

SYNTHÈSE DU
PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ ET LA DIVERSITÉ 2021-2024
FACULTÉ DES LETTRES

Lors de son conseil du 19 octobre 2020, la Faculté des Lettres a approuvé la proposition du GSK pour renouveler et d'élargir l'engagement de notre faculté en faveur de l'égalité et de la diversité. Ce nouveau plan d'action comprend une série de mesures concrètes qui seront mises en œuvre à partir de janvier 2021.

Historique: Cet automne, toutes les facultés de l'Université de Berne ont renouvelé et développé leurs plans pour l'égalité dans la perspective des quatre prochaines années. Le changement le plus important concerne l'intégration des lignes directrices de la diversité définies par l'UL. L'objectif est d'intégrer au moins deux nouvelles dimensions de la diversité (en plus du genre) dans le plan pour l'égalité. Les dimensions dont il s'agit sont énumérées comme suit dans les directives de l'UL :

- Origine ethnique (langue, nationalité, couleur de peau, religion)
- Corps et santé mentale
- Âge
- Origine sociale et position sociale
- Orientation sexuelle et identité de genre

Sur la base de ces principes, nous avons, d'une part, remanié le plan actuel pour l'égalité (avec son accent sur le genre) au sein de la commission facultaire pour l'égalité (GSK) et, d'autre part, créé une deuxième partie entièrement nouvelle, qui fait référence à d'autres dimensions de la diversité.

Première partie: Égalité entre hommes et femmes

Cette partie du plan d'action reste structurée en fonction des champs d'action existants et comprend des mesures ainsi que les indicateurs correspondants. En outre, quelques nouvelles mesures (par exemple le soutien aux carrières doubles) ont été ajoutées. La commission pour l'égalité a examiné point par point le plan d'action actuellement en vigueur et a noté l'état d'avancement de chaque mesure. La signalétique utilisée (voir la colonne C du tableau ci-dessous) se lit comme suit : VERT = toujours en vigueur/à surveiller ; ORANGE = élargi/adapté ; ROUGE = ajouté/ pas encore réalisé.

2^e partie : Intégration d'autres catégories de diversité

La Faculté des Lettres défend fondamentalement une approche intersectionnelle des différents thèmes de diversité proposés par l'UL. Le nouveau plan d'action comporte donc une série de mesures qui permettent d'aborder les dimensions de diversité les plus variées (y compris l'âge, la sexualité ou l'origine sociale). La notion de diversité intersectionnelle recouvre 12 mesures relativement larges qui nous permettront de travailler sur différents thèmes de diversité au cours des quatre prochaines années. Ils ont notamment pour objectif de rendre visible et d'élargir la diversité dans notre faculté. Dans ce large cadre, le nouveau plan d'action identifie également deux aspects qui méritent une attention particulière et immédiate : (1) la race/l'ethnicité et (2) le handicap. Pour chacun de ces deux axes de diversité, nous avons conçu des mesures concrètes et réalisables (par exemple, des réseaux de mentorat de pairs ou des recommandations pour développer l'enseignement sur ces thèmes). En outre, une enquête pilote sur ces deux axes sera menée au cours du premier semestre 2021.

ÜBERSICHT

GLEICHSTELLUNGS- UND DIVERSITÄTS-AKTIONSPLAN 2021-2024

PHILOSOPHISCH-HISTORISCHE FAKULTÄT

An der Fakultätssitzung vom 19. Oktober 2020 wurde der Vorschlag der GSK zur Erneuerung und Erweiterung des Engagements unserer Fakultät für Gleichstellung und Diversität genehmigt. Dieser neue Aktionsplan umfasst eine Reihe konkreter Massnahmen, die ab Januar 2021 umgesetzt werden sollen.

Hintergrund: Alle Fakultäten der Universität Bern haben diesen Herbst, mit Blick auf die kommenden vier Jahre, ihre Gleichstellungspläne erneuert und ausgebaut. Die grösste Änderung betrifft hierbei die Integration der Leitlinien Diversität der UL. Vorgabe ist der Einbezug von mindestens zwei neuen Dimensionen von Diversität (neben Geschlecht) in den Gleichstellungsplan. Beschrieben werden diese Dimensionen in der Vorgabe der UL folgendermassen:

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

Aufgrund dieser Ausgangslage haben wir in der fakultären Gleichstellungskommission (GSK) einerseits den bestehenden Gleichstellungsplan (mit seinem Fokus auf Geschlecht)

überarbeitet und andererseits einen zweiten, gänzlich neuen Teil erstellt, der auf weitere Dimensionen von Diversität Bezug nimmt.

Teil 1: Gleichstellung der Geschlechter

Dieser Teil des Aktionsplans ist weiterhin nach den bestehenden Handlungsfeldern strukturiert und umfasst Massnahmen sowie die dazu gehörigen Indikatoren. Zudem wurden einige neue Massnahmen (z.B. die Dual Career Förderung) hinzugefügt. Die Gleichstellungskommission ist den aktuellen Plan Punkt für Punkt durchgegangen und hat den aktuellen Stand jeder Massnahme festgehalten. Folgende Farbsignalisation ist dafür in Verwendung (siehe Spalte C der untenstehenden Tabelle): GRÜN = weiterhin gültig / zu beobachten, ORANGE = erweitert / angepasst, ROT = neu hinzugefügt / noch nicht erfüllt.

Teil 2: Der Einbezug weiterer Diversitätskategorien

Die Philosophisch-historische Fakultät vertritt grundsätzlich einen intersektionalen Zugang zu den unterschiedlichen, von der UL vorgeschlagenen Diversitätsthemen. Der neue Aktionsplan umfasst daher eine Reihe von Massnahmen, die es ermöglichen, auf unterschiedlichste Diversitätsdimensionen einzugehen (inklusive Alter, Sexualität oder Klasse). Unter dem Begriff *Intersektionale Diversität* sind 12 relativ breit gefasste Massnahmen aufgeführt, welche es uns ermöglichen, in den kommenden vier Jahren an unterschiedlichen Diversitätsthemen zu arbeiten. Sie haben insbesondere zum Ziel, die Diversität in unserer Fakultät sichtbar zu machen und zu vergrössern. Innerhalb dieses breiten intersektionalen Kontexts benennt der neue Aktionsplan auch zwei Aspekte, die besondere und unmittelbare Aufmerksamkeit verdienen: (1) Race / Ethnizität und (2) Behinderung. Für jeden dieser beiden *Diversitäts-Schwerpunkte* haben wir Massnahmen entworfen, die konkret und umsetzbar sind (z.B. peer-mentoring Netzwerke oder Empfehlungen zum Ausbau der Lehre zu besagten Themen). Im ersten Halbjahr 2021 wird zudem eine Pilot Erhebung zu diesen beiden Schwerpunkten durchgeführt.

OVERVIEW

EQUALITY AND DIVERSITY ACTION PLAN 2021-2024

FACULTY OF HUMANITIES

At the faculty meeting on 19 October 2020, approval was given for the GSK proposed renewal and expansion of our faculty's commitment to equality and diversity. This new

action plan includes a series of concrete measures for implementation, starting January 2021.

Background: This autumn, all UniBe faculties were required to renew and expanded their equality plans for the next four years. The biggest change concerned the integration of the central administration's *Diversity Guidelines*; this required the inclusion of at least two new dimensions of diversity (in addition to gender). These dimensions were characterized as follows in the central administration guidelines:

- ethnic origin (language, nationality, skin colour, religion)
- body and psychology
- age
- social background and status
- sexual orientation and gender identity

In view of this starting position, the faculty's Gleichstellungskommission (GSK) revised the existing Equal Opportunities Plan (with its focus on gender) and created a second, completely new part which addresses these additional diversity dimensions.

Part 1: Gender equality

This part of the action plan continues to be structured according to the existing measures and related indicators. Some new measures (e.g. dual career support) were also added. The GSK reviewed the current plan point-by-point and recorded the current status of each measure. To this end, the following colour-coding system is now being used (see column C in spreadsheet below): Green = still valid / being monitored; ORANGE = extended / adapted; RED = newly added / not yet fulfilled.

Part 2: The inclusion of further diversity categories

The Faculty of Humanities basically advocates an intersectional approach to the various diversity topics proposed by the central administration. The new action plan therefore includes a number of measures which enables the faculty to address a wide range of diversity dimensions (including age, sexuality or class). Under the heading *Intersectional Diversity*, twelve relatively broad measures are listed for attention over the next four years. Generally speaking, these measures are for helping to highlight and increase diversity in our faculty. Within this broad intersectional context, the new action plan also identifies two aspects for special, immediate attention: (1) *Race / ethnicity* and (2) *Disability*. For each of these two "diversity focal points" a series of concrete, feasible measures are in place (e.g. peer-mentoring networks or recommendations for the expansion of teaching on these topics). In the first half of 2021, the GSK will organize a pilot survey concerning these two priorities.

Gleichstellungs- und Diversitäts-Aktionsplan Philosophisch-historische Fakultät 2021-2024

Status code: GREEN = Laufende/Überwachung; ORANGE = Verlängert + Erweitert; RED = Neu/Anhängig

Handlungsfeld	Status	Beschrieb Massnahme
HF 1: Institutionalisierung der Gleichstellungsarbeit	●	GSK ist im Fakultätsreglement verankert
	●	GSK ist aktiv
	●	Fakultäre Kommissionen sind paritätisch besetzt
	●	Gleichstellungsbeauftragte in Kommissionen benannt
HF2: Geschlechtergerechte Personalauswahl	●	Die Fakultät besetzt ihre Positionen paritätisch
	●	Frauen sind nachdrücklich zur Bewerbung auf Professuren und Dozenturen ermuntert
	●	Stellen werden nach Möglichkeit im Job-Sharing besetzt
HF3: Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	●	Fakultäre Fördermittel sind paritätisch verteilt
	●	Best-practice Beispiele: Vergabe von Ehrendoktoraten an Frauen
	●	Best-practice Beispiele: Gleichstellungslunch oder Gastvorlesungen
	●	Evaluation drop-out
	●	Mittelbau- und Doktorierenden-Stellen sind paritätisch verteilt
HF4: Beruf, Studium, Care	●	Förderung durch Gleichstellungsfonds
	●	Dual Career Förderung
	●	Anstellungsbedingungen des Mittelbaus und geschlechterrelevante Anstellungskriterien sind evaluiert
	●	Situation der Studierenden und Post-Docs aus geschlechterrelevanter Perspektive ist evaluiert
	●	Geschlechterforschung verankert
	●	Gender Studies in der Lehre
	●	Studium: Lehre zu genderspezifischen Themen wird ausgewiesen
	●	Familienfreundliches Arbeiten: Engagement für 16 Wochen Elternurlaub für den nicht-gebärenden Elternteil, 24 Monate für den gebärenden
	●	Familienfreundliches Arbeiten: Still- und Ruheraum
	●	Familienfreundliches Arbeiten: Bring Kids to Work Day
	●	Familienfreundliches Arbeiten: Ferienzeiten Kanton/Universität anpassen
	●	Familienfreundliches Arbeiten: Sitzungszeiten Fakultätskollegium
	HF5: Stereotypenfreie Studienwahl	●
●		Beteiligung der Fakultät am Nationalen Zukunftstag
HF6: Diskriminierungsfreies Studien- und Arbeitsumfeld	●	Sicherstellen eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds
	●	Doktorierende haben eine Zweitbetreuung
	●	Beratungsstellen sind gut sichtbar kommuniziert
HF7: Chancengleichheit beim allgemeinen Universitätspersonal	●	Das aUP verfügt über Versammlungs- und Kommunikationsplattformen
HF8: Kommunikation	●	Die fakultäre Gleichstellungsarbeit ist sichtbar
	●	Die GSK erinnert regelmässig an ihre Existenz und Massnahmen
Intersektionelle Diversitäten: Ethnische Herkunft (Sprache, Nationalität, Hautfarbe, Religion) / Körper und Psyche / Alter / soziale Herkunft und Stellung / sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität	●	HF1 (Institutionalisierung): Diversität ist im Fakultätsreglement verankert
	●	HF1 (Institutionalisierung): Diversität ist Bestandteil der Arbeit der GSK
	●	HF3 (Nachwuchs): Die Fakultät setzt Fördermittel auch für Diversitätsanliegen ein
	●	HF3 (Nachwuchs): Best-practice Beispiele: Vergabe von Ehrendoktoraten unter Diversitätsgesichtspunkten
	●	HF3 (Nachwuchs): Best-practice Beispiele: Gleichstellungslunch oder Gastvorlesungen zu Diversitätsthemen
	●	HF4 (Beruf & Studium): Förderung von Diversitätsanliegen durch Gleichstellungsfonds
	●	HF4 (Beruf & Studium): Intersektionale Diversitätsforschung ist verankert
	●	HF6 (Diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld): Sicherstellen eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds
	●	HF6 (Diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld): eine fakultäre Anlaufstelle ist gut sichtbar kommuniziert
	●	HF7 (Universitätspersonal): Das aUP verfügt über Versammlungs- und Kommunikationsplattformen bezüglich Diversitätsthemen
	●	HF8 (Kommunikation): Die fakultäre Gleichstellungsarbeit im Bereich Diversität ist sichtbar
	●	HF8 (Kommunikation): Die GSK erinnert regelmässig an ihre Existenz und Massnahmen im Bereich Diversität
Diversitäts-Fokus: RACE/ETHNIZITÄT	●	Qualitative Pilot-Erhebung bezüglich der Situation von Studierenden, des Lehrkörpers und des Universitätspersonals
	●	HF1 (Institutionalisierung): Kommissionen benennen Race-/Ethnizitätsbeauftragte
	●	HF2 (Personalauswahl): der Anteil von <i>People of Color</i> wird erhöht
	●	HF3 (Nachwuchs): Peer mentoring wird eingerichtet
	●	HF3 (Nachwuchs): Der Anteil von <i>People of Colour</i> im Mittelbau und auf Doktorierendenstellen wird deutlich erhöht
	●	HF4 (Beruf & Studium): Arbeitsbedingungen des Mittelbaus sind evaluiert
	●	HF4 (Beruf & Studium): Race/Ethnicity Studies in der Lehre
	●	HF4 (Beruf & Studium): Race/Ethnicity in der Lehre wird ausgewiesen
	●	HF6 (Diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld): eine fakultäre Anlaufstelle ist gut sichtbar kommuniziert
	●	HF6 (Diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld): Sicherstellen eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds
Diversität-Fokus: BEHINDERUNG	●	Qualitative Pilot-Erhebung bezüglich der Situation von Studierenden, des Lehrkörpers und des Universitätspersonals
	●	HF1 (Institutionalisierung): Kommissionen benennen Disabilitybeauftragte
	●	HF2 (Personalauswahl): der Anteil von Studierenden/Menschen mit Behinderung wird erhöht
	●	HF3 (Nachwuchs): Peer mentoring wird eingerichtet
	●	HF3 (Nachwuchs): Der Anteil von Menschen mit Behinderung unter Studierenden im Mittelbau- und auf Doktorierendenstellen wird deutlich erhöht
	●	HF4 (Beruf & Studium): Arbeitsbedingungen der Studierenden und des Mittelbaus sind evaluiert
	●	HF4 (Beruf & Studium): Disability Studies in der Lehre
	●	HF4 (Beruf & Studium): Disability in der Lehre wird ausgewiesen
	●	HF6 (Diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld): eine fakultäre Anlaufstelle ist gut sichtbar kommuniziert
●	HF6 (Diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld): Sicherstellen eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds	