

Ergebnis Umsetzung Gleichstellungsplan 2015 – 2019: Ab 2020 kontinuierlich laufende Massnahmen mit den definierten Verantwortlichkeiten

N°	Handlungs-feld	Massnahme	Verantwortung
1	Verankerung	Die Vergabe von Masterarbeiten zum Thema Gleichstellung im Arbeits- und Ausbildungsumfeld der Med Fakultät wird in der Medizinischen Ausbildung anerkannt	Vizedekan Lehre
2	Verankerung	Überprüfen von Möglichkeiten zur Schaffung von Anreizen für den Aufbau gemischter Teams. Ziel: 40% des untervertretenen Geschlechtes auf jeder Stufe AssistentInnen, OberärztInnen/OberassistentInnen, DozentInnen, ProfessorInnen.	Inselspital HR Insel Unileitung
3	Verankerung	Unconscious Gender Bias - Die geschlechtsspezifische Voreingenommenheit sitzt tief in unserer Gesellschaft und den Mitarbeitenden der Universität Bern und des Inselspitals. Allein die Schärfung des Bewusstseins darüber hilft der unbewusst verzerrten Wahrnehmungsstruktur entgegenzuwirken. VIDEO	Kommissionspräsident/in Gleichstellungsdelegierte/r Inselspital
4	Verankerung	Verankerung – Gendergerechte Sprache und moderne Rollenverhältnisse in der Lehre	Fakultätsleitung Inselspital
5	Anstellungsverfahren	Bewerben sich jeweils ausschliesslich Frauen oder Männer, die das Potential haben für die ausgeschriebene Position in die engere Auswahl zu kommen (Shortlist: Einladung zum Symposium und den Interviews), so müssen mindestens eine bis zwei entsprechende Person vom nicht vertretenen Geschlecht aktiv gesucht und zur Einreichung einer Kandidatur aufgefordert werden. Sollte dies nicht gelingen, so müssen die Gründe dafür im Kommissionsbericht dargelegt werden.	Kommissionspräsident/in Gleichstellungsdelegierte/r
6	Anstellungsverfahren	Ausschreibungen für zu besetzende Professuren sollen grundsätzlich Jobsharing als Option anbieten. Falls ein Jobsharing für die zu vergebende Professur nicht möglich ist, muss dies im Bericht der Strukturkommission begründet und der Fakultät vorgelegt werden.	Gleichstellungsdelegierte/r Kommissionspräsident/in
7	Anstellungsverfahren	Bei allen Berufungsverfahren werden den Bewerberinnen und Bewerbern beim Vorstellungsgespräch 3 bis 5 standardisierte Fragen zur Gleichstellung gestellt. Es ist Aufgabe des/der Gleichstellungsbeauftragten, diese Fragen zu stellen und es ist Aufgabe des Kommissionspräsidenten/ der Kommissionspräsidentin den zeitlichen Raum dafür zu garantieren. Diese standardisierten Fragen werden in allen Kommissionen zur Anwendung kommen und ihr Resultat wird integraler Bestandteil der Kommissionsberichte und somit der Evaluation der Kandidatinnen und Kandidaten.	Gleichstellungs-delegierte/r Kommissionspräsident/in

8	Anstellungsverfahren	Checkliste Gleichstellung einsetzen	Kommissionspräsident/in Gleichstellungsdelegierte/r
9	Anstellungsverfahren	Das psychologische Assessment von Bewerberinnen und Bewerbern auf Führungspositionen muss zwingend von einer Institution durchgeführt werden, welche Gender-spezifische Führungsqualitäten adäquat bewertet. Laufende Prüfung	Kommissionspräsident/in Gleichstellungsdelegierte/r
10	Kommunikation	Quartalsgespräche Laufende Koordination und Umsetzung von Massnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung an der Medizinischen Fakultät	Rektorat Universität Dekan Ärztliche Leitung Insel HR Insel IFKG