



Universität
Basel

Aktionsplan.

Gleichstellung, Diversity & Inclusion 2022-2025

Inhalt

Einleitung	1
1. Mehr Frauen berufen	3
2. Familienfreundlich handeln.....	4
3. Persönliche Integrität schützen	5
4. Interkulturelle Kompetenzen stärken	6
5. Vielfältige Karrieren fördern	7
6. Barrierefreies Studium ermöglichen	8
7. Universität inklusiv gestalten	8
Organisation.....	10

Einleitung

Das vorliegende Dokument 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. Es löst den «Aktionsplan Chancengleichheit 2017-2020» ab. Beide Dokumente erfüllen die Voraussetzungen für Gleichstellungspläne als Zulassungskriterium des europäischen Forschungsförderungsprogramm «Horizon Europe».

Wir leben in einer spannenden und dynamischen Zeit mit grossen gesellschaftlichen Herausforderungen und Veränderungen. Gerade jetzt erweisen sich gelebte Chancengleichheit und Vielfalt als wichtige Erfolgsfaktoren. Die Schweizer Universitäten öffnen sich kontinuierlich einem grösseren Teil der Gesellschaft. Frauen und Männer studieren, forschen, arbeiten und tragen ihren Teil zur Care Arbeit bei. Viele Forderungen der früheren Frauenbewegung sind umgesetzt – einige noch nicht. Andere Dimensionen von Diversität geraten immer mehr in den Fokus des öffentlichen Diskurses. Immer zentraler wird die Berücksichtigung des Zusammenspiels von verschiedenen Diversitätsdimensionen (Intersektionalität).

Die Universität Basel setzt sich aktiv mit den Herausforderungen auseinander, die sich aus diesen Entwicklungen ergeben. In den letzten Jahren wurde bereits viel erreicht, die Basis für ein wertschätzendes Miteinander wurde gelegt. In den nächsten Jahren soll es allen Studierenden, Forschenden und Mitarbeitenden ermöglicht werden, diese Werte leben und erleben zu können. Mit dem in 2021 gegründeten Vizerektorat People & Culture ist die organisationale Voraussetzung zur aktiven Unterstützung dieses Kulturwandels vorhanden.

Im Kontext von Diversity & Inclusion wird der Fokus an der Universität Basel auf **Sichtbarkeit** und **Vernetzung** gelegt. Immer wieder stellt sich die Herausforderung, dass bestehende Angebote nur bedingt bekannt sind. Dies soll sich ändern: Durch die Optimierung der Kommunikationspolitik wird die zentrale Stelle für Diversity & Inklusion vermehrt Austausch, Dialog und Partizipation fördern. Damit wird zum einen das Sachverständnis und die Aufmerksamkeit gegenüber Diversity-Themen gesteigert, zum anderen die Vernetzung und das Engagement angeregt. Beispielsweise werden durch themenspezifische Diversity Talks gezielt Angehörige der Universität untereinander vernetzt, der Austausch von verschiedenen Akteur*innen initiiert und gleichzeitig Bedürfnisse abgeklärt.

Ein grosser Teil der universitären Identität betrifft Lehre und Forschung. Hier ist das Ziel, neben den einzelnen geplanten Pilotprojekten, das Bewusstsein zu steigern, Informationsangebote bereitzustellen und Partizipation zu ermöglichen: Damit alle Universitätsangehörigen sich als Teil einer inklusiven Institution wahrnehmen und die entsprechende Verantwortung übernehmen können.

Grundsätzlich stehen drei Instrumente/Handlungsoptionen zur Verfügung:

- » **Information und Beratung**
z.B. Informationen und Kampagnen auf Websites, Intranet, Social Media etc., Durchführen von Events und Treffen mit Einzelpersonen, Gruppen und Einheiten
- » Gestaltung von **administrativen Prozessen**
z.B. Gendersensible Gestaltung von digitalen Prozessen, Berufungsverfahren, etc.
- » **Interventionen**
z.B. zielgruppenspezifische Workshops oder digitale Trainings

Die bewährte Vorgehensweise, auf unterschiedlichen Ebenen anzusetzen, wird beibehalten. Einerseits werden universitäre Prozesse analysiert und optimiert. Andererseits werden Personen auf individueller Ebene gefördert, beispielsweise durch Karriereprogramme oder Nachteilsausgleich. Diversity & Inclusion wird dabei weiterhin als Querschnittsthema verstanden, das in Kooperation mit verschiedenen

zentralen und dezentralen Einheiten sowie Personen angegangen wird. Die bestehenden sowie geplanten Massnahmen im vorliegenden Aktionsplan werden einem regelmässigen Monitoring und einer Qualitätssicherung unterzogen (Plan-Do-Check-Act Prinzip).

Neben der Bestandsaufnahme durch die Arbeitsgruppe in der Kommission Diversity 2019/20 wurden konkret die Forderungen anlässlich des Frauenstreiks 2019 sowie diejenigen der Studentischen Körperschaft der Universität Basel (skuba) für mehr Sensibilisierung von Diskriminierung an der Universität Basel 2021 berücksichtigt.

Das vorliegende Dokument wurde vom Bereich Diversity & Inclusion in Abstimmung mit den beteiligten zentralen Einheiten und einzelner Fakultäten entwickelt. Es bildet zudem alle Projekte der Universität Basel in «P-7 Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit in der Hochschulentwicklung 2021–2024» der projektgebundenen Beiträge des Bundes ab. Innerhalb der fünf strategischen Hauptziele werden im Folgenden kurz die Ausgangslage beschrieben, Teilziele genannt und die dazugehörigen geplanten Massnahmen aufgelistet. Die entsprechenden Verantwortlichkeiten, der anberaumte Zeithorizont sowie die zusätzlichen finanziellen Ressourcen sind hinterlegt. Im Anhang befindet sich eine Übersicht, die mit Indikatoren zur Zielerreichung ergänzt ist.

1. Mehr Frauen berufen

Ausgangslage

Auch im 2021 sind Frauen gegenüber ihren männlichen Kollegen auf universitären Führungspositionen untervertreten. So waren im Jahr 2020 23.3 Prozent der Professor*innen an der Universität Basel weiblich.¹ Die Universität Basel hat erkannt, dass der zentrale Hebel, diese Zahlen zu verbessern, die Berufungsverfahren sind. Hier wurde einiges eingeleitet, dessen Wirkung sich in den nächsten Jahren entfalten soll, wie die Erarbeitung der Richtlinien für Berufungsverfahren, die korrespondierende Diversity-Toolbox, der jährliche Bericht des Gleichstellungsmonitoring, Pilotprojekte zu Implicit Bias Trainings für Gleichstellungsbeauftragte in Berufungskommissionen sowie die Vorgabe in der Entwicklungs- und Strukturplanung der Fakultäten, Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils aufzuführen. Zudem wurde das Vorhaben genehmigt, ein Basel Mentoring Netzwerk für Assistenzprofessorinnen aufzubauen.

Teilziele und geplante Massnahmen

1.1. Female Leadership stärken

- 1.1.1. High Potential University Leaders Identity & Skills Training (H.I.T.) (P 7) (2022-2024)
- 1.1.2. Umsetzung Basel Mentoring Netzwerk, inkl. Evaluation und Qualitätssicherung (2022-2025)
- 1.1.3. Vernetzungsangebot für Professorinnen etablieren (2022-2023) und jährlich ein Event anbieten (2024-2025)

Lead: Fachstelle Diversity, Zusätzliche Ressourcen: keine

- 1.1.4. Mehr Diversität beim Medizinischen Führungskräftenachwuchs (P 7) (2022-2024)

Lead: Medizinische Fakultät, Zusätzliche Ressourcen: keine

1.2. Tools ausarbeiten und anbieten

- 1.2.1. Auf- und Ausbau sowie Veröffentlichung Diversity-Toolbox zu Berufungsverfahren (2022)
- 1.2.2. Produktion Video zu Unconscious Bias in Berufungsverfahren (2022-2023)
- 1.2.3. Jobsharing Empfehlungen veröffentlichen (2022)

Lead: Fachstelle Diversity, Zusätzliche Ressourcen: keine

1.3. Diverse Innovation fördern

- 1.3.1. FEMtrepreneurs weiterführen
- 1.3.2. Female Academic entrepreneurship at Swiss Universities: towards the promotion of female spin-off intensions and activities (P 7)

Lead: Innovation Office, Zusätzliche Ressourcen: keine

¹ Vgl. Report 2020 Gleichstellungsmonitoring.

2. Familienfreundlich handeln

Ausgangslage

Im September 2021 wurde die Universität Basel durch das «audit familiengerechte hochschule» der berufundfamilie Service GmbH als familienfreundlich zertifiziert. Zudem ist sie im Juni 2021 dem Netzwerk «Familie in der Hochschule» beigetreten. Diese beiden strategischen Entscheidungen gilt es in den nächsten Jahren mit konkreten Massnahmen zu unterlegen.

Übergeordnetes Ziel ist es, die Rahmenbedingungen für Studierende, Mitarbeitende und Forschende mit Familienaufgaben zu optimieren. Hierzu zählen insbesondere die Verbesserung der Arbeits- und Studienorganisation, die zielgruppenspezifische Kommunikation sowie die Erweiterung des diesbezüglichen Wissens und der Kompetenzen der Leitungspersonen. Das Bewusstsein für einen weiteren Familienbegriff, der unter anderem die Betreuung von erwachsenen Angehörigen beinhaltet, soll weiter gestärkt werden. Die Uni-Kinderkrippe, die Dual Career Beratung sowie der Familienservice sind wichtige Ansprechstellen zu diesem Thema und gut miteinander vernetzt.

Teilziele und geplante Massnahmen

2.1. Ziele «audit familiengerechte hochschule» umsetzen

2.1.1. Umsetzung der Zielvereinbarung zum «audit familiengerechte hochschule» bis 2024

2.1.2. Entscheid über Re-Auditierung im Frühling 2024

Lead: Fachstelle Diversity, Zusätzliche Ressourcen: keine

2.2. Familienfreundlichkeit für Doktorierende und Postdoktorierende verbessern

2.2.1. Ermittlung effektiver Instrumente zur Förderung der Familienfreundlichkeit, Unterbreitung Vorschlag zur Umsetzung (2022)

Lead: Graduate Center, Zusätzliche Ressourcen: keine

2.3. Netzwerk stärken, Informationen bereitstellen

2.3.1. Aktive Teilnahme an den Veranstaltungen des Netzwerks «Familie in der Hochschule» (2022-2025)

2.3.2. Weiterführung Information, Beratung und Workshops im Rahmen des Familienservice (2022-2025)

Lead: Fachstelle Diversity, Zusätzliche Ressourcen: keine

2.4. Kinderbetreuung anbieten

2.4.1. Uni-Kinderkrippe (2022-2025)

2.4.2. Evaluation Samstagöffnungszeiten Uni-Kinderkrippe und Bedarfsklärung für einen Nanny-service (2022)

Lead: Sozialberatung, Zusätzliche Ressourcen: CHF 10'000.- p.a. über Drittmittel vorhanden

2.4.3. Testphase Notfallbetreuung für kranke Kinder weiterführen, Evaluation des Angebots Herbst 2023, Entscheid über Weiterführung

Lead: Fachstelle Diversity, Zusätzliche Ressourcen: keine

2.5. Dual Career Paare beraten

2.5.1. Weiterführung der Dual Career Beratung incl. Netzwerkarbeit im Rahmen des Swiss Academic Dual Career Network (ADCN), des International Dual Career Network (IDCN), der EUCOR-Dual Career-Zusammenarbeit und Euraxess

Lead: Welcome & Euraxess Center (WEC), Zusätzliche Ressourcen: je nach Nachfrageentwicklung zusätzliche Arbeitszeit erforderlich

3. Persönliche Integrität schützen

Ausgangslage

Die Koordinationsstelle Persönliche Integrität wurde im September 2019 geschaffen. Seither haben Personen, die in ihrer persönlichen Integrität verletzt sind, eine Ansprechperson und werden vertraulich und niederschwellig beraten. Dies ist ein grosser Gewinn für die Betroffenen und die Universität. Im Herbst 2020 wurde das Reglement zum Schutz der persönlichen Integrität verabschiedet. Dieses regelt das Verfahren bei einer Verletzung der persönlichen Integrität, namentlich bei Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung. Seit Ende 2020 besteht ein Code of Conduct zur Zusammenarbeitskultur und zu den Werten der Universität Basel – aus präventiver Sicht ein wichtiger Schritt. Zudem werden regelmässig verschiedene Kurse zur Prävention für unterschiedliche Zielgruppen angeboten.

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.

Teilziele und geplante Massnahmen

3.1. Code of Conduct und Koordinationsstelle Persönliche Integrität bekannter machen

3.1.1. Uni-interne Kampagne zur Bekanntmachung der Werte und der Anlaufstelle; Kick-Off FS 2022

3.1.2. Code of Conduct in Prozesse integrieren (Bsp. Information an Studienanfänger*innen und neue Mitarbeitende) (2022-2023)

Lead: PI Koordinationsstelle Persönliche Integrität, Zusätzliche Ressourcen: keine

3.2. Kursangebot attraktiv gestalten und stärken

3.2.1. Bisherige Kurse überprüfen und zielgruppengerechtes Programm zusammenstellen (2022)

3.2.2. Integration in bestehende Gefässe fördern; z.B. Zusammenarbeit mit Fortbildung und Hochschuldidaktik (Zusammenarbeit erfolgreich bisher mit Grace und Unisport) (2022-2023)

3.2.3. (Online-)Schulung für Vorgesetzte & Professor*innen erarbeiten mit dem Ziel die Verantwortungsübernahme in Fragen der persönlichen Integrität zu unterstützen (2023-2025)

Lead: Koordinationsstelle Persönliche Integrität, Zusätzliche Ressourcen: keine

3.3. Beratungen professionalisieren

3.3.1. Kompetenzen der Anlaufstelle stärken (professionelle Gesprächsführung in Fach- und Prozessberatung, Datenschutz- und rechtliches Wissen stärken) (2022-2024)

Lead: Koordinationsstelle Persönliche Integrität, Zusätzliche Ressourcen: keine

3.4. Informationen und Wissen zu sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung vertiefen

- 3.4.1. Website erweitern mit Informationen zu einzelnen Verletzungsformen und dem Umgang damit (2022)
- 3.4.2. Informationen zum Umgang mit Verletzungen der persönlichen Integrität bereitstellen (2023-2024)
- 3.4.3. Nationale Kampagne sexuelle Belästigung an Hochschulen (P 7) (2022-2024)

Lead: KPI, zusätzliche Ressourcen: keine

4. Interkulturelle Kompetenzen stärken

Ausgangslage

Interkulturelle Kompetenz institutionell und individuell aufzubauen ist ein neues strategisches Ziel. Bisher gab es sehr niederschwellige Angebote im Rahmen des Café international, das vom Bereich Nationale und Internationale Zusammenarbeit gemeinsam mit dem Sprachenzentrum organisiert wird. 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 der Zielgruppen. Bis eine konsolidierte universitäre Gesamtplanung vorliegt, werden Pilotprojekte initiiert.

Teilziele und geplante Massnahmen

4.1. Interkulturelle Kompetenzen erhöhen

- 4.1.1. Projekt gesamtuniversitär: Interkulturelle Kompetenz (neu aufzustellen 2022 - 2023)
- 4.1.2. Café international weiterführen (2022-2025) inkl. genehmigter Finanzierung
- 4.1.3. Pilotprojekt Trainingskurs für administratives Personal anbieten (ab FS 2022)
- 4.1.4. Pilotprojekt für Incoming-Studierende anbieten (ab HS 2022)

Lead 4.1.2. und Pilotprojekte 4.1.3, 4.1.4: Nationale und Internationale Zusammenarbeit, zusätzliche Ressourcen: Für Projektplanung und Projektmanagement müssen zusätzliche Ressourcen von 20% Arbeitszeit gerechnet werden. Zusätzliche Finanzen sind auch für angebotsverantwortliche Dozierende zu berechnen.

4.2. Internationale Doktorierende und Postdoktorierende bestärken

- 4.2.1. Information und punktuelle Prüfung für Verbesserung der Rahmenbedingungen für internationale Doktorierende und Postdoktorierende (2022-2025)

Lead: Graduate Center, Zusätzliche Ressourcen: keine



5. Vielfältige Karrieren fördern

Ausgangslage

Mit *get on track* und *stay on track* werden zwei Entlastungsoptionen für Doktorierende mit Familienverpflichtungen sowie Postdoktorandinnen in der Phase früher Mutterschaft angeboten. Verschiedene Entlastungsoptionen dienen dem Verbleib von diverseren Profilen in der Forschung und fördern die Weiterführung der akademischen Laufbahn.

Bewährte Angebote im Bereich Mentoring, Training und Coaching werden evaluiert, weiterentwickelt und im Profil geschärft. So ist das Karriereprogramm *antelope* für eine Zielgruppe ausgerichtet, die eine wissenschaftliche Karriere verfolgen will, *ZOOM@Novartis* auf Karrierewegklärung.

Neben den etablierten Faktoren Geschlecht und Familienstand soll in diesem Feld zusätzlich ein Projekt zur sozialen Selektivität im Studium entwickelt werden.

Teilziele und geplante Massnahmen

5.1. Bewährte Angebote weiterführen

5.1.1. Jährliche Durchführung von *antelope*, dem Karriereprogramm für Postdoktorandinnen und Doktorandinnen (2022-2025)

5.1.2. Jährliche Durchführung von *ZOOM@Novartis*, dem Mentoringprogramm der Universität Basel in Zusammenarbeit mit Novartis (2022-2025)

5.1.3. 10-jähriges Jubiläum *antelope* 2024: Vernetzung Absolventinnen aufrechterhalten sowie Nutzung zur Überprüfung Zielgruppe bzw. Effektivität Angebote *antelope*

Lead: Fachstelle Diversity, Zusätzliche Ressourcen: keine

5.1.4. *get on track* und *stay on track* fortsetzen, aktiv bewerben und auf Effektivität in der Wirkung prüfen (2022-2025)

Lead: Nachwuchsförderung, Zusätzliche Ressourcen: keine

5.2. Forschungsförderung analysieren und ggf. Massnahmen umsetzen

5.2.1. In Zusammenarbeit mit dem Grants Office Daten zu Geschlecht bei Anträgen auswerten und falls indiziert, Massnahmen ergreifen und deren Wirkungen analysieren. (2023-2025)

Lead: Fachstelle Diversity, Zusätzliche Ressourcen: keine

5.3. Sozioökonomische Faktoren im Studium berücksichtigen

5.3.1. In Zusammenarbeit mit der skuba werden gezielte Unterstützungsmöglichkeiten für Studierende gesucht, die aus sozioökonomisch benachteiligten Schichten stammen. Ein ausgewähltes Projekt wird versuchsweise umgesetzt und evaluiert. (2023-2025)

Lead: Fachstelle Diversity, Zusätzliche Ressourcen: keine

6. Barrierefreies Studium ermöglichen

Ausgangslage

Im Zuge der Konkretisierung der Anspruchsrechte von Studierenden mit Behinderungen hat sich der Nachteilsausgleich auf der sekundären und tertiären Bildungsstufe etabliert und steigen die Beratungszahlen stetig an. Prozesse und Strukturen für eine barrierefreie Lehre sollen in den nächsten Jahren optimiert und in Zusammenarbeit mit den Fakultäten auf der Ebene der Fächer/Dozierenden noch stärker unterstützt werden.

Teilziele und geplante Massnahmen

6.1. Studieren ohne Barrieren ermöglichen

- 6.1.1. Beteiligung Nationale Umfrage Studium und Behinderung 2021/22
- 6.1.2. Optimieren der Services auf Basis der nationalen Umfrage und einer Eigenevaluation (2022-2023)
- 6.1.3. Weiterentwicklung des Prozesses Nachteilsausgleich in Zusammenarbeit mit den Fakultäten auf Ebene Dozierende/Fach: Sensibilisierung, Transparenz, Kompetenzen, Ressourcen (2022-2025)
- 6.1.4. Barrierefreiheit der hybriden/digitalen Lehre unterstützen und ermöglichen (2022-2025)
- 6.1.5. Entwicklung eines universitären Baustandards für Barrierefreiheit in Zusammenarbeit mit der Abteilung Facilities (2022-2025)

Lead: Sozialberatung, Zusätzliche Ressourcen: offen/in Diskussion

7. Universität inklusiv gestalten

Ausgangslage

Diversity wurde an der Universität Basel in den letzten Jahren als Querschnittsthema und als wesentliche Dimension nachhaltiger Organisationsentwicklung in den universitären Dokumenten wie Strategie, Qualitätsstrategie und Leitbild verankert. Auf organisationaler Ebene erhielt das Thema in 2021 mehr Aufmerksamkeit mit der Bildung des Vizerektorats People & Culture. Die Grundlagen sind dementsprechend geschaffen. Es gilt in den nächsten Jahren, die praktische Umsetzung zu fördern und die formulierten Werte zu leben.

Teilziele und geplante Massnahmen

7.1. Messbarkeit steigern

- 7.1.1. Weiterentwicklung Report Gleichstellungsmonitoring (2022)
- 7.1.2. Prüfung Erweiterung um weitere Diversity Dimensionen (2023-2025)

Lead: Fachstelle Diversity, Zusätzliche Ressourcen: keine

- 7.1.3. Erneute Durchführung Lohnanalyse (2025)

Lead: Human Resources, Zusätzliche Ressourcen: keine

7.2. Netzwerk und Sichtbarkeit stärken

- 7.2.1. Diversity Talk: Regelmässige Veranstaltungen zu Diversity Themen (2022-2025), verbunden mit einem Fonds für innovative Projekte von Studierenden & Mitarbeitenden
- 7.2.2. Think Tank Gender und Diversity TTGD: Forum der Schweizer Hochschulen (P 7) (2022-2024)

Lead: Fachstelle Diversity, Zusätzliche Ressourcen: keine

7.3. Kompetenzen zu Diversity & Inclusion erweitern

- 7.3.1. Zielgruppenspezifische Trainings und Information über das interne Fortbildungsangebot (Entwicklung 2022, Etablierung ab 2023-2025, Evaluation Impact durchführen und über Weiterführung entscheiden (2025))
- 7.3.2. Prüfung LGBTI-Label (FS 2022). Bei positiver Prüfung Bewerbung im HS 2022
- 7.3.3. Pilotprojekt zu inklusiven Prozessen und Infrastruktur: Analyse mit 2-3 interessierten Einheiten, Implementierung Massnahmen und Best Practice auf Intranet teilen. (2022-2024)
- 7.3.4. Umgang mit inklusiver Sprache an der Universität Basel definieren und bekannt machen (2022)

Lead: Fachstelle Diversity, Zusätzliche Ressourcen: keine

7.4. Aufnahme der Themen zu Diversity & Inclusion in die Führungskräfteentwicklung und Fortbildungsangebote der Personal- und Organisationsentwicklung (POE)

- 7.4.1. Gestaltung Inhalte in den Kursen der POE zu den Themen Diversity & Inclusion, Code of Conduct (2022-2025)
- 7.4.2. Gemeinsame Gestaltung der Kurse in der Führungskräfteentwicklung (2022-2025)

Kooperation: POE und Fachstelle Diversity, Zusätzliche Ressourcen: für externe Dozierende

7.5. Lehre sensibilisieren

- 7.5.1. Projekt Sex & Gender Integration in the Swiss Medical Curriculum (P 7) (2022-2024)

Lead: Medizinische Fakultät, Zusätzliche Ressourcen: keine

- 7.5.2. Differenzsensible Lehre – analog, hybrid, online (P 7) (2022-2024)

Lead: Gender Studies, Zusätzliche Ressourcen: keine

Organisation

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

Kommission Diversity

Die 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 zusammen.

Chancengleichheitskommission 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. Als 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 Regenzkommission Diversity und zur Fachstelle Diversity der Universität sicher.
- Sie schlägt weibliche Mitglieder für Struktur- Wahl- und Berufungskommissionen vor und nominiert 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 Diversity-Kommission der Regenz und der Abteilung Diversity & Inclusion.

Vizerektorat People & Culture

Das Vizerektorat People & Culture etabliert und fördert eine wertschätzende Denk- und Arbeitskultur. Im Vizerektorat People & Culture sind die Ressorts Human Resources, Diversity & Inclusion, Nationale & Internationale Zusammenarbeit sowie Angebote für Studierende, Mitarbeitende & Ehemalige vereint.

Diversity & Inclusion

Das Ressort Diversity & Inclusion koordiniert die organisationale Verwirklichung von Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion. Das Ressort erarbeitet Strategien, Konzepte und Empfehlungen zur Förderung einer gelebten Familienfreundlichkeit, einer universellen Chancengleichheit und einer auf allen Ebenen offenen, kreativen und produktiven Arbeits- und Denkkultur. Die beiden Stellen im Ressort arbeiten eng zusammen und sprechen die Zuständigkeit, insbesondere für neu zu planende Projekte ab.

Fachstelle Diversity

Die Fachstelle Diversity 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 der Teil der Fachstelle Diversity und koordiniert das Angebot im Bereich der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie an der Universität Basel.

Persönliche Integrität

Die Koordinationsstelle Persönliche Integrität setzt sich präventiv für den Schutz und die Achtung der persönlichen Integrität aller Universitätsangehörigen (Mitarbeitende, Forschende und Studierende) ein und fungiert als niederschwellige und vertrauliche Anlauf- und Beratungsstelle.

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 Studierenden mit Behinderungen (Servicestelle StoB – Studieren ohne Barrieren). Die Sozialberatung ist zudem für Anmeldung und Information für die Uni-Kinderkrippe zuständig.

Nationale & Internationale Zusammenarbeit (NIC)

Der Bereich NIC ist primäre Anlaufstelle für alle Fragen der nationalen und internationalen Kooperationen, Mobilitätsfragen und -management sowie Onboarding neuer akademischer Mitarbeitender aller Karriere-stufen und Outgoing Begleitung. Ein spezieller Fokus liegt auf der institutionellen Sensibilisierung und Förderung von Interkulturalität.

Student Exchange

Student Exchange koordiniert Austauschprogramme für Studierende der Universität Basel und berät Studierende der weltweiten Partneruniversitäten. Daneben werden Informationsveranstaltungen durchgeführt, administrative Betreuungsaufgaben wahrgenommen und soziale und interkulturelle Angebote für Austausch- und Gaststudierende organisiert.

Welcome & Euraxess Center

Das Welcome Center unterstützt Professor*innen, Gastwissenschaftler*innen, PostDoc-Angestellte, Doktorierende, Mitarbeitende und internationale Studierende. Es ist zugleich das Euraxess Center der Universität Basel und Teil des globalen Euraxess Beratungs-Netzwerks für Forschende. Das Welcome & Euraxess Center unterhält ein breites Informationsangebot für Zuziehende in der Region Basel. Zudem ist es mitbeteiligt beim interkulturellen Eventformat Café international und berät in Dual-Career-Fragen neu berufene Professor*innen.