



swissuniversities
Effingerstrasse 15, Postfach
3001 Bern
www.swissuniversities.ch

Programm Chancengleichheit und Hochschulentwicklung 2017-2020, P-7

Eingabe : Aktionsplan Chancengleichheit

Einzureichen als Papierdokument und in elektronischer Form **bis 7. Oktober 2016** an folgende Adressen:

<u>Post</u>	swissuniversities Programm Chancengleichheit P-7 Effingerstrasse 15, Postfach 3001 Bern
<u>E-Mail</u>	catherine.vesy@swissuniversities.ch und gabriela.obexer@swissuniversities.ch

Nummer des Projektes (bitte leer lassen)

Titel

Aktionsplan Chancengleichheit. Chancengleichheit und Hochschulentwicklung 2017-2020

Verantwortliche und beitragsberechtigte Hochschule

Universität Basel

Allfällige ProjektpartnerInnen a) Hochschulen

-

b) weitere PartnerInnen

vgl. Umsetzungsplan

AntragstellerIn 1 (Strategische Leitung)

Vorname, Name, Akademischer Grad	Constable, Edwin Charles, Prof. Dr.
Funktion	Vizerektor Forschung
Institution	Universität Basel
Adresse	Petersgraben 46, Postfach 2148
PLZ, Ort	4001 Basel
Telefon	061 207 10 01
E-Mail	Edwin.Constable@unibas.ch

AntragstellerIn 2 (operative Leitung)

Vorname, Name, Akademischer Grad	Kälin, Nicole, lic. phil.
Funktion	Leiterin Chancengleichheit
Institution	Universität Basel
Adresse	Steinengraben 5, Postfach 2148
PLZ, Ort	4001 Basel
Telefon	061 207 12 46
E-Mail	Nicole.Kaelin@unibas.ch

Zusammenfassung

Verfassen Sie eine allgemein verständliche Zusammenfassung mit den Schwerpunkten Ihres Aktionsplanes von max. 1 S. A4 mit den wichtigsten Eckdaten auf a) Deutsch und b) Französisch. Diese Zusammenfassung wird der Öffentlichkeit zugänglich gemacht.

Zeitplan

Erstellen Sie einen ungefähren Zeitplan und terminieren Sie, wenn vorhanden, die definierten Meilensteine.

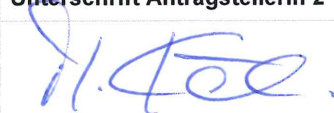
Start (Tag, Monat, Jahr)	Ende (Tag, Monat, Jahr)	Dauer
01.01.2017	31.12.2020	48 Monaten

Beilagen

- ☒ Finanzplan ☒ Unterstützungsbrief des Rektorats
☒ Aktionsplan Chancengleichheit. Chancengleichheit und Hochschulentwicklung 2017-2020

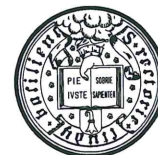
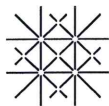
Bemerkungen

keine

Datum	Unterschrift AntragstellerIn 1	Unterschrift AntragstellerIn 2
28.09.2016		

Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an Frau Dr. Gabriela Obexer-Ruff, Koordinatorin des Programms Chancengleichheit oder an die Sachbearbeiterin, Frau Catherine Vésy:

Telefon: 031 / 335 07 55 oder 031 / 335 07 67
 E-Mail: gabriela.obexer@swissuniversities.ch, catherine.vesy@swissuniversities.ch



Universität Basel, Rektorat, Postfach 2148, 4001 Basel

Frau
Prof. Dr. Pascale Marro
swissuniversities
Delegation Diversity
Effingerstrasse 15, Postfach
3001 Bern

Basel, 28.9.2016

Projektgebundene Beiträge 2017-2020 swissuniversities / Programm 7 *Chancengleichheit und Hochschulentwicklung*: Aktionsplan und Finanzierungsantrag der Universität Basel

Sehr geehrte Frau Prof. Marro

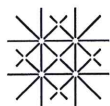
Die Universität Basel freut sich sehr, Ihnen hiermit den Finanzierungsantrag der projektgebundenen Beiträge des Programms 7 *Chancengleichheit und Hochschulentwicklung* zukommen zu lassen.

Als zuständige Einheit im Vizerektorat Forschung hat das Ressort Chancengleichheit in Abstimmung mit relevanten universitären Einheiten den vorliegenden Antrag für die Eingabe im Programm *Chancengleichheit und Hochschulentwicklung* 2017-2020 erarbeitet. Ziel höchster Priorität wird bei der Umsetzung des vorliegenden Aktionsplans sein, laufende Massnahmen weiterzuentwickeln, zu ergänzen und zu institutionalisieren. Dazu gehört auch die Verankerung des Aktionsplans als Instrument nachhaltigen Handelns.

Vorbehaltlich der endgültigen Vereinbarungen für die Leistungsperiode 2018-2021 der Trägerkantone, wird die Universität Basel den bewilligten Aktionsplan im gleichen Umfang wie von swissuniversities entschieden unterstützen. Die Hälfte dieser Matching Funds wird durch die Universität in Form von *real money* der im 2017 laufenden Programme finanziert; die zweite Hälfte wird in Form von *virtual money* durch ein Drittel der strukturellen Personalmittel Chancengleichheit eingebracht.

Die projektgebundenen Beiträge sind eine wichtige Unterstützung der universitären Gleichstellungsarbeit im Sinne zeitgemässer Hochschulentwicklung und ergänzen die bestehenden Aufwendungen der Universität Basel in wertvoller Weise.

Seite 1/2



Universität
Basel

Die Rektorin



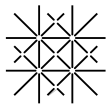
Ich danke Ihnen und swissuniversities für Ihre geschätzte Arbeit und der Delegation Diversity für Ihre wohlwollende Prüfung unseres Antrages.

Mit freundlichen Grüßen

Prof. Dr. Dr. h.c. Andrea Schenker-Wicki
Rektorin

Beilagen:

Antragsformular Dok. 28/16
Finanzplan Dok. 29/16
Aktionsplan Universität Basel



Zusammenfassung Aktionsplan Chancengleichheit Universität Basel 2017-2020

Ziel der Chancengleichheit ist es, die Universität Basel durchgängig diskriminierungsfrei, gleichstellungsorientiert und familienfreundlich zu gestalten sowie Frauenanteile auf den höheren Qualifikationsstufen merklich zu steigern. Durch eine gleichstellungsorientierte und diversitygerechte Karriereförderung, entsprechende Rahmenbedingungen sowie eine fortschrittliche Organisationskultur kann das vorhandene Talentpotenzial ausgeschöpft und die Attraktivität von Basel als Hochschulstandort gesteigert werden.

Der vorliegende Aktionsplan basiert auf dem Gleichstellungsplan der Universität Basel (2013-2021) und skizziert die Ausrichtung der universitären Chancengleichheit bis 2020. Gemäss einer nachhaltigen Chancengleichheitsstrategie knüpft er an den vorhergehenden Aktionsplan (2013-2016) an; zum einen, indem er dort etablierte Angebote weiterführt und optimiert, zum anderen, indem er neue Massnahmen aufgleist. Der Aktionsplan gliedert sich in fünf Schwerpunkte:

- Organisationsentwicklung
- Laufbahnförderung
- Erhöhung Frauenanteil in Führungspositionen
- Familienfreundliche Universität
- Diversity

Er beinhaltet sowohl konkrete Massnahmen als auch strategische Schritte und nimmt Kooperationen mit den verschiedenen Akteurinnen und Akteuren auf, um das gegebene Innovationspotential gezielt zu nutzen.

Im Bereich Organisationsentwicklung gilt es, Chancengleichheit in Strukturen, operativen Prozessen und strategischen Dokumenten aufzugreifen und damit in Forschung, Lehre und Hochschulmanagement zu verankern. Neben dem Ausbau von Gleichstellungsconsulting und -monitoring als professionelle Instrumente der Hochschulentwicklung, wird Chancengleichheit als Dimension in allgemeine Fortbildungsangebote integriert.

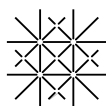
Die Laufbahnförderung fokussiert auf die Übergänge zwischen den akademischen Karrierestufen vom Studium bis zur Professur. Bestehende Karriereprogramme wie antelope oder Förderlinien wie stay on track werden bedarfsorientiert an aktuelle Entwicklungen angepasst. Neue Konzepte wie beispielsweise die Notfall-Toolbox oder get on track ergänzen bestehende Programme, erschliessen neue Zielgruppen und ermöglichen eine flexible und individuelle Förderung.

Um den Frauenanteil in Führungspositionen weiter zu erhöhen, bedarf es einer Verbesserung der Rahmenbedingungen für Wissenschaftlerinnen. Dafür sind einerseits Prozesse wie Berufungsverfahren im Sinne der Gleichstellung zu optimieren. Andererseits müssen exzellente Frauen an der Universität Basel gehalten werden, was nur durch eine Attraktivitätssteigerung des Arbeitsumfeldes, z.B. durch spezielle Angebote für Professorinnen, aber auch durch familienfreundliche Arbeitsbedingungen erreicht werden kann.

Dies belegt auch die Umfrage «Familienfreundliche Universität» aus dem Jahr 2015, die den Handlungsbedarf an verschiedenen Stellen aufzeigt. Ihre Ergebnisse fliessen in mehrere Projekte wie die Erweiterung um die Themen Angehörigenpflege oder familienfreundliche Bauplanung ein. Diese sollen ab 2017 realisiert werden und damit eine Kultur der Familienfreundlichkeit vorantreiben.

Exzellente Wissenschaft benötigt Diversität. Mit der Erweiterung um den Schwerpunkt Diversity wird ein universitärer Innovations-Prozess initiiert, bei dem in einem ersten Schritt eine nachhaltige Diversity-Policy entwickelt wird. Diese zielt darauf ab, im Sinne eines offenen Wissenschaftssystems Diversity zu definieren und ihm zugehörige Standards zuzuordnen.

Mit der Umsetzung des vorliegenden Aktionsplans möchte die Universität Basel den eingeleiteten Kulturwandel konkretisieren und ihre Zukunftsfähigkeit weiterhin sicherstellen.



Résumé du plan d'action Egalité des chances 2017-2020 de l'Université de Bâle

L'égalité des chances a pour objectif de façonner l'Université de Bâle comme une institution entièrement non discriminatoire, axée sur l'égalité et favorable à la famille, et d'augmenter significativement la proportion de femmes aux niveaux de qualification supérieurs. Une politique de promotion de carrière axée sur l'égalité et la diversité, associée à des conditions-cadres appropriées et à une culture organisationnelle moderne, permettra de mieux exploiter le vivier de talents et d'accroître l'attractivité de Bâle en tant que site universitaire.

Le présent plan d'action repose sur le plan d'égalité de l'Université de Bâle (2013-2021) et esquisse les contours de l'égalité des chances universitaires jusqu'à 2020. Dans une perspective d'égalité des chances durable, il s'inspire du plan d'action précédent (2013-2016); d'une part par la poursuite et l'amélioration des offres qui y étaient ancrées, et d'autre part en initiant de nouvelles mesures. Le plan d'action contient cinq axes prioritaires:

- Développement organisationnel
- Promotion de carrière
- Augmentation de la proportion de femmes dans des fonctions dirigeantes
- Université favorable à la famille
- Diversité

Il comprend aussi bien des mesures concrètes que des démarches stratégiques et aborde les collaborations à mettre en place avec les différentes parties prenantes pour une utilisation ciblée du potentiel d'innovation existant.

Dans le domaine du développement organisationnel, l'égalité des chances doit être reprise au niveau des structures, des processus opérationnels et des documents stratégiques pour assurer son inclusion dans la recherche, l'enseignement et la gestion universitaire. Outre le développement de la consultance et du monitoring en matière d'égalité en tant qu'outils professionnels de développement des hautes écoles, l'égalité des chances est une dimension qui doit faire partie intégrante des offres de formation continue générale.

La promotion de carrière se concentre sur les transitions entre les différents échelons de carrière académique, des études au professorat. Les programmes de carrière existants, comme «antelope», ou les initiatives d'encouragement comme «stay on track», seront adaptés aux évolutions récentes pour répondre aux besoins. De nouveaux concepts, à l'instar de la «boîte à outils en cas d'urgence» ou de «get on track», apportent un complément aux programmes existants, permettent d'atteindre de nouveaux groupes cibles et de proposer un soutien flexible et personnalisé.

Une amélioration des conditions-cadres pour les chercheuses est indispensable pour continuer à augmenter la proportion de femmes dans des fonctions dirigeantes. D'une part, les processus tels que les procédures de recours doivent être optimisés dans une dynamique d'égalité des chances. D'autre part, l'Université de Bâle doit parvenir à fidéliser les femmes de talent, ce qui ne sera possible qu'en améliorant l'attractivité de l'environnement de travail, par ex. par des offres spéciales destinées aux professeures, mais aussi par des conditions de travail favorables à la vie de famille.

Le sondage «Université favorable à la famille» conduit en 2015 met en lumière la nécessité d'agir sur ces différents points. Les résultats de cette enquête sont utilisés dans plusieurs projets, comme l'inclusion des problématiques inhérentes aux proches-aidants ou encore à une planification immobilière en faveur des familles. Ces projets doivent être concrétisés en 2017, jouant ainsi un rôle moteur pour créer une culture favorable à la famille.

Pour atteindre l'excellence, la science a besoin de diversité. En ajoutant un axe prioritaire consacré à ce sujet, un processus universitaire d'innovation est lancé, qui visera dans un premier temps à développer une politique de diversité durable. Celle-ci a pour but de définir la diversité dans un esprit de système scientifique ouvert et de lui associer des normes.

Par la mise en œuvre du présent plan d'action, l'Université de Bâle entend concrétiser le changement culturel initié et assurer ainsi son avenir.



Universität
Basel

Aktionsplan Chancengleichheit.

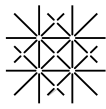
Chancengleichheit und Hochschulentwicklung 2017-2020

Projekteingabe bei swissuniversities im Rahmen der projektgebundenen Beiträge
P-7 Chancengleichheit und Hochschulentwicklung 2017-2020

genehmigt durch das Rektorat am 20. September 2016

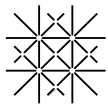
Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis.....	1
Ausgangslage	2
Selbstverständnis.....	2
Standortbestimmung 2013-2016	2
Ausblick 2017-2020	3
Ist-Soll-Analyse.....	5
Einleitung	5
1. Organisationsentwicklung	6
2. Laufbahnförderung.....	8
3. Erhöhung Frauenanteil in Führungspositionen.....	10
4. Familienfreundliche Universität.....	12
5. Diversity	14
Umsetzungsplan	15
Anhang 1: Fakultäre Gleichstellungspläne.....	18
Anhang 2: Daten wissenschaftliches Personal 2014-2016	26



Abkürzungsverzeichnis

AAQ	Schweizerische Agentur für Akkreditierung und Qualitätssicherung
BHTS	Bauten, Haustechnik Sicherheit
CREST	Competence Center for Research in Energy, Society and Transition
Dep	Departemente
Fak	Fakultäten
FHNW	Fachhochschule Nordwestschweiz
FPsy	Fakultät für Psychologie
GeSu	Gesundheitsschutz
GP	Gleichstellungsplan der Universität Basel 2013-2021
GRACE	Graduate Center
HoDid	Hochschuldidaktik
HR	Human Resources
Jus	Juristische Fakultät
K&M	Kommunikation & Marketing
KoLe	Kommission Lehre
MedF	Medizinische Fakultät
NaHa	Nachhaltigkeit
NCCR	National Centres of Competence in Research
NWF	Nachwuchsförderung
PHF	Philosophisch-Historische Fakultät
PNF	Philosophisch-Naturwissenschaftliche Fakultät
POE	Personal- und Organisationsentwicklung
RF	Ressort Forschung
SAP	SAP Competence Center
SIP	Strategische Immobilienplanung
SoBe	Sozialberatung
SUK	Schweizerische Universitätskonferenz
SV	SV Restaurant
Swiss TPH	Swiss Tropical and Public Health Institute
ThF	Theologische Fakultät
UB	Universitätsbibliothek
UL	Universitätsleitung
USB	Universitätsspital Basel
VD	Verwaltungsdirektion
VRF	Vizerektorat Forschung
VRL	Vizerektorat Lehre
WeCe	Welcome Center
WwF	Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
ZUV	Zentrale Universitätsverwaltung



Ausgangslage

Selbstverständnis

Die Universität Basel versteht sich als Organisation, welche die vielfältigen Potentiale ihrer Mitglieder wertschätzt und fördert, unabhängig von Alter, Religion, Geschlecht, kultureller Herkunft, sexueller Orientierung und Behinderung. Die Chancengleichheit unterstützt die Universitätsleitung in ihrem Auftrag, eine nachhaltige Gleichstellungspolitik zu entwickeln. Ziel ist es, die Universität durchgängig diskriminierungsfrei, gleichstellungsorientiert und familienfreundlich zu gestalten sowie Frauenanteile auf den höheren Qualifikationsstufen merklich zu steigern.

Standortbestimmung 2013-2016

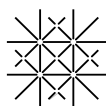
In der ausklingenden Förderperiode des SUK Programms Chancengleichheit wurde die Professionalisierung der Chancengleichheit und ihrer Angebote markant vorangetrieben. Ein wichtiger Schritt war dabei die Verabschiedung des Gleichstellungsplans der Universität Basel im Mai 2013. Er stellt das erste umfassende Strategiepapier zur Entwicklung der universitären Chancengleichheit dar und definiert die folgenden fünf Schwerpunkte:

1. Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung
2. Sicherstellung einer durchgängigen Karriereförderung
3. Erhöhung des Anteils berufbarer Frauen und des Frauenanteils auf Professuren sowie in Führungspositionen
4. Sicherstellung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie
5. Abbau der horizontalen Segregation beim Zugang zum Studium bzw. der vertikalen Segregation beim Verbleib in Studienfächern

Im Aktionsplan, der im Rahmen des SUK Teilprogramms eingereicht wurde, sind diesen fünf Arbeitsfeldern konkrete Massnahmen zugeordnet. Zahlreiche dieser Massnahmen konnten in den letzten vier Jahren erfolgreich umgesetzt werden, wie zum Beispiel:

- Lancierung der Förderlinie *stay on track*, die exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Phase früher Mutterschaft entlastet
- Erweiterung des erfolgreichen Karriereprogramms *antelope* für die Zielgruppe Postdoktorandinnen um die Teilprogramme *antelope professorship* und *antelope medical professorship*
- Einführung des Gleichstellungsconsultings der Fakultäten im Rahmen der Entwicklungs- und Strukturplanung
- Publikation der Webseite Familienservice, die alle Informationen über Studieren und Arbeiten mit Familie an der Universität Basel bündelt
- Einbezug der Fakultäten in die Etablierung von Gleichstellungsanliegen durch die Aufgleisung von dort angesiedelten Pilotprojekten

Trotz der zahlreichen positiven Entwicklungen und mittlerweile einer Rektorin an der Spitze der Universität zeigt sich, dass vor allem die Erhöhung der Frauenanteile auf oberen Karrierestufen und auf Professuren eine Herausforderung bleibt. Die für die laufende Förderperiode angestrebten Zielgrössen von 25% Frauenanteil bei Professuren sowie 40% bei Assistenzprofessuren konnten an der Universität Basel nur teilweise erreicht werden.



	01.2014				01.2015				01.2016			
Personalkategorie	F	M	% F	% M	F	M	% F	% M	F	M	% F	% M
Professuren	40	199	16.7%	83.3%	53	250	17.5%	82.5%	58	254	18.6%	81.4%
Tenure-Track	5	18	21.7%	78.3%	8	22	26.7%	73.3%	11	19	36.7%	63.3%
Assistenzprofessor/in	12	21	36.4%	63.6%	16	24	40.0%	60.0%	17	21	44.7%	55.3%
Assistierende (Postdoc)	175	241	42.1%	57.9%	231	331	41.1%	58.9%	248	332	42.8%	57.2%
Assistierende (Doc)	279	331	45.7%	54.3%	404	497	44.8%	55.2%	404	464	46.5%	53.5%

Die kontinuierlichen und sichtbaren Verbesserungen der Frauenanteile dürfen als Erfolge einer effektiven Gleichstellungsarbeit bewertet werden. Dennoch gilt es, weiterhin gezielt am noch bestehenden Ungleichgewicht im wissenschaftlichen Karriereverlauf von Frauen und Männern zu arbeiten. Erfreulich ist, dass sich der Anteil der Assistenzprofessorinnen dem der assistierenden Postdocs immer weiter annähert. Die Universität steht weiterhin vor der Aufgabe, durchgängige Konzepte bis hin zur Professur zu etablieren, um Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen für die Universität Basel zu gewinnen und hochqualifizierte Forscherinnen in der akademischen Laufbahn zu halten.

Ausblick 2017-2020

Ab 2017 gilt es, den eingeleiteten Kulturwandel zu konkretisieren und seine Etablierung an der gesamten Universität weiter voranzutreiben. Die bewährte Vorgehensweise, auf unterschiedlichen Ebenen anzusetzen, wird beibehalten. Einerseits werden universitäre Prozesse, wie Anstellungs- und Beförderungsverfahren systematisch analysiert, andererseits aber auch Personen auf individueller Ebene gefördert, beispielsweise durch Karriereprogramme. Chancengleichheit wird dabei weiterhin als Querschnittsthema verstanden, das in Kooperationen mit verschiedenen zentralen und dezentralen Einheiten sowie Personen aufgegriffen wird.

Der Gleichstellungsplan bildet wie bisher die Arbeitsgrundlage der Chancengleichheit an der Universität Basel. Die darin beschriebenen Schwerpunkte werden den aktuellen Entwicklungen angepasst, dementsprechend auch der vorliegenden Ausschreibung der nächsten Förderperiode, die drei Ziele verfolgt:

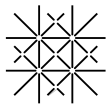
- Chancengleichheit in der Nachwuchsförderung und in der Laufbahnentwicklung
- Chancengleichheit in der Studien- und Berufswahl sowie Reduktion des Fachkräftemangels
- Kompetenzerweiterung Chancengleichheit und Diversität an Hochschulen

Damit ergeben sich für die nächsten Jahre für die Chancengleichheit der Universität Basel die folgenden fünf strategischen Schwerpunkte:

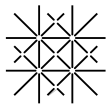
1. Organisationsentwicklung
2. Laufbahnförderung
3. Erhöhung Frauenanteil in Führungspositionen
4. Familienfreundliche Universität
5. Diversity

Im Vergleich zum letzten Aktionsplan sind inhaltlich bei allen Punkten kleinere Anpassungen ersichtlich, insbesondere jedoch beim fünften wurde der Fokus stark verschoben. Diversity gewinnt als zusätzliches Themenspektrum aktueller Gleichstellungsarbeit immer höhere gesellschaftliche und politische Relevanz. Dieser Entwicklung wird mit der expliziten Formulierung des fünften strategischen Schwerpunkts Rechnung getragen.

Nicht nur die lokale und nationale Vernetzung wird in den nächsten Jahren weiter gestärkt, auch die Kooperation mit internationalen Partnerinnen und Partnern soll intensiviert werden. Um die Sichtbarkeit sowie die Identifikation der Universität mit dem Chancengleichheitsanliegen zu erhöhen, wird die European Conference on Gender Equality in Higher Education 2018 in Basel ausgerichtet.



Dem Ressort Chancengleichheit ist es in der vergangenen Förderperiode in bemerkenswertem Umfang gelungen, überzeugende Projektkonzepte vorzulegen und Gelder für innovative Massnahmen zu erhalten. Nun gilt es, die genehmigten Konzepte umzusetzen und bestehende Projekte weiterzuentwickeln. Der angespannten Finanzlage durch die politischen Aushandlungsprozesse der Trägerkantone der Universität Basel ist es jedoch geschuldet, dass hierfür die dringend benötigten Personalmittel vonseiten der Universitätsleitung nicht gesprochen werden konnten. Um auf den Weg gebrachte Projekte zu realisieren und Teile der strukturellen Aufgaben zu verankern, ist es für die Chancengleichheit der Universität Basel daher ein wesentliches Erfordernis, den grössten Teil der beantragten Bundesgelder für die kommende Laufzeit als Personalmittel einzusetzen.



Ist-Soll-Analyse

Einleitung

Die vorliegende Ist-Soll-Analyse bietet die argumentative Grundlage, aus der sich das zukünftige Spektrum von Massnahmen ableitet. Dabei berücksichtigt die Analyse verschiedene Dokumente und Vorgaben.

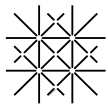
Als universitätsinternen Bezugsrahmen kann die Chancengleichheit erstmals auf mehrere zentrale strategische Dokumente zurückgreifen. Das wichtigste Referenzdokument ist der Gleichstellungsplan der Universität Basel für die Jahre 2013-2021. Seine fünf strategischen Schwerpunkte stecken für die anstehende Förderperiode 2017-2020 den Handlungsrahmen ab und fliessen an verschiedenen Stellen in den vorliegenden Aktionsplan ein.

Neben den Vorgaben des Gleichstellungsplans beziehen sich die Ausführungen zum Ist-Zustand und die Schwerpunktsetzung der Soll-Ziele auch auf die allgemeine Strategie der Universität Basel, die Qualitätsstrategie sowie die Akkreditierungsrichtlinie AAQ. Zudem wird den drei Zielen der vorliegenden Projektausschreibung «Aktionspläne der Hochschulen» von swissuniversities dezidiert Rechnung getragen.

Die Ist-Soll-Analyse basiert auf dem viergliedrigen Schema Ist-Zustand, Soll-Zustand, Massnahmen und Finanzierung. Sie leitet ausgehend vom universitären Bezugsrahmen und der Beschreibung des Ist-Zustands im Soll Ziele für das jeweilige Handlungsfeld argumentativ her. Darüber hinaus werden Massnahmen formuliert, die für die kommende Laufzeit zur Realisierung geplant sind. Schliesslich wird skizziert, welche Finanzierungsquellen (universitäre Mittel oder Mittel swissuniversities) für die Umsetzung zur Erreichung der Ziele vorgesehen sind. Im nachfolgenden Umsetzungsplan sind die jeweiligen Massnahmen tabellarisch mit Nennung von Zielerreichungs-Indikatoren, Kooperationseinheiten sowie dem anberaumten Zeithorizont zusammengestellt.

Die vorliegenden Dokumente wurden von der Chancengleichheit in Abstimmung mit den beteiligten zentralen Einheiten und den Fakultäten entwickelt. Sie wurden der Gleichstellungskommission der Universität Basel zur Kenntnisnahme und dem Rektorat am 20. September 2016 zur Genehmigung vorgelegt.

Der Aktionsplan und seine einzelnen Teile sind insgesamt als dynamisches Arbeitsinstrument zu verstehen, das die Möglichkeit bietet, flexibel auf aktuelle Entwicklungen einzugehen.



1. Organisationsentwicklung

IST

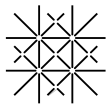
Die Universität Basel betont in den Leitsätzen ihrer Qualitätsstrategie Chancengleichheit als Governance-Aufgabe und damit als wesentliches Element nachhaltiger Organisationsentwicklung. Dementsprechend ist Chancengleichheit in den grundlegenden Dokumenten der Universität – der Strategie, der Qualitätsstrategie sowie dem Gleichstellungsplan – verankert.

- Der Gleichstellungsplan 2013-2021 formuliert als Kerndokument das strategische und operative Ineinanderwirken des Aktionsplans als Massnahmenkatalog; Gleichstellungsconsulting und Gleichstellungsmonitoring dienen als wichtigste Instrumente seiner Umsetzung.
- Der Aktionsplan 2013-2016 wurde implementiert und seine Massnahmen überwiegend erfolgreich realisiert.
- Ein zentrales Gleichstellungsconsulting ist etabliert. Es berät universitäre Einheiten wie Fakultäten und universitäre Forschungsinstitutionen (Swiss TPH, CREST) zu geeigneten Massnahmen in der Chancengleichheit. Es unterstützt bei deren Umsetzung und stellt die Verknüpfung mit zentralen Strategien und Massnahmen sicher. Für das Gleichstellungsmonitoring sind Chancengleichheitsberichte im SAP Business Warehouse und dem Grants Tool der Universität integriert. Somit sind genderdifferenzierte Daten zum Studium, zu Personalkategorien und zur Projektförderung für alle universitären Einheiten abrufbar.
- Unter der Federführung der Chancengleichheit wurde ein neues Reglement zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und im Studium an der Universität Basel verabschiedet.

SOLL

Als prioritäres Ziel einer zeitgemässen Organisationsentwicklung wird die Chancengleichheit in Strukturen, operativen Prozessen und strategischen Dokumenten der Universität Basel in Forschung, Lehre und Hochschulmanagement konsolidiert und verankert.

- Bestehende Konzepte werden an sich ändernde universitäre Strukturen und Angebote angepasst. Dies betrifft insbesondere die Konzeption des Gleichstellungsplans nach 2021, der sich auf die jeweils aktuelle universitäre Strategie bezieht.
- Consulting und Monitoring als treibende Kräfte werden für eine gender- und diversityorientierte Hochschulentwicklung langfristig universitär verankert und weiter aufgebaut.
- Es gilt weiterhin eine innovative Universitätskultur zu etablieren, indem Chancengleichheit nachhaltig eingebettet wird. Um diesbezüglich eine Kompetenzerweiterung und Sensibilisierung bei den Mitgliedern der Universität zu erreichen, wird die Dimension Gender in die bestehenden und neuen Fortbildungsangebote integriert. Die Zusammenarbeit mit der Personal- und Organisationsentwicklung wird hierzu entscheidend intensiviert.



Massnahmen Organisationsentwicklung

Universitäre Dokumente

- » Vorbereitung neuer Gleichstellungsplan in Anknüpfung an die Innovationsstrategie der Universität
- » Abklärung zu einer familienfreundlichen Zertifizierung einer einzelnen Einheit oder einer gesamtniversitären Selbstverpflichtung vornehmen, z.B. Family Audit

Gleichstellungsmonitoring

- » Weiterentwicklung Monitoring in Berufungsgeschäften und Implementierung in der universitären Berichterstattung, z.B. Kennzahlen Forschung
Instrumente zur gendergerechten Antragstellung entwickeln und implementieren
(z.B. im Grants Tool)
- » Sensibilisierung von Forschenden zur strukturellen und inhaltlichen Genderaspekten in der Antragstellung

Gleichstellungsconsulting

- » Initiierung und Begleitung von Projekten einzelner Fakultäten
- » Gezielte Erweiterung des Consultings auf Departemente und Forschungseinheiten

Fortbildung und Veranstaltungen

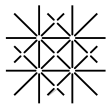
- » Sensibilisierung unterschiedlicher Zielgruppen zu Genderaspekten, z.B. spezielle Trainings für weibliche Führungskräfte, Integration von Genderaspekten und Vereinbarkeitsthemen in die Führungskräfteentwicklung
- » Ausrichtung der internationalen Konferenz Gender Equality in Higher Education 2018 (im Zusammenhang mit 20 Jahre Chancengleichheit Universität Basel)

Schutz vor Sexueller Belästigung

- » Initiierung der Umsetzung der neuen Prozesse
-

Finanzierung

- Die Finanzierung wird aus bestehenden universitären Mitteln gewährleistet.
- Fortbildungen und Veranstaltungen sind in Zusammenarbeit mit den beteiligten Einheiten anvisiert, bzw. die Erschliessung von weiteren Drittmitteln ist geplant (z.B. Konferenz Gender Equality in Higher Education).



2. Laufbahnförderung

IST

Die Universität betont in ihrer Strategie die Relevanz einer aktiven Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen.¹ Diesen Instrumenten wird auch im Gleichstellungsplan ein hoher Stellenwert eingeräumt, um für Frauen die Übergänge der Karrierestufen bis hin zur Professur zu gewährleisten.²

- Bewährte Angebote im Bereich Mentoring, Training und Coaching wurden diesen Vorgaben gemäss in der letzten Leistungsperiode evaluiert und zu innovativen Gesamtformaten weiterentwickelt. So wurde mit *antelope* ein Karriereprogramm geschaffen, das aus Programmlinien für jeweils spezifische Zielgruppen besteht. Durch die Zusammenarbeit mit den relevanten Akteurinnen und Akteuren ist die Integration in bestehende Angebote optimal gewährleistet und zugleich der Exklusivitätscharakter garantiert. Das Programm dient anderen Schweizer Universitäten bereits als Best-Practice im Bereich akademische Laufbahnförderung.
- Mit *stay on track* wurde ein niederschwelliges, effizientes Programm für Postdoktorandinnen in der Phase früher Mutterschaft umgesetzt. Verschiedene Entlastungsoptionen dienen dem Verbleib in der Forschung und fördern die Weiterführung der akademischen Laufbahn.

SOLL

Die Daten zum Karriereverlauf von Wissenschaftlerinnen an der Universität Basel zeigen nach wie vor Handlungsbedarf. Zwar liegt der Frauenanteil bei den Doktorsabschlüssen im 3-Jahresdurchschnitt von 2013-2015 bei 50%,³ doch sind Frauen schon auf der ersten akademischen Laufbahnstufe, den doktorierenden Assistierenden, leicht untervertreten.⁴ Ziel bleibt es deshalb, die Karriereperspektiven von Nachwuchswissenschaftlerinnen entscheidend zu verbessern:

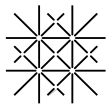
- Die bestehenden Programme werden fortgesetzt, weiterentwickelt und strategisch ausgebaut.
- Es werden aufeinander abgestimmte Angebote etabliert, die ineinandergreifen und somit eine durchgängige Karriereentwicklung für den akademischen Nachwuchs ermöglichen.
- Die enge Kooperation mit relevanten Akteurinnen und Akteuren birgt dabei hohes Potential und trägt zum Erfolg der jeweiligen Programme bei.

¹ Vgl. Strategie 2014, S. 26.

² GP, S. 3.

³ Vgl. Monitoring Lehre

⁴ Vgl. Tabelle S. 26.



Massnahmen Laufbahnförderung

antelope

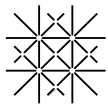
- » Qualitätssicherung und Konsolidierung von *antelope*, dem Karriereprogramm für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen im Kontext von GRACE
- » Aufbau eines Netzwerks von Absolventinnen des Programms

Etablierung und Weiterentwicklung Instrumente

- » Umsetzung und Etablierung der Förderlinie *get on track* für Doktorierende mit Familienaufgaben
 - » Konsolidierung, Qualitätssicherung und Weiterentwicklung von *stay on track* für Postdoktorandinnen in der ersten Phase der Mutterschaft
 - » Entwicklung einer Erste Hilfe Toolbox für Nachwuchswissenschaftler/innen, die niederschwellig und flexibel den Bedarf in besonderen Karrieresituationen abdeckt
 - » Gezielte Angebote an Übergängen von Karrierestufen z.B. Gender Fellowship, Career Lunch oder Patenschaftsmodelle
 - » Kooperation mit GRACE
-

Finanzierung

- Einige der Angebote (*antelope*, *get on track* und *stay on track*) sind bereits aus universitären (GRACE-) Mitteln gesprochen.
- Ab 2018 ist eine teilweise Verwendung von Bundesgeldern für die Weiterentwicklung und Koordination einzelner Massnahmen dieses Handlungsfeldes vorgesehen.



3. Erhöhung Frauenanteil in Führungspositionen

IST

Die Universität Basel hat das dringende Erfordernis, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen, in den vergangenen Jahren vermehrt erkannt. Dies betrifft nicht nur die Steigerung des Frauenanteils auf Professuren und administrativen Führungspositionen. Beispielsweise stehen Assistenzprofessorinnen und -professoren weiterhin vor Herausforderungen wie fehlender Planungssicherheit, Beförderungsprozessen und einer schlechteren finanziellen Ausstattung als die der unbefristeten Professuren. Umso brisanter ist die Tatsache, dass es nach wie vor beim Übergang zu einer unbefristeten Professur hohe Verluste von Nachwuchswissenschaftlerinnen gibt.

- Der Gleichstellungsplan der Universität Basel hat die Bedeutung dieser beiden Bereiche als wichtiges Handlungsfeld etabliert.⁵
- Die Strategie der Universität Basel sieht zukünftig vor, dass durch ein flexibles Beförderungssystem der Zugang des wissenschaftlichen Nachwuchses auf Professuren erleichtert werden und Auswahlverfahren auch das Potenzial der Kandidatinnen und Kandidaten in den Blick nehmen sollen.⁶
- In der Berufsordnung vom 25. März 2013 wurde die Chancengleichheit explizit berücksichtigt.
- Das Rektorat beauftragte das Ressort Chancengleichheit mit einer Analyse der Berufsberichte aus dem Zeitraum 2010 bis 2014. Aus diesen Ergebnissen heraus wurde Chancengleichheit als Teil der Qualitätssicherung mit neuen Instrumenten in einem ersten fakultären Pilotprojekt der Theologischen Fakultät erfolgreich entwickelt und eingesetzt.
- Ein Kick-Off zur Etablierung eines universitären Professorinnen-Netzwerks mit zielgruppenspezifischen Angeboten wurde sehr erfolgreich durchgeführt.

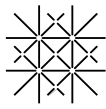
SOLL

Um nachhaltige Erfolge der bestehenden Aktivitäten zu erzielen, werden diese im Rahmen eines systematischen Konzepts aufeinander abgestimmt. Dabei gilt es, an die bestehenden Angebote zur durchgängigen Laufbahnförderung anzuknüpfen. Die geplanten Massnahmen setzen Schwerpunkte in unterschiedlichen operativen Bereichen der Universität.

- In den Berufs- und Beförderungsprozessen werden Instrumente des Gendermainstreaming und der Qualitätssicherung entwickelt und verstärkt eingesetzt.
- Die universitären Rahmenbedingungen sind an die speziellen Bedürfnisse von Professorinnen angepasst.
- Dabei wird auf den Abbau von Stereotypen bei der Wahrnehmung von Männern und Frauen hingewirkt.
- Um den Erhalt von Frauen in der Wissenschaft bis zur Professur weiterzutreiben, werden Massnahmen zur Sichtbarmachung von Wissenschaftlerinnen als Role Models entwickelt.
- Auf einer weiteren Ebene wird dem Thema, die Wissenschaft als ein attraktives Berufsfeld für Frauen zu profilieren, ein grösserer Stellenwert eingeräumt.

⁵ GP, S. 4-5.

⁶ Strategie 2014, S. 21. Auch die AAQ lenkt ihr Augenmerk auf transparente Prozesse insbesondere bei Rekrutierungs-, Selektions- und Beförderungsverfahren und votiert für die Berücksichtigung breiterer Faktoren (Akkreditierungsrichtlinien HFKG: Qualitätsstandards für die institutionelle Akkreditierung https://aaq.ch/download/akkreditierung_alle%20institutionelle_akkreditierung/2016-01-01_Dokumentation-Institutionelle-Akkreditierung_DE.pdf, S. 21, 44).



Massnahmen Erhöhung Frauenanteil in Führungspositionen

Berufungsverfahren

- » Projekte zu Qualitätssicherung und Chancengleichheit in Berufungsverfahren an der Medizinischen und der Juristischen Fakultät, an der Fakultät für Psychologie sowie an der Philosophisch-Historischen Fakultät
- » Erarbeitung von Empfehlungen aus den durchgeführten Pilotprojekten
- » Sensibilisierungsangebote für Universitätsmitglieder, die in Berufungsgeschäfte involviert sind

Beförderungssystematik und Evaluation

- » Pilotprojekt mit der Philosophisch-Historischen Fakultät: Empfehlungskonzept zum Umgang mit der Evaluationssystematik

Kommissionen

- » Empfehlungen zur Sicherstellung der Genderkompetenz in Kommissionen, insbesondere Forschungs-, Lehr-, Qualitätskommission sowie Beförderungskommissionen
- » Sicherstellung eines angemessenen Frauenanteils in relevanten fakultären Kommissionen

Professorinnen

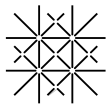
- » Vernetzungs- und Weiterbildungsangebote für Professorinnen etablieren

Sichtbarkeit Wissenschaftlerinnen

- » Ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei den Vortragenden der Kinderuni, Weltenreise oder ähnlichen öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen
 - » Weiterentwicklung und Durchführung des nationalen Zukunftstags
 - » Porträts von Wissenschaftlerinnen auf der Webseite publizieren, gegebenenfalls im Rahmen einer Kampagne zum Jubiläum des Ressorts Chancengleichheit
-

Finanzierung

- Für die Projektbegleitung sind in diesem Handlungsfeld 20 Stellenprozent aus Bundesmitteln vorgesehen.
- Sachmittel für die Angebote für Professorinnen sind aus universitären Restmitteln vorhanden.
- Die restlichen Massnahmen werden aus dem Grundauftrag Chancengleichheit (Öffentlichkeitsarbeit) finanziert.



4. Familienfreundliche Universität

IST

An der Universität Basel sind unterschiedliche Stellen und Fachpersonen in das Thema Familie involviert. So wird das Dual Career Anliegen beispielsweise unter dem Dach des Welcome Center betreut, die universitäre Kinderkrippe ist hingegen bei der Sozialberatung angebunden. Gerade aufgrund dieser verschiedenen Zuständigkeiten hat das Ressort Chancengleichheit die Gründung einer Informationsplattform vorangetrieben.

- Der 2013 am Ressort Chancengleichheit geschaffene Familienservice ist ein Anlaufpunkt bei der Suche nach Informationen und Ansprechpersonen und hat primär als webbasierte Informationsplattform Bekanntheitsgrad erreicht. Zudem bietet der Service auf Anfrage auch individuelle Beratungen an.
- Die Strategie der Universität sieht den Ausbau des Kinderbetreuungsangebots sowie dessen Anpassung an die Bedürfnisse der Unimitglieder, insbesondere der von Nachwuchswissenschaftler/innen, vor.⁷
- Ende 2015 hat die Universität bei ihren Mitgliedern eine Umfrage zum Thema Familienfreundliche Universität Basel durchgeführt. Die Handlungsfelder der «Familienfreundlichen Universität» wurden bereits im letzten Aktionsplan definiert und in entsprechenden Fragekomplexen der Umfrage umgesetzt und reichen nun in die neue Förderperiode hinein.
- Die Entwicklung von verlässlichen sozialen Rahmenbedingungen und Förderinstrumenten für Studium und Arbeit an der Universität ist auch im Gleichstellungsplan vorgesehen.⁸

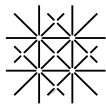
SOLL

Die Umfrage hat gezeigt, dass in den Handlungsfeldern Arbeitsbedingungen, Infrastruktur, Studium sowie Kinderbetreuung Bedarf nach Weiterentwicklung besteht.

- Die identifizierten Bedürfnisse gilt es mit den beteiligten Einheiten zu priorisieren und bestehende Angebote entsprechend anzupassen.
- Der Familienservice initiiert und begleitet dezentrale und zentrale (Pilot-)Projekte, die unter dem Zeichen der Familienfreundlichkeit stehen. Übergeordnetes Ziel ist es, die Rahmenbedingungen für Universitätsangehörige mit Familienaufgaben in Studium und Beruf zu optimieren. Hierzu zählen insbesondere die Verbesserung der Arbeits- und Studienorganisation, die zielgruppenspezifische Kommunikation sowie die Sensibilisierung von Leitungspersonen.
- Gesamthaft wird auf eine familienfreundliche Universitätskultur hingewirkt. Der Begriff der Familienfreundlichkeit wird um Universitätsmitglieder mit pflegebedürftigen Angehörigen erweitert.

⁷ Strategie 2014, S. 26 und GP, S. 4.

⁸ GP, S. 4.



Massnahmen Familienfreundliche Universität

Vernetzung

- » Etablierung von Angeboten, z.B. Veranstaltungen zu familiären Themen oder Vermittlung von Tandem-Familien

Infrastruktur

- » Abklärung und Umsetzungen zum Ausbau familienfreundlicher Infrastruktur, wie z.B. Erhöhung Anzahl Wickeltische, adäquate Stillräume, Menu für Kinder in der Mensa
- » Lancierung eines innovativen Pilotprojekts zur familienfreundlichen Ausgestaltung von Gebäuden und Räumen, z.B. in der Mensa oder in der Universitätsbibliothek

Studierende

- » Unterstützung und Beratung von Studierenden mit Familie in Härtefällen
- » Schaffung von Transparenz über vorhandene Möglichkeiten für individuelle Unterrichts- und Prüfungsmodalitäten

Kinderbetreuung

- » Neuorientierung des Angebots der Uni-Kinderkrippe, z.B. für Nachwuchswissenschaftler/innen, mit Fokus auf internationale Assistierende
- » Best Practice Austausch zu Notfallbetreuung und Entwicklung eines eigenen Angebots
- » Initiierung eines zentralen Betreuungsangebots für Schulkinder von Universitätsangehörigen während der Sommerferien

Optimierung Informationsmaterial

- » Überarbeitung des Webauftritts Familienservice zur Bündelung aller universitären Angebote
- » Erarbeitung einer Übersichtskarte der aufgewerteten familienfreundlichen Infrastruktur

Umfrage zur Familienfreundlichkeit 2015

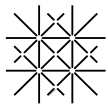
- » Beratung einzelner Einheiten zur Umsetzung kostenneutraler Massnahmen, z.B. Juristische Fakultät oder Fakultät für Psychologie

Anstellungs- und Arbeitsbedingungen

- » Information und Sensibilisierung zum Thema pflegebedürftige Angehörige für Mitarbeitende und Vorgesetzte
- » Erstellung eines Konzepts zur Vereinbarkeit von Forschung, Klinik/Spital und Familie mit der Medizinischen Fakultät
- » Erarbeitung von Empfehlungen zu flexiblen Arbeitszeitmodellen und Begleitung eines Pilotprojekts, z.B. an der Philosophisch-Historischen Fakultät
- » Information und Sensibilisierung zu Elternschaft und Wiedereinstieg für Mitarbeitende und Vorgesetzte
- » Klärung von Optionen zur zeitlich begrenzten Reduktion des Arbeitspensums für Väter nach der Geburt eines Kindes

Finanzierung

- In diesem Handlungsfeld sind 10 Stellenprozente aus Bundesmitteln vorgesehen, um innovative Konzepte für konkrete Massnahmen zu erstellen und das Informationsmaterial aufzubereiten.
- Für konkrete Massnahmen mit Kostenfolge werden voraussichtlich einzelne Budgetanträge gestellt.



5. Diversity

IST

Die Chancengleichheit hat im Auftrag der Universität Basel das Ziel, auf eine diskriminierungsfreie, gleichstellungsorientierte und familienfreundliche Organisationskultur hinzuwirken. Der Gleichstellungsplan und die zahlreichen Aktivitäten, die aus ihm hervorgegangen sind, haben an der Universität Basel in den vergangenen Jahren vermehrt zu einem Bewusstsein von Chancengleichheit als Beitrag einer zeitgemässen und qualitätssteigernden Hochschulkultur beigetragen. Hiermit wurde eine breite Basis geschaffen, um eine zukunftsgerichtete Ebene der Organisationsentwicklung der Hochschule, Diversity, in den kommenden Jahren zu etablieren. In Sinne von Diversity wurden bisher Massnahmen im Bereich Antidiskriminierung unterstützt.

SOLL

Um der Vielfalt ihrer Mitglieder stärker als bisher gerecht zu werden, erweitert die Universität Basel ihr Verständnis von Chancengleichheit um den Bereich Diversity. Dies bietet einen hohen Innovationsgrad und erlaubt die Anschlussfähigkeit an internationale Hochschulstandards.

- Im Auftrag der Universitätsleitung wird eine pragmatische Gender & Diversity Policy entwickelt.
- Diversität wird in Strukturen und Prozessen der Universität Basel in Forschung, Lehre und Hochschulmanagement integriert.
- Umfassende Angebote zur Kompetenzerweiterung von Diversity werden für die operativen und wissenschaftsrelevanten Bereiche entwickelt und umgesetzt, um den Kulturwandel der Chancengleichheit zu forcieren.

Massnahmen Diversity

Kompetenzerweiterung

- » Ausarbeitung eines gesamtuniversitären Diversitykonzepts in Kooperation mit unterschiedlichen universitären Einheiten (unter anderem mit der Theologischen Fakultät)
- » Weiterentwicklung der Implementierung von Diversity-Indikatoren in der universitären Berichterstattung

Differenzsensible Lehre

- » Weiterentwicklung und Umsetzung der Empfehlungen zu differenzsensibler Didaktik und Lehrevaluation
 - » Durchführung eines Pilotprojekts zu differenzsensibler Lehre mit der Philosophisch-Historischen Fakultät
-

Finanzierung

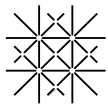
- Für die Konzepterstellung und Entwicklung des Bereichs werden 10 bis 20 Stellenprozente aus Bundesmitteln vorgesehen.

Umsetzungsplan

Neu	Massnahmen	Indikatoren	2017	2018	2019	2020	Beteiligt
Organisationsentwicklung							
Universitäre Dokumente							
N	Zertifizierung, Selbstverpflichtung oder Policy Familienfreundlichkeit	Format zur Zertifizierung oder Selbstverpflichtung abgeklärt		x	x		
	Gleichstellungsplan	Gleichstellungsplan für 2021 vorbereitet			x	x	
Gleichstellungsmonitoring							
	Weiterentwicklung	BW-Bericht Karriereentwicklung Professuren eingeführt, Berufungsmonitoring etabliert, Genderdifferenzierung in universitäre Kennzahlen im BW integriert	x	x	x	x	VD, Rek
N	Gendergerechte Antragstellung	Genderabfrage in Grants Tool, Schulung/Sensibilisierung Antragstellung			x		VRF
Gleichstellungsconsulting							
	Projektbegleitung	Projekte initiiert, Projekte begleitet	x	x	x	x	Fak
N	Erweiterung	Kontakt Forschungseinheiten hergestellt, Austausch stattgefunden, weiteres Vorgehen geklärt			x	x	Fak, Dep, NCCR
Fortbildung und Veranstaltungen							
N	Integration Chancengleichheitsaspekt	Konzeptionsphase abgeschlossen, Angebot für weibliche Führungskräfte ausgeschrieben, Angebot für weitere Zielgruppen ausgeschrieben	x	x	x	x	HR, POE, NaHa, VRF
N	Konferenz Gender Equality in Higher Education	Konzeptionsphase abgeschlossen, Vorbereitungen vorgenommen, GEHE durchgeführt	x	x			UL
Schutz vor Sexueller Belästigung							
	Konsolidierung Prozesse	Zuständigkeit geklärt	x				HR, POE
Laufbahnförderung							
antelope							
	Weiterentwicklung	Programm durchgeführt und evaluiert, Netzwerk ausgebaut	x	x	x	x	Fak
Etablierung und Weiterentwicklung Instrumente							
N	Umsetzung und Etablierung <i>get on track</i>	<i>get on track</i> ausgeschrieben und etabliert	x	x			HR
	Weiterentwicklung <i>stay on track</i>	<i>stay on track</i> evaluiert und weiterentwickelt		x	x		HR
N	Erste Hilfe Toolbox	Pilotphase durchgeführt, evaluiert und Toolbox etabliert	x	x			NWF, SoBe
	Angebote für Karriereübergänge	Formate entwickelt		x	x		PHF, MedF, FPsy
N	Kooperation GRACE	Anbindung geklärt	x				VRF, RF

Neu	Massnahmen	Indikatoren	2017	2018	2019	2020	Beteiligt
Erhöhung Frauenanteil in Führungspositionen							
Berufungsverfahren							
	Begleitung Projekte Fakultäten	Projekte MedF durchgeführt, PHF durchgeführt, Jus durchgeführt, FPsy durchgeführt, ThF weitergeführt	x	x	x	x	MedF, PHF, PNF Jus, FPsy, ThF
N	Empfehlungen aus Pilotprojekten	Empfehlungen ausgearbeitet und kommuniziert	x				MedF
N	Sensibilisierung zu Berufungsgeschäfte	Konzept erstellt, betreffende Personen angesprochen und informiert		x	x	x	Fak
Beförderungssystematik und Evaluation							
N	Empfehlungen Evaluationssystematik	Pilotprojekt durchgeführt und Empfehlungen veröffentlicht			x	x	HR, PHF, PNF
Kommissionen							
N	Sicherstellung Genderkompetenz / Frauenanteil	Empfehlungen ausgearbeitet und kommuniziert			x	x	PHF
Professorinnen							
	Angebote	regelmässige Veranstaltungen durchgeführt und evaluiert, Angebote weiterentwickelt	x	x	x	x	UL
Sichtbarkeit Wissenschaftlerinnen							
	Öffentlichkeitswirksame Medien und Veranstaltungen	Verantwortlichkeiten abgeklärt, Sichtbarkeit verbessert		x	x	x	K&M
	Nationaler Zukunftstag	Zukunftstag durchgeführt, Angebot weiterentwickelt	x	x	x	x	Fak, Dep
N	Porträts von Wissenschaftlerinnen	Konzept erstellt, Porträts erarbeitet und publiziert		x			K&M
Familienfreundliche Universität							
Vernetzung							
N	Netzwerk Familie	Möglichkeiten virtuelle Vernetzung abgeklärt und umgesetzt, Veranstaltungen durchgeführt, weiteres Angebot ausgeschrieben	x	x	x	x	
Infrastruktur							
N	Ausbau	Möglichkeiten abgeklärt und einzelne Projekte durchgeführt	x	x	x		BHTS, SIP, UB, SV
N	Innovatives Pilotprojekt	Möglichkeiten abgeklärt, Pilotprojekt durchgeführt, Empfehlungen kommuniziert			x	x	
Studierende							
N	Angebot Studierende mit Familie in Härtefällen	Angebot definiert und veröffentlicht		x	x		SoBe
N	Individuelle Unterrichts- und Prüfungsmodalitäten	Möglichkeiten abgeklärt, gesammelt und publiziert	x	x			KoLe

Neu	Massnahmen	Indikatoren	2017	2018	2019	2020	Beteiligt
Kinderbetreuung							
N	Optimierung Angebot Uni-Kinderkrippe	Möglichkeiten abgeklärt, Konzept erstellt, vorgestellt und umgesetzt			x	x	SoBe, VD, WwF
N	Initiierung Notfallbetreuung	Abklärungen vorgenommen und Angebot entwickelt		x	x		USB, FHNW
N	Betreuung Schulkinder Sommerferien	Angebot initiiert	x				K&M, PNF
Optimierung Informationsmaterial							
	Überarbeitung Webauftritt Familienservice	Angebote zusammengetragen, Webauftritt überarbeitet	x				HR, SoBe, GeSu, WeCe
N	Übersicht familienbezogene Infrastruktur	Übersichtskarte ausgearbeitet und veröffentlicht			x		
Umfrage zur Familienfreundlichkeit 2015							
N	Unterstützung Konzepterstellung und Umsetzung Massnahmen	Einheiten über Ergebnisse gezielt informiert, beraten und begleitet	x	x			Fak, Dep, ZUV
Anstellungs- und Arbeitsbedingungen							
N	Information Universitätsmitglieder mit pflegebedürftigen Angehörigen	Informationen veröffentlicht, Konzept Sensibilisierung Vorgesetzte erstellt und umgesetzt		x	x		HR, POE
	Vereinbarkeit von Forschung, Klinik und Familie	Empfehlungen bestehendes Projekt erstellt, Konzept erstellt und umgesetzt	x	x			MedF, USB
N	Flexible Arbeitszeitmodelle	Empfehlungen veröffentlicht, Abklärungen zu Pilotprojekt	x	x			HR, POE, PHF
N	Infoblätter Elternschaft und Wiedereinstieg	Informationen gesammelt, für Zielgruppen aufbereitet und veröffentlicht	x	x			HR, POE
N	Optionen zeitlich begrenzte Reduktion des Arbeitspensums für Väter	Optionen abklären und Möglichkeiten publizieren			x	x	HR, POE
Diversity							
Kompetenzerweiterung							
N	Ausarbeitung eines gesamtuniversitären Diversitykonzepts	Abklärungen getroffen, Diversitykonzept erstellt und publiziert			x	x	UL
	Implementierung Diversity-Indikatoren	Notwendige Indikatoren und Datenquellen geklärt, ggf. Erhebung durchgeführt			x	x	SAP
N	Berücksichtigung von Gender- und Diversityaspekten in universitärer Kommunikation	Vorgehen abgeklärt, festgelegt und durchgeführt		x	x	x	K&M
Differenzsensible Lehre							
	Differenzsensible Didaktik und Lehrevaluation	Empfehlungen erarbeitet und umgesetzt		x	x	x	VRL, HoDid
N	Pilotprojekt differenzsensible Lehre	Pilotprojekt konzipiert und durchgeführt, Empfehlungen kommuniziert			x	x	PHF



Anhang 1: Fakultäre Gleichstellungspläne

In der Entwicklungs- und Strukturplanung für die Laufzeit 2018-2021, welche aktuell (September 2016) noch zur abschliessenden Genehmigung durch Rektorat und Universitätsrat aussteht, haben die Fakultäten Ziele und Massnahmen zur Chancengleichheit formuliert. Durch das fakultäre Gleichstellungsconsulting wurde sichergestellt, dass diese Ziele und Massnahmen in Einklang mit dem Gleichstellungsplan der Universität Basel stehen. Zudem wurde auch gewährleistet, dass sich die fakultären Überlegungen in die zentrale Weiterentwicklung der Zielsetzungen zur Chancengleichheit einbetten. Trotz der gleichen inhaltlichen Ausgangslage aller Fakultäten wurden die Gleichstellungspläne sehr unterschiedlich ausgestaltet. Dies liegt nicht primär in den unterschiedlichen Fachkulturen begründet, vielmehr haben die Fakultäten erstmals sehr eng am eignen Bedarf und der Machbarkeit individuelle Zielsetzungen und Massnahmen beschlossen.

Bei allen Gleichstellungsplänen ergeben sich drei unterschiedliche Grade der Zusammenarbeit zwischen den Fakultäten und dem Ressort Chancengleichheit:

1. Massnahmen, die die Fakultäten selbständig betreiben,
2. Massnahmen, bei denen die Chancengleichheit berät und partiell begleitet,
3. Massnahmen, die in enger Zusammenarbeit und in teilweiser Federführung durch das Ressort Chancengleichheit realisiert werden.

Die dritte Kategorie von Massnahmen wurde in die Aufstellung der Ist-Soll-Analyse und in den Umsetzungsplan integriert.

1. Gleichstellungsplan der Theologischen Fakultät

[Auszug aus dem Entwicklungs- und Strukturplans 2018-2021 der Theologischen Fakultät.
Verabschiedet durch die Fakultätsversammlung am 18. April 2016]

VII. Zukünftige Massnahmen

Dabei möchte die Fakultät die guten Erfahrungen der Zusammenarbeit in der Qualitätssicherung und Chancengleichheit unter Einbeziehung der entsprechenden Instrumente im derzeitigen und in kommenden Berufungsprozessen fortführen.

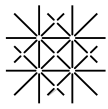
Zur Nachwuchsförderung und zur besseren Verbindung von Beruf und Wissenschaft soll zudem die Attraktivität der Fakultät erhöht werden. Auch im Kontext von Diversity und Interkulturalität sollen weitere Massnahmen und Schwerpunkte entwickelt werden.

2. Gleichstellungsplan der Juristischen Fakultät

[Auszug aus dem Entwicklungs- und Strukturplans 2018-2023 der Juristischen Fakultät.
Verabschiedet durch die Fakultätsversammlung am 3. Dezember 2015]

7. Ziele bezüglich der Chancengleichheit

Die Kennzahlen belegen, dass die Frauen unter den Fakultätsmitgliedern bis zur Stufe der Assistenzprofessur ohne Tenure Track gut vertreten sind (K15). Im Hinblick auf die Umsetzung der Chancengleichheit auch auf der Ebene der strukturellen Professuren identifiziert die Juristische Fakultät verschiedene Hand-



lungsfelder. So sollen künftig geeignete Kandidatinnen aktiv auf Stellenausschreibungen an der Fakultät hingewiesen und explizit zur Bewerbung eingeladen werden. Im Falle zeitlich parallel laufender Berufungsverfahren soll zudem in Zukunft zwischen den Präsidien der Berufungskommissionen ein Austausch über die Berücksichtigung weiblicher Bewerberinnen geführt werden, damit nach Möglichkeit aus einer übergeordneten Perspektive auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis hingewirkt werden kann. Schliesslich soll in Zusammenarbeit mit der Fachstelle für Chancengleichheit ein Leitfaden ausgearbeitet werden, um auf chancengleiche Berufungsverfahren hinzuwirken. Es ist der juristischen Fakultät ein besonderes Anliegen, jene Aspekte zu identifizieren, die dazu führen, dass Frauen bei der Beurteilung des Leistungsausweises tendenziell schlechter abschneiden, damit solchen Wertungen künftig aktiv entgegengewirkt werden kann. Diesbezüglich besteht bereits ein Austausch zwischen der fakultären Gleichstellungsbeauftragten und der Fachstelle Chancengleichheit, der noch vertieft werden soll.

Zur weiteren Förderung der Chancengleichheit möchte die Juristische Fakultät aktiver an den ausgeschriebenen Projekten des Ressorts Chancengleichheit teilnehmen (z.B. stay on track für Postdoktorandinnen in einer frühen Phase der Mutterschaft). In diesem Zusammenhang ist insbesondere auf ein der Fachkultur der Rechtswissenschaften entsprechendes Unterstützungsangebot hinzuwirken, welches jungen Wissenschaftlerinnen z.B. Entlastung bei Recherchearbeiten bietet und ihnen dadurch ermöglicht, den Hauptfokus auf die Erarbeitung ihres Leistungsausweises zu legen.

Weiter hat sich gezeigt, dass sich die Einsitznahme in Fakultätsgremien in terminlicher Hinsicht dann nur schwer mit den familiären Verpflichtungen vereinbaren lässt, wenn die Sitzungen ausserhalb der regulären Arbeitszeit stattfinden. Daher soll in Absprache mit den verschiedenen fakultären Gruppierungen insbesondere geklärt werden, ob Sitzungen fakultärer Gremien künftig während des Tages (anstatt nach Feierabend) stattfinden können.

Entwicklungsziele:

1. Gezielte Ansprache geeigneter Kandidatinnen in Berufungsverfahren und Einladung zur Bewerbung;
 2. Koordination zwischen den Präsidien der Berufungskommissionen bezüglich der Berücksichtigung weiblicher Bewerberinnen;
 3. Ausarbeitung eines Leitfadens für Berufungsverfahren unter Einbezug des Ressorts Chancengleichheit der Universität;
 4. Aktivere Partizipation an universitären Projekten der Chancengleichheit;
 5. Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und der Mitwirkung in der universitären Selbstverwaltung.
- [...]

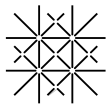
3. Gleichstellungsplan der Medizinischen Fakultät

[Gleichstellungsplan im Entwicklungs- und Strukturplan 2018-2021 der Medizinischen Fakultät.
Verabschiedet durch die Fakultätsversammlung am 20. Juni 2016]

Chancengleichheit an der Medizinischen Fakultät

Die Medizinische Fakultät entspricht in ihren Entwicklungs- und Strukturplänen den allgemeinen Zielen zur Chancengleichheit an der Universität Basel. Sie strebt eine diskriminierungsfreie, gleichstellungsorientierte und familienfreundliche Fakultätskultur an und entwickelt Strategien, Frauenanteile auf den höheren Qualifikationsstufen zu steigern.

Um den Frauenanteil auf Professuren zu erhöhen, überarbeitet seit 2015 eine Arbeitsgruppe im Auftrag der Dekanatsleitung die internen Fakultätsdokumente hinsichtlich Qualitätssicherung, Transparenz und



Chancengleichheit. Um die Abläufe der Berufungsgeschäfte zu vereinfachen, die Effizienz zu steigern und die Qualitätssicherung der Verfahren zukünftig zu professionalisieren, soll eine Stabstelle Berufungen geschaffen werden. Das Ressort Chancengleichheit unterstützt die Fakultät bei der Erstellung eines Konzepts zu den Aufgaben und den Vorteilen dieser Erwägung.

Vereinbarkeit von Aufgaben in Klinik, Forschung und Familie stellen die Forschenden vor grosse Herausforderungen und sind ein häufiger Faktor für den Austritt von Frauen aus der akademischen Karriere. Die Weiterführung des erfolgreich als Pilot angelaufenen Projekts „Karriereförderung konkret“ wird von Seiten der Chancengleichheit gefördert und beratend begleitet.

Chancengleichheit und Nachwuchsförderung sind an entscheidenden Punkten strategisch miteinander verknüpft. Sie begegnen damit nicht nur dem Fachkräftemangel, sondern unterstützen die Gestaltung attraktiver und wettbewerbsfähiger Rahmenbedingungen. Die Medizinische Fakultät beteiligt sich innerhalb der Laufzeit gemeinsam mit dem Universitätsspital am zentralen Karriereprogramm „antelope medical professorship“ für fortgeschrittene Nachwuchsforscherinnen.

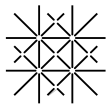
4. Gleichstellungsplan der Philosophisch-Historischen Fakultät

[Gleichstellungsplan im Entwicklungs- und Strukturplan 2018-2021 der Philosophisch-Historischen Fakultät. Verabschiedet durch die Fakultätsversammlung am 2. Juni .2016]

Gleichstellungsplan der Philosophisch-Historischen Fakultät

Die Philosophisch-Historische Fakultät bekennt sich zu Zielen und Handlungsfeldern der Gleichstellung und möchte ihren diesbezüglichen Einsatz in Zukunft beibehalten. Dazu definiert sie einerseits eigene Ziele und Massnahmen unter Berücksichtigung des gesamtuniversitären Gleichstellungsplans. Für die Fakultät hat das übergeordnete Ziel hohe Priorität, Chancengleichheit an ihrer Fakultät sowie an der Universität institutionell in Organisation, Lehre, Nachwuchsförderung und Forschung zu pflegen. Dabei sollen alle Gruppierungen berücksichtigt werden. Diesem Zweck dient der fakultäre Gleichstellungsplan, der im Entwicklungs- und Strukturplan verankert ist. Die darin enthaltenen Ziele und Massnahmen werden mit dem Ressort Chancengleichheit abgestimmt und weiterentwickelt. Um Chancengleichheit nachhaltig in den gesamtfakultären Strukturen zu verankern, realisiert die Phil.-Hist. Fakultät die folgenden Schritte:

1. Sie wählt Gleichstellungsbeauftragte der Phil.-Hist. Fakultät, definiert deren Mandat und unterstützt die Zusammenarbeit mit der universitären Gleichstellungskommission. Sie bemüht sich um Sichtbarkeit des Themas in ihrer Selbstpräsentation.
2. Zur Weiterentwicklung von Zielen und Massnahmen zur Gleichstellung erwägt die Fakultät die Einrichtung einer fakultären Gleichstellungskommission, die aus VertreterInnen der Departemente der Phil.-Hist. Fakultät zusammengesetzt sein soll und deren Vorsitz der/die fakultäre Gleichstellungsbeauftragte innehat. Die Einsitznahme in Berufungskommissionen wird separat geregelt.
3. Über die Erreichung der Ziele bzw. den Stand der Entwicklungen berichtet der/die fakultäre Gleichstellungsbeauftragte der Fakultätsleitung in regelmässigen Abständen (mindestens jeweils im Vorfeld der ESP-Berichterstattung) in Zusammenarbeit mit dem Ressort Chancengleichheit.
4. Die Fakultät unterstützt das Engagement für Gleichstellungsmassnahmen (z.B. als Mentor oder Mentorin). Sie setzt sich gemeinsam mit dem Ressort Chancengleichheit dafür ein, dass eine Anerkennung analog zu hochschuldidaktischen Fortbildungsveranstaltungen / Nachweis der pädagogisch- didaktischen Fähigkeiten gemäss der Habilitationsordnung erfolgt.
5. Um den Anteil berufbarer Frauen aus der Phil.-Hist. Fakultät der Universität Basel weiterhin zu erhöhen, sollen Standards für alle Qualifizierungsprozesse im Hinblick auf Gleichstellungsanliegen



überprüft und ggf. optimiert werden. Darüber hinaus vergibt die Fakultät im Rahmen einer gezielten Karriereförderung nach Möglichkeit Vertretungsprofessuren an exzellente interne habilitierte oder gleichwertig qualifizierte Wissenschaftlerinnen.

6. Die Phil.-Hist. Fakultät verpflichtet sich zur Erhaltung des Professorinnenanteils von 40% und strebt eine paritätische Besetzung der Professuren an. Innerhalb ihrer Fakultätskultur achtet sie weiterhin auf eine hohe Beteiligung von Frauen in Gremien und Kommissionen. Sie definiert Standards für Berufungsverfahren und entwickelt diese nach bereits vorliegenden Erfahrungswerten und Praktiken weiter.
7. Die Sicherstellung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie für alle Mitglieder der Fakultät wird als Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit identifiziert. Die Fakultät unterstützt die zentralen Massnahmen zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie.
8. Zur Verbesserung der life-work-balance des akademischen Nachwuchses regt die Fakultät des Weiteren eine gezielte Erhebung der tatsächlichen Arbeitsbelastung von AssistenzprofessorInnen und TTAPs innerhalb der Fakultät an, die in einen Massnahmenkatalog einmünden soll.
9. Um eine gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung zu gewährleisten, die auch auf der Ebene des nicht-wissenschaftlichen Personals greift, setzt sich die Phil.-Hist. Fakultät für ihre Mitarbeitenden für einheitliche und verbindlich geregelte Rahmenbedingungen hinsichtlich Arbeits-, Forschungs- und Studienzeit bzw. -organisation ein.
10. Sie regt darüber hinaus ein regelmässiges Lohnmonitoring innerhalb der Fakultät, aber auch in der gesamten Universität bezüglich der Gleichbehandlung von Männern und Frauen an. Besonderes Augenmerk ist dabei auf die Gleichbehandlung bei der Einstufung bei Stellenantritt zu legen.
11. Um die Gleichstellung auch in der Lehre zu verankern, setzt sich die Fakultät für differenzsensibles Lehren und Lernen ein und votiert für die Berücksichtigung dieses Themenfelds im Angebot der Hochschuldidaktik.
12. Die Fakultät bemüht sich, in allen ihren Lehr- und Forschungsgebieten die Gender Studies in möglichst breiter Weise und in höchster Qualität zu erhalten und zu fördern. Darüber hinaus soll das Zentrum für Gender Studies erhalten werden.

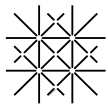
5. Gleichstellungsplan der Philosophisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät

[Gleichstellungsplan im Entwicklungs- und Strukturplan 2018-2021 der Philosophisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät. Verabschiedet durch die Fakultätsversammlung am 21. Juni 2016]

Gleichstellungsplan der Philosophisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät

Die Philosophisch-Naturwissenschaftliche Fakultät bekennt sich zu den Zielen der Chancengleichheit und setzt sich dafür ein, sie institutionell in Organisation, Lehre, Nachwuchsförderung und Forschung zu etablieren. Sie hat eine/n fakultäre/n Gleichstellungsbeauftragte/n gemäss dem Konzept der Gleichstellungskommission im Fakultätsreglement verankert. In jedem Departement wurde zudem ein/e Vertreter/in zur Unterstützung des/r Gleichstellungsbeauftragten bestimmt.

Die strategische Planung zielt auf die strukturelle Verankerung von Chancengleichheit sowie die Sicherstellung einer durchgängigen Karriereentwicklung ab. Die Fakultät unterstützt die etablierten Laufbahnprogramme - hervorzuheben ist hier das „antelope“-Programm - und entwickelt mit dem Ressort Chancengleichheit innovative Ansätze zur Laufbahnförderung. Die Fakultät anerkennt persönlichen Einsatz für Gleichstellungsmassnahmen als universitäres Engagement bei Evaluationen.



In ihrer strategischen Planung strebt die Fakultät eine Verbesserung der Familienfreundlichkeit an. Eine erste Massnahme ist hier das im Jahr 2016 zum ersten Mal durchgeführte UniKidsCamp, welches ein fakultäres Pilotprojekt der zentralen „fakultären Projekte zur Chancengleichheit“ ist und hauptsächlich durch die Departemente der Fakultät getragen wird.

Die Fakultät fördert diese Bemühungen ihrer Mitglieder und wird sich um die Weiterführung bemühen. Zusätzlich werden realisierbare Konzepte zur durchgängigen Karriereförderung und Vereinbarkeit in Zusammenarbeit mit dem Ressort Chancengleichheit entwickelt. Diese können sich u.a. der Entlastung forschender Mütter oder Väter richten, die stark in der Kinderbetreuung engagiert sind, beispielsweise bezüglich einer Anpassung der Lehrverpflichtung, Vertragsverlängerung im Rahmen der gesetzlichen Regelungen oder Berücksichtigung in den Evaluationsverfahren.

Ein weiterer Schwerpunkt der strategischen Planung ist die Erhöhung des Anteils berufbarer Frauen, sowie des Frauenanteils in Leitungsfunktionen. Dazu unterstützt die Fakultät die Programme für Mentoring, Beratung und Antragscoaching. Die Teilnahme einer Chancengleichheitsvertretung in allen Berufungskommissionen mit Gelegenheit für einen unabhängigen Beitrag in den Berufungsberichten ist bereits umgesetzt. Im Zuge der geplanten Verbesserung der Verfahrenspraxis in Berufungskommissionen werden zudem Aspekte der Qualitätssicherung für den Bereich Chancengleichheit erarbeitet und beigesteuert.

6. Gleichstellungsplan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät

[Auszug aus dem Entwicklungs- und Strukturplan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät 2018-21. Verabschiedet durch die Fakultätsversammlung am 17. Dezember 2015]

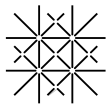
6.6. Chancengleichheit

Der Frauenanteil an der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät ist seit dem letzten ESP auf den Stufen Studierende, Mittelbau und Professuren kontinuierlich angestiegen. Die Fakultät ist bestrebt diese positive Entwicklung weiter zu stärken.

Die Strategie der Fakultät in Gleichstellungsfragen gründet auf den Ergebnissen wissenschaftlicher Forschung.²⁰ Im Sample des Survey of Doctorate Recipients (Sciences 1979-1999, Humanities 1979-1995) beträgt die Frauenquote aller Forschenden mit Tenure 25%. Betrachtet man die Teilquote aller verheirateten Tenure-Forschenden mit Kindern, so beträgt die Frauenquote 17%. Korrespondierend beträgt die Frauenquote bei denjenigen in anderen Familienverhältnissen (insbesondere ledige und kinderlose) 38%. Dieses Phänomen wird „Baby Penalty“ genannt.

Neben allen anderen Massnahmen glaubt die Fakultät daher, dass Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie einen Effekt erster Ordnung auf die Frauenquote haben. Gleichsam aber ist die Fakultät überzeugt davon, dass solche Massnahmen grundsätzlich sowohl Männern als auch Frauen angeboten werden sollen. Anderenfalls droht eine Rückwirkung auf Dual Career Planungen, bei denen Männer vergleichsweise unattraktive Bedingungen zu Lasten ihrer Partnerinnen akzeptieren.

²⁰ Vgl. Mason, M.A., Wolfinger, N.H. und Goulden, M. (2013): Do Babies Matter? Gender and Family in the Ivory Tower, Rutgers.



Auf Stufe Professuren ist die WW-Fakultät bestrebt, die erfolgreiche Berufung von Frauen wie in den letzten Jahren fortzuführen und die bereits hier lehrenden Professorinnen zu halten. Die WW-Fakultät möchte die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Professorinnen und Professoren verbessern. Als zentrale Massnahme strebt die Fakultät für Inhaber von Qualifikationsstellen die standardmässige Möglichkeit der Verlängerung der Vertragslaufzeit bei der Geburt eines Kindes an. Dies sowohl für Frauen, wie auch für Männer, welche gleichberechtigte Betreuungspflichten übernehmen. Dadurch soll in einer entscheidenden Phase der Karriere eine grössere Planungssicherheit erzielt werden und die Chancen einer positiven Tenure-Evaluation auch bei der Übernahme von Betreuungsarbeit erhalten bleiben. Die Fakultät strebt dafür eine Änderung der Personalordnung der Universität Basel an.

Im Weiteren unterstützt die Fakultät ausdrücklich die universitären Bemühungen im Bereich Dual Career. Sie sieht zudem Bedarf bei den im internationalen Vergleich wenig entwickelten Strukturen zur ausserfamiliären Kinderbetreuung in der Schweiz. Die Fakultät würde deshalb eine universitäre Kinderkrippe, die sich gezielt an den Bedürfnissen von Forscherinnen in leitenden Funktionen orientiert, ausserordentlich begrüssen.

Auf Stufe Doktorat ist die wirtschaftswissenschaftliche Fakultät überzeugt, dass sich die starke Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren mittelfristig auch positiv auf den Frauenanteil bei den Doktorierenden auswirken wird. Die WW-Fakultät möchte die Chancengleichheit in der Nachwuchsförderung aber auch direkt unterstützen. Die Hauptschwierigkeit sehen die Vertreterinnen des Mittelbaus in der unsicheren Zukunft des akademischen Wegs. Ausserdem ist die für eine erfolgreiche akademische Karriere notwendige internationale Mobilität für Paare oft schwierig. Die WW-Fakultät sieht die Wirtschaftswissenschaften bezüglich Planbarkeit der akademischen Karriere im Vergleich zu anderen Disziplinen bereits gut aufgestellt. Das in der Schweiz und international grosse Angebot von Tenure-Track Positionen erleichtert die Planbarkeit und damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die WW-Fakultät setzt sich auch weiterhin für die Schaffung von Tenure-Track Stellen sowie die Open-Rank Ausschreibung von Professuren ein. Die WW-Fakultät möchte die Planbarkeit des Tenure-Track durch transparente und bei Stellenantritt klare Evaluationskriterien erhöhen. Die fakultären Reglemente wurden in diesem Sinne angepasst. Die WW-Fakultät unterstützt die verschiedenen bestehenden Programme der Universität und des SNF für junge Mütter. Wünschenswert wäre ein vergleichbares Angebot für junge Väter.

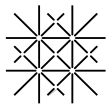
7. Gleichstellungsplan der Fakultät für Psychologie

[Gleichstellungsplan, (Kapitel IV.a, 2f) und Ergänzungen (Kapitel VII b) im Entwicklungs- und Strukturplan 2018-2023 der Fakultät für Psychologie.

Verabschiedet durch die Fakultätsversammlungen am 9. Dezember 2015 sowie am 4. Mai 2016 (Ergänzungen) nach dem Strategiegelgespräch vom 1. März 2016 mit dem Rektorat]

(f) Gleichstellung

Die Fakultät für Psychologie erachtet die Sicherung und den weiteren Ausbau der gender- und diversity-bezogenen Chancengleichheit als wichtigen und zentralen Bestandteil der Fakultätskultur. Durch die bisherigen Massnahmen zur Sicherung der Chancengleichheit und Gleichstellung konnten in den qualifizierenden Abschlüssen wie auch in den Geschlechteranteilen der Fakultätsangehörigen die bisherigen Zielsetzungen realisiert werden. In der kommenden Entwicklungs- und Strukturplanung sollen diese Bestrebungen weiter in Organisation, Lehre, Nachwuchsförderung und Forschung fortgesetzt und verstärkt werden. Dazu sind Massnahmen und Umsetzungen vorgesehen, die sich unter den Schlagworten Sicht-



barkeit, Selbstverständlichkeit und Sicherstellung zusammenfassen lassen. Der Gleichstellungsplan der Fakultät für Psychologie umfasst sowohl fakultäre Ziele und Massnahmen als auch Angebote des Ressorts Chancengleichheit der Universität Basel, wobei ein regelmässiger Austausch zwischen der Gleichstellungsbeauftragten/dem Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät für Psychologie und dem Ressort Chancengleichheit die Koordination und Weiterentwicklung sicherstellen.

Sichtbarkeit

Die Ziele und Massnahmen zur Sicherung der gender- und diversitybezogenen Chancengleichheit sollen für alle Fakultätsangehörigen sichtbar und zugänglich sein. Dazu wurden die folgenden Massnahmen umgesetzt:

- Listung Ziele und Massnahmen der gender- und diversitybezogenen Chancengleichheit auf der Website der Fakultät für Psychologie
- Errichtung einer fakultätsinternen Kommission über alle Gruppierungen zur Sicherung und Verbesserung der gender- und diversitybezogenen Chancengleichheit
- Etablierung eines Best-Practice Anlasses pro Semester, zu dem Fachvertreter/-innen anderer Universitäten eingeladen werden (Career Lunch, zwei Termine pro Semester)
- Bekenntnis zu familienfreundlichen Sitzungszeiten.

Selbstverständlichkeit

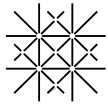
Die Umsetzung und Einhaltung der Ziele und Massnahmen zur Sicherung der gender- und diversitybezogenen Chancengleichheit erfolgt automatisch und antizipativ. Dazu wurden die folgenden Massnahmen umgesetzt:

- Rahmenbedingungen hinsichtlich Arbeits-, Forschungs- und Studienzeit sowie Arbeits-, Forschungs- und Studienorganisation werden für alle einheitlich und verbindlich geregelt
- Definition und Verankerung des Mandats des fakultären Gleichstellungsbeauftragten gemäss dem Konzept der Gleichstellungskommission zur strukturellen Verankerung von Chancengleichheit in der Fakultät für Psychologie
- Etablierung von Standards für das Vorgehen bei Berufungen gemäss dem Berufungsleitfaden des Ressorts Chancengleichheit
- Definition von fakultären Standards für den akademischen Mittelbau zu Anstellungs- und Fördermodalitäten, insbesondere hinsichtlich Gender- und Diversityaspekten
- Beteiligung an und Unterstützung von zentralen Laufbahnprogrammen, beispielsweise Mentoring und Training, Beratung und Coaching insbesondere an den Übergängen der Qualifikationsstufen
- Anerkennung der Teilnahme an Gleichstellungsangeboten im Rahmen des Komplementärbereichs für Bachelor und Master sowie der überfachlichen Ausbildung des Doktorats
- Anerkennung des Engagements für Gleichstellungsmassnahmen analog zu hochschuldidaktischen Fortbildungsveranstaltungen bzw. Nachweis der pädagogisch-didaktischen Fähigkeiten gemäss Habilitationsordnung.

Sicherstellung

Die Sicherstellung der Ziele und Massnahmen bezüglich gender- und diversitybezogener Chancengleichheit erfolgt durch die folgenden Massnahmen:

- Beteiligung an und Unterstützung von zentralen Massnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen, beispielsweise Dual-Career-Service
- Gezielte Nachfolgeplanung, beispielsweise durch Vergabe von Vertretungsprofessuren an exzellente interne habilitierte Wissenschaftlerinnen
- Entwicklung von gezielter Laufbahnförderung und Stärkung der Übergangsphasen innerhalb der Qualifikationsstufen durch Intervision und fakultätsinterne Patenschaftsmodelle für alle Doktorierenden und



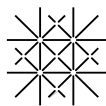
Postdoktoranden/-innen, gezieltes und frühes Coaching der Doktorandinnen durch Zusammenarbeit mit zentralen Massnahmen der Chancengleichheit

- Schaffung der Möglichkeit für Nachwuchswissenschaftler/-innen mit Kindern ein Forschungssemester einzulegen.

b) Ergänzungen zur Ausführung der Chancengleichheit

Im Nachgang der Einreichung des ESP 2018-2023, Teil 1 (Antrag) fand am 12. April 2016 ein Treffen zwischen dem Chancengleichheitsbeauftragten der Fakultät für Psychologie (Prof. Dr. Jens Gaab) und dem Ressort Chancengleichheit der Universität Basel (lic. phil. Nicole Kälin & Dr. Beate Böckem) statt. Dabei wurde gemeinsam vereinbart, die Ausführungen zur Chancengleichheit durch folgende Massnahmen zur Sicherstellung zu ergänzen:

- (1) Beteiligung an und finanzielle Unterstützung des antelope-Programms des Ressort für Chancengleichheit für den Zeitraum des ESP
- (2) Es ist ein erklärtes Ziel der Fakultät für Psychologie im Rahmen der anstehenden Neubesetzungen und der geplanten neuen Professuren den Anteil an Professorinnen zu erhöhen.



Anhang 2: Daten wissenschaftliches Personal 2014-2016

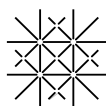
Quelle: SAP Business Warehouse, Chancengleichheit

Universität Basel	01.2014				01.2015				01.2016			
Personalkategorie	F	M	% F	% M	F	M	% F	% M	F	M	% F	% M
Professuren	40	199	16.7%	83.3%	53	250	17.5%	82.5%	58	254	18.6%	81.4%
Tenure-Track	5	18	21.7%	78.3%	8	22	26.7%	73.3%	11	19	36.7%	63.3%
Assistenzprofessor/in	12	21	36.4%	63.6%	16	24	40.0%	60.0%	17	21	44.7%	55.3%
Assistierende (Postdoc)	175	241	42.1%	57.9%	231	331	41.1%	58.9%	248	332	42.8%	57.2%
Assistierende (Doc)	279	331	45.7%	54.3%	404	497	44.8%	55.2%	404	464	46.5%	53.5%

Theologische Fakultät	01.2014				01.2015				01.2016			
Personalkategorie	F	M	% F	% M	F	M	% F	% M	F	M	% F	% M
Professuren	0	8	0.0%	100.0%	0	9	0.0%	100.0%	0	9	0.0%	100.0%
Assistenzprofessor/in	0	1	0.0%	100.0%	0	1	0.0%	100.0%	0	1	0.0%	100.0%
Assistierende (Postdoc)	3	8	27.3%	72.7%	3	8	27.3%	72.7%	7	8	46.7%	53.3%
Assistierende (Doc)	2	1	66.7%	33.3%	11	5	68.8%	31.3%	10	6	62.5%	37.5%

Juristische Fakultät	01.2014				01.2015				01.2016			
Personalkategorie	F	M	% F	% M	F	M	% F	% M	F	M	% F	% M
Professuren	4	11	26.7%	73.3%	5	10	33.3%	66.7%	4	11	26.7%	73.3%
Tenure-Track	-	-	-	-	0	1	0.0%	100.0%	0	1	0.0%	100.0%
Assistenzprofessor/in	3	0	100.0%	0.0%	3	0	100.0%	0.0%	4	0	100.0%	0.0%
Assistierende (Postdoc)	4	3	57.1%	42.9%	5	5	50.0%	50.0%	6	3	66.7%	33.3%
Assistierende (Doc)	23	19	54.8%	45.2%	26	17	60.5%	39.5%	30	12	71.4%	28.6%

Medizinische Fakultät	01.2014				01.2015				01.2016			
Personalkategorie	F	M	% F	% M	F	M	% F	% M	F	M	% F	% M
Professuren	10	89	10.1%	89.9%	16	92	14.8%	85.2%	16	89	15.2%	84.8%
Tenure-Track	1	7	12.5%	87.5%	2	7	22.2%	77.8%	2	8	20.0%	80.0%
Assistenzprofessor/in	4	4	50.0%	50.0%	5	6	45.5%	54.5%	4	6	40.0%	60.0%
Assistierende (Postdoc)	30	29	50.8%	49.2%	41	36	53.2%	46.8%	43	34	55.8%	44.2%
Assistierende (Doc)	45	39	53.6%	46.4%	42	55	43.3%	56.7%	45	37	54.9%	45.1%



Phil.-Hist. Fakultät	01.2014				01.2015				01.2016			
Personalkategorie	F	M	% F	% M	F	M	% F	% M	F	M	% F	% M
Professuren	14	25	35.9%	64.1%	18	31	36.7%	63.3%	20	31	39.2%	60.8%
Tenure-Track	2	3	40.0%	60.0%	3	3	50.0%	50.0%	2	2	50.0%	50.0%
Assistenzprofessor/in	3	4	42.9%	57.1%	3	5	37.5%	62.5%	6	3	66.7%	33.3%
Assistierende (Postdoc)	18	11	62.1%	37.9%	55	41	57.3%	42.7%	61	47	56.5%	43.5%
Assistierende (Doc)	42	22	65.6%	34.4%	101	56	64.3%	35.7%	103	55	65.2%	34.8%

Phil.-Nat. Fakultät	01.2014				01.2015				01.2016			
Personalkategorie	F	M	% F	% M	F	M	% F	% M	F	M	% F	% M
Professuren	6	48	11.1%	88.9%	8	77	9.4%	90.6%	10	76	11.6%	88.4%
Tenure-Track	2	5	28.6%	71.4%	3	7	30.0%	70.0%	4	6	40.0%	60.0%
Assistenzprofessor/in	1	10	9.1%	90.9%	1	9	10.0%	90.0%	1	8	11.1%	88.9%
Assistierende (Postdoc)	96	174	35.6%	64.4%	105	211	33.2%	66.8%	99	208	32.2%	67.8%
Assistierende (Doc)	105	207	33.7%	66.3%	156	323	32.6%	67.4%	155	301	34.0%	66.0%

Wirtschaftsw. Fakultät	01.2014				01.2015				01.2016			
Personalkategorie	F	M	% F	% M	F	M	% F	% M	F	M	% F	% M
Professuren	2	10	16.7%	83.3%	2	15	11.8%	88.2%	2	20	9.1%	90.9%
Tenure-Track	0	2	0.0%	100.0%	0	2	0.0%	100.0%	3	0	100.0%	0.0%
Assistenzprofessor/in	0	1	0.0%	100.0%	1	2	33.3%	66.7%	0	2	0.0%	100.0%
Assistierende (Postdoc)	1	7	12.5%	87.5%	2	13	13.3%	86.7%	7	16	30.4%	69.6%
Assistierende (Doc)	10	23	30.3%	69.7%	18	28	39.1%	60.9%	20	30	40.0%	60.0%

Fakultät f. Psychologie	01.2014				01.2015				01.2016			
Personalkategorie	F	M	% F	% M	F	M	% F	% M	F	M	% F	% M
Professuren	1	7	12.5%	87.5%	1	7	12.5%	87.5%	1	9	10.0%	90.0%
Tenure-Track	-	-	-	-	0	1	0.0%	100.0%	0	1	0.0%	100.0%
Assistenzprofessor/in	0	1	0.0%	100.0%	1	1	50.0%	50.0%	0	1	0.0%	100.0%
Assistierende (Postdoc)	13	14	48.1%	51.9%	11	13	45.8%	54.2%	16	13	55.2%	44.8%
Assistierende (Doc)	31	11	73.8%	26.2%	32	9	78.0%	22.0%	27	11	71.1%	28.9%

GLEICHSTELLUNGSPLAN

der Universität Basel für die Jahre 2013 bis 2016/2021
genehmigt durch das Rektorat am 21. Mai 2013

Inhaltsverzeichnis

Strategische Schwerpunkte..... 1

Integration, Organisation und Zuständigkeiten..... 5

Einleitung

Die Universität Basel engagiert sich seit 1998 im Bereich der Chancengleichheit von Frau und Mann. Seitdem wurden mit der Etablierung des Ressorts Chancengleichheit erforderliche Strukturen geschaffen sowie zahlreiche Massnahmen und Initiativen zur Verwirklichung von Chancengleichheit realisiert. Trotz der vielfältigen Aktivitäten in diesem Themengebiet ist besonders der Frauenanteil an der Universität Basel, vorzugsweise auf den höheren Karriere-stufen, weiterhin zu erhöhen.

Mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan wird die Chancengleichheit an der Universität Basel durch eine klare Strategie und gut aufeinander abgestimmte Massnahmen verstärkt. Beste-hende Synergien sollen noch stärker genutzt sowie die Integration in die etablierten Hand-lungsfelder der Universität Basel sichergestellt werden.

Der Gleichstellungsplan 2013-2016/2021 basiert auf der Strategie 2014 und den intendierten zentralen und fakultären Gleichstellungsmassnahmen. Damit erhält die Universität Basel eine umfassende Strategie für die Chancengleichheit. Der Gleichstellungsplan wird vom Rektorat genehmigt und veröffentlicht.

»» Leitbild

Die Universität Basel versteht sich als eine Organisation, welche die vielfältigen Potentiale ihrer Mitglieder anerkennt, wertschätzt und fördert, unabhängig von Alter, Behinderung/chronischer Erkrankung, Geschlecht, kultureller Herkunft, sexueller Orientierung oder Religion. Im Auftrag der Universität Basel wirkt die Chancengleichheit gemäss ihrem politischen Mandat auf eine diskriminierungsfreie, gleichstel-lungsorientierte und familienfreundliche Organisationskultur hin.

STRATEGISCHE SCHWERPUNKTE

Als übergeordnetes Ziel gilt es, die Universitätsstrukturen sowie die Organisationskultur durch-gängig diskriminierungsfrei, gleichstellungsorientiert und familienfreundlich zu gestalten und die Frauenanteile auf den verschiedenen Qualifikationsstufen zu erhöhen. Dazu werden die Massnahmenbereiche in fünf Schwerpunkten zusammengefasst.

Diese sind aufeinander abgestimmt und zielen auf Bewusstseinsbildung, die Schaffung attrak-tiver Rahmenbedingungen und die Anwendung individueller Förderinstrumente ab. Sie knüp-fen an den bestehenden Stärken der Universität Basel an und verbinden diese mit Bereichen, in denen Handlungsbedarf besteht und neue Akzente gesetzt werden. Aus diesem Grund umfas-sen sie sowohl bestehende Massnahmen, die bereits erfolgreich umgesetzt wurden und nun weiterentwickelt und fortgeführt werden, als auch solche, die zukünftig neu Berücksichtigung finden. Das heisst, innovative Gender- und Diversity-Konzepte werden in die Inhalte, Struktu-ren und Prozesse der Universität integriert. Dabei ko mmt der Chancengleichheit von Frau und Mann weiterhin hohe Bedeutung zu.

» Förderung der Wissenskultur

Im Rahmen der internen Fortbildung für Mitglieder der Universität unterstützen Angebote zu Gender- und Diversity-Aspekten Veränderungsprozesse, indem sie die Wissenskultur fördern und auf die Verankerung von Chancengleichheitsanliegen im individuellen Handeln aller hinwirken. Sie fördern zudem die Mitglieder mit ihren vielfältigen Potentialen und deren aktive Einbindung an der Universität Basel.

Thematische Angebote zur Förderung der Gender- und Diversity-Kompetenz, z.B. in Form eines Trainingszyklus oder fakultärer Komplementär- bzw. Zertifikatsbereiche, werden für alle Zielgruppen etabliert.

» Gleichstellungsconsulting und -controlling

Die Beratung von Fakultäten, Fachbereichen und Einzelpersonen zu Gleichstellungsanliegen wird durch das Ressort Chancengleichheit fortlaufend gewährleistet. Die Gleichstellungsberatung beinhaltet neben der Bearbeitung von Einzelanfragen die kontinuierliche Begleitung der Fakultäten hinsichtlich Chancengleichheitsanliegen. Dazu gehören die Definition, Konzeption und Umsetzung geeigneter Massnahmen sowie deren Evaluation und Weiterentwicklung.

Ein fortlaufend nachgeführter Massnahmenkatalog bietet zudem einen Überblick über geeignete Aktivitäten. So können einerseits spezifische Empfehlungen für die Fakultäten formuliert werden. Andererseits wird durch die Gleichstellungsberatung sichergestellt, dass zentrale und dezentrale strategische Schwerpunkte bzw. Ziele und Massnahmen bestmöglich ineinandergreifen.

Diese Form der Beratung erfolgt auf der Grundlage des Gleichstellungscontrollings, das relevante Indikatoren an der Universität etabliert, Massnahmen evaluiert sowie die Ergebnisse eigener und externer Analysen und Studien bereitstellt.

» Diversity-Schwerpunkte

Zukünftig werden weitere Diversity-Dimensionen (Alter, Behinderung/chronische Erkrankung, kulturelle Herkunft, sexuelle Orientierung oder Religion) gezielt in den Blick genommen.

Neben dem Ausbau der bereits etablierten Diversity-Themen «Antidiskriminierung und Sensibilisierung» sowie «Sicherstellung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie» werden an der Universität Basel neue Massnahmen in diesem Bereich aufgebaut.

Diese sollen dazu beitragen, die Anliegen der Universitätsangehörigen zu vertreten, ihre Integration zu unterstützen sowie auf die Sensibilisierung und Kompetenzförderung aller hinzuwirken.

2 Karriereentwicklung

Sicherstellung einer durchgängigen Karriereentwicklung

» Gender- und diversityorientierte Laufbahnförderung

Die Gewinnung und Bindung von hoch qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen ist eine zentrale Aufgabe der Universität Basel. Besondere Bedeutung hat dabei ihre frühzeitige Identifizierung und Orientierung für die Wissenschaft durch eine gezielte Karriereförderung von der Studentin bis zur Professorin.

Der Fokus liegt auf den Übergängen der akademischen Karrierestufen. Hierzu werden bewährte Angebote im Bereich Mentoring, Training und Coaching fortgeführt und um neue Aspekte zu gender- und diversityrelevanten Themen des Hochschul- und Wissenschaftsmanagements ergänzt. Alle Aktivitäten in diesem Feld sind so angelegt, dass sie Modellcharakter haben und eine Öffnung für weitere Zielgruppen im Sinne von Gender und Diversity vorsehen.

3 Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen

Erhöhung des Anteils berufbarer Frauen und des Frauenanteils bei Professuren sowie in Führungspositionen

» Finanzielle Förderung von hoch qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen

Ein Aspekt wissenschaftlicher Karriereverläufe ist der Verlust von exzellenten Nachwuchswissenschaftlerinnen beim Übertritt in die nächste Qualifikationsstufe ab der Promotion. Der Fokus dieses Massnahmenbereichs liegt deshalb auf den Übergängen und hat zum Ziel, hoch qualifizierte, fortgeschrittene Doktorandinnen sowie Postdoktorandinnen an der Universität zu halten bzw. für die Universität Basel zu gewinnen.

Diese Nachwuchswissenschaftlerinnen könnten durch Stipendien gefördert werden. Damit würde die Konzentration auf die wissenschaftliche Arbeit und der Übergang in die nächste Qualifikationsphase unterstützt werden. Ebenfalls könnten die Stipendien dazu dienen, die Vorbereitung für die selbständige Antragsstellung, z.B. beim Schweizerischen Nationalfonds, zu ermöglichen. Ein Begleitprogramm kann diese Förderung ergänzen.

Da Schritte im wissenschaftlichen Karriereverlauf oft mit der Phase der Familiengründung zusammenfallen und künftige Spitzenforscherinnen dadurch häufig zusätzlichen Belastungen ausgesetzt sind, ist es ein weiteres Ziel, Freiräume für sie zu schaffen. Mithilfe einer Brückenfinanzierung wäre eine angemessene Unterstützung möglich.

Hierzu werden ein entsprechendes Konzept für die Universität Basel erarbeitet und neue Finanzierungsquellen erschlossen.

» Gender- und diversitybasierte Personalpolitik

Ziel einer gender- und diversitybasierten Personalpolitik ist es, attraktive Rahmenbedingungen und Prozessstandards sicherzustellen, um hoch qualifizierte Wissenschaftler/innen für die Universität Basel zu gewinnen und zu halten. Bei der Gestaltung attraktiver akademischer Karrierepfade sowie bei Stellenbesetzungen in der Wissenschaft werden deshalb entsprechende Strategien und Grundsätze berücksichtigt.

Dabei sollen auch Aspekte nicht-linearer Karriereverläufe – z.B. bedingt durch Familie, Krankheit oder ausseruniversitäre Erfahrungen – in den personalpolitischen Strategien und Konzepten in der Universität Basel Berücksichtigung finden.

Bei der Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren kommt dem Berufungs- und Evaluationsverfahren zukünftig besondere Bedeutung zu. Die in den Berufsrichtlinien neu definierte Verfahrenspraxis sieht vor, dass fortan Chancengleichheitsaspekte systematisch Berücksichtigung finden. Somit werden wichtige Grundlagen für eine gleichstellungsorientierte Rekrutierung an der Universität Basel geschaffen.

4 Vereinbarkeit

Sicherstellung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

» Gestaltung der Rahmenbedingungen für alle Universitätsangehörigen hinsichtlich familiärer Pflichten

In den letzten Jahren hat sich ein entscheidender Wertewandel bezüglich der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie vollzogen. Sie wird nicht länger als Privatangelegenheit, sondern als gesellschaftliche und somit auch als universitäre Verantwortung verstanden.

Ziel in diesem Bereich ist es, die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie für Frauen und Männer zu gewährleisten und eine Kultur der Akzeptanz und Wertschätzung gegenüber Mitgliedern der Universität mit Familienverantwortung zu schaffen. Hier sollen verlässliche soziale Rahmenbedingungen und Förderinstrumente etabliert werden, die neben familiengerechten Arbeits- auch entsprechende Studienbedingungen sicherstellen.

Hierzu werden vom Ressort Chancengleichheit lebensphasenbezogene Vereinbarkeits- und Arbeits(zeit)modelle entwickelt, welche die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie, Beruf bzw. Studium verbessern.

5 Abbau der Segregation

Abbau der horizontalen Segregation beim Zugang zum Studium bzw. der vertikalen Segregation beim Verbleib in Studienfächern

» Integration von Gender- und Diversity-Aspekten im Studium

Um der Vielfalt der Studierenden gerecht zu werden, sollen Gender- und Diversity-Aspekte im Studium verstärkt Eingang finden.

Ziel ist es, die Attraktivität gewisser Studienfächer für das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht zu erhöhen. Das Ressort Chancengleichheit arbeitet dabei eng mit den relevanten Einheiten zusammen.

Dafür gilt es einerseits, bestehende Massnahmen gezielt weiterzuentwickeln. Andererseits werden Fakultäten für Chancengleichheitsaspekte im Studium sensibilisiert, beraten und ggf. bei der Umsetzung begleitet.

INTEGRATION, ORGANISATION UND ZUSTÄNDIGKEITEN

» Integration in strategische Dokumente und Prozesse

Chancengleichheit ist ein zentrales Profil- und Qualitätsmerkmal und somit ein wichtiges strategisches Element der Universität Basel. Der Verantwortungsbereich der Chancengleichheit ist daher in ihren strategischen Dokumenten und Prozessen angemessen abgebildet.

Der Gleichstellungsplan ergänzt die gesamtuniversitäre Strategie. Wesentliche Bestandteile des Gleichstellungsplans sind neben der Darlegung der zentralen strategischen Schwerpunkte die fakultären Ziele und Massnahmen.

Als universitäre Querschnittsaufgabe findet sich Chancengleichheit in einer Vielzahl von Handlungsfeldern der Universität wieder. Der Grundsatz der Chancengleichheit und diesbezüglich relevante Aspekte werden daher in die regulären Prozesse integriert.

» Organisation und Zuständigkeiten

Zentrale Voraussetzung nachhaltiger Gleichstellungsarbeit sind definierte Verantwortungsbereiche, welche Organisationsprinzip und Arbeitsweise innerhalb der Chancengleichheit regeln. Diese gestalten sich an der Universität Basel wie folgt:

» Gleichstellungskommission

Die Gleichstellungskommission ist eine beratende Kommission der Regenz. Sie begleitet und fördert die Verankerung der Chancengleichheit in allen Aufgabenbereichen der Universität und unterstützt somit die fakultären Gleichstellungsbeauftragten und das Ressort Chancengleichheit bei ihrer Arbeit. Die Gleichstellungskommission wird von der/dem Leiterin/Leiter des Ressorts Chancengleichheit über den aktuellen Stand der Gleichstellungsarbeit in der Schweiz und an der Universität Basel sowie über nationale und internationale Tendenzen universitärer Gleichstellungspolitik und -forschung informiert.

» Fakultätsgleichstellungsbeauftragte/r

Die/Der Fakultätsgleichstellungsbeauftragte vertritt die Gleichstellungsanliegen innerhalb der Fakultät und wirkt innerhalb der Fakultät auf die Verwirklichung von Chancengleichheit hin. Ausserdem bringt sie/er Chancengleichheitsanliegen in Berufungs- und Evaluationsverfahren ein. Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten erhalten qua Amt Einsitz in die Gleichstellungskommission. Eine Koordinationssitzung bildet ihren arbeitsorganisatorischen Zusammenschluss. Das Ressort Chancengleichheit begleitet und unterstützt die fakultären Gleichstellungsbeauftragten.

» Ressort Chancengleichheit

Im Sinne des gesetzlichen Auftrags wirkt das Ressort Chancengleichheit auf die Verwirklichung von Chancengleichheit an der Universität Basel hin. Zentrale Aufgabe der/des Leiterin/Leiters der Chancengleichheit ist die strategische Ausrichtung und Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit. Sie/Er berät die Universitätsleitung, Fakultäten und Einzelpersonen in verschiedenen Planungs- und Entscheidungsprozessen und bringt das Anliegen in relevanten Gremien, Kommissionen und Arbeitsgruppen ein. Sie/Er ist verantwortlich für den Gleichstellungsplan sowie die Umsetzung des SUK Teilprogramms Chancengleichheit. Das Ressort erarbeitet Strategien, Konzepte und Empfehlungen im Sinne von Gender und Diversity. Es begleitet und koordiniert gesamtuniversitäre und fakultäre Massnahmen und stellt ihr optimales Ineinandergreifen sicher. Das Ressort Chancengleichheit berät und informiert die Universitätsangehörigen zu Gleichstellungsanliegen und identifiziert den Handlungsbedarf auf der Grundlage von Gleichstellungsmonitoring, Evaluationen und Studien.