



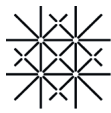
Universität
Basel

Aktionsplan.

Gleichstellung, Diversity & Inclusion 2026–2030

Inhalt

Einleitung	1
1. Mehr Frauen berufen	2
2. Familienfreundlich handeln.....	3
3. Persönliche Integrität schützen	4
4. Interkulturelle Kompetenzen stärken	5
5. Vielfältige Karrieren fördern	6
6. Barrierefreies Studieren und Arbeiten anstreben	7
7. Universität inklusiv gestalten	8
Organisation.....	10
Anhang: Übersicht inkl. Indikatoren/Milestones.....	13



Einleitung

Der vorliegende Aktionsplan konkretisiert die in der [«Strategischen Position. Gleichstellung, Diversity & Inclusion an der Universität Basel 2022–2030»](#) festgelegten Ziele und veranschaulicht die Planung auf Ebene der Massnahmen. Er löst den [«Aktionsplan Gleichstellung, Diversity & Inclusion 2022–2025»](#) ab und endet im Jahr 2030. Beide Dokumente, die Strategische Position und der vorliegende Aktionsplan, erfüllen gemeinsam die Voraussetzungen für Gleichstellungspläne als Zulassungskriterium des europäischen Forschungsförderungsprogramms «Horizon Europe».

In einer dynamischen Zeit, die von grossen gesellschaftlichen Herausforderungen und Veränderungen geprägt ist, erweisen sich gelebte Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion in all ihren Facetten als wichtige Erfolgsfaktoren. Während sich die Schweizer Universitäten kontinuierlich einem grösseren Teil der Gesellschaft öffnen, rücken verschiedene Dimensionen von Diversität zunehmend in den Fokus des öffentlichen Diskurses. Immer mehr wird der Blick auch für das Zusammenspiel verschiedener Diversitätsdimensionen geschärft (Intersektionalität).

Die Universität Basel ist sich angesichts sich verändernder Herausforderungen ihrer Verantwortung gegenüber den Menschen, die hier studieren und arbeiten, bewusst und entwickelt adäquate strategische, organisatorische sowie praktische Ansätze, um diesen zu begegnen und daraus Chancen für ihre eigene Weiterentwicklung abzuleiten. In den letzten Jahren wurde bereits viel erreicht, die Basis für eine wertschätzende Kultur der Zusammenarbeit und ein vertrauensvolles Miteinander wurde gelegt. In den nächsten Jahren sollen alle Universitätsangehörigen auf allen Hierarchien weiter motiviert werden, die Werte der Universität leben und erleben zu können.

Das Vizerektorat People & Culture «engagiert sich für ein inspirierendes, nachhaltiges und inklusives Umfeld, das Vielfalt schätzt und es allen Universitätsangehörigen erlaubt, ihre Aufgaben bestmöglich, gesund und motiviert wahrzunehmen» (Strategie 2025–2030, Vizerektorat People & Culture). Die Ziele der einzelnen Einrichtungen des Vizerektorats sind in einer [Gesamtstrategie](#) zusammengefasst. Mit dem Fokus auf intersektionale Herausforderungen werden die bestehenden Themen der Fachstelle Diversity & Inclusion neu um das Thema Inklusion von Mitarbeitenden mit Behinderungen ergänzt und eine diskriminierungsfreie Kultur ganzheitlich weiter vorangebracht.

Immer neu stellt sich auf den unterschiedlichen Ebenen der Universität Basel die Frage, wie sie ihre Angehörigen umfassend informieren und ihre Angebote sichtbar machen kann. Durch Vernetzung und gezielte Informationen in der Weiterbildung von Führungskräften werden Diversity- und Inclusion-Themen in all ihren Dimensionen integriert und damit gleichzeitig neue Kommunikationswege eröffnet. Durch die Optimierung der Kommunikationsstrategie wird die Fachstelle Diversity & Inclusion als zentrale Einrichtung vermehrt Austausch, Dialog und Partizipation fördern. Damit werden zum einen die Aufmerksamkeit gegenüber und das Selbstverständnis von Diversity-Themen gesteigert, zum anderen die Vernetzung und das Engagement angeregt.

Die universitäre Identität basiert insbesondere auf ihrer Lehre und Forschung. Die Massnahmen zu Diversity und Inclusion in all ihren Dimensionen adressieren Lehre und Forschung nicht nur durch die breit angelegten Querschnittsaufgaben, durch die Bewusstsein geschaffen, Informationsangebote bereitgestellt und Partizipation ermöglicht wird, sondern auch durch gezielt zentral oder fakultär initiierte Pilotprojekte. Die universitätsweite Vernetzung ist durch die Kommission Diversity gewährleistet, Unterstützung leistet bei Bedarf die Fachstelle Diversity & Inclusion. Dies, damit alle Universitätsangehörigen sich als Teil einer inklusiven Institution wahrnehmen und die entsprechende Verantwortung übernehmen können.

Das vorliegende Dokument wurde von der Fachstelle Diversity & Inclusion in Abstimmung mit den beteiligten Organisationseinheiten anknüpfend an den vorherigen Aktionsplan 2022–2025 entwickelt. Innerhalb der sieben strategischen Hauptziele werden im Folgenden kurz die Ausgangslagen beschrieben, Teilziele

genannt und die dazugehörigen geplanten Massnahmen aufgelistet. Die entsprechenden Verantwortlichkeiten und der anberaumte Zeithorizont sind hinterlegt. Die finanziellen Ressourcen sind innerhalb der laufenden Budgets abgedeckt. Im Anhang befindet sich eine Übersicht, die mit Indikatoren zur Zielerreichung ergänzt ist. Die bestehenden sowie geplanten Massnahmen im vorliegenden Aktionsplan werden an der Fachstelle Diversity & Inclusion einem regelmässigen Monitoring unterzogen. Die Qualitätssicherung liegt in der Verantwortung der federführenden Einheiten (Plan-Do-Check-Act-Prinzip).

1. Mehr Frauen berufen

Ausgangslage

Der Universität Basel ist es in den vergangenen Jahren sehr erfolgreich gelungen, mehr Frauen zu berufen. Der Professorinnenanteil lag Ende 2024 bei knapp 32% und somit sieben Prozentpunkte über dem Ergebnis von Ende 2021¹. Auch der Anteil an Professorinnen an der Medizinischen Fakultät konnte von 19% Ende 2021 auf 28% Ende 2024 erhöht werden. Massnahmen, wie die Bereitstellung der *Toolbox Gleichstellung/Diversity* für Berufungsverfahren der Kommission Diversity und die Festlegung von Rahmenbedingungen zum Jobsharing haben Wirkung gezeigt. Die sehr beliebte jährliche Vernetzungsveranstaltung *Carte Blanche* für Professorinnen sowie die Option zur Teilnahme am High Potential University Leaders Identity & Skills Training (H.I.T.) machen die Universität attraktiver für Professorinnen und stärken gleichzeitig ihr Standing. Das Projekt *Divmed* sowie das damit verbundene Benchmarking zeigt Wirkung an der Medizinischen Fakultät.

Teilziele und geplante Massnahmen

1.1. Female Leadership stärken

- 1.1.1. High Potential University Leaders Identity & Skills Training (H.I.T.) (2026–2030)
- 1.1.2. Umsetzung Basel Mentoring Netzwerk, inkl. Evaluation und Qualitätssicherung (2026–2030)
- 1.1.3. Vernetzungsangebot für Professorinnen als jährliches Event anbieten (2026–2030)

Lead: Fachstelle Diversity & Inclusion, Zusätzliche Ressourcen: keine

- 1.1.4. Medizinische Fakultät: Umsetzung von Gleichstellungsmassnahmen auf Basis des Berichts der AG Chancengleichheit und Diversität (2026–2030)

Lead: Medizinische Fakultät, Zusätzliche Ressourcen: keine

1.2. Tools weiterentwickeln

- 1.2.1. Aktualisierung Diversity-Toolbox zu Berufungsverfahren der Kommission Diversity (2026–2030)
- 1.2.2. Schulungsangebot zu Unconscious Bias für Berufungskommissionmitglieder (2026–2030)

Lead: Fachstelle Diversity & Inclusion, Zusätzliche Ressourcen: keine

- 1.2.3. Entwicklung eines Angebots zur Integration von Leadershipkompetenzen in Berufungsverfahren (2026–2027)

Lead: Organizational Culture, Zusätzliche Ressourcen: keine

¹ Vgl. [Homepage Gleichstellungsmonitoring](#)

2. Familienfreundlich handeln

Ausgangslage

Die Universität Basel wurde 2024 bereits zum zweiten Mal durch das «audit familiengerechte hochschule» der berufundfamilie Service GmbH als familienfreundliche Hochschule zertifiziert. Familiengerechtes Handeln bedeutet für die Universität, familienfreundliche Rahmenbedingungen für alle Hochschulangehörigen bereitzustellen und kontinuierlich zu optimieren. Dabei gilt das Augenmerk sowohl den Pflege- und Betreuungs-Verpflichtungen gegenüber Kindern als auch gegenüber erwachsenen Angehörigen. Je nach Anliegen bietet die Universität unterschiedliche Ansprechstellen, die gut vernetzt arbeiten und deren Angebote ineinandergreifen. Die Koordination der Massnahmen liegt beim Familienservice an der Fachstelle Diversity & Inclusion. Er dient zudem als erste Anlaufstelle für alle Anliegen, die das Thema betreffen. Weitere wichtige Ansprechstellen sind die Uni-Kinderkrippe und die Dual-Career-Beratung.

Teilziele und geplante Massnahmen

2.1. Ziele «audit familiengerechte hochschule» fortsetzen

- 2.1.1. Umsetzung der «Zielvereinbarung zur Bestätigung des Zertifikats zum «audit familiengerechte hochschule» (2026–2027)
- 2.1.2. Entscheid über «Re-Auditierung Konsolidierung» (2027)
- 2.1.3. Umsetzung der neuen Zielvereinbarung vorbehaltlich des Entscheids «Re-Auditierung Konsolidierung» (2028–2030)

Lead: Fachstelle Diversity & Inclusion, Zusätzliche Ressourcen: keine

2.2. Netzwerk stärken, Informationen bereitstellen

- 2.2.1. Aktive Teilnahme an den Veranstaltungen des Netzwerks «Familie in der Hochschule» (2026–2030)
- 2.2.2. Weiterführung Information, Beratung und Workshops im Rahmen des Familienservice (2026–2030)

Lead: Fachstelle Diversity & Inclusion, Zusätzliche Ressourcen: keine

2.3. Kinderbetreuung anbieten

- 2.3.1. Uni-Kinderkrippe entlang des Bedarfes (2026–2030)

Lead: Sozialberatung, Zusätzliche Ressourcen: keine

- 2.3.2. Notfallbetreuung für kranke Kinder weiterführen (2026–2030)

Lead: Fachstelle Diversity & Inclusion, Zusätzliche Ressourcen: keine

2.4. Angebote für Mitarbeitende mit pflegebedürftigen Angehörigen

- 2.4.1. Neuregelungen im Merkblatt Pflege & Betreuung über unterschiedliche Kanäle bekannt geben (2026)
- 2.4.2. Prüfen weiterer Angebote für Mitarbeitende mit pflegebedürftigen Angehörigen (2026–2030)

Lead: Fachstelle Diversity & Inclusion, Zusätzliche Ressourcen: keine

2.5. Dual Career Paare beraten

- 2.5.1. Dual Career Beratung incl. Netzwerkarbeit im Rahmen des Swiss Academic Dual Career Network (ADCN) und der EUCOR Dual-Career-Zusammenarbeit (2026–2030)

Lead: International Office, Zusätzliche Ressourcen: keine

3. Persönliche Integrität schützen

Ausgangslage

Die Fachstelle Persönliche Integrität dient als vertrauliche Anlaufstelle und als Kompetenzstelle für Präventionsfragen. Sie wurde im Herbst 2024 direkt dem Vizerektorat People & Culture unterstellt und im Juni 2025 personell aufgestockt. Ihren Auftrag bezieht die Fachstelle dabei weiterhin aus dem Reglement zum Schutz der persönlichen Integrität, aus dessen umfassender Revision im Jahr 2024 eine verbesserte Kommunikation der Meldeprozesse resultiert. Mit der Online-Schulung zur Prävention sexueller Belästigung existiert erstmals ein Tool für alle Universitätsangehörigen, um einen gemeinsamen Wissensstand zur Prävention und dem Umgang mit sexueller Belästigung im Lern- und Arbeitsumfeld Universität aufzubauen. Analog hierzu soll in den nächsten Jahren der Wissenstransfer zu inklusiver Exzellenz und zu strukturellen Ausschlüssen aufgrund von Herkunftsbiographien im universitären Kontext in der Breite verstärkt werden.

Insbesondere bei Massnahmen des Aktionsplans, die auf ein diskriminierungssensibles und barrierefrei zugängliches Lern- und Arbeitsumfeld zielen, ergänzen sich die Tätigkeiten der Fachstelle Persönliche Integrität und der Fachstelle Diversity & Inclusion.

Teilziele und geplante Massnahmen

3.1. Haltung und (Selbst-)Kompetenzen an der Schnittstelle von persönlicher Integrität und Diversity & Inclusion stärken

3.1.1. Wissenstransfer zu inklusiver Exzellenz in Lehre und Forschung fördern (2026–2030)

3.1.2. Empowerment von Erstakademiker*innen fördern (2026–2030)

Lead Fachstellen Persönliche Integrität, Zusätzliche Ressourcen: keine

3.2. Stärkung des Wissenstransfers zu Themen der persönlichen Integrität

3.2.1. Zielgruppengerechte, barrierefreie Kommunikation der Fachstelle Persönliche Integrität überprüfen (2027–2028)

3.2.2. Ausbau der statischen Bereitstellung zu Themen der persönlichen Integrität via Internet oder Intranet (2027–2029)

3.2.3. Kommunikationskanäle und -formate zum Wissenstransfer überprüfen (2026–2027)

Lead Fachstelle Persönliche Integrität, Zusätzliche Ressourcen: keine

3.3. Erfüllung des Grundauftrags der Fachstelle Persönliche Integrität

3.3.1. Niederschwellig zugängliches Beratungsangebot für Universitätsangehörige wird weiter bereitgestellt (2026–2030)

3.3.2. Beratung und Formate zu präventiven dezentralen Massnahmen ist weiter anforderbar (2026–2030)

3.3.3. Monitoring und Reporting zur Tätigkeit der Fachstelle und wiederkehrende Evaluation der Prozesse und Angebote der Fachstelle (2026–2030)

Lead Fachstelle Persönliche Integrität, Zusätzliche Ressourcen: keine

4. Interkulturelle Kompetenzen stärken

Ausgangslage

Interkulturelle Kompetenz institutionell und individuell aufzubauen, ist weiterhin ein strategisches Ziel der Universität Basel. Bisher gab es niederschwellige Angebote im Rahmen des Café international, das vom Bereich International Office gemeinsam mit dem Sprachenzentrum seit dem HS 2018 organisiert wird und dem Socializing und Networking zwischen hiesigen und neuen Universitätsangehörigen aus dem Ausland dient und interkulturelle Aspekte abdeckt. Als eigentliche interkulturelle Angebote hat das International Office seit 2022 im Sinne der «Internationalisation at home» Pilotprojekte für verschiedene Zielgruppen lanciert. Um interkulturelle Kompetenzen nachhaltig als Querschnittsfunktion auf den drei Ebenen Wissen, Fähigkeiten/Haltungen und Handlungskompetenzen gezielt zu fördern, bedarf es einer Projektplanung mit Einbezug wichtiger Stakeholder aus der zentralen und dezentralen Administration sowie weiteren Zielgruppen und gegebenenfalls weiteren Führungspersonen/Verantwortungsträger*innen. Die Thematisierung interkultureller Themen und Kontexte am Arbeits- und Studienplatz soll zu besseren Forschungs-, Studien- und Arbeitsbedingungen beitragen und eine Kultur der Zusammenarbeit fördern.

Teilziele und geplante Massnahmen

4.1. Interkulturelle Kompetenzen erhöhen

- 4.1.1. Jährlichen Trainingskurs für administratives Personal anbieten (2026–2030)
- 4.1.2. Zertifikat interkulturelle Kompetenz (ZIK) für administratives Personal anbieten (2026–2030)
- 4.1.3. Jährlicher Workshop für Incoming-Studierende anbieten (2026–2030)
- 4.1.4. Café international weiterführen für Studierende, Forschende, Gäste und Mitarbeitende (2026–2030)

Lead: International Office, Zusätzliche Ressourcen: keine

4.2. Interkulturelle Kompetenzen in die Leadershipausbildung integrieren

- 4.2.1. Integration von interkulturellen Kompetenzen in das Leadership-Basic-Programm (2026–2030)

Lead: Fachstelle Leadership & Development, Zusätzliche Ressourcen: keine

5. Vielfältige Karrieren fördern

Ausgangslage

Karrieren an der Universität gestalten sich vielfältig; sei es im Rahmen der akademischen Laufbahn vom Studium bis zur Professur, im Wissenschaftsmanagement oder in Verwaltung und Technik. Mit *get on track* und *stay on track* bietet die Universität Basel Entlastungsoptionen für Doktorierende mit Familienverpflichtungen sowie Postdoktorandinnen in der Phase früher Mutterschaft an. Nachdem die beiden Instrumente bereits zehn Jahre erfolgreich genutzt wurden, werden sie umfassend evaluiert und ggf. bedarfsgerecht überarbeitet. Weitergeführt werden zudem zwei Karriereprogramme für (Post-)Doktorandinnen: *antelope* ist für eine Zielgruppe ausgerichtet, die eine wissenschaftliche Karriere verfolgen will, *ZOOM@Novartis* fokussiert auf eine Karrierewegklärung. Im Mai 2023 hat die Universität Basel eine Koordinationsstelle für geflüchtete Menschen eingerichtet, die ein Studium aufnehmen oder fortsetzen möchten. Seitdem berät und unterstützt die Stelle geflüchtete Studierende und klärt deren Zulassungsmöglichkeiten im direkten Austausch mit der zuständigen Zulassungsstelle. Mit Blick auf den demographischen Wandel und eine mittel- und langfristige Nachfolgeplanung werden zudem auch Bedarfe und Erfahrungen derjenigen Universitätsangehörigen eruiert, die der Altersgruppe 58+ angehören.

Teilziele und geplante Massnahmen

5.1. Bewährte Angebote weiterführen

- 5.1.1. Jährliche Durchführung von *antelope*, dem Karriereprogramm für Postdoktorandinnen und Doktorandinnen (2026–2030)
- 5.1.2. Jährliche Durchführung von *ZOOM@Novartis*, dem Mentoringprogramm der Universität Basel in Zusammenarbeit mit Novartis (2026–2030)
- 5.1.3. Vernetzung von Absolventinnen des Karriereprogramms *antelope* moderieren, um das *antelope alumnae*-Netzwerk nachhaltig auszubauen (2026–2030)

Lead: Fachstelle Diversity & Inclusion, Zusätzliche Ressourcen: keine

- 5.1.4. *get on track* und *stay on track* fortsetzen (2026–2030)
- 5.1.5. Evaluation des Förderinstrumentes *get on track* (2026) und Umsetzung möglicher Anpassungen bei den Unterstützungsmassnahmen von Doktorierenden mit Kindern (2027–2030)

Lead: Nachwuchsförderung, Zusätzliche Ressourcen: keine

5.2. Altersgruppe 58+/Generationen

- 5.2.1. Bedarfsabklärung/Umfrage bei Mitarbeitenden 58+ (2026–2027)

Lead: HR Consulting, Zusätzlich Ressourcen: keine

5.3. Menschen mit Fluchterfahrung Studium ermöglichen

- 5.3.1. Konsolidierung der Beratungsangebote (2026–2030)
- 5.3.2. Jährliche Durchführung des [Brückenangebotes für Geflüchtete](#) (2026–2030)
- 5.3.3. Monitoring des Projektes und des Studienfortschritts/Abschlüsse der unterstützten Personen (mitfinanziert durch PgB Mittel von swissuniversities) (2026–2030)

Lead: Sozialberatung, Zusätzliche Ressourcen: keine

6. Barrierefreies Studieren und Arbeiten anstreben

Ausgangslage

Die Universität Basel ist bestrebt, ihren Studierenden und Mitarbeitenden einen barrierefreien Zugang zu ermöglichen. Insbesondere geht es darum, den Studierenden mit Behinderungen einen Nachteilsausgleich anzubieten sowie angemessene Vorkehrungen zu ergreifen, um Barrieren im Arbeitsumfeld von Mitarbeitenden mit Behinderungen abzubauen. Für ein barrierefreies Studium hat die Universität die Fachstelle StoB eingerichtet die seit rund 15 Jahren den systematischen Abbau von Barrieren voran bringt: Der Nachteilsausgleich hat sich auf der sekundären und tertiären Bildungsstufe etabliert und die Beratungszahlen steigen stetig an. Prozesse und Strukturen für eine barrierefreie Lehre werden in Zusammenarbeit mit den Fakultäten laufend optimiert. Gleichzeitig werden die Qualität der bestehenden Prozesse sicher gestellt und die barrierefreie Ausstattung von Lehr- und Lernräumen weiter ausgebaut.

Im Vizerektorat People & Culture wurde in 2024 ein strategischer Schwerpunkt zur Inklusion von Mitarbeitenden mit Behinderungen definiert. In 2025 wurden deshalb eine Bestandsaufnahme durchgeführt und das weitere Vorgehen geplant. In diesem Zusammenhang wurde eine Arbeitsgruppe des Netzwerks Studium und Behinderung Schweiz «swissuniability» gebildet, an welcher die Universität Basel aktiv beteiligt ist.

Teilziele und geplante Massnahmen

6.1. Studieren ohne Barrieren anstreben

- 6.1.1. Best Practice der Prozesse mit den Fakultäten laufend weiterentwickeln und Qualität der Angebote halten (2026–2030)
- 6.1.2. Sensibilisierung für eine barrierefreie Lehre fördern (in Zusammenarbeit mit der Abteilung Hochschuldidaktik) (2026–2030)
- 6.1.3. Nutzung von technischen Fortschritten (2026–2030)
- 6.1.4. Zusammenarbeit im Netzwerk Studium und Behinderung Schweiz stärken (2026–2030)

Lead: Sozialberatung, Zusätzliche Ressourcen: keine

6.2. Arbeiten ohne Barrieren anstreben

- 6.2.1. Basierend auf den Ergebnissen der Vorarbeiten in 2025 wird das Vorgehen zur besseren Inklusion von Mitarbeitenden mit Behinderungen und zum Abbau von Barrieren bestimmt, umgesetzt und evaluiert (2026–2030)
- 6.2.2. Ein regelmässiger Austausch zwischen den zuständigen Stellen innerhalb der Universität wird koordiniert (2026–2030)
- 6.2.3. Sensibilisierung von Universitätsangehörigen zur Inklusion von Mitarbeitenden mit Behinderungen (2026–2030)
- 6.2.4. Fortsetzung der Mitarbeit im Netzwerk Studium und Behinderung Schweiz zum Thema Inklusion von Mitarbeitenden mit Behinderungen (2026–2030)

Lead: Fachstelle Diversity & Inclusion, Zusätzliche Ressourcen: für 2026 sind 20% über PGB finanziert

7. Universität inklusiv gestalten

Ausgangslage

Diversity wurde an der Universität Basel in den letzten Jahren als Querschnittsthema und als wesentliche Dimension nachhaltiger Organisationsentwicklung in die universitären Strukturen und Prozesse integriert. Ziele im Bereich «Universität inklusiv gestalten» sind die weitere Optimierung einzelner operativer Prozesse, die aktive Einbindung der Universitätsangehörigen sowie die Erhöhung der Sichtbarkeit von Diversity-Initiativen an der Universität Basel. Mit der Einrichtung des Vizerektorats People & Culture im Jahr 2021 wurden erste strukturelle Weichen gestellt, um Diversity systematisch auf organisationaler Ebene zu verankern. Um die Entwicklung und Umsetzung von Diversity- und Inclusion-Massnahmen als Querschnittsthema weiter zu etablieren, sollen bisherige Kooperationen mit anderen Einheiten sowohl weitergeführt als auch ausgebaut werden. Für die Jahre 2026–2030 werden zudem weitere Diversity-Dimensionen in den Blick genommen. Ein besonderer Akzent wird darauf gelegt, Diversity- & Inclusion-Aspekte in die neu entstehende Grundausbildung für Führungspersonen zu integrieren sowie das Leadership-Portfolio durch zielgruppengerechte Diversity & Inclusion-Angebote weiter auszubauen.

Teilziele und geplante Massnahmen

7.1. Monitoring fortführen und ausweiten

- 7.1.1. Jährliche Berichterstattung zum Gleichstellungsmonitoring (2026–2030)
- 7.1.2. Erstellung eines graphisch aufbereiteten Templates zur jährlichen Berichterstattung (2026)
- 7.1.3. Regelmässiges Gendermonitoring der Departemente z.Hd. des Rektorats (2026–2030)
- 7.1.4. Prüfung der Integration der Diversity Dimensionen Alter und Nationalität der Mitarbeitenden sowie einer gezielten Auswertung von nicht-akademischem Personal in der jährlichen Berichterstattung (2026–2030)

Lead: Fachstelle Diversity & Inclusion, Zusätzliche Ressourcen: keine

- 7.1.5. Erneute Durchführung Lohnanalyse (2029)

Lead: Human Resources, Zusätzliche Ressourcen: keine

7.2. Netzwerk und Sichtbarkeit stärken

- 7.2.1. Weiterentwicklung des etablierten Veranstaltungsformats «Diversity Talks!» zur Förderung eines Austauschs zwischen Universitätsangehörigen zu aktuellen Diversity-Themen (2026–2030)
- 7.2.2. Aufbau eines inneruniversitären wie auch hochschulübergreifenden Austauschs zum diversitätssensiblen Umgang mit Geschlechtsdaten in Formularen, Umfragen, IT- und SAP-Systemen mit den zuständigen fachlichen Organisationseinheiten (2026–2030)
- 7.2.3. Sichtbarkeit von Diversity & Inclusion in all ihren Dimensionen: themenspezifische Tage und Wochen im Jahresverlauf auf Social Media sichtbar machen (2026–2030)
- 7.2.4. Pflege von Social Media Kanälen, Intra-/Internet, Newsletter und Mailinglisten (2026–2030)

Lead: Fachstelle Diversity & Inclusion, Zusätzliche Ressourcen: keine

7.3. Kompetenzen zu Diversity & Inclusion erweitern

- 7.3.1. Zielgruppenspezifische Trainings und Information über das interne Fortbildungsangebot (Entwicklung 2027, Etablierung ab 2028–2029, Evaluation/Entscheid über Weiterführung (2030))
- 7.3.2. Inklusive Sprache: Weiterführung des Fortbildungsangebots zu inklusiver Sprache für Universitätsmitarbeitende (2026–2030)
- 7.3.3. Beratung und fachliche Begleitung von Universitätsangehörigen und -einheiten bei der Umsetzung des Sprachleitfadens der Universität (2026–2030)
- 7.3.4. Kontextspezifische Diversity- & Inclusion-Angebote, z.B. im Pride Month, zur Förderung eines inklusiven Studien-, Forschungs- und Arbeitsumfeldes (2026–2030)

Lead: Fachstelle Diversity & Inclusion, Zusätzliche Ressourcen: keine

7.4. Diversity & Inclusion in die Leadershipausbildung integrieren

- 7.4.1. Integration der Themen Diversity und Inclusion in all ihren Dimensionen sowie des Code of Conduct in das Leadership-Basic-Programm (2026–2028)

Kooperation: Fachstellen Leadership & Development, Diversity & Inclusion sowie Personal Integrity, Zusätzliche Ressourcen: keine

- 7.4.2. Spezielle Workshop- und Austauschformate zu Diversity und Inclusion in all ihren Dimensionen im Rahmen von Leadership-Development (2026–2030)

Lead: Fachstelle Diversity & Inclusion, Zusätzliche Ressourcen: keine

7.5. Lehre sensibilisieren

- 7.5.1. Regelmässiges Angebot «Lehrveranstaltungen diversitätswissensbewusst gestalten» für Dozierende (2026–2030)

Lead: Hochschuldidaktik, Zusätzliche Ressourcen: keine

7.6. Infrastruktur diversitätssensibel gestalten

- 7.6.1. Diversitätsgerechte Ausstattung: Prüfung von Pilotangeboten, um individuelle Bedürfnisse und Präferenzen besser zu berücksichtigen (2026–2030)
- 7.6.2. Sanitäreinrichtungen: Evaluation bestehender All-Gender-WC-Projekte (2028–2030)
- 7.6.3. Gesundheits- und Hygieneförderung: Evaluation des Pilotprojekts «Abgabe Menstruationsartikel» (2026–2027)

Lead: Fachstelle Diversity & Inclusion, Zusätzliche Ressourcen: keine

- 7.6.4. Diversity in der digitalen Transformation: Systematische Einbringung der Diversitätsperspektive bei allen digitalen Transformationsprojekten (2026)

Lead: Fachstelle Leadership & Development und weitere Einheiten, Zusätzliche Ressourcen: keine



Organisation

Für ein nachhaltiges Diversity- und Inclusion Management sind definierte Verantwortungsbereiche von zentraler Bedeutung, in welchen Organisationsprinzipien und Arbeitsweisen geregelt sind. An der Universität Basel gestalten sich diese wie folgt:

Kommission Diversity

Die Regen-Kommission Diversity begleitet die Universität bei der Verankerung von Diversität, Gleichstellung und Chancengleichheit als handlungsleitende Prinzipien und integraler Bestandteil des Universitätslebens. Sie ist ein strategisch beratendes Gremium für diversitäts-, gleichstellungs- und chancengleichheitsrelevante Themen und Entscheide. Die Kommission Diversity wird in universitäre Entwicklungs- und Vernehmlassungsprozesse einbezogen und unterbreitet Vorschläge und Empfehlungen. Sie arbeitet dabei eng mit der Fachstelle Diversity & Inclusion zusammen.

Kommission für Chancengleichheit der Philosophisch-Historischen Fakultät

Die Kommission für Chancengleichheit der Philosophisch-Historischen Fakultät berät die Fakultät und die Departemente mit ihren Gremien in Fragen von Chancengleichheit, Gleichstellung und Diversity. Dabei achtet sie insbesondere auf die Förderung des akademischen Nachwuchses. Sie erarbeitet zuhanden der Gremien der Fakultät den fakultären Gleichstellungsplan und wirkt mit bei dessen Umsetzung. Die Kommission koordiniert ihre Arbeit mit der universitären Kommission Diversity und dem Bereich Diversity & Inclusion.

Gleichstellungskommission der Medizinischen Fakultät

Die Gleichstellungskommission ist eine ständige Kommission der Medizinischen Fakultät und strategisches Instrument zur Umsetzung aller relevanten Beschlüsse zur Chancengleichheit.

- Sie macht Vorschläge zur Förderung der Gleichstellung und hilft bei der Beschaffung der notwendigen Mittel.
- Sie hilft bei der Stärkung der Position der Frauen bei der Laufbahngestaltung und in der Konkurrenz um Nachwuchsförderung.
- Sie stellt die Verbindung zur Regenkommission Diversity und zur Fachstelle Diversity & Inclusion der Universität sicher.
- Sie schlägt weibliche Mitglieder für Struktur- Wahl- und Berufungskommissionen vor und nominert die Diversity-Vertretung für die Berufungskommissionen.

Gleichstellungskommission der Naturwissenschaftlichen Fakultät

Die Gleichstellungskommission der Naturwissenschaftlichen Fakultät setzt sich aus gewählten Vertreter*innen aller Departemente zusammen und berät die Fakultät und die Fachbereiche mit ihren Gremien in Fragen der Chancengleichheit, Gleichstellung und Vielfalt. Sie beteiligt sich aktiv an allen Beförderungs- und Rekrutierungsverfahren der Fakultät. Sie fördert die Vielfalt in Forschung und Lehre durch Veranstaltungen für den akademischen Nachwuchs, die Fakultät und die Öffentlichkeit. Darüber hinaus organisiert sie spezielle Schulungen gegen unbewusste Voreingenommenheit für Fakultätsmitglieder, die Schlüsselpositionen innehaben. Die Kommission bereitet den Gleichstellungsplan der Fakultät vor und beteiligt sich an dessen Umsetzung. Der Ausschuss koordiniert seine Arbeit mit der Regen-Kommission Diversity und der Fachstelle Diversity & Inclusion.

Vizerektorat People & Culture

Im Vizerektorat People & Culture sind die Bereiche Human Resources, Organizational Culture, Personal Integrity, der Universitätssport und die Alumni vereint. Es bietet einen verlässlichen Rahmen für persönliche und organisationale Entwicklung, findet pragmatische und nachhaltige Ansätze, um den vielfältigen Bedürfnissen der Universitätsangehörigen gerecht zu werden, fördert Dialog, Begegnung und Vernetzung und leistet einen wichtigen Beitrag zur Kultur der Universität Basel.

Fachstelle Diversity & Inclusion

Die Fachstelle Diversity & Inclusion plant, realisiert und evaluiert Projekte zur diversitygerechten Gestaltung von Studium, Lehre, Forschung und Administration. Sie begleitet und koordiniert gesamtuniversitäre und fakultäre Massnahmen und stellt ihr optimales Ineinandergreifen sicher. Die Fachstelle berät und informiert Universitätsangehörige zu Diversity- und Gleichstellungsanliegen und identifiziert den Handlungsbedarf auf der Grundlage von Gleichstellungsmonitoring, Evaluation und Studien. Zentrale Aufgabe der Fachstelle ist die strategische Ausrichtung und Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit und des Diversity & Inclusion Managements der Universität Basel. Der Familienservice ist Teil der Fachstelle Diversity & Inclusion und koordiniert das Angebot im Bereich der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie an der Universität Basel.

Fachstelle Leadership & Development

Die Fachstelle Leadership & Development entwickelt und fördert eine Organisations- und Führungskultur, die es allen Mitarbeitenden ermöglicht, ihr kreatives Potential einzubringen, ihren je spezifischen Beitrag zum gemeinsamen Erfolg zu leisten und sich persönlich weiterzuentwickeln. In der Führung und Zusammenarbeit setzt sie auf Wertschätzung, Vertrauen und auf eine Kultur des Dialogs.

Fachstelle Persönliche Integrität

Die Fachstelle Persönliche Integrität der Universität Basel hat den Auftrag, eine wertschätzende Kultur zu unterstützen, in der die persönliche Integrität aller Universitätsangehörigen geachtet und geschützt wird. Zu diesem Zweck bietet sie einerseits präventive Massnahmen an, andererseits berät und begleitet sie Personen, die sich in ihrer persönlichen Integrität verletzt fühlen. Zudem steht sie Führungsverantwortlichen und Beobachtenden beratend zur Seite.

Die Fachstelle ist als niederschwellige und vertrauliche Anlaufstelle strukturiert und seit Herbst 2024 direkt dem Vizerektorat People & Culture unterstellt. Die rechtliche Grundlage für die Tätigkeit der Fachstelle bildet das «Reglement zum Schutz der persönlichen Integrität an der Universität Basel vom 24.09.2024», das zugleich das Verfahren für interne Beschwerden betreffend Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung regelt.

Human Resources (HR)

Das Ressort Human Resources berät und unterstützt die mehr als 6000 Universitätsangehörigen sowie die Fakultäten und Departemente in sämtlichen personellen Fragen. Die Universität Basel orientiert sich an deren personalpolitischen Grundsätzen und legt insbesondere Wert darauf, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motivierende Anstellungsbedingungen in einem prosperierenden Umfeld vorfinden, sich darin entwickeln und möglichst flexibel bewegen können sowie transparente, für alle gleichermassen geltende Rahmenbedingungen vorfinden.

Vizerektorat Lehre

Das Vizerektorat Lehre begleitet und entwickelt im Sinne der [Qualitätskultur](#) der Universität Basel die Massnahmen und Prozesse an der Universität Basel, die sowohl qualitativ hochwertige Lehre und Forschung als auch eine nachhaltige Hochschulentwicklung fördern und sichern. Um diese Ziele zu erreichen, sind die Ressorts des Vizerektorats Lehre auf allen Handlungsebenen der Hochschule tätig.

Hochschuldidaktik

Die Hochschuldidaktik unterstützt die Professionalisierung der Lehrenden entsprechend internationalen Standards, die Entwicklung von zeitgemässen Prüfungen und Leistungsnachweisen und den Aufbau einer guten Feedbackkultur im Bereich der Lehre.

Sozialberatung

Die Sozialberatung ist eine Anlaufstelle innerhalb der Student Services, welche Studierenden und deren Angehörigen bei persönlichen und sozialen Problemen im Rahmen des Studiums Beratung und Information anbietet. Schwerpunkte der Angebote der Stelle bilden die Beratung zu Fragen der Ausbildungsfinanzierung und die Beratung und Nachteilsausgleich für Studierende mit Behinderungen (Servicestelle StoB – Studieren ohne Barrieren). Die Sozialberatung ist zudem für Anmeldung und Information für die Uni-Kinderkrippe zuständig.

Koordinationsstelle für Geflüchtete

Die Koordinationsstelle für Geflüchtete unterstützt studieninteressierte oder bereits immatrikulierte Geflüchtete in den Bereichen Finanzen, Alltagsfragen, Wohnen, Korrespondenz mit offiziellen Stellen, psychosozialen Themen und zur Vernetzung mit internen und externen Stellen.

Vizerektorat Forschung

Als forschungsstarke Volluniversität steht die Universität Basel ein für eine freie Forschung, die von den universitären Werten der Exzellenz, der Forschungsfreiheit, der wissenschaftlichen Integrität, der gesellschaftlichen Verantwortung, der regionalen Verankerung sowie der internationalen Vernetzung geleitet wird. (...) Forschende finden an der Universität Basel ein Umfeld, in welchem sie mit Neugierde, Kreativität, Offenheit und Eigenverantwortung disziplinäre Grenzen ausloten und überwinden können.

Das Vizerektorat Forschung (VRF) setzt sich dafür ein, allen Forschenden der Universität Basel ein optimales Umfeld für exzellente Forschung zu bieten.

International Office

Das International Office ist primäre Anlaufstelle für alle Fragen der internationalen Kooperationen, Mobilitätsfragen und -management sowie Onboarding neuer akademischer Mitarbeitender aller Karrierestufen und Outgoing Begleitung. Ein spezieller Fokus liegt auf der institutionellen Sensibilisierung und Förderung von Interkulturalität.

Ressort Nachwuchsförderung

Das Ressort Nachwuchsförderung ist Anlaufstelle für den akademischen Nachwuchs der Universität Basel und unterstützt junge Forschende in ihrer wissenschaftlichen Laufbahn durch Förderbeiträge der Universität Basel. Doktorierende und Postdocs können sich individuell zu Finanzierungs- und Laufbahnfragen beraten lassen.