

GLEICHSTELLUNGSPLAN

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

Inhaltsverzeichnis

Strategische Schwerpunkte.....	1
Integration, Organisation und Zuständigkeiten.....	5

Einleitung

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

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

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

» Leitbild

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

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

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

1 Organisationsentwicklung

Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

» Förderung der Wissenskultur

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

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

» Gleichstellungsconsulting und -controlling

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

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

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

» Diversity-Schwerpunkte

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

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

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

2 Karriereentwicklung

Sicherstellung einer durchgängigen Karriereentwicklung

» Gender- und diversityorientierte Laufbahnförderung

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

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

3 Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen

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

» Finanzielle Förderung von hoch qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen

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

Diese Nachwuchswissenschaftlerinnen könnten durch Stipendien gefördert

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

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

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

» **Gender- und diversitybasierte Personalpolitik**

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

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

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

4 Vereinbarkeit

Sicherstellung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

» Gestaltung der Rahmenbedingungen für alle Universitätsangehörigen hinsichtlich familiärer Pflichten

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

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

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

5 Abbau der Segregation

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

» Integration von Gender- und Diversity-Aspekten im Studium

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

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

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

» Integration in strategische Dokumente und Prozesse

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

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

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

» Organisation und Zuständigkeiten

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

» Gleichstellungskommission

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

» Fakultätsgleichstellungsbeauftragte/r

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

» Ressort Chancengleichheit

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