



---

<sup>b</sup>  
**UNIVERSITÄT  
BERN**

Vizerektorat Qualität und  
Nachhaltige Entwicklung

**Abteilung für Chancengleichheit**

## **Schlussreporting Chancengleichheitspläne der Fakultäten und strategischen Zentren 2021-2024**

Das Schlussreporting der Chancengleichheitspläne 2021-24 soll aufzeigen, welche Massnahmen umgesetzt wurden, was damit erreicht wurde und wo sich allenfalls Verbesserungspotenzial/Lücken/Probleme gezeigt haben. Es soll primär den Fakultäten und strategischen Zentren dienen, indem es einen Reflexionsprozess im Hinblick auf die neuen Chancengleichheitspläne 2025-28 ermöglicht. Für die Universitätsleitung sind im Hinblick auf die neue Phase Priorisierung und Kontinuität wichtig. Wo in den letzten Jahren Aufbauarbeit geleistet wurde, soll daran angeknüpft werden können. Dies soll Kontinuität in der Arbeit an den Themen ermöglichen. Zudem ist es wichtig, die Wirksamkeit der gewählten Massnahmen im Blick zu halten. Die Resultate des Schlussreportings aus der Phase 2021-24 sollen entsprechend in die neuen Chancengleichheitspläne einfließen. Wirksame Massnahmen sollen weiterverfolgt werden. Bei Massnahmen, mit denen nicht die erwünschte Wirkung erzielt werden konnte, sollte eine Anpassung erfolgen oder nach zielgerichteten Massnahmen gesucht werden.

Bitte füllen Sie das vorliegende Formular wie auch das Excel-Dokument zum Finanzreporting 2023-24 aus und reichen Sie beides bis **31.8.2024** bei der Abteilung für Chancengleichheit ein.

Für Rückfragen können Sie sich an Karin Beyeler ([karin.beyeler@unibe.ch](mailto:karin.beyeler@unibe.ch)) oder Claudia Willen ([claudia.willen@unibe.ch](mailto:claudia.willen@unibe.ch)) wenden.

### **A) Reporting zu den Massnahmen nach Handlungsfeldern / Diversitätskategorien**

Bitte machen Sie im Folgenden Angaben zu allen Handlungsfeldern und allen Diversitätskategorien, zu denen Ihre Fakultät / Ihr strategisches Zentrum in der Phase 2021-24 spezifische Massnahmen verfolgt hat. Wenn es in einem Handlungsfeld keine Massnahmen gab, kann die entsprechende Tabelle gelöscht werden.

Folgen Sie bei Ihren Angaben bitte diesen Fragen:

- Welche Massnahmen wurden umgesetzt, welche Meilensteine dabei erreicht?
- Welche Erfahrungen wurden mit den Massnahmen gemacht (Erfolge, Misserfolge, Hindernisse, Erkenntnisse)?
- Welche Massnahmen sollen weitergeführt werden, welche nicht?

**Handlungsfeld 1: Verankerung Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern****Mn 1.1: Vetsuisse Vision und Verhaltenskodex realisieren – Status: teilweise realisiert***Erfolge/Fortschritte:*

\_Im Rekrutierungsprozess von fakultären Kommissionsmitgliedern wurde die Transparenz erhöht und ein Augenmerk auf das Geschlechterverhältnis gelegt. Ein Monitoring über die Kommissionszusammensetzung (Geschlechterverhältnis, Amtsdauer, Mitgliederrotationen) wird derzeit ausgearbeitet und soll planmässig ab 2025 implementiert werden.

\_Seit 2021 findet zweimal jährlich ein informellen Professorinnen-Lunch statt, um die Vernetzung zwischen Frauen in Führungspositionen zu fördern.

\_Seit 2020 gibt es den Science@lunch, eine wöchentliche Veranstaltung zum Wissensaustausch an der Vetsuisse-Fakultät.

\_Zur Sensibilisierung zum Thema Leadership hat die KANG einen freiwilligen Buchclub initialisiert. In regelmässigen Treffen werden u.a. Bücher zu guter Unternehmenskultur und Leadership besprochen.

\_2024 wurde eine fakultäre Arbeitsgruppe zur Führungsverantwortung gegründet, mit dem Ziel, fakultäre Leitlinien für gute Führung auszuarbeiten sowie klare Prozesse und Konsequenzen für Verstösse zu definieren.

\_Die Fakultäre Strategie 2030 wurde verabschiedet. Diese beinhaltet eine Vision und Werte, an denen sich die Fakultät orientiert.

*Misserfolge, Herausforderungen:*

\_Die Diversität in Kommissionen/Gremien zu erhöhen wurde nur teilweise erreicht. Gründe dafür sind u.a. das ungleiche Geschlechterverhältnis auf Ebene Professur und die grundsätzlich hohe Arbeitsbelastung.

\_Überarbeitung des Fakultätsreglement und die Festlegung von definitiven Rotationsvorgaben wurde nicht umgesetzt.

Massnahme soll in angepasster Form weitergeführt werden.

**Mn 1.2: Entscheidungskompetenz KANG stärken – Status: umgesetzt***Erfolge/Fortschritte:*

Die Kommission für Akademischen Nachwuchs und Gleichstellung (KANG) ist als ständige Kommission etabliert. In allen zentralen Gremien ist mindestens ein KANG-Mitglied vertreten.

Massnahme wird als laufende Massnahme weitergeführt.

**Mn 1.3: Förderung von Gender in Lehre und Forschung – Status: teilweise umgesetzt***Erfolge/Fortschritte:*

\_Teilmassnahme, Lernformate vielseitiger und kollaborativer gestalten, wurde mit der Umstellung auf das neue Curriculum (HS2024) weitgehend umgesetzt. Beispiele hierfür sind die Erhöhung des praktischen Unterrichts bereits auf Bachelorstufe, die Einführung des OSPE als Vorbereitung auf das Staatsexamen, praxisbezogene Wahlpflichtfächer sowie Peer-to-Peer-Lernformate in den Rotationen.

\_Die Module werden weiterhin laufend evaluiert und Verbesserungen kontinuierlich fortgeführt.

*Misserfolge, Herausforderungen:*

\_Teilmassnahme zur Beforschung der Vetsuisse-Lehre konnte wegen mangelnder Ressourcen nicht umgesetzt werden.

Da eine Umsetzung der Beforschung der Vetsuisse-Lehre in den nächsten 4 Jahren nicht realistisch erscheint, wird diese Massnahme nicht in den Chancengleichheitsplan 2025-2028 (CGP 25-28) übernommen.

**Mn 1.4: Verstetigung Koordinationsstelle – Status: umgesetzt**

*Erfolge/Fortschritte:*

Per 2023 wurde eine unbefristet 20%-Stelle für die Chancengleichheitskoordination geschaffen.

Massnahme wird wegen erfolgreicher Umsetzung gestrichen.

**Mn 1.5: Monitoring – Status: nicht umgesetzt**

*Misserfolg:*

\_Ein umfassendes Monitoringinstrument, das alle Diversitätsaspekte abdeckt, konnte nicht etabliert werden. Gründe hierfür sind unter anderem die fehlende Priorisierung, keine klare Zuständigkeit sowie unzureichende zeitliche Ressourcen für die Ausarbeitung und Bewirtschaftung.

Diese Massnahme wird im CGP 25-28 weitergeführt.

**Handlungsfeld 2: Personalauswahl und Beförderungen**

**Mn. 2.6: Etablierung von Top-Sharing – Status: weitgehend umgesetzt**

*Erfolge/Fortschritte:*

\_Ein Top-Sharing Tandem (Leitung Institut Parasitologie) wurde 2024 von der Fakultät entfristet.

\_In der Regel wird die Möglichkeit des Top-Sharing in den Ausschreibungen von Professuren ausgewiesen.

\_Ein Erfahrungsbericht und Empfehlungen für die Berufungskommission wurden von der KANG ausgearbeitet.

\_Zwei Kommissionen (KANG, LK) werden in Co-Leitung geführt.

*Herausforderung:*

\_Das Top-Sharing-Modell ist noch nicht als grundsätzliche Möglichkeit bei der Besetzung von Professuren standardisiert. Diskussionen werden jeweils neu geführt. Eine einheitliche Linie, insbesondere hinsichtlich der Finanzierung, sollte angestrebt werden.

Diese Massnahme wird im CGP 25-28 weitergeführt.

**Mn. 2.7: Flexibilisierung – Status: weitgehend umgesetzt**

*Erfolge:*

\_Die COVID-19-Pandemie hat die Flexibilisierung des Arbeitsortes beschleunigt. In den Abteilungen, in denen Homeoffice und flexible Arbeitszeitgestaltung möglich sind, können diese Optionen in der Regel von den Mitarbeitenden in Anspruch genommen werden.

Diese Massnahme wird im CGP 25-28 weitergeführt.

**Mn 2.8: Einstellung & Beförderung von Führungskräften mit Assessment – Status: nicht umgesetzt**

*Erkenntnis, Begründung:*

\_Bei Besetzungen von Professuren wird bereits ein umfassendes Assessments durchgeführt und von der Berufungskommission in ihre Entscheidung miteinbezogen. Da Berufungen bereits jetzt von

hoher Komplexität und Aufwand gekennzeichnet sind, wurde der Mehrwert eines zusätzlichen Assessments als wenig zielführend betrachtet.

Massnahme wird nicht weitergeführt.

### Handlungsfeld 3: Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

#### Mn 3.9.: Nachwuchsstrategie – Status: teilweise umgesetzt

*Erfolge/Fortschritte:*

\_ Zur Verbesserung der Transparenz von Karrierewegen wurde 2024 eine fakultäre Arbeitsgruppe gegründet. Diese hat den Auftrag, ein "Good Practice Paper" für Karrierewege zu erstellen. Im Anschluss ist eine Visualisierung der Karrierewege geplant.

\_ Auf Initiative der KANG wurden die Beförderungsrichtlinien überprüft und teilweise überarbeitet.

\_ Der Betreuungsschlüssel bei Abschlussarbeiten wurde verbessert. Seit HS 2022 müssen Dissertationen mindestens von zwei Personen betreut werden und bei Konflikten kann neutrale\*r Mediator\*in hinzugezogen werden. 2024 erfolgte eine Überarbeitung des Dissertationsleitfaden und Dissertationen müssen neu verpflichtend auf Boris Theses publiziert werden.

*Misserfolge, Herausforderungen:*

\_ Ein Monitoring über Vertragslaufzeiten des oberen Mittelbaus konnte nicht etabliert werden.

\_ Eine fakultätsweite Nachwuchsstrategie konnte nicht beschlossen werden.

Massnahme soll in angepasster Form weitergeführt werden.

#### Mn. 3.10 VetMENT Mentoring – Status: umgesetzt

*Erfolge:*

\_ Das Mentoringprogramm wurde nach einer zweijährigen Pause im Oktober 2023 erfolgreich wieder gestartet. Die aktuelle Kohorte besteht aus 13 Mentees (4 Männer und 9 Frauen).

*Erkenntnisse:*

\_ Es sollten Massnahmen gesetzt werden, um das Programm auch für Nachwuchsforschende aus den Kliniken attraktiver zu machen.

Wird als laufende Massnahme im CGP 25-28 weitergeführt.

#### Mn. 3.11: Professorinnenanteil erhöhen – Status: nicht umgesetzt

*Misserfolge, Herausforderungen:*

\_ Das Ziel von den Frauenanteil bei ordentlichen Professuren (oP) auf 30% zu erhöhen, wurde nicht erreicht. Zwar kam es in den letzten vier Jahren zu einer weiblichen Beförderungen zu oP, jedoch ebenso zur Beförderung von drei Männern, weshalb die Zielvorgabe von 30% nicht umgesetzt werden konnte. Ende 2024 liegt das Verhältnis bei 25 % Frauen und 75 % Männern.

*Erkenntnis:*

\_ Bei der Festlegung der Zielquote wurde die Verfügbarkeit von ordentlichen Professuren im Zeitraum 2021-2024 zu wenig berücksichtigt. In der Periode 2025 – 2028 sind aus finanzieller Sicht 4 Beförderungen von aoP zu oP möglich, weshalb eine Erreichung der Zielquote umsetzbar wäre.

Wird als laufende Massnahme im CGP 25-28 weitergeführt.

#### Handlungsfeld 4: Beruf, Studium und Care

##### **Mn. 4.12: 120%-Modell für Postdocs – Status: umgesetzt**

*Erfolge:*

\_Das Programm läuft erfolgreich und wird in Anspruch genommen. Fakultätsangehörige werden regelmässig über das Programm informiert. Von 2021 bis 2024 konnten fünf Personen unterstützt werden (2021 wurden aufgrund der Corona-Pandemie keine Anträge gestellt).

*Erkenntnisse:*

Das Programm überschneidet sich inhaltlich stark mit dem 120%-Modell der Universität Bern. Daher sollte evaluiert werden, ob Anpassungen am Programm sinnvoll sind. Zudem sollte die Bewerbung des Programms verstärkt werden.

Wird als laufende Massnahme im CGP 25-28 weitergeführt.

##### **Mn. 4.13: Elternzimmer Vetsuisse – Status: umgesetzt**

*Erfolge/Fortschritte:*

\_Seit 2021 verfügt die Vetsuisse-Fakultät über ein Still- und Elternzimmer, welches regelmässig frequentiert wird.

Da das Elternzimmer institutionalisiert ist, wird diese Massnahme im CGP 25-28 nicht weitergeführt.

##### **Mn 4.14: Systematische Empowerment Workshops – Status: teilweise umgesetzt**

*Erfolge/Fortschritte:*

\_2021 und im Frühjahrssemester 2022 wurden auf Initiative von Silvie Klein-Franke (ehemalige Gleichstellungskoordinatorin) verschiedene Empowerment-Workshops an der Fakultät durchgeführt. Nach ihrem Weggang wurden keine weiteren fakultätsweiten Empowerment-Workshops angeboten.

*Herausforderung/Erkenntnisse:*

\_Diese Massnahme wurde insbesondere von Silvie Klein-Franke gefördert, da sie viel Erfahrung und Eigenengagement in die Workshops investierte. Dies kann von der derzeitigen Koordinatorin nicht in gleicher Weise geleistet werden.

\_Bei der Organisation fakultätsweiter Workshops besteht zudem das Problem, dass Bedürfnisse, Zeitfenster, Ressourcen und Arbeitsalltag in den drei Departementen sehr unterschiedlich sind, was es schwierig macht, geeignete Termine zu finden, die allen zugutekommen.

Massnahme soll in angepasster Form im CGP 25-28 weitergeführt werden.

#### Handlungsfeld 5: Studienwahl und Zugang zum Studium

##### **Mn 5.15: Schnittstelle Schulen – Status: teilweise umgesetzt**

*Erfolge/Fortschritte:*

\_Die Fakultät beteiligt sich am Nationalen Zukunftstag mit Projekten, um Jugendliche für das veterinärmedizinische Studium zu begeistern.

\_2024 wurde erstmals das Projekt «Campus für Schulkinder» erfolgreich durchgeführt. In diesem Projekt werden Schulklassen aus Mittelschulen mit einem hohen Anteil an sozioökonomisch benachteiligten Schüler\*innen einen Tag an die Fakultät eingeladen. Ziel ist es, Schüler\*innen aus nichtakademischen Haushalten das Studieren generell und die Veterinärmedizin näher zu bringen.

\_ Die Studienplanung präsentiert das Studium an den Bachelorinfotagen der Universität Bern.  
\_ Professor\*innen werden regelmäßig über die Möglichkeit informiert und dazu motiviert, Maturaarbeitsthemen auf „Scnat“ auszusprechen.

*Erkenntnisse/ Misserfolge:*

\_ Umsetzung der Massnahmen wurde teilweise angepasst, da sich gezeigt hat, dass sich einige Teilmassnahmen nicht zielführend umgesetzt werden können. Beispielsweise wurde von einem Studienwahltag für Maturandinnen abgesehen, da die Studienplanung bereits an den Bachelorinfotagen der Universität Bern vertreten ist.

\_ Die Verteilung von Informationsmaterial zum Studium an alle Gymnasien konnte nicht umgesetzt werden.

Massnahme soll in angepasster Form im CGP 25-28 weitergeführt werden.

**Mn 5.16.: Lehrfilme – Status: nicht umgesetzt**

*Herausforderungen/Misserfolge:*

\_ Eine diesbezügliche Projektinitiative wurde in der Lehrkommission diskutiert, aber es konnte keine Einigung erzielt werden.

*Erkenntnisse:*

\_ Zuständigkeit und Zielgruppe der Massnahme waren zu wenig konkret. Die Studienplanung unterstützt die Idee von Kurzvideos mit Statements von Dozierenden und Praktiker\*innen, verfügt jedoch selbst nicht über die notwendigen Ressourcen für eine Umsetzung.

Massnahme soll in angepasster Form im CGP 25-28 weitergeführt werden.

**Handlungsfeld 6: Respektvolles und inklusives Studien- und Arbeitsumfeld**

**Mn 6.17: Leadership Qualität – Status: teilweise umgesetzt**

*Erfolge/Fortschritte:*

\_ Initiierung eines freiwilligen Buchclub zur Sensibilisierung zum Thema Leadership. Die regelmässigen Treffen führen zum Austausch über Führungskultur und den Dialog zwischen Fakultätsangehörigen verschiedener Hierarchiestufen.

\_ 2024 Gründung einer fakultären Arbeitsgruppe zur Führungsverantwortung. Ziel ist es, Leitlinien für gute Führung zu erarbeiten sowie klare Prozesse und Konsequenzen zu definieren, die bei Verstössen Anwendung finden.

*Erkenntnisse, Herausforderungen:*

\_ Probleme in der Führungskultur wurden lange toleriert, was zu Resignation und geringer Zuversicht auf tatsächliche Verbesserungen bei den Mitarbeitenden führte. Deshalb ist es zentral, dass der Prozess zur Verbesserung der Führungskultur transparent gestaltet und zu spürbaren Ergebnissen führt. Es ist entscheidend, dass die Massnahmen der Arbeitsgruppe nicht nur symbolisch wirken, sondern zu nachhaltigen Verbesserungen führen.

Massnahme soll im CGP 25-28 weitergeführt werden.

**Mn 6.18: Beratung für Schwangere optimieren – Status: teilweise umgesetzt**

*Erfolge, Fortschritte:*

\_ Erste Bestandsaufnahme zu bestehenden Regelungen wurde durchgeführt. Es zeigte sich, dass die Beratung und der Umgang mit schwangeren Personen in den Departementen unterschiedlich

gehandhabt werden.

\_Die Unterlagen und Erkenntnisse aus der Bestandsaufnahme wurden dem QSE-Gremium zur Ausarbeitung eines allgemeinen Dossiers übergeben, das für alle Departemente gültig ist und die Beratung sowie den Umgang mit schwangeren Personen regelt.

*Erkenntnisse:*

\_Die verzögerte Umsetzung lag u.a. an fehlender Priorisierung und nicht klar definierten Zuständigkeiten.

Wird als laufende Massnahmen in CGP 25-28 überführen.

In diesem Handlungsfeld wird im CGP 25-28 ein Schwerpunkt gesetzt und neue Massnahmen werden eingeführt.

### **Handlungsfeld 7: Chancengleichheit beim allgemeinen Universitätspersonal**

#### **Mn 7.19: Erhebung – Status: nicht umgesetzt**

*Misserfolg:*

Die geplante umfassende Erhebung der Bedürfnisse und Herausforderungen des nicht-akademischen allgemeinen Universitätspersonal wurde nicht durchgeführt.

*Alternative Umsetzung:*

Die KANG hat jedoch eine Erweiterung der Kommission um zwei Vertretungspersonen aus dem technischen Personal erreicht. Ziel ist es, den verschiedenen Bereichen des technischen Personal eine Mitsprache zu ermöglichen und dadurch auch Informationen zu Herausforderungen und Bedürfnissen dieser Gruppen erhalten. Derzeit läuft die Suche nach Kandidat\*innen.

Da dieses Handlungsfeld kein Teil des CGP 25-28 sein wird, wird diese Massnahme nicht weitergeführt. Die Anliegen des allgemeinen Universitätspersonals werden jedoch in den anderen Handlungsfeldern berücksichtigt.

### **Handlungsfeld 8: Kommunikation**

#### **Mn 8.20: Interesse an akademischen Karrieren wecken – Status: Umsetzung läuft**

*Erfolge/Fortschritte:*

\_Seit 2024 arbeitet eine fakultäre Arbeitsgruppe an einem „Good Practice Paper“ für Karrierewege an der Fakultät.

\_Im HS 2024 startet die Initiative Studis@Lunch, eine freiwillige Veranstaltungsreihe für Studierende. Geplant sind Kurzvorträge in der Mittagspause, in denen die diversen Berufsmöglichkeiten mit einem veterinärmedizinischen Abschluss vorgestellt werden. Akademische Karrieren werden dabei besonders hervorgehoben.

\_Im neuen Curriculum wurde das Informationsangebot über Berufsmöglichkeiten deutlich erweitert. Ab dem dritten Studienjahr gibt es verpflichtende Berufskundevorlesungen und Berufskundeexkursionen.

\_Zur Förderung der klinischen Forschung wurde 2021 die fakultäre klinische Forschungsplattform (FKFP) gegründet. Diese fördert klinische Forschung im Rahmen der verfügbaren Ressourcen, insbesondere zur Unterstützung von Karrieren in klinischen Disziplinen, in denen es an akademischem

Nachwuchs mangelt. Ziel ist es, vielversprechende junge Kliniker\*innen im Rahmen ihrer Promotion oder Habilitation zu unterstützen.

\_Das VetMENT Mentoringprogramm wurde wieder aufgenommen (Details siehe Mn 3.10).

*Misserfolge/Erkenntnisse:*

\_Ein eigener Informationstag für Nachwuchsforschende konnte bislang nicht etabliert werden.

Wird als laufende Massnahmen in CGP 25-28 überführen.

**Mn 8.21: Vernetzung verbessern – Status: umgesetzt**

*Erfolge/Fortschritte:*

\_In den letzten 4 Jahren wurden verschiedene Vernetzungsangebote an der Fakultät etabliert:

- Science@Lunch: Wissenschaftliche Kurzvorträge + Diskussion aus verschiedenen Abteilungen (im Semesters 1x pro Woche)
- Instituts- oder departementsübergreifende Seminare
- Vetsuisse Science & BBQ (1x pro Jahr)
- Professorinnen-Lunch
- KANG-Buchclub
- CHANGE-Förderpool: 2024 von der KANG initiiert, um PhDs und Postdocs zu motivieren, Netzwerkevents zu organisieren. Der Förderpool ist mit CHF 7500 pro Jahr dotiert.

Wird als laufende Massnahmen in CGP 25-28 überführt.

**Mn 8.22: KANG Information – Status: umgesetzt**

*Erfolge/Fortschritte:*

\_Die Webseite der KANG wurde überarbeitet und inhaltlich erweitert. Bis Ende 2024 erfolgt die Übersetzung in Englisch und Französisch.

\_KANG verfügt über fixes Traktandum in jeder Kollegiumssitzung. Zudem ist in allen strategischen Gremien mindestens ein Mitglied der KANG vertreten.

\_Die KANG nutzt die Vetsuisse-Zeitschrift *VetsuisseNEWS*, um über verschiedene Themen zu informieren und zu sensibilisieren. Seit 2023 wurden drei Artikel veröffentlicht.

\_Die Chancengleichheitskoordinatorin nimmt regelmässig an den Vernetzungstreffen der AfC teil und steht im kontinuierlichen Austausch mit der AfC.

\_Die Koordinatorin bringt die Fortschritte/Rückschritte des Aktionsplans für Chancengleichheit über Ihre Funktion als WiMAQ QSE-Research in das QSE-Gremium ein und sorgt dafür, dass CGP-Anliegen auch im Aktionsplan verankert sind.

*Erkenntnisse:*

\_Eine Umfrage unter den Fakultätsangehörigen hat gezeigt, dass im Bereich Diskriminierung und sexuelle Belästigung ein Sensibilisierungsbedarf besteht. Dies wird in den neuen CGP 25-28 aufgenommen.

Wird als laufende Massnahmen in CGP 25-28 überführt.

**Diversität: Ethnische Herkunft (Sprache, Nationalität, Hautfarbe, Migrationserfahrung, Religion)**

**Mn 9.23: Welcome@Vetsuisse – Status: teilweise umgesetzt**

*Erfolge/Fortschritte:*

\_Die KANG hat auf Grundlage von Gesprächen mit neuen Mitarbeitenden eine Checkliste zur Verbesserung des Onboardings von Personen ab Ebene Professur entwickelt. Diese Checkliste wird derzeit vom QSE-Gremium überarbeitet und soll zukünftig zur Standardisierung des Onboarding-Prozesses beitragen.

\_2023 veröffentlichte die Studienplanung eine Informationsbroschüre für neue Dozierende.

*Misserfolge/ Herausforderungen:*

\_Ein zweimal jährlich stattfindende Begrüssungsveranstaltung für neue Mitarbeitende konnte aus Ressourcenknappheit nicht realisiert werden. Es bestehen bereits Pläne zur Umsetzung dieser Veranstaltung in den kommenden Jahren.

Wird als laufende Massnahmen in CGP 25-28 überführt.

**Mn 9.24: Ruheraum – Status: umgesetzt**

*Erfolge/Fortschritte:*

\_Das seit 2021 etablierte Still- und Elternzimmer kann auch als Gebets- oder Ruheraum genutzt werden.

Wegen erfolgreicher Umsetzung wird die Massnahme nicht in den CGP 25-28 überführt.

**Mn 9.25: Extend multi-language & intercultural environment – Status: teilweise umgesetzt**

*Erfolge/Fortschritte:*

\_In Gremien der akademischen Selbstverwaltung können Wortmeldungen entweder auf Deutsch, Englisch oder Französisch eingebracht werden. Je nach Bedarf der Teilnehmenden, werden Sitzungen teilweise auf Englisch durchgeführt (z.B. in der Forschungskommission, im Steering Board FKFP).

*Misserfolge/Herausforderungen/Erkenntnisse:*

\_Einige wichtige Dokumente (Reglemente, Leitfäden etc.) stehen noch nicht in mehreren Sprachen zur Verfügung. An den notwendigen Übersetzungen wird gearbeitet.

\_Lehrveranstaltungen zusätzlich in französischer Sprache anzubieten (So wie im GP 21-24 verankert) ist aus ressourcentechnischen Gründen nicht umsetzbar. Es wird an einem Projekt gearbeitet, um Studierende mit Muttersprache Französisch besser zu unterstützen.

\_Der Umgang mit verschiedenen Sprachen variiert stark je nach Berufsstand und Schwerpunkt (Forschung, Lehre, klinischer Bereich). Hier besteht Bedarf an einer grundlegenden Diskussion in den Entscheidungsgremien, wie zukünftig vorgegangen werden soll.

Massnahme wird in angepasster Form im CGP 25-28 weitergeführt.

**Diversität: Sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität**

In diesem Handlungsfeld wurde bislang keine Massnahme verankert.

Die Fakultät solidarisiert sich jedoch am IDAHOBIT-Day und hisst seit 2023 am 17.Mai die Regenbogenfahne und es werden Informationen bereitgestellt.

**B) Kurze Bilanz zum gesamten Chancengleichheitsplan 2021-24: SWOT-Analyse**

Bitte reflektieren Sie die gemachten Fortschritte in der Chancengleichheitsarbeit in den Jahren 2021-24 und überlegen Sie, welche Chancen und Risiken sich daraus für den Folge-Chancengleichheitsplan 2025-28 ergeben. Diese Analyse kann als Grundlage für die Erarbeitung des neuen Plans genutzt werden.

Stärken (Strengths)	Schwächen (Weaknesses)
<p><b>_Wissenschaftliche Fundierung:</b> Der Aktionsplan GP 21-24 basiert auf soliden wissenschaftlichen Erkenntnissen zur Förderung der Gleichstellung und Organisationsentwicklung.</p> <p><b>_Umfassender Ansatz:</b> Der GP 21-24 enthält Massnahmen für alle relevanten Handlungsfelder, die in enger Beziehung zueinanderstehen und dem übergeordneten Ziel folgen, die Fakultät zu einer „lernenden Organisation“ weiterzuentwickeln.</p> <p><b>_Partizipativer Prozess:</b> Die Erarbeitung des Aktionsplans erfolgte 2020 durch einen partizipativen Prozess, der verschiedene Akteure einbezog.</p> <p><b>_Initiierung wichtiger Entwicklungsprozesse:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Auseinandersetzung mit der Führungskultur und dem Geschlechterverhältnis, einschliesslich der Schaffung von Bewusstsein und Verbesserung der Transparenz in der akademischen Selbstverwaltung.</li> <li>- Anstoss zur Standardisierung von Prozessen, wie z. B. Ausschreibungen für Professuren und Aufrufe zu Kandidaturen für Gremien.</li> <li>- Institutionalisierung der Kommission für Gleichstellung und der Koordinationsstelle.</li> <li>- Etablierung eines Eltern- und Stillraums.</li> </ul>	<p><b>_Überambitionierter Zeitrahmen:</b> Obwohl der Aktionsplan für vier Jahre ausgelegt ist, wurde er insgeheim für 10-15 Jahre konzipiert, ohne eine klare Zeitplanung oder Priorisierung. Dies führte zu Überforderung und operationalen Schwierigkeiten.</p> <p><b>_Geringe Leserfreundlichkeit:</b> Obwohl der GP 21-24 mit breiter Zustimmung vom Kollegium angenommen wurde, besteht die begründete Annahme, dass das Dokument aufgrund seiner Unübersichtlichkeit nur oberflächlich gelesen wurde. In einigen Fällen wurde die Zustimmung während der Laufzeit wieder zurückgenommen.</p> <p><b>_Mangelnde Berücksichtigung spezifischer Strukturen:</b> Die schweizspezifischen Strukturen der Universität/Fakultät wurden in den Massnahmen teilweise unzureichend berücksichtigt, insbesondere im Hinblick auf das Ziel, die Fakultät nach angloamerikanischem Vorbild zu einer lernenden Organisation zu entwickeln.</p> <p><b>_Unklare Formulierungen:</b> Die Massnahmen sind teilweise vage formuliert und nur unzureichend mit messbaren Indikatoren versehen. In einigen Fällen wurden Indikatoren eher als Ziele, denn als klare Messgrössen formuliert.</p> <p><b>_Fehlende Einbindung relevanter Akteure:</b> Zuständigkeiten wurden teilweise festgelegt, ohne die betroffenen Stellen direkt einzubeziehen, was die Umsetzung erschwerte.</p>
Chancen (Opportunities)	Risiken (Threats)
<p><b>_Fortführung und Abschluss begonnener Prozesse:</b> Der GP 21-24 hat einige Prozesse angestossen, die im Folgeplan CGP 25-28 weitergeführt und abgeschlossen werden können.</p> <p><b>_Nachhaltiger Veränderungsprozess:</b> Es besteht die Möglichkeit, einen kontinuierlichen und nachhaltigen Veränderungsprozess zu schaffen, der langfristig zu mehr Chancengleichheit führt.</p> <p><b>_Gestärkte Institutionen:</b> Da die KANG als Gremium etabliert ist, werden ihre Inputs ernst genommen und haben Einfluss.</p>	<p><b>_Ressourcenmangel:</b> Es besteht das Risiko, dass die notwendigen personellen Ressourcen fehlen, um die Veränderungen nachhaltig zu implementieren.</p> <p><b>_Langsame Fortschritte:</b> Die Veränderungsprozesse verlaufen nur langsam, was zu Frustration und Resignation bei den Fakultätsangehörigen führen kann.</p> <p><b>_Pessimistische Stimmung:</b> Die Stimmung an der Fakultät ist teilweise bereits pessimistisch, wodurch neue Veränderungsinitiativen teilweise von vornherein als wirkungslos oder „Symbolpolitik“ abgetan werden.</p> <p><b>_Widerstand gegenüber Veränderungen/ Blockadehaltung:</b> Es gibt begrenzten Veränderungswillen und Blockadehaltungen bei Personen, die von den bestehenden</p>

<p><b>_Neubesetzungen als Chance:</b> Anstehende Pensionierungen und damit verbundene Neubesetzungen bieten die Gelegenheit, Veränderungen schneller voranzutreiben.</p>	<p>Strukturen profitieren. Zusätzlich könnte es auch zu aktivem Widerstand kommen, insbesondere wenn die Veränderungen als Bedrohung für etablierte Machtstrukturen oder Traditionen wahrgenommen werden.</p>
<p><b>_Verstärkter Fokus auf Diversität:</b> Die Erweiterung des Plans um einen verstärkten Fokus auf andere Diversitätsaspekte (z.B. ethnische Herkunft, soziale Herkunft, Alter) könnte das Engagement für Chancengleichheit weiter erhöhen.</p>	<p><b>_Externe Einflüsse:</b> Politische oder gesellschaftliche Entwicklungen ausserhalb der Universität könnten den Fortschritt des Plans behindern, z.B. durch Kürzungen der fakultären Ressourcen durch den Kanton.</p>

### Erkenntnisse für den Aktionsplan Chancengleichheit 2025 - 2028

Der Gleichstellungsplan 2021 – 2024 hat wertvolle Erkenntnisse für die zukünftige Planung und Umsetzung geliefert. Auf Basis der bisherigen Erfahrungen lassen sich die folgenden Learnings formulieren, die für den Aktionsplan Chancengleichheit 2025 – 2028 berücksichtigt werden:

**\_Fokussierung auf wenige, klar definierte Massnahmen:** Es hat sich gezeigt, dass eine Fokussierung auf wenige, klar definierte Massnahmen effektiver ist als eine Überfrachtung mit vielen Aufgaben. Dies wird für den neuen Plan im Vordergrund stehen.

**\_Verwendung von messbaren Indikatoren:** Um die Zielerreichung objektiv zu beurteilen, sind messbare Indikatoren wichtig. Diese Indikatoren sollten idealerweise automatisch erfasst werden können, um den zusätzlichen Aufwand für die Datenerhebung zu minimieren.

**\_Priorisierung, klare Terminierung und die Verwendung von SMART-Zielen bei den Massnahmen.**

**\_Klare interne Arbeitsaufteilung und Verantwortlichkeiten in der KANG sollen helfen die Umsetzung der geplanten Massnahmen zu gewährleisten. Geschäfte werden spezifischen Kommissionsmitgliedern zugeordnet und diese Mitglieder berichten regelmässig über den Stand der Umsetzung.**