

Gleichstellungsplan Vetsuisse Fakultät 2015-2018

Nr.	Handlungsfeld	laufend / neu	Massnahme	Zuständig	Umsetzung	Indikator(en) qualitativ	Indikator(en) quantitativ	Finanzen
1	1	neu	Die KANG wird als permanente Kommission institutionalisiert. Im Fakultätsreglement, welches zur Zeit überarbeitet wird, werden der Auftrag und das Ziel, die Mitglieder und der Vorsitz, der Sitzungsmodus sowie die Massnahmen, welche die KANG unterstützt festgelegt. Nach Möglichkeit und Bedarf werden für die Umsetzung der einzelnen Aufgaben und Pflichten Mandatsaufträge vergeben.	Dekan / Dekanin, KANG	2015-18	KANG als permanente Kommission im neuen Fakultätsreglement verankern.	mind. 2 Sitzungen finden pro Jahr statt.	0.00
2	1	neu	Das Fakultätsreglement wird einer Prüfung aus Gleichstellungssicht unterzogen.	Dekan / Dekanin, AfG	2015	Prüfung des neuen Fakultätsreglements auf Gleichstellungsaspekte.	Einmalige Prüfung	0.00
3	1	neu	Die Departementsleiterin / der Departementsleiter prüft bei der nächsten Überarbeitung des Departementsreglements, ob die von der Universität Bern geforderten Grundsätze der Gleichstellung gewährt sind.	Dekan / Dekanin und Departementsleiterin / -leiter	bei der nächsten Überarbeitung der Departementsreglemente	Gleichstellung wird in den Departementsreglementen verankert.	Einmalige Anpassung	0.00
4	2	neu	Der Dekan /die Dekanin schafft mit Finanzierungsunterstützung der Universitätsleitung vier neue Assistenzprofessuren ohne Tenure Track.	Dekan / Dekanin	2015-18	Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler werden mittels Assistenzprofessuren in eine gute Ausgangslage für eine spätere Berufung gebracht.	Vier von der Universitätsleitung bewilligte Assistenzprofessuren.	0.00
5	2	neu	Die Präsidentinnen und Präsidenten von Berufungskommissionen stellen sicher, dass die Möglichkeit von Job-Sharing ausdrücklich in den Ausschreibungen von Professuren festgehalten werden.	Präsidentin / Präsident von Berufungskommissionen	2015-18	In den Ausschreibungen wird Job-Sharing als Möglichkeit angegeben.	Bei sämtlichen Neuausschreibungen.	0.00
6	2	neu	Die KANG macht den Mitgliedern von Berufungskommissionen bzw. an einer Kollegiumssitzung bekannt, dass die AfG den Kurs "Chancengleichheit in Anstellungsverfahren" anbietet.	KANG, Dekan / Dekanin	2015-18	Pro Berufungskommission gibt es mind. eine Person, die sensibilisiert ist für Gleichstellungsfragen.	Einmalig in Kollegiumssitzung, laufend bei Neubildung von Berufungskommissionen.	0.00
7	2	neu	Die Berufungskommissionen machen alle Kandidatinnen und Kandidaten auf die Programme der Abteilung für Gleichstellung zur Unterstützung von Familie und Karriere aufmerksam.	Präsidentin / Präsident der Berufungskommissionen	2015-18	Jede Kandidatin / jeder Kandidat wird über die Programme der Abteilung für Gleichstellung zur Unterstützung von Familie und Karriere informiert.	Bei Gesprächen mit allen Kandidatinnen und Kandidaten.	0.00
8	3	laufend	Das Mentoringprogramm VetMENT wird in der Fakultät verankert und das Budget sichergestellt, damit eine Fortführung ab 2016 möglich ist.	Dekan / Dekanin	2015-18	Mentoringprogramm wird im zweijährigen Rhythmus durchgeführt.	Teilnahmemöglichkeit für alle interessierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler.	0.00

9	3	laufend	Zur Anhebung des Frauenanteils im oberen Mittelbau werden das Mentoringprogramm und das 120 %-Programm weitergeführt.	Kollegium der Vetsuisse-Fakultät, KANG	2015-18	Mentoringprogramm und 120 %-Modell wird weitergeführt.	Der Frauenanteil im oberen Mittelbau soll bis 2018 auf 50 % angehoben werden.	36000.00 (davon 50 % von AfG)
10	3	neu	Die Departementsleiterinnen und -leiter führen Massnahmen ein, damit Mittelbauangehörige in der Qualifikationsphase die für die Forschung nötige "protected time" haben.	Departementsleiterin / -leiter	2015-18	"Protected time" für Forschung für alle Mittelbauangehörige in der Qualifikationsphase.	Der Frauenanteil im oberen Mittelbau soll bis 2018 auf 50 % angehoben werden.	0.00
11	3	neu	Die Fakultät unterstützt aktiv interessierte Studierende und Fakultätsangehörige, welche einen Auslandsaufenthalt anstreben. Die Mobilität kann im Masterstudium beginnen und wird in der Dissertations- und Residency-Phase ausgebaut.	Lehrkommission, Studienplanung, Dekanat	2015-18	Die Fakultät fördert das Sammeln von Forschungserfahrung an Universitäten im Ausland ausdrücklich.	Zunahme der Personen aus der Fakultät, die zu Forschungszwecken einen Auslandsaufenthalt machen.	0.00
12	3	neu	Der Lehrplan wird nicht mehr "verschult". Die Studierenden sollen die Möglichkeit haben, während des Masterstudiums erste Praxis- und Forschungserfahrung zu sammeln. Vom Dekanat wird die Möglichkeit für Kostenbeiträge geprüft.	Lehrkommission, Studienplanung, Dekanat	2015-18	Weniger Verschulung des Lehrplans.	Zunahme der Studierenden, die während des Masterstudiums erste Praxis- und Forschungserfahrungen sammeln.	0.00
13	3	neu	Das Studiendekanat informiert die Studierenden im dritten und fünften Jahr über die Möglichkeiten einer akademischen Karriere.	Lehrkommission, Studienplanung, Dekanat	2015-18	Sensibilisieren aller Studierenden im dritten und im fünften Jahr für eine akademische Karriere.	Zunahme der Studierenden, die sich während des Masterstudiums für eine akademische Karriere interessieren.	0.00
14	4	laufend	Das 120 %-Modell ist ein Good Practice Beispiel, welches an der Vetsuisse-Fakultät etabliert ist. Nun soll evaluiert werden, was aus den Personen geworden ist, die am 120 %-Programm teilgenommen haben. Die Resultate werden an einer Veranstaltung den Fakultätsmitgliedern präsentiert.	KANG	2015-16	Aufzeigen der Wirksamkeit von Förderprogrammen.	Zunahme der an einer akademischen Karriere interessierten Personen.	0.00
15	4	laufend	Die Fakultät unterstützt das konsequente Umsetzen von familienfreundlichen Sitzungszeiten.	Dekan / Dekanin	2015-18	Sensibilisieren aller Fakultätsmitglieder für das Thema "Vereinbarkeit von Familie und Karriere".	Zunahme von Fakultätsmitgliedern beider Geschlechter in leitenden Positionen, die Familie und Karriere vereinbaren.	0.00
16	4	neu	Die Fakultät unterstützt die Mitarbeitenden bei der Kinderbetreuung. Auf der Homepage der KANG werden Links dazu aufgeschaltet.	KANG	2015-18	Unterstützen von Mitarbeitenden bei der Vereinbarkeit von Familie und Karriere.	Zunahme von Fakultätsmitgliedern, die Familie und Karriere vereinbaren.	0.00
17	5	laufend	Die Fakultät beteiligt sich am gesamtuniversitären Zukunftstag mit einem Spezialprogramm für Jungs der 5. - 7. Klasse. Diese werden über das Studium Tiermedizin informiert.	Lehrkommission, KANG	2015-18	Information zum Studium Tiermedizin für Schüler.	Zunahme von männlichen Studierenden.	0.00
18	5	neu	Der Dekan / die Dekanin klärt in Zusammenarbeit mit der Lehrplankommission ab: Ist der Numerus Clausus nötig? Werden damit geeignete Studierenden ausgewählt?	Dekan / Dekanin und Lehrplankommission	2015-18	Selektieren von Studierenden, die nach dem Studium in der veterinärmedizinischen Praxis und Forschung tätig sind.	Zunahme von Studierenden, welche eine Tätigkeit in der (Grosstier)-Praxis und in der Forschung anstreben.	0.00

19	6	neu	Die AfG führt 2015 eine Umfrage zu Geschlechterdiskriminierung an der Universität Bern durch. Die Resultate dieser Studie werden im Kollegium der Vetsuisse-Fakultät präsentiert. Zudem informiert der Dekan, dass im Sommer 2015 die AfG einen Kurs zum Thema "Sexismus am Arbeitsplatz" anbietet.	Dekan / Dekanin, KANG, AfG	2015	Sensibilisieren aller Kollegiumsmitglieder für Thema "Sexismus"	Null Tolleranz gegenüber Sexismus.	0.00
20	6	neu	Die KANG verweist bei Fragen und Vorfällen von Diskriminierung die Betroffenen an die Ombudsstelle der Universität Bern oder die AfG. Es wird ein entsprechender Link auf der Homepage der KANG aufgeschaltet.	KANG	2015-18	Sensibilisieren aller Kollegiumsmitglieder für Themen "Gleichstellung, Diskriminierung und Sexismus".	Null Tolleranz gegenüber Sexismus und Diskriminierung.	0.00
21	7	neu	Die KANG erstellt eine Serie von Porträts von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Vetsuisse-Fakultät, welche Familie und Karriere kombinieren. Die Beispiele zeigen Möglichkeiten auf wie Familie und Karriere vereinbart werden.	KANG, Dekan / Dekanin	2016	Sensibilisieren aller Fakultätsmitglieder für das Thema "Vereinbarkeit von Familie und Karriere".	Zunahme von Fakultätsmitgliedern beider Geschlechter, die Familie und Karriere vereinbaren.	0.00
22	7	neu	Die KANG erstellt eine Website mit allen nötigen Informationen zum Thema Gleichstellung an der Vetsuisse-Fakultät und hält diese aktuell.	KANG	2015-18	Optimieren des Informationsflusses zum Thema Gleichstellung an der Vetsuisse-Fakultät.	Ausgewogenere Geschlechterverteilung auf allen Stufen.	0.00
23	7	neu	Die KANG informiert alle Fakultätsmitglieder über den Vetsuisse-Gleichstellungsplan.	KANG	2015	Sensibilisieren aller Fakultätsmitglieder für die Gleichstellungsmassnahmen an der Vetsuisse-Fakultät.	Durchführen einer Informationsveranstaltung. Ausgewogenere Geschlechterverteilung auf allen Stufen.	0.00
24	7	neu	Die KANG informiert beim Traktandum "Berichte aus den Kommissionen" in der Kollegiumssitzung über ihre Aktivitäten.	KANG	2015-18	Informieren aller Fakultätsmitglieder über die Gleichstellungsmassnahmen an der Vetsuisse-Fakultät.	Zweimal jährlich an der Kollegiumssitzung.	0.00
25	7	neu	Die KANG verfasst regelmässig Berichte zu ihren Tätigkeiten und publiziert diese in den Vetsuisse-News.	KANG	2015-18	Informieren aller Fakultätsmitglieder über die Gleichstellungsmassnahmen.	Mindestens einmal jährlich einen Bericht in den Vetsuisse News publizieren.	0.00
26	8	neu	Einsetzung Gleichstellungs-Koordinatorin (Anschubfinanzierung AFG 15'500.00)	Dekan / Dekanin	2015-16	Die Gleichstellungskordinatorin unterstützt die Fakultät und insbesondere die KANG bei der Umsetzung der Massnahmen.	Website KANG, Evaluation von 120 %-Modell, Portraits erstellen, Vetsuisse NEWS Artikel verfassen, protokollieren der KANG Sitzungen, u.a.	31'000.00 (davon 50% AfG)
							Gelder Fakultät:	33'000.00