



Universität
Basel

Strategische Position.

Gleichstellung, Diversity & Inclusion 2022-2030

Die vorliegende strategische Position wurde am 6. Dezember 2021 von der Kommission Diversity gutgeheissen und am 18. Januar 2022 vom Rektorat genehmigt.



Einleitung

Vielfalt trägt massgeblich zur Exzellenz unserer Universität bei. Mit der Berücksichtigung und Förderung der Chancengleichheit respektive Diversität in all ihren Dimensionen stiften wir eine attraktive Lehr- und Lernkultur, sowie ein innovatives Arbeitsumfeld: Damit Talente kommen, bleiben und zu Höchstleistungen motiviert werden.

Das vorliegende Dokument nimmt in konziser Form die Konzepte und Ziele auf, die in verschiedenen strategischen und rechtlichen Grundlagen der Universität abgebildet sind. Es dient als Basis für das Diversity & Inclusion Management der nächsten Jahre. Im dazugehörigen Aktionsplan werden die daraus abgeleiteten Massnahmen für eine kürzere Zeitperiode definiert. Dort findet sich zudem die Beschreibung der einzelnen Zuständigkeiten und Stellen im Sinne einer transparenten Governance. Alle Ziele und Massnahmen richten sich nach dem etablierten Plan-Do-Check-Act Prinzip der Universität Basel. Das Gleichstellungsmonitoring bietet mit den wesentlichen quantifizierbaren Indikatoren die Basis für die jeweilige Standortbestimmung und Massnahmenplanung.

Haltung und Ziel

Die Universität Basel hat sich zum Ziel gesetzt, eine familienfreundliche, gleichstellungsorientierte sowie diskriminierungs- und barrierefreie Universität zu sein.

Studierende, Forschende und Mitarbeitende der Universität Basel haben unterschiedliche Anliegen und bringen verschiedene Erfahrungen mit. Nicht alle sind in einem akademischen Umfeld gross geworden, haben die gleichen körperlichen und psychischen Voraussetzungen. Nicht alle identifizieren sich als Frau oder Mann. Die einen müssen neben dem Studium und neben ihrer Erwerbsarbeit Care-Arbeit verrichten, die anderen nicht. Viele leben bereits ihr ganzes Leben in der Schweiz, einige sind im Verlaufe ihres Lebens hierher migriert oder kommen für die Arbeit an der Universität Basel in die Region.

Die Voraussetzung für eine wertschätzende Lern- und Arbeitskultur ist ein Verständnis dieser verschiedenen Realitäten. Denn nur so kann ein Dialog auf Augenhöhe entstehen und damit respektvoll und offen aufeinander zugegangen und miteinander umgegangen werden. Damit wird allen ermöglicht, sich optimal in ihrem Studium und ihrer Arbeit einzubringen.

Die in diesem Dokument skizzierten Schwerpunkte ergeben sich aus den strategischen Rahmenbedingungen der Universität. Sie sind geprägt von den bisherigen Erfahrungen in diesem Bereich und werden nicht als abschliessend betrachtet. Denn das Diversity & Inclusion Management muss sich kontinuierlich weiterentwickeln und dabei dynamisch auf sich verändernde Gegebenheiten eingehen. Es lebt von einem agilen Miteinbezug aktueller Diskurse und einem offenen Austausch über Bedürfnisse und Erwartungen. Unter Berücksichtigung von Synergieeffekten werden Konzepte erarbeitet, die das Optimierungspotential hinsichtlich der Gleichstellung und Inklusion von unterrepräsentierten oder diskriminierten Gruppen erkennen und faire Verhältnisse verwirklichen. Im universitären Kontext stehen neben der Kategorie Geschlecht besonders soziale und kulturelle Dimensionen von Diversität im Fokus, dazu gehören Herkunft, sozioökonomischer Status, Geschlechtsidentität, Religion, Behinderung oder chronische Erkrankung, Alter und insbesondere Elternschaft bzw. Familie.

Ausgehend von den bestehenden strategischen Papieren werden im Diversity & Inclusion Management für die nächsten fünf Jahre folgende Leitziele formuliert:



1. Mehr Frauen berufen
2. Familienfreundlich handeln
3. Persönliche Integrität schützen
4. Interkulturelle Kompetenzen stärken
5. Vielfältige Karrieren fördern
6. Barrierefreies Studium ermöglichen
7. Universität inklusiv gestalten

Diese Ziele werden im Folgenden etwas ausgeführt.

1. Mehr Frauen berufen

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern gilt als übergeordnetes Ziel im Bereich des Diversity & Inclusion Management an der Universität Basel. Nach wie vor sind Frauen in zahlreichen Fachbereichen in führenden akademischen Positionen stark untervertreten. Deswegen ergreift die Universität konkrete Massnahmen, um den Anteil von Frauen auf allen akademischen Stufen, speziell auf Stufe der Professuren, zu erhöhen.

Einen vielversprechenden Anknüpfungspunkt bildet die Rekrutierung. Hier können schnell und nachhaltig positive Effekte erzielt werden. Dies bezieht sich unter anderem auf Berufungsprozesse, in denen ein besonderes Augenmerk auf Chancengleichheit gesetzt wird. Daneben werden auf verschiedenen Karrierestufen individuelle Angebote geschaffen, um die Erfolge bei der Rekrutierung nachhaltig zu konsolidieren. In einem ersten Schritt wird für Assistenzprofessorinnen ein Mentoring-Netzwerk aufgebaut.

2. Familienfreundlich handeln

Die Universität Basel will sich als familienfreundlichste Hochschule der Schweiz profilieren. Wertschätzung und Toleranz gegenüber dem persönlichen Kontext der Studierenden, Forschenden und Mitarbeitenden bilden den Grundstein für eine leistungsstarke, international attraktive Forschungs- und Lehreinrichtung. Die Universität Basel schafft die notwendigen Rahmenbedingungen, um all ihren Angehörigen ein lebensphasengerechtes Studieren und Arbeiten zu ermöglichen. Dies gilt besonders für die Vereinbarung von Kinderbetreuung oder Pflege von unterstützungsbedürftigen Angehörigen mit der Tätigkeit an der Universität Basel. Diese wird durch zielgerichtete Massnahmen gewährleistet, die laufend evaluiert und ausgebaut werden.

Ein strategischer Schwerpunkt der nächsten Jahre liegt auf der Optimierung der Situation für Doktorierende und Postdoktorierende – die Universität will die besten Nachwuchstalente in Anerkennung unterschiedlichster familiärer Rahmenbedingungen gewinnen, halten und fördern.



3. Persönliche Integrität schützen

Die Universität Basel bekennt sich zu einer wertschätzenden Zusammenbeitskultur, in der die persönliche Integrität der Studierenden und Mitarbeitenden geachtet und geschützt wird. Der Aufbau der Koordinationsstelle, die Definition der Prozesse und die Schaffung der dazugehörigen Grundlagendokumente stellen ein solides Fundament dar. In den nächsten Jahren geht es darum, diese Rahmenbedingungen durch gezielte Kampagnen bekannt zu machen. Mithilfe präventiver Massnahmen wie Schulungen und Organisationsentwicklungsprozessen soll die wertschätzende Studien- und Arbeitskultur verwirklicht werden. Hauptziel dabei ist es, alle Angehörigen der Universität vor Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing zu schützen. Falls es trotz Präventionsmassnahmen zu Grenzüberschreitungen kommt, werden in Absprache mit den Betroffenen entsprechende Massnahmen ergriffen. Zudem soll das Bewusstsein der Verschränkung von Verletzungen der persönlichen Integrität mit Machtmissbrauch geschärft werden. Der Respekt vor den persönlichen Grenzen anderer steht hierbei im Vordergrund, nur so wird eine wertschätzende Zusammenbeitskultur wirklich gelebt.

4. Interkulturelle Kompetenzen stärken

Das immer stärker global agierende Hochschul- und Wissenschaftssystem erfordert in zunehmendem Masse von allen Beteiligten interkulturelle Kompetenzen. Das heisst, sich auf den Diskurs zwischen eigenem Weltbild, eigener Denk- und Handlungsweise und dem Neuartigen, kulturell Fremden einzulassen. Interkulturelle Kompetenz ist mehrschichtig und umfasst Wissen, Fähigkeiten/Haltungen und Handlungskompetenzen, die sich gegenseitig beeinflussen. Strategisches Ziel ist es, alle diese Ebenen durch entsprechende Trainingsangebote zu fördern, um angemessen und effektiv im interkulturellen Kontext agieren zu können. Die Universität Basel bietet dafür einen förderlichen gesellschaftspolitischen Rahmen indem sie die Vielfältigkeit und Inklusion in allen Aufgabenbereichen aktiv unterstützt.

5. Vielfältige Karrieren fördern

An der Universität Basel sollen vielfältige Karriereverläufe in Studium, Lehre, Forschung, Verwaltung und Administration Eingang finden. Neben den bewährten individuellen Förderprogrammen, wird vermehrt geprüft, welche Massnahmen auf institutioneller Ebene sinnvoll umzusetzen sind. Gestärkt wird insbesondere die Perspektive eines inklusiven und lebensphasenbezogenen Personalmanagements. Ein wichtiger Ankerpunkt zur Umsetzung bilden Führungspersonen: Sie müssen von Zielen und Nutzen gelebter Diversity & Inclusion Grundsätzen überzeugt sein, in der Praxis mit gutem Beispiel vorangehen und ihre Mitarbeitenden befähigen, diese Kultur zu leben. Um dies zu erreichen, wird ihnen eine entsprechende Unterstützung zur Wahrnehmung ihrer Führungsaufgaben angeboten. Als Beispiel im Studium ist die bestehende soziale Selektivität zu nennen. Ziel ist es, als Institution zu gewährleisten, dass der Erfolg von Studierenden möglichst unabhängig von ihrer sozioökonomischen Herkunft ist.



6. Barrierefreies Studium ermöglichen

Die Servicestelle StoB – Studieren ohne Barrieren – unterstützt die Fakultäten und Fachbereiche seit 2012 darin, das Studium von Personen mit Behinderungen gezielt und proaktiv zu ermöglichen, Standards zu definieren und Best Practices für deren Nachteilsausgleich zu entwickeln. In den nächsten Jahren werden Prozesse und Strukturen für eine barrierefreie Lehre in Zusammenarbeit mit den Fakultäten auch auf der Ebene der Fächer/Dozierenden noch stärker unterstützt sowie die Chancen der technologischen Entwicklung für eine optimale Teilhabe der Betroffenen genutzt.

7. Universität inklusiv gestalten

Eine inklusive und diversitätssensible Kultur ist Basis für Innovation und höchste Qualität in Studium, Lehre, Forschung, Verwaltung und Administration. Fairness und Chancengleichheit werden getragen durch die Förderung der Diversitykompetenz aller Universitätsangehörigen sowie die inklusive Haltung der Universität Basel auf institutioneller Ebene.

Im Diversity & Inclusion Management werden Massnahmen zur diversitygerechten und barrierefreien Gestaltung der Prozesse in Akademie und Administration entwickelt, durchgeführt und evaluiert. Die geleistete Basisarbeit hinsichtlich der Chancengleichheit von Frauen und Männern wird gefestigt. Gleichzeitig legen im Kontext der verschiedenen Dimensionen von Diversität die aktuellen Entwicklungen punktuelle Erweiterungen nahe. Beim Thema Geschlechtsidentität bestehen Unsicherheiten im Umgang mit artikulierten Ansprüchen. Durch gezielte Information und eine Dialogkultur jenseits polarisierender Meinungen werden Spannungen vermindert. Mit pragmatischen und zielorientierten Massnahmen innerhalb dieses Themenbereiches werden spezifische Bedürfnisse respektiert, ohne dabei bei anderen Interessengruppen Irritation auszulösen.

Umsetzung

Als Querschnittsthema ist die Förderung von Gleichstellung, Chancengleichheit, Diversity & Inclusion eine Führungsaufgabe auf allen Stufen. Die Universität Basel definiert überprüfbare Ziele und hält die entsprechenden Massnahmen in einem Aktionsplan fest.