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 (Vizerektorat 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

Handlungs-feld	Nr.	I/n	Massnahme (fett Vorgabe UB)	Beschrieb Massnahme	Zuständig-keit	Kontakt	Umsetzung 21	22	23	24	Indikatoren (Nummerierung passend zu der in Massnahmen)	Sta-tus	Links / Dokumente	Kosten / Jahr	Bemer-kung(en)
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 geheime Abstimmungen nachweislich umgesetzt und ggf. ergänzt Prozesse sind transparent bei Planung, Besetzung, bzgl. Kompetenzkriterien, Sicherung Diversität/Repräsentation, Verweildauer (4+4 a) & Rotation (möglichst 20% Rotation /a) in Gremien, Kommissionen. Festgelegt inkl. bzgl. thematischer Entscheidungskompetenzen im Fakultätsreglement. Kommissionen mit Mitgliedern und Rotationszeiten auf interner Dekanatswebseite sichtbar. Transferable Skills ECTS-Punkte pro aktives Jahr Gremienarbeit für Nachwuchs. 2. In Entscheidungspositionen und -gremien geprüft und angepasst: Repräsentation von Departementen, Statusgruppen, Frauen, Eltern, Internationalen, First Generation. Unterrepräsentierte 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, insbesondere bei Gremienleitung. Es werden zunächst Frauen aufgefordert, 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 gegendert & mehrsprachig (z.B. Departementsreglemente). 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, theoriegeleitet konkretisiert (z.B. im Rahmen einer Retraite zu Vetsuisse Vision & Verhaltens-kodex bzw. "Lernende Organisation"), im Bewusstsein der Wichtigkeit einer Kultur psychologischer Sicherheit bei Rekrutierung, Retention einer vielfältigen Belegschaft, Exzel-lenz 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, Über-bindung unterschiedlicher Erwartungen, klare Entscheidungsfindung, Reflexion der Zusammenarbeit als regelmässige Elemente		Lateral Vetsuisse: "Die Mitarbeitenden werden von ihren Vorgesetzten und Kollegen wertgeschätzt und herausra-gende Leistungen werden anerkannt. Gegenseitiger Respekt, Vertrauen, Dialog- und Ver-antwortungsbewusstsein sowie Veränderungsbereitschaft sind Bestandteil des Alltags. Die Vetsuisse-Fakultät strebt eine positive Fehlerkultur an und ermöglicht dadurch individuelles und organisationales Lernen sowie die Optimierung von Leistungen, Kompetenzen und der Qualität. etsuisse-Verhaltenskodex: Unser Wertesystem,Ism – Mitmachen! als Bekennen und Bekräftigen einer Haltung von kooperativer, integrierender und wertschätzender Zusammenarbeit besagt, dass sich jede und jeder Vetsuisse-Mitarbeitende darüber bewusst ist, dass er oder sie auf die grundsätzliche Mitarbeit der Anderen angewiesen ist, dies prinzipiell bejaht und damit die gemeinsame Mission von Vetsuisse zum Ausdruck bringt. Das Verhältnis von Dozierenden zu Studierenden ist geprägt von Respekt und Fairness.,Ism! als fachliche und soziale Beziehung lässt sich für die Handelnden und für die von Handlungsabsichten oder Aktivitäten Betroffenen daran erkennen, ob sie die so genannte Drei-Fragen-Probe positiv beantworten können: Is it better? Ist es besser?Is it worth it? Ist es das wert?Is it fair? Ist es fair?Wenn Absichten, Aktivitäten und Interaktionen eine gemeinsame Sache besser machen, es wert sind begangen zu werden und fair durchgeführt werden, dann kann die Vetsuisse-Vision als erreicht und der Verhaltenskodex als umgesetzt angesehen werden." Talent at Stake: **Changing the culture of research** Harvesting talent: Strengthening research careers in Europe K Robinson: Humanity Flourishes on Fertile Ground Google Study - The Perfect Team Amy Edmondson: On Failure The Fearless Organisation M. Nguyen: Fear-Free Cross-Cultural Communication B. Volk: "Universitäten als Lernende Organisationen am Beispiel e-teaching" via SKF	7500	• Verbesserung Meeting-Kultur (1 Supervision/a = 2500 CHF) • Zusätzlich flexible Formate (2 Tage/a = 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			0	
	4	I	Verstetigung Koordinationsstelle	20%-Stelle ist dauerhaft gesichert	Kollegium	KANG-Koordination	x	x	x	x	1. 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. • Vetment wird regelmässig durchgeführt (s.u. 10 %). • Gleichstellungsplan Konzeptionen, Implementierung, Monitoring, Berichte, Koordiniert & informiert innerhalb der Vetsuisse und zu Uni und anderen Fakultäten			0	Aus anderen Quellen (Personalmittel, hier nur Sachmittel und Honorare)
	5	n	Monitoring	Monitoring der Zahlen auf allen Ebenen zu allen Diversitätsdimensionen	Departemente	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 Verlaufsdokumentation: Leitende Überlegungen zur Ausschreibung (insbesondere wenig definiert, offen vs hoch definiert, eingeschränkt), aktive Rekrutierungsbemühungen Frauen, eingehenden Bewerbungen, Teilnahme an Auswahlgesprächen, Kriterien Schlussauswahl.		u.a. Einstellungsvorlage C. Herzig, DIP Statistiken UB evtl. Diversity-Erfolgs-Monitoringtool für Unterricht der Uni Zentrum für Hochschullehre Dr. Markus Breyer	0	
HF2: Geschlechter-gerechte Personalauswahl	6	I	Top-Sharing	1. Ausweitung geteilte Professuren und Leitungsfunktionen 2. Tandems in Entscheidungspositionen akad. Selbstverwaltung	Dekanat, Kollegium, Ausschuss	Dekan*In	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 entfristen. 2. Geteilte Leitungsfunktionen Anzahl/a steigend bei Kommissionsleitungen, Departementsleitungen, Co-Präsidien, Co-Dekanate, Ausschuss.		Top-Sharing Uni Bern Science europe gender practical guide Lory Hough: Beyond Average	0	
	7	n	Flexibilisierung	Ausweitung der homeoffice Möglichkeiten	Vorgesetzte						Flexibilisierung der Arbeitszeiten und -orte (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 Ausnahmejahr).		Home Office Uni Bern testimony at Oxford on work-life balance Mapping organizational WLP practices and about part-time and flexible working		
	8	n	Einstellung & Beförderung Führungskräfte mit Assessment	1. Transparente Einstellungs- und Beförderungsprozesse 2. Wissenschaftlich fundierte Führungs-Assessments	Berufungskom.	Dekanat	x	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 Professur / Educator / Dozentur. 2. Assessment auf LO-Qualitäten, u.a. Integrität, Vertrauenswürdigkeit, Lernbereitschaft, Wohlwollen, Ermöglichungskultur (Umgang mit Fehlern / Intrapreneurship), interkulturelle Kollaborationsfähigkeit. Zusätzlich zur Einbindung der UB HR-Fachperson Assessment wird jeweils ein online Führungs-Assessments durchgeführt und in den Beförderungsrichtlinien mit wesentlicher Punktzahl verankert (Im Detail abzuleiten aus LO-Literatur und Vetsuisse Verhaltenskodex).		Fact sheet on org-culture research into gender bias & organisational culture survey template Online Assesment	1000	500 CHF pro e-Assessment & 2500 CHF Einarbeitung Fachperson
HF3: Förderung von Nachwuchswissen-schaftlerinnen	9	I	Nachwuchsstrategie	1. Transparenz und Verlässlichkeit Karrierewege 2. Strategie für mehr unabhängigen akademischen Nachwuchs	Kollegium Lehre-kommission	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 (Masssnahmen 7&16) sind eindeutig, publiziert und werden verlässlich angewendet. Öffentliches Karrierewegsschema. 2. Retraite o. dgl. zum Aufbau einer akademischen Nachwuchs-Pipeline hat stattgefunden. Nachwuchstrategie ist ausgearbeitet. "Protected time" für Forschung für alle Mittelbauangehörige in der Qualifikationsphase & Vereinbarkeit wird durchgehend realisiert. Frühe wissenschaftliche Eigenständigkeit wird aktiv durch Vorgesetzte unterstützt. Monitoring zeigt Vertragslaufzeiten selten unter 2 Jahren ab oberem Mittelbau (d.h. betrifft nicht 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	I	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, Entwurf Juni 2019, SKF Vetsuisse-Leitfaden zu VetMent S 30.	3000	Reisekostenzuschüsse, Verpflegung für events, 1 externer 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, Netzwerkanfragen gesucht & zur Bewerbung ermutigt, u.a. Hinweis Top-Sharing. • Ernennungskommissionen bekommen 1 KANG-Mitglied, Schulung und Dossier.		Statistik UB Talent at Stake: **Changing the culture of research** Situation von Professorinnen an Schweizer Unis u.a. S. Darr Dora Declaration besonders Punkte 4,5 & 15 Frauenquoten in Führungsetagen Gender diversity is key to a robust ecosystem for research, innovation and education	0	
HF4: Beruf, Studium, Care	12	I	120% Modell für Postdocs	Nachwuchswissenschaftler*innen reduzieren phasenweise ihr Arbeitspensum unterstützt durch technischer Assistenz	Dekanat & Insititutsleitungen	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 zum Vetsuisse	Elternzimmer zum zeitweisen Rückzug und für Besprechungen und Teammeeting	Dekanat / Departements-leitungen		x	x	x	x	• Analog best pratice an UB und entsprechend Artikel 34 &36 der ArGV3: Raum mit Wickeltisch & mobiler Spielkiste existiert auf dem Vetsuissegelände; wird genutzt zum Milch abpumpen oder durch Alleinerziehende (auch Studierende) in Zeiten ohne Kinderbetreuung, u.a.. • Die Lokalität ist auf dem entsprechenden AfG 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 fördert Vereinbarkeit u.a. Plan und Nutzung Stillzimmer UB	500	Einmalig 2000 CHF Einrichtung, mobile Spielkiste & Wickeltisch
	14	I	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 / Departements-leitungen	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 Neuberufenen und Alteingesessenen ist erkennbar mit den Zielen: Entwicklung einer (selbst-) bewussten, flexiblen eigenen Berufsidentität von der Kenntnis der Zufriedenheitsfaktoren, über wirtschaftliche Zusammenhänge 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 Zusammentreffen der Workshopteilnehmenden wesentlich zu befördern. 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 problematischen Situationen klare Worte finden", „Scientific Integrity & Biosafty", "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, andernfalls 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", Reflexions-Workshop "Time-Management for Time-Experts" Vernetzung zu selbst etablierten erfolgreichen Effizienztechniken; Schreibwerkstätten 3. Offene Workshops zu Burn-out-Prophylaxe 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";		Strategieschwerpunkt Nachhaltigkeit der UB Bern u. Zielvereinbarungen mit der Vetsuisse Bern dazu. Strategie Nachwuchs & Gleichstellung Vetsuisse, Entwurf Juni 2019, SKF vgl. u.a. Vetfuture report & action plan Best practise: 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	15000	2500/Workshop + Reisekosten für Externe

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

Handlungs-feld	Nr.	I/n	Massnahme (fett Vorgabe UB)	Beschrieb Massnahme	Zuständig-keit	Kontakt	Umsetzung 21	22	23	24	Indikatoren (Nummerierung passend zu der in Massnahmen)	Status	Links / Dokumente	Kosten / Jahr	Bemer-kung(en)
HF5: Stereotypenfreie Studienwahl	15	I	Schnittstellen Schulen	1. Schulinformation & Zukunftstag für Jungen 2. Studienwahltag der Uni Bern für Maturand*innen als „Tag der offenen Tür" 3. Betreuung Maturaarbeiten	Dekanat Lehrende Studierende	Dekanat	x	x	x	x	1. Liste von interessierten Gymnasien ist erstellt (koordiniert mit Fachschaft und BIZ). Jährlich wird Information zu Angeboten der Vetsuisse zur Berufsorientierung auch für nicht-akademische Personal versandt. Neue Lehrfilme werden auf der KANG Homepage und den Departementen verlinkt. 2. Programm für den Studienwahltag der Uni Bern für Maturand*innen an der Vetsuisse: z.B. Begrüssung durch Rollenmodelle, Lehre hören, Klinik und Labor schnuppern. 3. Es werden regemässig Maturaarbeiten betreut.		Schnuppertag UB	0	
	16	n	Lehrfilme	Lehrfilme für e-teaching, Berufsfelderkundung oder Rollenmodell-Sichtbarkeit als Lernform	Lehrkom.	KANG		x	x	x	(Master-)Studierende erstellen Filme, die genutzt werden und nach Möglichkeit sinnvoll verlinkt sind.			250	einmalig 1000 CHF
HF6: Diskriminierungs-freies Studien- und Arbeitsumfeld	17	n	Leadership Qualität	1. Führung mit Interesse, Wertschätzung, Partizipation, Vertrauen und Transparenz 2. Identifikationsmöglichkeit durch Integrität, Fürsorge-Haltung und Nachhaltigkeitsorientierung	Dekanat / Departements-leitungen/ Führungskräfte	KANG-Koordination	x	x	x	x	1. Führungskräfte und Nachwuchs wird A. Edmondsons Buch „The fearless Organisation" übergeben. Alle nehmen entsprechende Qualifizierungen wahr und schätzen sie als Unterstützung für ihre tägliche Arbeit. (Evaluation direkt nach Veranstaltungen; Evaluation 2024 zur Gesamtwirkung auf die eigene Führungskompetenz und -entlastung dadurch). Bewusstsein der Ansprüche an Führung und Interaktionskultur und Spirit von gemeinsamer Verantwortung dafür ist nachweisbar. LO-Surveys am Anfang und Ende zeigen zunehmende psychologische Sicherheit, Akzeptanz von vielfältigem Denken, Offenheit für Neues, systematische Zeiten für inhaltliche und Zusammenarbeits-Reflektionen. Team-Feedback-Instrumente werden von Führungskräften freiwillig genutzt um die eigene Führungsqualität zu überprüfen und zu verbessern. 2. Konstruktive, wertschätzende und ermutigende Gesprächs- und Arbeitskultur wird aktiv gepflegt von der Projekt- bis zur Fakultätsebene (Zäme geits!). 3. Verbleib von Mitarbeiter*innen steigt und es kommen relativ mehr Bewerbungen auf freie Stellen.		Google Study: The Perfect Team Umfragen Anfang /Ende Laufzeit (Learning Organizational Survey kostenlos) Schnelle Alternative: DoFriday Gallup-Mitarbeiterbefragung (aufwendiger) R. Nielsen: Teaching Global Leadership Gemäss Mutterschutzverordnung 822.111.52 ist der Arbeitsgeber verpflichtet eine Risikobeurteilung durchzuführen. Nach Art.17 wird diese Risikobeurteilung durch fachlich kompetente Personen (zb Arbeitsärzteinnen/- hygieniker *Innen oder andere Fachspezialisten Innen) gemacht Gemäss Mutterschutzverordnung 822.111.52 ist der Arbeitsgeber verpflichtet eine Risikobeurteilung durchzuführen.	2000	Freiwillige Nutzung Team-Feedback-Instrument https://www.dofriday.com/
	18	n	Beratung für Schwangere optimieren	Einheitliches Vorgehen früher, qualitätsvoller Arbeitssicherheits-Beratung für Schwangere	Departemente	KANG-Koordination	x	x	x	x	• Departmentspezifische Vorinformation in Einstellungsmappen (mehrsprachig). • Frühzeitige Arbeitssicherheits-Beratung für Schwangere durch Departemente als einheitliches Prozedere etabliert. • Sicherheitsbeauftragte werden durch Arbeitsmediziner*in unterstützt.			0	
HF7: Chancengleich-heit allgemeines Uniperson	19	n	Erhebung	1. Umfrage zu möglichen Gleichstellungsverbesserungen; 2. Massnahmen entsprechend Auswertung	KANG-Koordination	KANG-Koordination	X				1. (Externe) Erhebung liegt vor. 2. Massnahmen sind ggf. abgeleitet und implementiert.		Lory Hough: Beyond Average Nach Art.17 wird diese Risikobeurteilung durch fachlich kompetente Personen (zb Arbeitsärzteinnen/- hygieniker *innen oder andere Fachspezialisten Innen) gemacht	3000	
			Leadership Qualität	identisch 16	Dekanat										
			Empowerment-Workshops	identisch 13	Departemente	KANG-Koordination					• Das Führungspersonal nutzt die entsprechenden Workshops. • Das Personal entfastet sich durch geeignete Kurse z.B. zu interkultureller Zuammenarbeit.				
HF8: Kommunikation	20	I	Interesse an akademischen Karrieren wecken	1. Multipler Karrierepfade sichtbar machen 2. Forschungsförderung und –planung unterstützen 3. Unterrichten während Masterausbildung ermöglichen	Kollegium KANG / KANG-Koordination, SUV, Lehre-kommission	Studierende	x	x	x	x	1. Sichtbarkeit multipler Karrierepfade für Männer u. Frauen inkl. Work-Life-Integration Thematik für ECR: 1/2 Tag-Event/a zu Rollenmodellen & Karriereentscheidungen, Faszination Wissenschaft, Familie, Wiedereinsteigen aus allen für Veterinäre interessanten Berufsfeldern, sowie die Unterstützung der Fakultät (120% Modell, Top-Sharing etc.) und Uni mit Dual Career & International Office. Finden jährlich in Englisch mit wechselnden Rollenvorbildern statt, die im Anschluss jeweils persönlicheKurzgespräche ermöglichen. Studierende organisieren diese Tage selbst, lernen so die Themen und die Fakultät besser kennen und bekommen ECTS dafür. 2. Dritt-Jahr-Studierenden bekommen 45' Veranstaltungen zu Karriere und Verbleib im akademischen Sektor. 3. Forschungsförderung Uni Bern für ECR: 1/2 Tag-Event/a an der Vetsuisse mit Rollenmodellen zu Impact-Möglichkeiten über Forschung, Akquise u.a. Grant Office, SNF-Projekte, EU-Projekte, aber auch Promotion of Young Researchers Fund, Weiterbildungen, Publikations- & Schreibwerkstätten der UB, e-learning & teaching, Mentoring wie Comet & Vetment, Coaching, BNF, Mittelbauvereinigung Graduate Schools etc. Finden in Englisch und jährlich mit wechselnden Rollenvorbildern statt. Studierende organisieren diese Tage selbst, lernen so die Themen und die Uni besser kennen und bekommen ECTS dafür. Peers, die von solchen Programmen profitiert haben, berichten von Inhalt, Prozess, Fördererfolg der Promotion /PhD/Postdoc in den entsprechenden Fach-Vorlesungen. Forschungsplanung wird vermittelt durch Handreichung oder Seminar zu wissenschaftlichem Arbeiten mit früheren Absolvent*in, die von eigener Forschungsplanung, Hindernissen und Erfolgen beim wiss. Arbeiten berichten. 4. Anzahl lehrender Masterstudierender steigt.		Harvesting talent: Strengthening research careers in Europe vgl. Strategiepapier Nachwuchspipeline bes. Lit. zu beziehen bei SKF	1000	Reisekosten externe Referent*innen
	21	I	Vernetzung verbessern	1. Führungskräfte ermutigen ERC aktiv an Vernetzungsformaten teilzunehmen, stellen sie dafür frei und führen selber entsprechende Events durch 2. Vernetzungsformate werden breit kommuniziert	Dekanat, Führungskräfte, alle	KANG	x	x	x	x	1. Interdisziplinäre Kolloquien z.B. Science@Lunch, instituts- oder departementsübergreifende Seminare, Vetsuisse Science & BBQ, sowie flexible Kooperationsformate (Retraits, future searches, world-cafes siehe Massnahme 1) und fakultätsweite Workshops (siehe Massnahme 13) werden regelmässig angeboten und ergänzen so die bestehende Vernetzung der Zusammenarbeit in Kommissionen. 2. Links zu zentral auf Mittelbau, KANGseite und ggf. SUV-Webseite. Gelegentlich Berichte in VetsuisseNews.		Z.B. Effekt VetMent-Vernetzung, siehe auch Netzwerkrutzen Building Research Capacity and a Collaborative Global de Pierro: The branches and roots of science's family tree The Power of Networks, RSA	0	
	22	I	KANG Information	1. Intern: Kollegium, bei Einstellungen, bei Bildung von Kommissionen, VetsuisseNews, Kang-Webseite 2. Zur Uni Bern: Berichte für und Teilnahme an Koordinationstreffen	Dekanat, Institute KANG & Koordination	KANG	x	x	x	x	1. Jährlicher mündlicher Bericht an Kollegium. Institute berichten jährlich über die lokale Umsetzung des Plans an die KANG. Termine AfG Kurs "Chancengleichheit in Anstellungsverfahren" jeweils an Kollegium und Berufungskommissionen. VetNews 1-2 Artikel/Jahr zu KANG-Themen u.a. LO, Interaktionskultur und Leadership Qualität. KANG-Seite wird bei Änderungen in 3 Sprachen aktualisiert. 2. KANG Präsidentin nimmt an Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Uni Bern teil. KANG-Koordination berichtet jährlich für die Zielvereinbarungen mit der Uni Bern. KANG-Koordination nimmt an AfG-Treffen mit Gleichstellungskoordinatorinnen und Mentoringkoordinatorinnen teil.			0	
Diversität: Ethnische Herkunft (Sprache, Nationalität, Hautfarbe, Religion)	23	n	Welcome@Vetsuisse	1. Kurzvorstellung neuer, Verabschiedung ausscheidender Mitarbeitender 2. Persönliche Begrüssung für neue Mitarbeitende aller Statusgruppen 3. Willkommenspaket	Dekanat, Redaktion Vetsuisse-News	Dekanat, Redaktion VetsuisseNews	x	x	x	x	1. Kurzvorstellung neuer Mitarbeitender mit Bild per E-Mail und/oder uniintern online und/oder in jeweils nächster VetNews-Ausgabe; wertschätzende Verabschiedungen dgl.. 2. (Halb-)jährlich persönliche Begrüssung durch Dekan*in für neue Mitarbeitende aller Statusgruppen gekoppelt an Events für alle, z.B. Science@Lunch, Science & Barbecue Day oder an separatem Welcome Apéro 3. Willkommenspaket: Information zu Fakultätspolitiken u.a. Reglement, Zielvereinbarungen mit der Uni, Vision *Lernende Organisation* (und Buch dazu, vgl. Massnahme 16), Kurzinfo zu MV & KANG, aktueller Gender&Diversity Plan, Nachwuchsstrategie; Übersicht und Zusammensetzungen von Kommissionen, Karrierewegsschema; Informationen für künftige Eltern, Vereinbarkeitsflyer, Notfallsupport der Uni Bern, Departement-Informationen zu Schwangerenberatung, Informationen zu Eltern-/Ruheräumen. Alle Informationen angepasst in D, F oder E. Zudem etwas nettes z.B. Berner Mandelbärli.			250	
	24	n	Ruheraum	Zentraler Rückzugsraum für verschiedene Zwecke	Dekanat	Dekanat	x	x	x	x	Raum existiert, ist für unterschiedliche Nutzung eingerichtet (z.B. religiöse Rituale oder bei körperl. oder seelischen Beschwerden) und ist dem entsprechenden AfG Plan verzeichnet.		Vereinbarkeit Infrastruktur UB	500	Einrichtung einmalig 2000 CHF
	25	I	Extend multi-language & intercultural environment	Internationalisierung bzgl. 1. Rekrutierung, Unterstützung und Weiterbildung 2. Akademische Selbstverwaltung 3. Lehrveranstaltungen 4. Anschubgelder für Diversitäts-Projekte	Dekanat, Gremien, Führungskräfte & Lehrende	GP-Koordination & Studiengang-s-koordination	x	x	x	x	1. Aktive internationale Rekrutierung und Sprachkompetenzen bei Neuanstellungen aller Statusgruppen wird stärker gewürdigt/nachgefragt. Leitfäden in Deutsch, Englisch und Französisch sind verfügbar. Persönliche Begrüssung & mehrsprachiges welcome package mit Hinweis auf Welcome Center der Universität (vgl. Massnahme 22). Führungskräfte regen Buddy /Tandem-Betreuung in ihren Instituten an (z.B. für Begleitung zu Behörden, persönliche Beheimatung). Weiterbildungen zu Sprachen und interkultureller Kompetenz werden gefördert. 2. In der Gremienarbeit sind Wortmeldungen in Englisch oder einer anderen Landessprache möglich und wichtigste Ergebnisse auf Englisch verfügbar, wobei die deutsche Version einzig rechtskräftig ist. Vernetzungsformate finden bei Bedarf in Englisch statt (obligatorische Abfrage zu Beginn). Internationale werden aktiv ermutigt sich in Gremien und flexible Formate (vgl. 1.) einzubringen. 3. Lehrveranstaltung werden soweit möglich zusätzlich auf Französisch oder ab Master z.T. alternativ und bei Bedarf auf Englisch angeboten. 4. Gelder einsetzbar für selbstkreierte Diversitätsprojekte, Führungskräfte Diversity-Coaching oder Konfliktmediation.		Schon in der Selbstevaluation Vetsuisse wurde die Benachteiligung französisch und italienisch sprachiger Studierender thematisiert Head wheel	2000	
Körper und Psyche			Leadership Qualität	Prophylaxe: Organisationskultur entsprechend "Lernender Organisation" etablieren (identisch Massnahmen 1 & 16)									Umgang & Resourcen Graduate Survey Nature 2017		
			Ruheraum	identisch Massnahme 23									Diversity, Inclusive Leadership, and Health Outcomes		
			Weiterbildungen	identisch Massnahme 13							Workshops z.B. zu Prüfungsangst und Hinweise auf kostenloses Yale-MOOC "The Science of Well-being" werden gegeben.		Science of Well-being: On top of learning about foundations of happiness, resilience and career steering, you see a best practice regarding e-learning/-teaching, social science research practices in the USA worthwhile to know and a bright young female academic role model…		
Alter & div. Karrierewege			Leadership Qualität	identisch Massnahmen 16											
			Ruheraum	identisch Massnahme 23											
Soziale Herkunft und Stellung			Leadership Qualität	identisch Massnahmen 16											
			Karriere-Interesse wecken	identisch Massnahme 19							Mindestens ein Rollenvorbild mit 1st. Generation Hintergrund.				
sex. Orientierung & Geschlecht-identität			Leadership Qualität	identisch Massnahmen 16											
Kosten/Jahr														36000	