

Aktionsplan für Chancengleichheit 2025-2028 der Vetsuisse-Fakultät der Universität Bern

Gemäss der [Strategie 2030 der Universität Bern](#) ist “Chancengleichheit, Inklusion und Gleichstellung” eines von sieben funktionalen strategischen Zielen, das auf Fakultätsebene in Form von Mehrjahresplänen umgesetzt werden soll. Der Aktionsplan für Chancengleichheit 2025-2028 (CGP 25-28) der Vetsuisse-Fakultät der Universität Bern stellt die Fortsetzung und Weiterentwicklung des [Gleichstellungsplans 2021-2024](#) dar. Die Entwicklung des CGP 25-28 basiert auf den Ergebnissen einer fakultätsweiten Online-Umfrage zur Chancengleichheit und zur Arbeits-/Studiensituation, die im Frühjahr 2024 durchgeführt wurde, sowie auf einer umfassenden SWOT-Analyse (Stärken, Schwächen, Chancen, Risiken) des vorangegangenen Plans. Diese datengestützte Auswertung sowie die Ergebnisse eines intensiven Workshops der [Kommission für Akademischen Nachwuchs und Gleichstellung \(KANG\)](#) bildeten die Grundlage für die Formulierung der konkreten Massnahmen.

Der CGP 25-28 umfasst 28 Massnahmen, die in sieben strategischen Handlungsfeldern der Universität Bern verankert sind. Diese Handlungsfelder zielen darauf ab, Chancengleichheit, Diversität und Inklusion systematisch zu fördern und gleichzeitig die strategische Nachwuchsförderung an der Vetsuisse-Fakultät zu stärken. Der Plan stellt einen wichtigen Pfeiler dar, um einzelne Ziele der [Strategie 2030 der Vetsuisse-Fakultät der Universität Bern](#) umzusetzen und deren zentrale Werte weiter zu konkretisieren.

Die Fakultätsstrategie 2030 betont zentrale Werte wie Glaubwürdigkeit, Fairness, Offenheit, Leidenschaft und Respekt, die auch für die Umsetzung von Gleichstellung und Diversität entscheidend sind. Die Förderung von Exzellenz in Forschung, Lehre und Verwaltung ist dabei eng mit der Gewährleistung der Chancengleichheit verbunden. Der CGP 25-28 hat deshalb zum Ziel, die Partizipation aller Fakultätsangehörigen zu stärken und die Vetsuisse-Fakultät als attraktive und zukunftsgerichtete Arbeitgeberin und Ausbildungsstätte weiter zu festigen.

Durch die Verzahnung mit dem QSE-Aktionsplan und der Strategie 2030 der Fakultät trägt der CGP 25-28 dazu bei, Chancengleichheit als Querschnittsthema in alle strategischen und operativen Prozesse der Fakultät zu integrieren. Für den Zeitraum 2025 – 2028 wurden auf Basis der Umfrageergebnisse und der SWOT-Analyse vier prioritäre Handlungsfelder identifiziert:

- _ **HF1: Personalauswahl und Beförderung:** Sicherstellung von Transparenz und Fairness bei der Rekrutierung und Beförderung
- _ **HF2: Förderung von Nachwuchswissenschaftler*innen:** Entwicklung von Programmen zur gezielten Unterstützung von Nachwuchsforschenden und Sicherstellung von belastbarer Karrierewege
- _ **HF6: Schaffung eines respektvollen und inklusiven Arbeits- und Studenumfelds:** Förderung einer positiven Führungskultur sowie Durchsetzung von Nulltoleranz gegenüber Diskriminierung

_ HF7: Kommunikation: Verbesserung der internen und externen Kommunikation zu den Themen Chancengleichheit und Diversität

Der vorliegende Aktionsplan ist in der tabellarischen Vorlage der [Abteilung für Chancengleichheit \(AfC\) der Universität Bern](#) dargestellt und kann auch als Excel-Datei angefordert werden. Die Massnahmen sind darin systematisch gegliedert, um eine klare Orientierung zu bieten und die Umsetzungs- und Erfolgskontrolle zu gewährleisten. Jede Massnahme wird mit den verantwortlichen Akteuren und Zeithorizonten dargestellt, um eine effiziente Umsetzung zu gewährleisten.

Der CGP 25-28 unterstreicht das Engagement der Vetsuisse-Fakultät für die Schaffung eines diskriminierungsfreien und inklusiven Arbeits- und Lernumfelds durch die Umsetzung von Best Practices zur Förderung von Gleichstellung und Vielfalt. Er bildet die Grundlage für die Positionierung der Fakultät als einen Ort der Exzellenz, Innovation und Chancengleichheit zu positionieren, an dem alle Mitglieder der Fakultätsgemeinschaft ihr volles Potenzial entfalten können.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an die Chancengleichheitskoordinatorin, [Nora Gassner](#).

Der Aktionsplan für Chancengleichheit wurde am 18. November 2024 vom Fakultätskollegium mit 23 Stimmen dafür, 3 Stimmen dagegen und 8 Enthaltungen verabschiedet.

Aktionsplan für Chancengleichheit 2025 - 2028

	Handlungsfeld	Nr.	laufend / neu	Massnahme	Indikatoren	Zuständigkeit	Kontakt	Umsetzung				Status	Kosten Massnahme (pro Jahr)	Link / Dokumente	
								25	26	27	28				
Aktionsplan Chancengleichheit	HF1: Verankerung Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern	1	laufend	Aktivitäten der KANG und ihre Beteiligung an fakultären Entscheidungsgremien institutionalisieren	<ul style="list-style-type: none"> _1 KANG-Mitglied ist nach Möglichkeit in jedem Entscheidungsgremium vertreten _KANG setzt erfolgreich Projekte um und berichtet im Kollegium _KANG verfasst über fixes Traktandum im Fakultätskollegium _Leicht bewirtschaftbares Monitoringtool ist etabliert _Kennzahlen werden jährlich erfasst _Jährlicher Kurzbericht zur Entwicklung der Diversitätskennzahlen wird dem Kollegium präsentiert. 	KANG, Dekanat	A. Oevermann; I. Adrian-Kalchhauser	x	x	x	x	●	CHF 0		
		2	laufend	Etablierung eines Diversitätsmonitorings: kontinuierliche Erfassung von Diversitätskennzahlen über alle Anstellungsgruppen und Kommissionen der Fakultät.	<ul style="list-style-type: none"> _Ein Positionspapier wird bis Mitte 2026 erarbeitet und vom Kollegium verabschiedet. _Bekannt sich die Fakultät zur Unterstützung von Top-Sharing bei Professuren, sind Voraussetzungen, Umgang und Finanzierung schriftlich festgehalten und für Berufungskommissionen zugänglich. 	KANG; Chancengleichheitskoordinat or*in; Dekanat	N. Gassner	x	x			●	CHF 0		
	HF2: Personalauswahl und Beförderungen	3	laufend	Top-Sharing: Die Fakultät erarbeitet und kommuniziert (vor den nächsten Berufungsverfahren) eine klare Positionierung zum Umgang mit Top-Sharing bei Professuren.	<ul style="list-style-type: none"> _Erhöhung des Frauenanteils auf Stufe Professur: Die Fakultät strebt an, den Frauenanteil auf der Ebene der ordentlichen Professuren bis 2028 auf 30 % zu erhöhen und in allen Professurkategorien 50 % zu erreichen. 	<ul style="list-style-type: none"> _Frauenanteil bei ordentlichen Professuren liegt Ende 2028 bei mindestens 30 % _Frauenanteil in allen Professurenkategorien liegt 2028 bei 50 % 	Kollegium; KANG; Dekan*in; Kollegium	G. Schüpbach	x	x			●	CHF 0	Flexible Arbeitszeitmodelle: Jobsharing - Vereinbarkeit
		4	laufend	Erhöhung des Frauenanteils auf Stufe Professur: Die Fakultät strebt an, den Frauenanteil auf der Ebene der ordentlichen Professuren bis 2028 auf 30 % zu erhöhen und in allen Professurkategorien 50 % zu erreichen.	<ul style="list-style-type: none"> _Jede Berufungskommission erhält beim ersten Zusammentreffen einen 30 min Input zu unbewussten Vorurteilen im Rekrutierungsprozess _Schriftliche Zusatzinformationen zu unbewussten Vorurteilen im Rekrutierungsprozess stehen allen Berufungskommissionsmitgliedern zur Verfügung 	Dekan*in; Departemente; Berufungs- & Beförderungskommission	G. Schüpbach	x	x	x		●	CHF 0		
		5	neu	Sensibilisierung von Berufungskommissionen gegenüber Gender- und Diskriminierungsbias im Rekrutierungsprozess	<ul style="list-style-type: none"> _Kriterien für Beförderungen und Berufungen sind klar kommuniziert und für alle Mitarbeitenden leicht zugänglich. _Kriterien werden eingehalten, Prozesse werden unter Einbezug der universitären Richtlinien und Unterlagen gestaltet und dokumentiert. _Zufriedenheit der Mitarbeitenden diesbezüglich steigt (Referenzwert KANG MA-Umfrage 2024) 	Chancengleichheitskoordinat*in; Abteilung für Chancengleichheit; Dekanat	N. Gassner	x	x	x		●	CHF 0		
		6	neu	Verbesserung der Transparenz in Einstellungs- und Beförderungsprozessen	<ul style="list-style-type: none"> _Ein Gespräch mit der Umleitung hat stattgefunden. _Ein Austausch mit den anderen Fakultäten hat stattgefunden. 	Beförderungskommission; KANG	C. Frey		x			●	CHF 0	Beförderungen Vetsuisse Beförderungsrichtlinien	
		7	neu (bzw. adaptiert)	Die Fakultät setzt sich bei der Universitätsleitung für die Einführung einer Einheitsprofessur ein.	<ul style="list-style-type: none"> _Es gibt einen Leitfadens, der die Karrierewege abbildet. _Es gibt eine Visualisierung, die Karrierewege nachvollziehbar abbildet, diese ist auf der Webseite veröffentlicht. _Alle Dokumente sind für alle Mitarbeitenden online zugänglich und leicht auffindbar. 	Dekan*in	G. Schüpbach		x	x		●	CHF 0		
	HF3: Förderung von Nachwuchswissenschaftler*innen	8	laufend	Die Fakultät entwickelt klare und transparente Karrierewege für alle akademischen Mitarbeiter*innen. Diese werden in Leitfäden dokumentiert und öffentlich zugänglich gemacht.	<ul style="list-style-type: none"> _Es liegt ein genauer Situationsbericht vor. _Anzahl und Art der Kettenverträge, Vertragslaufzeiten und Erneuerungsmodalitäten sind bekannt. 	Kommission "Good Practice Paper"; Beförderungskommission; Dekan*in	Leitung Arbeitsgruppe Karrierewege	x	x	x		●	CHF 0 (eventuell entstehen Kosten für die graphische Visualisierung durch externe Grafiker*innen)		
		9	neu	Eine Bestandsaufnahme der aktuellen Vertragsregelungen im unteren Mittelbau wird durchgeführt, mit besonderem Fokus auf Vertragslaufzeiten und Kettenverträge.	<ul style="list-style-type: none"> _Es wurden zwei Zyklen erfolgreich durchgeführt. _Pro Kohorte haben mindestens 10 Personen teilgenommen. _Die Evaluationen des Programms sind positiv. _Die Anzahl an klinischen Nachwuchsforscher*innen nimmt zu. 	KANG, Dekanat; Mittelbau, Sekretariate	N. Gassner		x	x		●	CHF 0		
		10	laufend	VetMENT Mentoringprogramm (Evaluation und gegebenenfalls Anpassung)	<ul style="list-style-type: none"> _Es finden mindestens 2 Veranstaltungen zu internen und externen Berufs- und Weiterbildungsmöglichkeiten pro Semester statt. _Die Veranstaltungen werden von Studierenden besucht. _Studierende geben bei Umfragen an, gut über die akademischen Berufsmöglichkeiten informiert zu sein. 	Chancengleichheitskoordinat*in	N. Gassner	x	x	x		●	CHF 0	https://www.vetsuisse.unibe.ch/ueber-uns/nachwuchsfoerderung-und-chancengleichheit/nachwuchsfoerderung/vetment/index_ger.html	
		11	neu	Interesse bei Studierenden an akademischen Karrieren wecken und die Vernetzung fördern. Projekt Studis@Lunch etablieren.	<ul style="list-style-type: none"> _Die zur Verfügung gestellten Gelder werden von den anspruchsberechtigten Gruppen genutzt _Geförderte Projekt werden auf der Webseite vorgestellt 	KANG; Studienplanung; Fachschaft;	M. de Preux	x				●	CHF 1000 / Jahr		
		12	neu	CHANGE-Förderpool wird evaluiert und bei Bedarf ausgebaut.	<ul style="list-style-type: none"> _Mindestens 20% der PostDocs nehmen an der Veranstaltung teil _Vorgesetzte unterstützen die Teilnahme ihrer Forschenden proaktiv 	KANG	N. Gassner	x	x	x		●	CHF 7500 / Jahr	https://www.vetsuisse.unibe.ch/ueber-uns/nachwuchsfoerderung-und-chancengleichheit/nachwuchsfoerderung/change-foerderpool/index_ger.html	
		13	neu	Tag der PostDocs / PhDs Etablierung eines auf Nachwuchswissenschaftler*innen ausgerichteten Vernetzungstages. Vorstellung von verschiedenen Forschungsbereichen und Schaffung von Vernetzungsmöglichkeiten	<ul style="list-style-type: none"> _Die HR-Fachpersonen führen mindestens 1 mal pro Jahr ein Vernetzungstreffen durch, woran mindestens eine Person aus jedem Departement teilnimmt. 	Mittelbau, FCRP; Forschungskommission			x	x		●	CHF 3000 / Jahr		
		14	neu	Vernetzung von HR-Fachpersonen an der Fakultät	<ul style="list-style-type: none"> _Personen des akademischen Personals mit erhöhten Betreuungspflichten haben die Möglichkeit, das Programm zu nutzen. _Die fakultären Mittel wirken ergänzend zum universitären 120% Grant (verschiedene Anspruchsgruppen) 	KANG, HR-Administration, QSE Gremium, Sekretariate	I. Adrian-Kalchhauser; A. Oevermann	x				●	CHF 500 / Jahr		
	HF4: Beruf, Studium und Care	15	laufend	120%-Modell für Postdocs wird weitergeführt und evaluiert. Bei Bedarf erfolgen Anpassungen bei den Anspruchsgruppen.	<ul style="list-style-type: none"> _Es wird mindestens ein Spezialprojekt beim Nationalen Zukunftstag eingereicht und erfolgreich durchgeführt 	KANG	N. Gassner	x	x	x		●	CHF 46'480 / Jahr	https://www.vetsuisse.unibe.ch/ueber-uns/nachwuchsfoerderung-und-chancengleichheit/nachwuchsfoerderung/120_modell/index_ger.html	
	HF5: Studienwahl und Zugang zum Studium	16	laufend	Die Fakultät beteiligt sich am Nationalen Zukunftstag mit Spezialprojekten.	<ul style="list-style-type: none"> _1-mal/Jahr wird eine Schulklasse mit einem hohen Anteil an Schüler*innen mit sozial benachteiligtem Hintergrund eingeladen _Feedback der Schüler*innen/Lehrpersonen ist gut _Gespräche mit Zulassungstellen/Universitätsleitung haben stattgefunden. _Gespräch mit Vetsuisse-Fakultät Zürich hat stattgefunden. _Vorgehensweise um Zulassungsregelungen anzupassen sind bekannt. 	KANG	N. Gassner	x	x	x		●	CHF 500 / Jahr		
		17	neu	Auslotung von Möglichkeiten zur Erhöhung der Chancengleichheit bei der Studienzulassung. (z.B.: Quote für Personen mit relevanter Berufserfahrung)	<ul style="list-style-type: none"> _Die Fakultät verfügt über eine Richtlinie zu guter Führungskultur _Prozesse und Konsequenzen bei Nichteinhaltung sind definiert und werden umgesetzt. _Mitarbeitende kennen die Richtlinie und wissen, an wen sie sich bei Problemen wenden müssen. 	Dekanat, Dekan*in	G. Schüpbach		x	x		●	CHF 0		
	HF6: Respektvolles und inklusives Studien- und Arbeitsumfeld	19	laufend (adaptiert)	Verbesserung der Führungskultur und Arbeitszufriedenheit Entwicklung eines fakultätsweit gültigen Leitfadens zu guter Führung und Festlegung von Konsequenzen bei Verstössen.	<ul style="list-style-type: none"> _Es stehen fakultäre Leitfäden zur Vorgehensweise/Umgang mit schwangeren Personen für Vorgesetzte zur Verfügung. _Informationen zu Schwangerschaft (Vorgaben/Richtlinien und Unterstützungsangebote) ist für schwangere Personen online zugänglich und leicht auffindbar. 	Arbeitsgruppe Führungsverantwortung; Dekan*in, Kollegium	G. Schüpbach	x	x	x		●	CHF 0		
		20	laufend	Verbesserung der Beratung von schwangeren Personen	<ul style="list-style-type: none"> _Es gibt eine niederschwellige Anlaufstelle an der Fakultät, an die sich Mitarbeitende bei Konflikten anonym wenden können. _Ein anonymes Fallmonitoring wird durchgeführt und mindestens 1x jährlich mit der Fakultätsleitung besprochen _Anzahl der Fälle/Thema wird einmal pro Jahr dem Kollegium mitgeteilt um die Fakultät über mögliche Konfliktbereiche zu sensibilisieren. 	Biosafety-Officers; Chancengleichheitskoordinat or*in; Arbeitsmediziner*in; Departemente	L. Hüssler	x				●	CHF 0		
		21	neu	Etablierung einer niederschweligen innerfakultären Anlaufstelle für Mitarbeitende bei Konflikten	<ul style="list-style-type: none"> _Es gibt fakultäre Informationsunterlagen zum Meldeprozess und zu den empfohlenen Schritten bei Vorfällen. _Es gibt eine niederschwellige Anlaufstelle an der Fakultät, an die sich Mitarbeitende bei Konflikten anonym wenden können. _Ein anonymes Fallmonitoring wird durchgeführt und mindestens 1x jährlich mit der Fakultätsleitung besprochen _Anzahl der Fälle/Thema wird einmal pro Jahr dem Kollegium mitgeteilt um die Fakultät über mögliche Konfliktbereiche zu sensibilisieren. 	Dekan*in, fakultäre Ombudsperson	G. Schüpbach		x	x		●	CHF 0 (Personalpunkte für niedrig Pensum notwendig)		

