb Massnahme	Zuständigkeit
8	laufend	Vereinbarkeit von Studium, Karriere und Care-Aufgaben: Unterstützung und Entlastung	Die Massnahme wurde während der Laufzeit des Chancengleichheitsplans 2021-2024 auf Doktorierende mit Betreuungspflichten ausgeweitet. Diese erhielten für einen Monat <i>Protected Time</i> aus dem Fördergefäss finanzielle Unterstützung oder es wurden ihnen die Kosten für eine externe Kinderbetreuung erstattet. Das Format wird auf andere Diversitätskategorien ausgeweitet (u.a. zum Abbau	KGN

			<p>von weiteren Zugangshürden), wobei der Schwerpunkt weiterhin auf Betreuungspflichten liegt und die Diversitätskategorie Geschlecht leicht privilegiert wird.</p> <p><u>Massnahme:</u> Nachwuchsforschende mit Care-Aufgaben können bei der KGN Gelder aus dem Massnahmenpool beantragen. Die damit finanzierten Massnahmen (z.B. Assistenzen, Hilfsassistenzen, Entlastung bei Betreuungsaufgaben) dienen dem Ziel der zügigen Fertigstellung der Qualifikationsarbeiten.</p>	
--	--	--	--	--

Handlungsfeld 5: Studienwahl und Zugang zum Studium				
Nr.	laufend / neu	Massnahme	Beschrieb Massnahme	Zuständigkeit
9	neu	Tutor:innensystem für Studienbeginner:innen	Die Forschung zu <i>First Generation Students</i> zeigt, dass Chancengerechtigkeit beim Zugang zu einem Hochschulstudium, für den Verlauf des Studiums an sich und den Beginn einer wissenschaftlichen Laufbahn (auch) von der sozialen und bildungsbiographischen Herkunft der Eltern abhängt. So attestiert die aktuelle BfS-Studie, dass 2020 der Anteil Studierender an Hochschulen mit mindestens ei-	KGN, Fakultät

			<p>nem Elternteil mit Hochschulabschluss mit 47,2% deutlich höher war als in der Gesamtbevölkerung (23% in 2016).⁴ Mit 55,6% ist dieser an universitären Hochschulen besonders hoch.⁵ Kinder von Eltern, die nur die obligatorische Schule abgeschlossen haben, machen im Jahr 2016 nur 6,7% der Studierenden aber 15,7% der Bevölkerung im Alter von 20 bis 35 aus.⁶ Eine Analyse der bildungsbiographischen Hürden bei Kindern nichtakademischer Eltern bestätigt und erweitert diese Zahlen.⁷</p> <p>Da insbesondere Übergänge zentral sind und für die Förderung der Diversität möglichst früh angesetzt werden sollte, ist eine Begleitung bei diesen Übergängen sinnvoll. Zur Begleitung des Übergangs zwischen Maturität und Studium an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät soll daher ein Tutor:innensystem installiert werden. Damit soll insbesondere auch der Zugang</p>
--	--	--	---

⁴ Vgl. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/bildungsindikatoren/themen/zugang-und-teilnahme/soziale-herkunft-hs.html> (zuletzt besucht am 10.07.2024).

⁵ Vgl. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/bildungsindikatoren/themen/zugang-und-teilnahme/soziale-herkunft-hs.html> (zuletzt besucht am 10.07.2024).

⁶ Vgl. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/bildungsindikatoren/themen/zugang-und-teilnahme/soziale-herkunft-hs.html> (zuletzt besucht am 10.07.2024).

⁷ Vgl. <https://margritstamm.ch/images/Arbeiterkinder%20an%20die%20Hochschulen!.pdf> (zuletzt besucht am 10.07.2024).

			<p>von <i>First Generation Students</i> erleichtert werden.</p> <p>Für das Einführungsstudium an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät besteht bereits ein Tutor:innensystem, das aber primär Wert auf soziale und Einfindungsfragen legt (vgl. dazu https://www.rechtswissenschaft.unibe.ch/dienstleistungen/interessengruppen/index_ger.html). Die Arbeit der Masterstudierenden wird mit CHF 600.- pro Semester vergütet.</p> <p><u>Massnahme:</u> Wie von der Studierendenvertretung gewünscht, soll ein Tutor:innensystem auch auf Bachelorebene eingeführt werden (und nicht bloss im Einführungsstudium). Dabei sollen Masterstudierende die Bachelorstudierenden in inhaltlichen Fragen begleiten und unterstützen. Bspw. hinsichtlich der Studiumsplanung oder dem Schreiben von Arbeiten. Diese Arbeit sollte auch bezahlt werden. Hierfür sollen zwei Hilfsassistentenstellen à je 4 PP angestellt werden. Diese werden mit den projektgebundenen Mittel des Bundes finanziert.</p>	
--	--	--	--	--

Handlungsfeld 6: Respektvolles und inklusives Studien- und Arbeitsumfeld				
Nr.	laufend / neu	Massnahme	Beschrieb Massnahme	Zuständigkeit
10	neu	Problemanalyse «Mental Health»	<p>Die psychische Gesundheit ist ein entscheidender Faktor für das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit von Studierenden und Mitarbeitenden. Basierend auf der Themensetzung der AfC, den Rückmeldungen der Studierenden, des Mittelbaus sowie der Umfrage SUB 2023 wurde das Thema «Mental Health» (v.a. des Mittelbaus, aber auch der Studierenden, der Dozierenden sowie des Verwaltungspersonals) an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät als wichtig erachtet. Um die Situation fundiert einschätzen zu können, soll zunächst eine Problemanalyse durchgeführt werden. Ziel ist es, die psychische Gesundheit der Fakultätsangehörigen zu stärken, um Chancengleichheit für alle zu gewährleisten und ein integratives und unterstützendes Arbeitsumfeld zu schaffen.</p> <p><u>Massnahme:</u> Zunächst wird eine Problemanalyse durchgeführt, auf deren Grundlage konkrete Massnahmen zur Stärkung der mentalen Gesundheit der Fakultätsangehörigen identifiziert werden. Dabei wird unter anderem mit den Studierenden,</p>	KGN

			dem Mittelbau, der «Beratungsstelle Berner Hochschulen» und dem Personalamt des Kantons Bern Fokusgruppengespräche durchgeführt.	
11	neu	Best Practices «Mental Health»	<p>Eine <i>Best-Practice</i>-Sammlung soll helfen, bewährte Massnahmen und Ansätze zur Förderung der psychischen Gesundheit an der Fakultät zu identifizieren. Insbesondere sollen erfolgreiche Ansätze aus anderen Fakultäten oder Stellen identifiziert werden. Es soll also eine Sammlung und Analyse von Massnahmen und Programmen erarbeitet werden, die sich bereits bewährt haben und sich positiv auf die psychische Gesundheit der Fakultätsangehörigen auswirken.</p> <p><u>Massnahme:</u> Parallel zur Problemanalyse sollen <i>Best Practices</i> gesammelt werden, an denen sich die Rechtswissenschaftlichen Fakultät orientieren kann. Methodisch sollen dazu in erster Linie die Informationen aus den Fokusgruppengesprächen der Problemanalyse verwendet werden, daneben soll jedoch auch eine Literaturrecherche durchgeführt werden.</p>	KGN
12	neu	Aktiv gegen Diskriminierungsformen vorgehen	An jeder Fakultät gibt es schwierige Situationen. Diese reichen von Mobbing über sexuelle Belästigung, bis hin zu Rassismus und	KGN, Fakultät

			<p><i>Hate Speech</i> und anderen Formen der Diskriminierung. Diese beeinträchtigen das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit der Betroffenen erheblich und schaffen ein ungesundes Arbeits- und Lernumfeld. Präventive und reaktive Massnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung und zur Förderung eines integrativen Umfelds sind daher unerlässlich.</p> <p><u>Massnahme:</u> Es werden zwei Merkblätter zu schwierigen Situationen erstellt: eines für Vorgesetzte und eines für Betroffene. Die Merkblätter sollen dabei helfen, schwierige Situationen zu erkennen, angemessen zu reagieren und die richtigen Schritte einzuleiten.</p>	
13	laufend	Unterrichtsmaterialien überarbeiten	<p>Es ist bekannt, dass die Lehrmaterialien im Studium der Rechtswissenschaften, insbesondere die Übungsfälle, wenig mit der gelebten Rechtswirklichkeit zu tun haben. Dies erklärt sich weitgehend aus dem Bedürfnis, die Fälle möglichst allgemein und abstrakt zu gestalten, damit sie auf möglichst viele konkrete Fälle des täglichen Lebens anwendbar bleiben. Bekannt ist auch, dass dabei relativ häufig auf stereotype Darstellungen zurückgegriffen wird, die didaktisch nicht notwendig sind. Dies</p>	Departemente und Institute

			<p>betrifft nicht nur einseitige Rollenzuschreibungen zwischen Männern und Frauen (z.B. Männer als Täter, Frauen als Opfer), sondern auch Stereotype bezüglich der ethnischen Herkunft, des Alters oder der sozialen Herkunft. Dies hat auch eine Studie der Kritischen Jurist*innen Bern anhand von konkreten Übungsfällen aufgezeigt. Besonders häufig sind auch Mischformen dieser Stereotype.</p> <p><u>Massnahme:</u> Die Departemente und Institute überprüfen ihre Unterrichtsmaterialien im Hinblick auf die verschiedenen Diversitätskategorien und setzen sich dafür ein, die didaktisch unbegründete Verwendung von Stereotypen zu verhindern. Sie fördern eine diskriminierungsfreie Sprache.</p> <p><u>Erfahrungen mit der Massnahme:</u> Einige Institute und Departemente haben ihre Unterrichtsmaterialien überarbeitet. Einige sind noch ausstehend.</p>	
14	laufend	Finanzielle Belastung der Studierenden reduzieren	<p>Die Fakultät und die Departemente bemühen sich, die finanzielle Belastung der Studierenden zu reduzieren bzw. die Studierenden im Hinblick auf die Kosten zu entlasten. Das sollte als allgemeine Regel gelten.</p> <p><u>Massnahme:</u> Konkret ist zu denken an Hörerescheine oder Texte für die</p>	Fakultät, Departemente und Institute.

			Vorlesung via Ilias, um die Kosten für die Beschaffung von Literatur tief zu halten. Zudem sollte sich die Fakultät bemühen, <i>Open Source</i> zu fördern und den kostenfreien Zugang der Studierenden auf Swisslex oder Legalis zu erweitern.	
15	laufend	Prüfungsangst – Sensibilisierung	<p>Prüfungsangst ist ein verbreitetes Phänomen. Einige Departemente und Institute bemühten sich, ihre Aufsichtspersonen hinsichtlich Prüfungsangst zu schulen. Doch es fand keine allgemeine Schulung oder ähnliches statt.</p> <p><u>Massnahme:</u> Die Departemente und Institute bemühen sich, die eigenen Mitarbeitenden für dieses Phänomen zu sensibilisieren. Namentlich sollen Personen, die die Prüfungsaufsicht machen, darauf aufmerksam gemacht werden und sie sollen darüber informiert werden, wie bei Studierenden mit akuter Prüfungsangst vorzugehen ist.</p>	Departemente und Institute

Handlungsfeld 7: Kommunikation

Nr.	laufend / neu	Massnahme	Beschrieb Massnahme	Zuständigkeit
16	neu	Nachwuchsförderprogramme besser kommunizieren	Gemäss den Fokusgruppengesprächen und den Rückmeldungen der Nachwuchsforschenden der Rechtswissenschaftlichen Fakultät	KGN

			<p>sind die bestehenden Fördermöglichkeiten der Fakultät und der Universität bei den Nachwuchsforschenden zu wenig bekannt. Daher sollen die Nachwuchsforschenden besser an die bestehenden Fördergefässe herangeführt werden.</p> <p><u>Massnahme:</u> Im Rahmen des neuen Chancengleichheitsplans soll der Mittelbau als Pilotprojekt alle zwei Jahre im Rahmen eines von der «Abteilung Akademische Karrieren» organisierten Workshops über die universitären Fördermassnahmen informiert werden. Der Workshop wird mit den projektgebundenen Mittel des Bundes finanziert. Zudem, soll der Mittelbau regelmässig per Mail von der Verantwortlichen für Gleichstellung und Nachwuchsförderung über Fördermöglichkeiten informiert werden.</p>	
17	neu	Chancengleichheitsprogramme besser kommunizieren	<p>Aus den Fokusgruppengesprächen und den Rückmeldungen der Nachwuchswissenschaftlerinnen der Rechtswissenschaftlichen Fakultät geht hervor, dass ihnen die aktuellen Fördermöglichkeiten der Fakultät und der Universität nur unzureichend bekannt sind. Weibliche Postdocs und Professorinnen sollen daher besser auf die Mög-</p>	<p>KGN</p>

			<p>lichkeit von Coachings und Spezialworkshops, sowie auf finanzielle Unterstützungsangebote aufmerksam gemacht werden.⁸</p> <p><u>Massnahme:</u> Weibliche Postdocs, Habilitandinnen und Professorinnen werden von der Verantwortlichen für Gleichstellung und Nachwuchsförderung regelmässig per Mail über universitäre und ausseruniversitäre Fördermöglichkeiten (bspw. COMET- und 120%-Care-Grant) informiert (ist im 2024 bereits erfolgt).</p>	
--	--	--	--	--

⁸ Vgl. https://www.unibe.ch/universitaet/portraet/selbstverstaendnis/chancengleichheit/kurse/coachings/index_ger.html (zuletzt besucht am 10.07.2024).