

## **Halbzeit - SUK Teilprogramm Chancengleichheit an Universitäten**

### **Strategie der offenen Türen**

Die Universität Basel bekennt sich zu einer Organisationskultur der freien Entfaltung und Förderung sowie Anerkennung und Wertschätzung der vielfältigen Potentiale ihrer Mitglieder. Dies ist eine zentrale Voraussetzung für exzellente Forschung und Lehre, für Innovationskraft und Wettbewerbstauglichkeit. Chancengleichheit ist somit nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern vielmehr von Zukunftsfähigkeit.

Die Tätigkeiten des Ressorts Chancengleichheit haben das Ziel, die Universität diskriminierungsfrei, gleichstellungsorientiert und familienfreundlich zu gestalten und Frauenanteile insbesondere auf den höheren Qualifikationsstufen merklich zu steigern. Neben den universitären Mitteln wird die Arbeit auch mit Drittmitteln aus dem SUK Programm Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten/Gender Studies 2013–16 finanziert. Die Hälfte der Laufzeit dieses Programms ist nun erreicht und der Zeitpunkt für eine Zwischenbilanz ideal. Im vorliegenden Bericht werden Erfolge und bemerkenswerte Ereignisse der letzten zwei Jahre anhand der strategischen Schwerpunkte des Gleichstellungs- sowie des Aktionsplans Chancengleichheit der Universität dargestellt.

Neben den fünf Massnahmenfeldern ist die Integration von Chancengleichheit in strategische Dokumente und Prozesse ein grosses Anliegen. Hier konnten nennenswerte Erfolge verbucht werden. Bereits im Mai 2013 verabschiedete das Rektorat den Gleichstellungsplan der Universität Basel für die Jahre 2013 bis 2016/2021; zudem wurde im Dezember 2013 das Reglement der Gleichstellungskommission überarbeitet. Im Jahr darauf erfolgte die Neubesetzung der Gleichstellungskommission, inklusive Änderung der Regelung zum Präsidium. Neu wird der Vorsitz ex officio durch das für Chancengleichheit zuständige Mitglied des Rektorats, im aktuellen Fall, dem Vizerektor Forschung, besetzt. Auch im Team Chancengleichheit hat es 2014 einen Wechsel auf Leitungsebene gegeben. Nicole Kälin führt seit Oktober das Ressort, in den Monaten zuvor hatte sie bereits interimistisch ihre Vorgängerin Bettina Volm vertreten. Als weitere Erfolge sind die Festlegung von Chancengleichheit als Handlungsschwerpunkt in der Qualitätsstrategie sowie die Verankerung des Statements zu Gleichstellung in Richtlinien des Forschungsfonds einzustufen. Des Weiteren konnte die Zusammenarbeit zwischen den Ressorts Chancengleichheit und Nachwuchsförderung optimiert werden, indem die Leiterinnen Einsitz als ständiger Gast in den betreffenden Kommissionen erhalten. Kooperationen werden dadurch intensiviert und Synergieeffekte in den Massnahmen effizienter genutzt, als Beispiel ist hier die Vertretung in der Arbeitsgruppe zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Assistierenden zu nennen.

### **Organisationsentwicklung**

Das Consulting der Fakultäten wurde 2012 im Rahmen der Entwicklungs- und Strukturplanung initiiert, in der jede Fakultät Ziele im Bereich Chancengleichheit definierte. Das Consulting wurde im Verlauf der folgenden beiden Jahre auf weitere Einheiten, wie NCCRs, erweitert und der bestehende Austausch mit den Fakultäten gefestigt. Das Netzwerk für Chancengleichheit konnte zudem ausgebaut werden; so hat die Philosophisch-Naturwissenschaftliche Fakultät auf Ebene der Departemente Vertretungen der fakultären Gleichstellungsbeauftragten eingesetzt, welche beispielsweise Einsitz in den Berufungskommissionen nehmen. Darüber hinaus wurde das bestehende Gleichstellungsmonitoring weiterentwickelt und professionalisiert.



### **Karriereentwicklung**

Das Karriereprogramm antelope, das im Rahmen der Neukonzeption der Doktoratsstufe strukturell verankert werden konnte, wurde im November 2013 neu ausgeschrieben. antelope basiert auf den beiden Mentoringprogrammen dissplus und WIN, die aktualisiert und unter einem Dach vereint wurden. Im ersten Durchlauf 2014 absolvierten 40 hochqualifizierte Doktorandinnen das Programm; für die Ausschreibung 2015 wurde zusätzlich ein neues Teilprogramm antelope professorship für zehn Postdotorandinnen konzipiert. Erfreulicherweise erklärten sich im Laufe des Jahres 2014 alle angefragten Fakultäten bereit, antelope mit einem jährlichen Beitrag finanziell zu unterstützen.

Neben diesem exklusiven und äusserst positiv evaluierten Programm konnte das bewährte Angebot von Einzelkursen für unterschiedliche Zielgruppen angeboten werden, so beispielsweise das Training «How to apply for an academic job» für Postdotorandinnen im November 2014 und die mehrmals durchgeführten Workshops zu Auftrittskompetenz für Studentinnen. Auch im Kooperationsprojekt Mentoring Deutschschweiz wurden wie in den letzten Jahren erneut vier Plätze für Postdotorandinnen der Universität Basel zur Verfügung gestellt. Ab 2016 wird dieses durch das bereits bestehende antelope professorship abgelöst. Die zielgruppenspezifischen Bedürfnisse können dadurch künftig noch präziser bedient werden.

### **Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen**

In diesem Bereich setzten die Massnahmen neben dem Prestigeprojekt stay on track vor allem auf zwei Schwerpunkte, zum einen auf Sensibilisierung, zum anderen auf Berufungsverfahren. Die Förderlinie stay on track für hochqualifizierte Postdotorandinnen in der ersten Phase der Mutterschaft konnte ab dem Herbstsemester 2014 ausgeschrieben werden. Bereits im ersten Durchlauf wurden 4 Bewerberinnen mittels einer Entlastungsoption unterstützt, um sich gezielt auf ihre Forschung konzentrieren zu können.

Zum Thema Sensibilisierung verabschiedete die Rektoratskonferenz im September 2014 ein Statement zu Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit, das einheitlich in allen akademischen Stellenausschreibungen angeführt wird. Zudem wurde zum Start des Herbstsemesters 2014 die Kampagne «Gleichstellung erreicht!?» realisiert, die das Geschlechterverhältnis in unterschiedlichen Gremien und auf verschiedenen Qualifikationsstufen der Universität Basel auf eine eingängige Weise aufzeigt. Ein Teil dieser Kampagne, die Leaky Pipeline, wurde Ende 2014 für jede Fakultät zur Publikation auf der entsprechenden Webseite aufbereitet.

Im November 2013 und Januar 2014 konnten die fakultären Gleichstellungsbeauftragten von einer erfahrenen Expertin zu Chancengleichheit in Berufungsverfahren gezielt geschult werden.

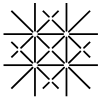
Im Hintergrund der Zielvorgabe des SUK Programms bis 2016 einen Anteil von 25% Professorinnen zu erreichen, beauftragte das Rektorat das Ressort Chancengleichheit im April 2014, die Berufsberichte von 2009 bis 2014 zu analysieren. Die Ergebnisse führten zu Empfehlungen und Instrumenten, die aktuell in einem Pilotprojekt mit der Theologischen Fakultät erprobt werden.

Erfreulich zu werten ist, dass sich der Frauenanteil im Universitätsrat für die Amtsperiode 2014-2017 verdoppelt hat, es sind nun vier der elf Sitze mit Frauen besetzt.

### **Vereinbarkeit**

Angebote und Informationen zu Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie an der Universität Basel sowie der beiden Trägerkantone sind seit gut einem Jahr auf dem webbasierten Infoportal «Familienservice» abrufbar.

Am internationalen Tag der Familie 2014 wurden alle Universitätsangehörigen eingeladen, ihre Familienmitglieder zum Mittagessen mitzubringen. Der Zulauf war viel höher als erwartet und die Rückmeldungen durchwegs positiv. Eine weitere positive Resonanz erreichte die Verteilung des Basler



Familienkalenders. Dieser wurde im Herbst 2014 an verschiedenen Stellen der Universität gratis abgegeben und war bereits innerhalb weniger Tage vergriffen.

Ein weiteres positives Ergebnis konnte im September 2014 realisiert werden: Der im Ressort Chancengleichheit erfolgreich aufgebaute Dual Career Service wurde in das neu entstandene Welcome Center integriert. Durch eine effiziente Begleitung dieses Prozesses kann das Thema dort nun gezielt weiter verfolgt und bearbeitet werden.

### **Abbau der Segregation**

Der jährlich stattfindende Nationale Zukunftstag wurde jeweils erfolgreich durchgeführt und von der Chancengleichheit koordiniert. Der Zukunftstag regt Jugendliche zur geschlechtsunabhängigen Berufswahl an. Erfreulich ist, dass immer wieder interessante und unterschiedliche Projekte von einzelnen universitären Einheiten angeboten werden, wie im letzten Jahr der Stadtführung der Gesellschaftswissenschaften «Wer oder was ist Gesellschaft?» oder die spannenden Experimente und Workshops des Swiss Nano Science Instituts und der Physik.

### **Sichtbarkeit und Vernetzung**

Im 2014 erschien ein Artikel über Studieren mit Kind und einer über das antelope Karriereprogramm im NZZ Campus. Verschiedene Projekte und Programme der Chancengleichheit wurden darüber hinaus in der Zeitschrift uniintern behandelt sowie durch die uninews verbreitet. Seit Oktober 2014 wird neben der Aktualisierung und Pflege der eigenen Webseite aktiv ein Facebook-Account gepflegt, um weitere Zielgruppen zu erreichen sowie genderspezifische Themen aufzubereiten.

Im September 2014 nahmen zwei Mitarbeiterinnen des Ressorts an der europäischen Konferenz «Gender Equality in Higher Education» in Wien teil, die jedes zweite Jahr alle Fachfrauen und -männer in diesem Bereich vernetzt und die Gelegenheit bietet, Einblick in die aktuelle Entwicklungen der Forschung und der praktischen Umsetzung zu erhalten.

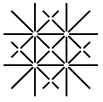
Die Leiterin des Ressorts ist seit Herbst 2014 Mitglied im Vorstand der KOFRAH, der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten an Schweizer Universitäten und Hochschulen und dort zuständig für die Finanzverwaltung.

### **Ausblick**

In den letzten zwei Jahren hat sich beim Thema Chancengleichheit an der Universität Basel viel bewegt, wichtige Weichen wurden gestellt. Nicht jede im Aktionsplan Chancengleichheit angedachte Massnahme konnte bis heute abschliessend umgesetzt werden: andererseits haben sich viele unerwartete Gelegenheiten geboten, die umgehend ergriffen und genutzt wurden. So kann die Zwischenbilanz zur Mitte der Laufzeit des aktuellen SUK Programms als durchaus positiv gewertet werden. Einzig die Zielvorgabe des Programms, bis Ende 2016 einen Frauenanteil auf der Stufe der Professuren von 25% und auf der Stufe Assistenzprofessuren von 40%, ist bisher nicht erreicht, obwohl über die letzten Jahre ein leichter Anstieg der Zahlen auf 18% bzw. 33% zu konstatieren ist.

Für die Chancengleichheit gilt, die bewährte Strategie der offenen Türen weiterzuführen und den Kulturwandel hin zur gelebten Chancengleichheit weiter anzustossen.

Nicole Kälin  
Leiterin Ressort Chancengleichheit  
Basel, im April 2015

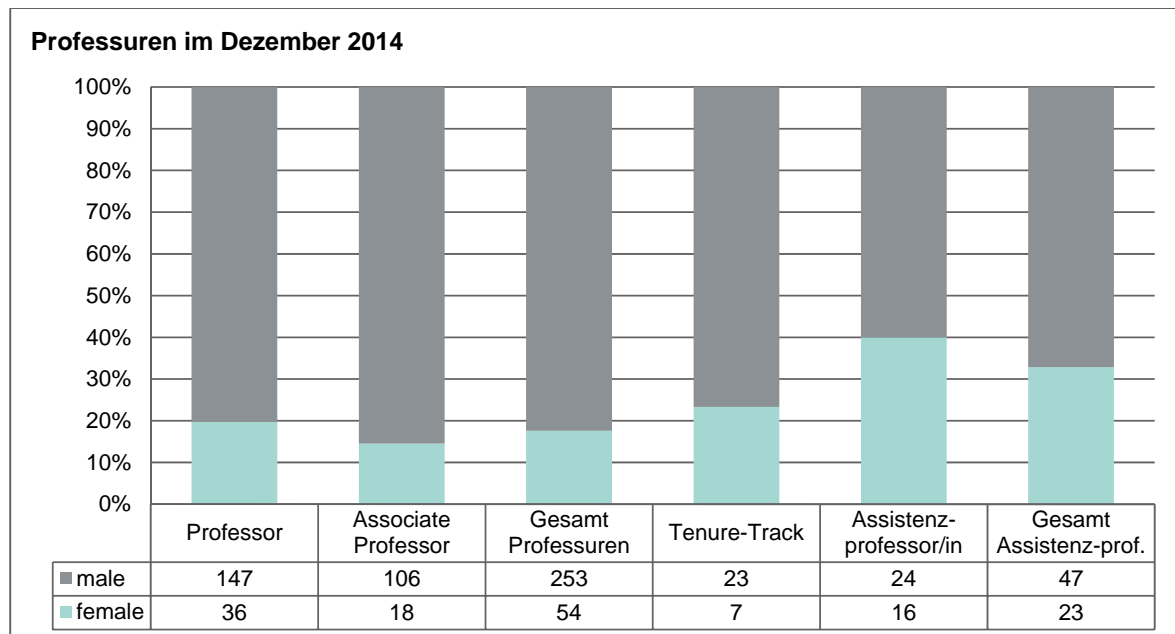


## Monitoringbericht

Die Chancengleichheit an Schweizer Universitäten wird seit Jahren durch den Bund gefördert: Übergeordnetes Ziel der Förderung durch das SUK-Programm 2013-2016 P-4 „Chancengleichheit von Mann und Frau“ ist die Erhöhung des Anteils an Professorinnen auf 25% sowie des Anteils an Assistenzprofessorinnen auf 40%.

Die Universität Basel stellt sich dieser Herausforderung. Während die Zielerreichung bei den Anteilen der Assistenzprofessorinnen bei den Berufungen und beim bestehenden Personal wegen der noch geringen Fallzahlen möglich erscheint, ist sie bei den (Associate) Professuren unwahrscheinlich. Die Monitoringdaten legen den Schluss nahe, dass vielfältige Massnahmen wie eine chancengleichheitsorientierte Nachwuchsförderung, die Prozessoptimierung der Berufungsverfahren zugunsten der Chancengleichheit und die Fortführung des differenzierten Berufungsmonitorings/-controllings anhand der Berufungsberichte notwendig sind, um die bestehenden Defizite systematisch abzubauen.

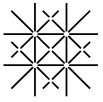
Vor allem in den Naturwissenschaften und der Medizin scheinen umfassende Massnahmen notwendig zu sein. Frauen sind sowohl bei den Habilitationen, den Titularprofessuren, als auch bei der Projektförderung zu selten sichtbar.



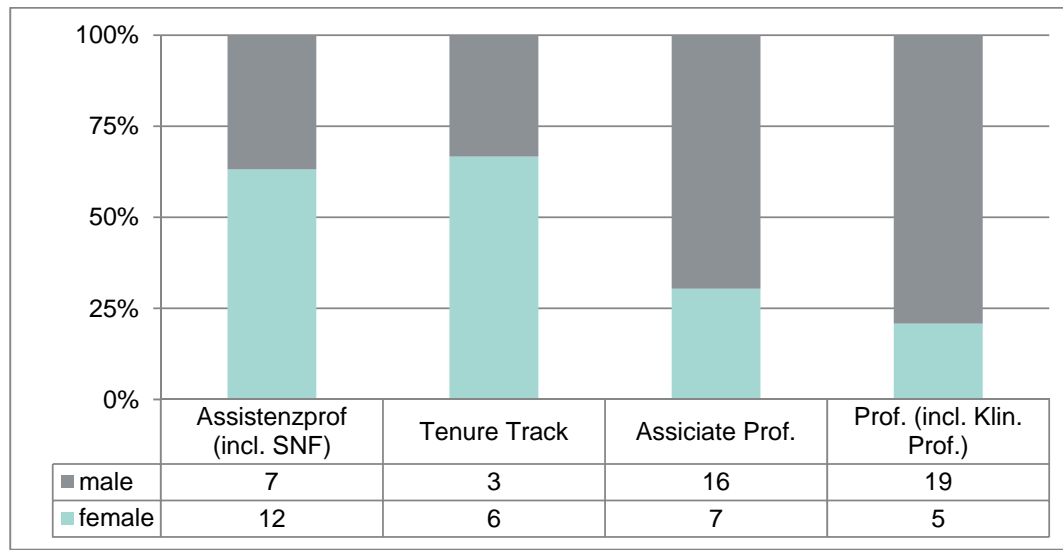
Quelle: SAP Business Warehouse Universität Basel, „Aktive“ Personen

Zum Ende des Berichtszeitraums im Dezember 2014 lag der Frauenanteil bei den Assistenzprofessuren (mit und ohne Tenure Track) bei 33% und somit 7 Prozentpunkte unter dem auf Ende 2016 gesetzten SUK-Ziel von 40%. Bei den (Assoc.) Professuren lag er bei 18% und somit ebenfalls 7 Prozentpunkte unter dem SUK-Ziel von 25%.

	Gesamt („Aktiv“)				Mit Auszahlung				Nicht auf Payroll, v.a. Spital			
	female	male	%fem.	%male	f	m	%f	%m	f	m	%f	%m
Professor/inn/en	54	253	18%	82%	42	165	20%	80%	10	83	11%	89%
Assistenzprof.	23	47	33%	67%	19	34	36%	64%	4	12	25%	75%



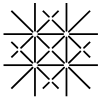
**Berufungen und Beförderungen 2013 und 2014 (Quelle: Generalsekretariat)**



Fakultät	Assistenz-Prof.		SNF Assist. Prof.		Assist.-Prof mit TT		Associate Prof.		Klinische Prof.		Full Prof.	
	m	f	m	f	m	f	m	f	m	f	m	f
JuF		3			1						2	
MeF		1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	1
PHF	1	3	1			1	3	3			2	1
PNF		1	1	1		2	7	3			9	1
PsF	2	1										
ThF							1					
WWF	1	1				2	3					
And. Einricht.					1		1					1

In 2013 und 2014 wurden mehrheitlich Frauen auf Assistenzprofessuren berufen. Sofern dieser Trend anhält, ist die Universität Basel auf einem guten Weg, das auf Ende 2016 gesetzte SUK-Ziel von 40% Assistenzprofessorinnen zu erreichen.

Bei den (Assoc.) Professors ist die Bilanz der Berufungen in 2013/14 nicht ganz so erfreulich: Nur etwa jeder vierte Ruf wurde einer Frau erteilt. Unter Berücksichtigung des Anteils von 18% an der gesamten Professorenschaft ist kaum mit der Erreichung des SUK Ziels von 25% zu rechnen.



**Uni Basel: Frauenanteile bei den Gesuche und Zusprachen bei der SNF-Karriereförderung von 2013-2014 (Quelle: Jahresberichte des SNF)**

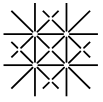
SNF-Förder-Instrument	2013						2014					
	Alle Hochschulen			Uni Basel			Alle Hochschulen			Uni Basel		
	Total	Frauen	%F	Total	Frauen	%F	Total	Frauen	%F	Total	Frauen	%F
<b>Stipendien*</b>												
Gesuche	1349	594	44%	124	50	40%	1'410	589	42%	106	57	54%
Zusprachen	727	309	43%	66	23	35%	749	312	42%	58	28	48%
<b>Ambizione</b>												
Gesuche	305	116	38%	24	6	29%	294	90	31%	22	11	50%
Zusprachen	60	16	27%	8	0	0%	60	19	32%	3	1	33%
<b>SNF-Förderprof.</b>												
Gesuche	248	71	29%	25	5	20%	259	89	34%	27	9	33%
Zusprachen	44	10	23%	4	1	25%	40	18	45%	4	4	100%

\*für Docs und Postdocs

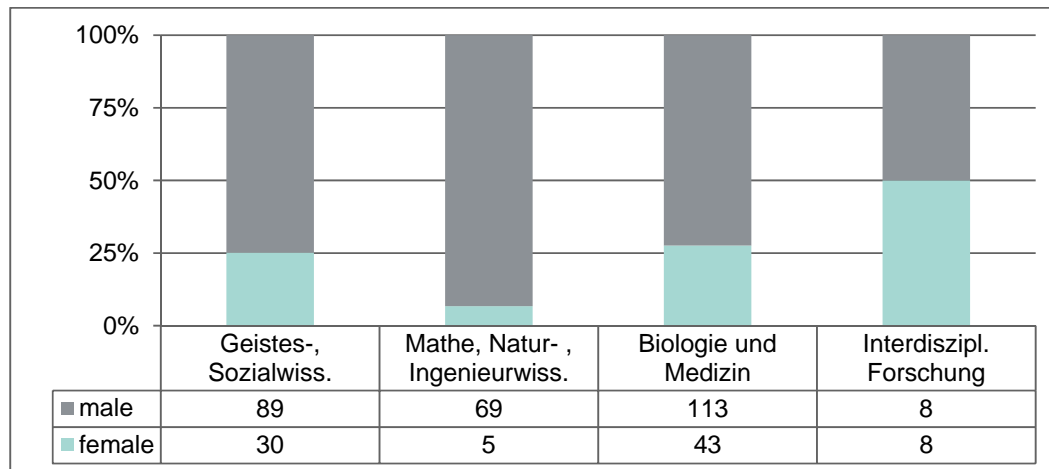
MHV				
Gesuche		175		17
Zusprachen		39		4
				152
				36
				14
				5

In den Jahren 2013-2014 wurden seitens der Universität Basel 52 Anträge auf SNF-Förderprofessuren gestellt, 14 davon von Frauen (27%). Bemerkenswert ist, dass in 2014 alle vier Zusprachen des SNF an Frauen gingen.

Bei MHV kann die Uni Basel in 2014 mit 5 zugesprochenen Förderungen bei 14 Anträgen eine überdurchschnittliche Erfolgsquote vermerken.

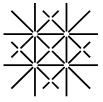


**SNF-Projektförderung von 2013-2014 (Quelle: Jahresberichte des SNF)**

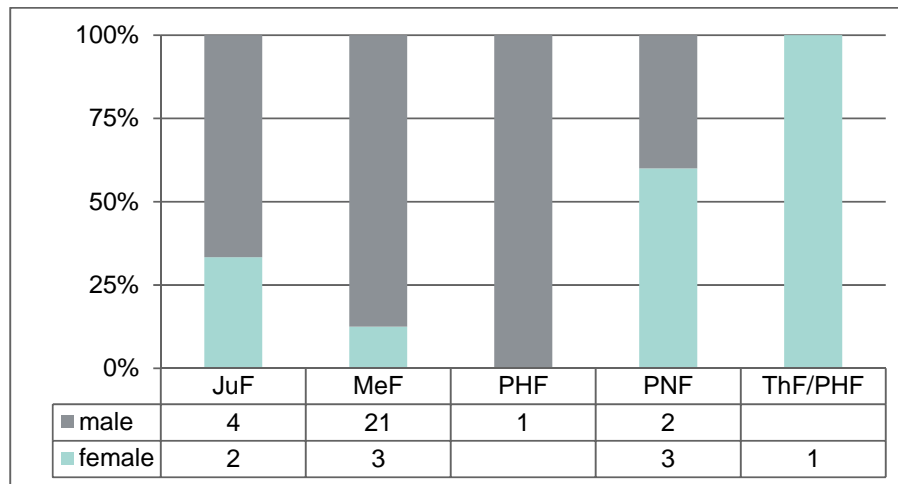


Gesuche von der Universität Basel (Quelle: Jahresberichte des SNF)	2013		2014	
	Total	davon %F	Total	Davon %F
<b>Geistes- und Sozialwissenschaften</b>				
Anzahl eingereichte Gesuche	56	18%	63	32%
eingereichter Betrag in Mio CHF	17.0	15%	21.5	36%
bewilligter Betrag in Mio CHF	7.0	29%	8.2	34%
<b>Mathematik, Natur-, Ingenieurwissenschaften</b>				
Anzahl eingereichte Gesuche	37	11%	37	3%
eingereichter Betrag in Mio CHF	15.8	5%	15.2	1%
bewilligter Betrag in Mio CHF	8.7	6%	8.3	1%
<b>Biologie und Medizin</b>				
Anzahl eingereichte Gesuche	94	28%	62	27%
eingereichter Betrag in Mio CHF	43.2	24%	31.5	25%
bewilligter Betrag in Mio CHF	23.3	17%	16.3	13%
<b>Interdisziplinäre Forschung</b>				
Anzahl eingereichte Gesuche	10	40%	6	67%
eingereichter Betrag in Mio CHF	4.4	41%	3.3	73%
bewilligter Betrag in Mio CHF	1.2	33%	0.6	100%
<b>Total</b>				
Anzahl eingereichte Gesuche	328	21%	168	25%
eingereichter Betrag in Mio CHF	80.4	19%	71.5	25%
bewilligter Betrag in Mio CHF	40.3	17%	33.5	17%

Es fällt auf, dass der Anteil der antragstellenden Frauen der Philosophisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät der Universität Basel in 2014 im Vergleich zum Vorjahr rückläufig ist und auch die beantragten Beträge fallen geringer aus. Der niedrige Professorinnenanteil an der Fakultät von 12.5% (im Januar 2014) wurde beim Frauenanteil der SNF-Projektanträge der Philosophisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät weit unterschritten.



**Ernennung von Titularprofessuren in 2013 und 2014 (Quelle: Generalsekretariat)**

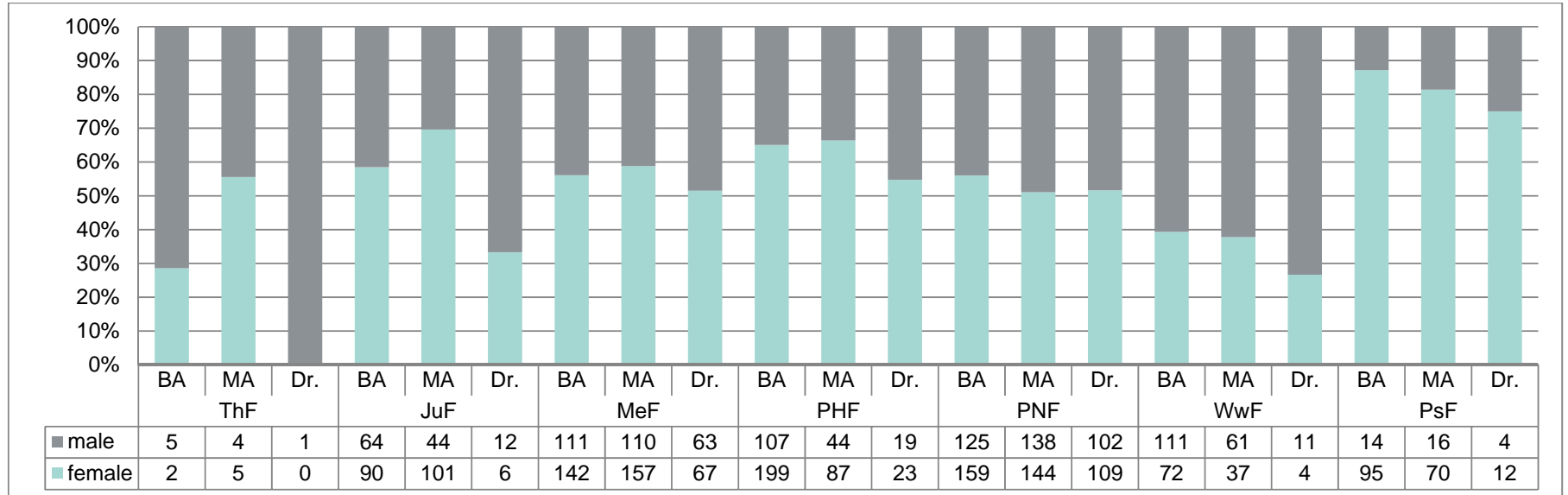


2013/14 wurden an der Universität Basel insgesamt 37 Titularprofessorinnen und -professoren ernannt, davon 24% Frauen.

Ein Grossteil davon, 24 Titularprofessuren, wurden an der Medizinischen Fakultät ernannt, wobei der Frauenanteil hier bei nur knappen 13% liegt.



### Abschlüsse 2014 nach Fakultät und Art



Quelle: Monitoring Lehre, SAP Business Warehouse Universität Basel

In allen Fakultäten ausser der Philosophisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät sinkt der Frauenanteil bei den Promotionen gegenüber dem vorausgehenden Masterabschluss. In der Philosophisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät liegt er mit 52% einen Prozentpunkt über dem von Frauen abgeschlossenen Masterstudium und zudem auch über dem Männeranteil bei den Promotionen. Insbesondere an der Philosophisch-Historischen Fakultät und der Fakultät für Psychologie hingegen verringert sich die Zahl der Frauen auf den einzelnen Stufen ungleich stärker als die der Männer.