

Gleichstellungsplan 2021-24 der Vetsuisse-Fakultät

Entwurf durch Kommission für akademischen Nachwuchs und Gleichstellung ([KANG](#)),
verabschiedet durch das Kollegium mit 31 Zustimmungen und 1 Ablehnung ohne Enthaltungen am 29. Juni 2020

Die [Strategie 2021](#) der Universität Bern hält fest: „Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern wird von allen aktiv umgesetzt.“ Die Fakultäten ergreifen entsprechende [Massnahmen](#). Die Vetsuisse-Fakultät der Universität Bern hat daher die Verpflichtung, der Universitätsleitung (Vizektorat Qualität, Abteilung für Gleichstellung von Frauen und Männern, [AfG](#)) in Fortsetzung des [Aktionsplan Gleichstellung 2017-20](#) einen neuen Gleichstellungsplan vorzulegen. Der Plan soll entsprechend der neuen universitären Gleichstellungsstrategie Massnahmen zu den von der AfG vorgegebenen acht [Handlungsfeldern](#) und [Schwerpunkten](#) benennen. Er ist bis 30.9.2020 vorzulegen, ggf. zu überarbeiten und anschliessend von 2021-2024 zu implementieren. Die Fakultät berichtet im Rahmen der Zielvereinbarungen jährlich über den erzielten Fortschritt.

Die Vetsuisse-Fakultät hat schon länger im [Leitbild](#) Vision und Verhaltenskodex verlautbart, an denen sie sich orientieren will. Sie entsprechen den Schweizer Partizipationswerten und zugleich dem Ideal einer Expert*innen-Organisation, wie sie in Studien als "[Lernende Organisation](#)" erforscht und definiert wurde. Eine entsprechend realisierte Arbeitskultur ermöglicht Diversität, Exzellenz, Widerstandskraft, Nachhaltigkeit, Reputation als "employer of choice" und damit Verbleib und Wohlbefinden auch vielfältiger Belegschaften.

Für die Ausarbeitung eines Gleichstellungsplan haben wir zunächst statistischen Daten der Universität Bern für die Vetsuisse-Fakultät ausgewertet, eine theoriegeleitete SWOT-Analyse (strengths (Stärken), weaknesses (Schwächen), opportunities (Chancen) und threats (Risiken)) in Bezug auf Diversität und eine funktionierende Nachwuchs-Pipeline durchgeführt und nachfolgend einen Vergleich zu Empfehlungen und Strategien federführender europäischer Universitäten (League of European Research Universities, [LERU](#)) und international renommierter tiermedizinischer Fakultäten gezogen. In Konsultationen und einer Zukunftskonferenz (Nov. 2019) wurde die konkrete Situation an der Vetsuisse-Fakultät der Universität Bern abgefragt und viele der im vorgelegten Gleichstellungsplan genannten Massnahmen partizipativ entwickelt. Insgesamt 79 Personen engagierten sich zur Frage, wie die Nachwuchs- und Gleichstellungssituation bestmöglich weiterentwickelt werden könnte. Als Resultat wurde für die Vetsuisse-Fakultät eine Strategie für eine sogenannte Nachwuchs-Pipeline und Massnahmen für den Gleichstellungsplan vorgeschlagen, die gleichzeitig die Zielvorstellung der Vetsuisse-Fakultät der Universität Bern entsprechend ihrer Vision als Lernende Organisation unterstützen und zum Aufbau einer Nachwuchs-Pipeline beitragen können.

Eine vollständige Dokumentation des gesamten Prozesses wird auf Nachfrage gerne von der Gleichstellungskoordinatorin [Silvie Klein-Franke](#) zur Verfügung gestellt.

Der entworfene Plan wird in der tabellarischen Vorlage der AfG dargestellt und kann ebenfalls als Exceldatei angefordert werden. Zur schnellen Übersicht sind Vorgaben der AfG fett gedruckt und die dem akademischen Nachwuchs an der Vetsuisse-Fakultät besonders wichtigen Massnahmen grün hinterlegt. Weiter unten werden drei Anträge zu den Punkten 4, 11 und 13, die Teil des Plans sind, angeführt.

Gleichstellungs-Plan Vetsuisse Fakultät 2021 – 2024

Entwurf durch Kommission für akademischen Nachwuchs und Gleichstellung (KANG), verabschiedet im Kollegium 29.6.2020 31 Zustimmungen, 1 Gegenstimme, keine Enthaltungen

Handlungsfeld	Nr.	I/n	Massnahme (fett Vorgabe UB)	Beschrieb Massnahme	Zuständig-keit	Kontakt	Umsetzung				Indikatoren (Nummerierung passend zu der in Massnahmen)	Status	Links / Dokumente	Kosten / Jahr	Bemerkungen	
							21	22	23	24						
HF 1: Institutionalisierung der Gleichstellungsarbeit	1	n	Vetsuisse Vision und Verhaltenskodex realisieren	Struktur Zusammenarbeit weiter entwickeln: 1. Interesse für Gremien, Kommissionen & Ämter stärken 2. Diversität fördern 3. Mehr partizipative Moderationen, Prozesse & Formate nutzen Qualität Zusammenarbeit weiter entwickeln: 4. Meeting- und Führungskultur entsprechend Vetsuisse Vision und Verhaltenskodex ausrichten (Ziel: "Lernende Organisation")	Dekanat, Kollegium, Gremien, Kommissionen Führungskräfte	Dekan*In	x	x	x	x	1. Das Reglement wird in Bezug auf Transparenz, regelmässige Rotation, die dort geregelten Prozesse, sowie gemeinsame Absprachen nachweislich umgesetzt und ggf. ergänzt Prozesse sind transparent bei Planung, Besetzung, bzgl. Kompetenzkriterien, Sicherung Diversität/Repräsentation, Verweildauer (4+4 A) & Rotation (möglichst 20% Rotation /9) in Gremien, Kommissionen, Festgelegt inkl. bzgl. thematischer Entscheidungskompetenzen im Fakultätsreglement. Kommissionen mit Mitgliedern und Rotationszeiten auf interner Dekanatswebseite sichtbar. Transferable Skills ECT-Prüfung pro aktives Jahr Gremienarbeit für Nachwuchs. 2. In Entscheidungspositionen und -gremien geprüft und angepasst: Repräsentation von Departementen, Statusgruppen, Frauen, Eltern, Internationalen, First Generation. Unterrepräsente werden aktiv gesucht und ermutigt. Bei der Besetzung und Leitung aller Gremien soll bei vakanten Positionen verstärkt auf die Besetzung durch Frauen geachtet werden, ihr Anteil - soweit möglich - auf 50% erhöht werden. In Besetzungsausschüssen, die es werden zunächst Frauen aufgebodet, Positionen einzunehmen. Erst wenn dieser Schritt nachweislich und begründet nicht erfolgreich war, werden Männer angefragt – so lange, bis Parität hergestellt ist. Ebenso entscheiden im Ausschuss Frauen gleichberechtigt, d.h. zur Hälfte, mit Kerndokumente gegengert & mehrsprachig (z.B. Departementsregeln). In Protokollen zusammengefasste Kernergebnisse in Englisch wünschenswert. Wortmeldungen in Gremien in einer Landessprache oder in Englisch sind willkommen. Familienfreundliche Sitzungszeiten. 3. Flexible Kooperationsformate (Retraite, open space, future search, world cafe etc.) mit externer Moderation (mindestens jährlich, mit Transferable Skill Zertifikat). 4. Im Fakultätsentwicklungsplan wird die gemeinsame Vision der Vetsuisse, theoretisch konkretisiert (z.B. im Rahmen einer Retraite zu Vetsuisse Vision & Verhaltenskodex bzw. "Lernende Organisation"), im Bewusstsein der Wichtigkeit einer Kultur psychologischer Sicherheit bei Rekrutierung, Retention einer vielfältigen Belegschaft, Exzellenz und Resilienz. Meilensteine werden definiert, realisiert u.a. Interaktions- und Führungsthemen regelmässig aktiv auf allen Ebenen reflektiert und thematisiert. Verständnis guter Führung entsprechend „Lernender Organisation“ ist nachweislich gewachsen (LO-Survey, Beginn und Ende NGP Laufzeit). Meeting-Kultur entwickelt u.a. durch Supervision (Regeln transparent, alle kommen systematisch zu Wort, partizipativ, Raum für Dialog, Qualität der Konversation, Überbrückung unterschiedlicher Erwartungswerte, klare Verantwortlichkeiten, Reflexion der Zusammenarbeit als realistische Elemente).			Talent at Stake: Changing the culture of research Harvesting talent: Strengthening research careers in Europe K. Robinson: <i>Humanity Flourishes on Fertile Ground</i> Google Study: <i>The Perfect Team</i> Amy Edmondson: <i>On Failure: The Fearless Organization</i> M. Nguyen: <i>From Fear-Free Cross-Cultural Communication</i> B. Volk: "Universitäten als Lernende Organisationen am Beispiel e-teaching" via SKF	7500	* Verbesserung Meeting-Kultur (1 Supervision & 2500 CHF) * Zusätzlich Flexible Formate (2 Tage/9 = 5000 CHF)
	2	n	Entscheidungskompetenz KANG stärken	1. KANG-Vertretung in Ausschuss & anderen Gremien 2. Rekrutierung der Koordinator*in mit Dekanat	Dekanat, Kollegium, KANG	Dekan*In	x	x	x	x	1. KANG als ständige Kommission ist im Ausschuss soweit möglich & in anderen Gremien vertreten. Der Stellenwert der Nachwuchs- und Gleichstellungsarbeit an der Vetsuisse wird dadurch unterstrichen, dass im Ausschuss stets ein KANG-Mitglied Teil des Quorums ist. 2. KANG entscheidet mit Dekanat die Auswahl neuer KANG-Koordinator*innen und über das KANG-Budget.			0		
	3	n	Förderung von Gender in Lehre und Forschung	1. Lehrformate vielseitiger und kollaborativer gestalten 2. Beforschung der Vetsuisse-Lehre	Lehrkom, Lehrende	Dekan*In	x	x	x	x	1. Erhöhter Anteil partizipativer, selbst-gesteuerter, peer-to-peer Lehrformate, action- & distance-learning Präsenz von und Hinweise auf Rollenmodelle 2. Beforschung Gender- und nachwuchs-relevanter Aspekte der Vetsuisse-Lehre durch andere Fakultäten 3. Die Vetsuisse beschliesst die Koordination mit 20% dauerhaft zu sichern, auch für den Fall, dass seitens der Uni Bern die komplementären 10% Personalpunkte nicht mehr abrufbar sein sollten. Die Einstellung erfolgt jeweils für die Dauer der Planung und Durchführung des jeweils nächsten Gleichstellungsplans. 2. Koordination erfolgt kontinuierlich: • KANG Koordination, Dokumentation Sitzungen; Koordiniert, unterstützt & informiert zu KANG-Traktanden in der Fakultät. • Vernetzung wird regelmässig durchgeführt (u.a. 10 %) • Gleichstellungsplan Konzeptionen, Implementierung, Monitoring, Berichte, Koordiniert & informiert innerhalb der Vetsuisse und zu Uni und anderen Fakultäten				0	
	4	l	Verstärkung Koordinationsstelle	20%-Stelle ist dauerhaft gesichert	Kollegium	KANG-Koordination	x	x	x	x	• Diversität in akademischen und Selbstverwaltungspositionen steigt nachweislich. Auch bei deren Leitung. • Ab Assistenzprofessur: Dokumentation der Initiativen mehr Frauen und Internationale zu rekrutieren oder zu befördern. • Zu Gender & Internationalität: Verlaufsdocumentation: Leitende Überlegungen zur Ausschreibung (insbesondere wenig definiert, offen vs hoch definiert, eingeschränkt), aktive Rekrutierungsbemühungen Frauen, eingehenden Bewerbungen, Teilnahme an Auswahlgesprächen, Kriterien Schlusserwahl.				0	
	5	n	Monitoring	Monitoring der Zahlen auf allen Ebenen zu allen Diversitätsdimensionen	Departemente	KANG-Koordination	x	x	x	x	1. Möglichkeit von Job-Sharing wird in jeder Ausschreibung unter Verweis auf die entsprechende Anforderung der UB erwähnt. Informationsblatt Job-Sharing der Uni geht an Berufungskommissionen. Dgl. Ausdruck "Beyond the Average: The Illusion of a Helpful Norm". Verhandlungen um finanzielle Unterstützung Uni Bern zu Top-Sharing ist erfolgreich. Die Vetsuisse-Fakultät beschliesst Top-Sharing auf Wunsch auch mit 60% & 60% zu realisieren, d.h. für den Fall, geeigneter Tandems, wenn nötig, auch auf eigene Kosten zu unterstützen. 2. Geteilte Leitungsfunktionen Anzahl/als steigend bei Kommissionsleitungen, Departementleitungen, Co-Präsidenten, Co-Dekanats, Ausschuss. Flexibilisierung der Arbeitszeiten und one (z. Bsp. Homeoffice) wird im Einvernehmen mit Vorgesetzten soweit möglich unterstützt und konkret festgelegt. Entsprechende Kennzahlen gehen hoch (im Vergleich zu 2019, da 2020 Covid-19-bedingtes Ausnahmehjahr).	u.a. Einsteilungsvorlage C. Herzog, DIP Statistiken UB evtl. Diversity-Erfolgs-Monitoringtool für Unterricht der Uni Zürich für Hochschullehrer Dr. Malin Ströger			0	
HF2: Geschlechtergerechte Personalauswahl	6	l	Top-Sharing	1. Ausweitung geteilte Professuren und Leitungsfunktionen 2. Tandems in Entscheidungspositionen akad. Selbstverwaltung	Dekanat, Kollegium, Ausschuss	Dekan*In	x	x	x	1. Liste Vetsuisse Vision & Verhaltenskodex / LO-Kompetenzen als Einstellungs- und Beförderungskriterien festgelegt und für die Bewerber*innen sichtbar. Assessments dazu obligatorisch ab Level Professor / Educator / Dozentur. 2. Assessment auf LO-Qualitäten, u.a. Integrität, Vertrauenswürdigkeit, Lernbereitschaft, Wohnwollen, Ermöglichungskultur (Umgang mit Fehlern / Intrapreneurship), interkulturelle Kooperationsfähigkeit, zusätzliche Bewertung der UB Fachperson Assessment wird jeweils ein online Führungs-Assessments durchgeführt und in den Beförderungsrichtlinien mit wesentlicher Punktzahl verankert (Im Detail abzulesen aus LO-Literatur und Vetsuisse Verhaltenskodex).	Top-Sharing Uni Bern Science europe gender parity guide			0		
	7	n	Flexibilisierung	Ausweitung der homeoffice Möglichkeiten	Vorgesetzte		x	x	x	x	Home Office Uni Bern Mapping organizational W/L practices	teaching at Oxford and about part-time and flexible working			0	
	8	n	Einstellung & Beförderung Führungskräfte mit Assessment	1. Transparente Einstellungs- und Beförderungsprozesse 2. Wissenschaftlich fundierte Führungs-Assessments	Berufungskom.	Dekanat	x	x	x	x	Fact sheet on org culture research into gender bias & organizational culture survey template Online Assessment			500 CHF pro e-Assessment & 2500 CHF Einwerbung Fachperson		
HF3: Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	9	l	Nachwuchsstrategie	1. Transparenz und Verlässlichkeit Karrierewege 2. Strategie für mehr unabhängigen akademischen Nachwuchs	Kollegium Lehrkommission	KANG	x	x	x	x	1. Erfolgskriterien an der Vetsuisse, inkl. Durchlässigkeit nach Berufsphasen in anderen Sektoren und Rückkehr aus Familienzeiten definiert. Beförderungsrichtlinien beinhalten Führungskompetenzen (Massnahmen 7&16) sind eindeutig, publiziert und werden verlässlich angewendet. Öffentliches Karrierewegsschema. 2. Retraite o. dgl. zum Aufbau einer akademischen Nachwuchs-Pipeline hat stattgefunden. Nachwuchsstrategie ist ausgearbeitet. "Protected time" für Forschung für alle Mittelbauangehörige in der Qualifikationsphase & Verankerbarkeit wird durchgehend realisiert. Frühe wissenschaftliche Eigenständigkeit wird aktiv durch Vorgesetzte unterstützt. Monitoring zeigt Vertragslaufzeiten selten unter 2 Jahren ab oberem Mittelbau (d.h. betrieblich Weiterbildungsstellen). Abschlussarbeiten mindestens mit 4-Augen beurteilen. Anteil der PhD/Dr. Arbeiten mit mehr als 4-Augen Beurteilung / externen Notengeber*Innen steigt. Für Masterarbeiten (wird in die Diskussion im Rahmen des neuen Curriculums aufgenommen): Peer-Review von je 3 anderen Masterarbeiten.	EU: Reducing bias in recruiting			0	
	10	l	VetMent	Nachwuchsprogramm mit Mentoring, Vernetzung, Workshops in Englisch	KANG-Koordination	KANG-Koordination	x	x	x	x	• Programm findet über 18 Monate im 2-Jahresrhythmus statt. • Teilnehmende erhalten ECTS für transferable skills.	Strategie Nachwuchs & Gleichstellung Vetsuisse EU/WHO/UNEP 2019, 2020 S. 30.			3000	* Verbesserung des Vernetzungs- & Verpflegung für Events, 1 Lehrner Workshop/Gruppe
	11	n	Professorinnenanteil erhöhen	Ziel Gleichstellung aoP & oP. Zwischenzeitlich Frauenanteil oP 30 %, aoP/oP 50 %	Dekanat, Kollegium	KANG	x	x	x	x	• KANG schlägt die Gleichstellung von oP/aoP bis spätestens 2024 vor, unterstützt so nachdrücklich frühere Forderungen des Dekans zur UB nach Einheitsprofessuren. • Die Vetsuisse bemüht sich bis 2024 konkret 2 weitere Frauen zu oPs zu befördern (Verhältnis derzeit 1:9), d.h. mindestens 30% oProfessorinnen zu realisieren. • Es wird ein Zielwert von 50 % Frauen in der Gesamtheit oP&aoP angestrebt. • Gute weibliche Kandidatinnen werden nachweislich aktiv durch Recherche, Konferenzen, Netzwerkfragen gesucht & zur Bewerbung ermutigt, u.a. Hinweis Top-Sharing. • Erinnerungskommisionen bekommen 1 KANG-Mitglied, Schulung und Dossier.	Swissak UB Talent at Stake: Changing the culture of research Situation von Professorinnen an Schweizer Uni u.a. unif Dora Declaration besonders Punkte 4.6 & 15 Führungskräfte in Führungspositionen Gender diversity is key to a robust ecosystem for research, innovation and education			0	
HF4: Beruf, Studium, Care	12	l	120% Modell für Postdocs	Nachwuchswissenschaftler*innen reduzieren phasenweise ihr Arbeitspensum unterstützt durch technischer Assistenz	Dekanat & Institutsleitungen	KANG Präsidium	x	x	x	x	• 120 %-Programm finanziert Nachwuchswissenschaftler*innen phasenweise (z.B. Kleinkinderbetreuung) für reduziertes Arbeitspensum (60-80 %) mit technischer Assistenz (40-60 %). Finanzierung durch Uni Bern. • Das Angebot ist bekannt und wird genutzt. Eine Information & Fallbeispiele werden in Mappe für neue ECR gelegt.	120% -Modell			0	Aus separater Quelle
	13	n	Elternzimmer an Vetsuisse	Elternzimmer zum zeitweisen Rückzug und für Besprechungen und Teammeeting	Dekanat / Departementsleitungen		x	x	x	x	• Analog best practice an UB und entsprechend Artikel 34 & 36 der AGVG: Raum mit Wickeltisch & mobiler Spielkiste existiert auf dem Vetsuissegelände; wird genutzt zum Milch abpumpen oder durch Alternativen (z.B. Stuhlfußel) im Zielen ohne Kinderbetreuung, u.a. • Die Lokalität ist auf dem entsprechenden AG Plan verzeichnet und von der KANG-Webseite verlinkt. • Auf den Notfallfonds der Uni Bern für aussergewöhnliche Kinderbetreuung wird im Raum und in den Mappen für neue Mitarbeitende gezielt aufmerksam gemacht.	Uni Bern findet: Verankerbar u.a. Plan und Nutzung Stillraum UB			500	Einmalig mobile Spielkiste & Wickeltisch
	14	l	Systematische Empowerment-Workshops	Workshops 1. zu fortgeschrittener Führung für Neuberufene und etablierte Führungskräfte 2. zu Karriere und Führung für ECR 3. zu mental health Prophylaxe und interkultureller Kollaboration für alle 4. für spezielle Zielgruppen: Eltern, Frauen, Internationale, first Generation	Dekanat / Departementsleitungen	KANG-Koordination	x	x	x	x	Aufbauender Strang zur Personal- und Persönlichkeitsentwicklung mit zukunftsrelevanten Kompetenzen vom Bachelor, über Master, junge Nachwuchswissenschaftler*innen bis hin zu wirtschaftlichen Zusammenhängen bis zu möglichen (Führungs-) Rollen in Lernenden Expert*innen-Organisationen und der Gesellschaft, sowie dem Ziel die Vernetzung innerhalb der Fakultät besser zu ermöglichen und durch Zusammenhalten der WorkshopteilnehmerInnen die Workshops effektiver zu gestalten. Fünf Workshops/a, mind. 1/Zielgruppe werden u.a. zur systematischen Vernetzung genutzt. Zertifikate mit ECTS für Transferable Skills. Teilnehmendenzahlen ansteigend. 1. Fortgeschrittenen-Führungsworkshops u.a. zu „MAG als Karriereentwicklungsinstrument“, „In problemsatic situations klare Worte finden“, „Scientific Integrity & Biosafety“, „Teach-the-Teacher: Cooperative Learning and How to Organise Classroom Activities into Academic and Social Learning Experiences“, „Transformational Leadership in Times of Uncertainty“, „Leading towards Sustainability“, „Leading Diverse Teams“ etc. Teilnehmendenzahlen ansteigend, andersfalls ab 2022. Nachweis von 1 ECTS/Jahr/Person um weiterhin Leitungs- & Entscheidungspositionen übernehmen zu dürfen. 2. ECR Workshops zu Karriere und Führung: „You are full of Power“, „Leading in the Global Knowledge Society“, „Resilience & Coping with Fear to Fail“, „From Individual to Organizational Learning“ – Bewältigungsstrategien für Erst-Akademiker*innen“, „Reflections-Workshop „Time-Management for Time-Experts“ Vernetzung zu selbst etablierten erfolgreichen Erfolgsnetzwerken: Schreibwerkstätten. 3. Offene Workshops zu „Burn-out-Phänomene und interkultureller Kollaboration (dt. & engl.)“. 4. Work-Family-Workshop, z.B. „The art of time - how to combine work and care“ obligations“ Austausch und Vernetzung; „Career Strategies for Women“;	Strategie Nachwuchs & Gleichstellung der Vetsuisse Best practice: Learning Teaching Nielsen: Lack of Global Leaders P. King: A Developmental Model of Intercultural Maturity A successful „teach-the-teacher“ strategy Leadership to change a culture of sexual harassment Scheme of Students Intellectual and Ethical Development Developing Global Leaders			2500/Workshop + Reisekosten für Externe	

