



## **Aktionsplan Chancengleichheit Universität Basel 2013-2016**

Version vom 26. September 2012

Bewilligt von der Schweizerischen Universitätskonferenz im Rahmen des SUK-Programms  
„Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten /Gender Studies“ 2013 – 2016  
am 6. Dezember 2012.



1. Strategische Schwerpunkte: Zielsetzungen und Massnahmen						
					Status <sup>1</sup>	Umsetzung
1.1 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung						
1.1.1 Förderung der Wissenskultur						
<b>Fortbildungen zu Gender- und Diversity-Anliegen</b>						
	Angebote zu Gender- und Diversity-Aspekten insbesondere für Führungskräfte, neue Mitglieder und Dozierende im Rahmen der internen Fortbildung	N	x	x	x	x
	Thematische Angebote für Studierende zu Gender- und Diversity-Aspekten im Sinne fakultärer Komplementär- bzw. Zertifikatsbereiche, z.B. im Rahmen eines Kooperationsprojektes mit der Theologischen Fakultät	N	x	x	x	x
1.1.2 Gleichstellungsconsulting sowie Gleichstellungsmonitoring und -controlling, Evaluation und Qualitätssicherung						
	Gleichstellungsconsulting - Beratung und Begleitung von Fakultäten, Fachbereichen und Einzelpersonen zu Gleichstellungsanliegen - Unterstützung bei der Konzeption und Umsetzung von Massnahmen - Einbringen von Chancengleichheit in Prozesse der Universitätsentwicklung und Hochschulpolitik - Weiterentwicklung von Gleichstellungsmassnahmen in einem zentralen Massnahmenkatalog	B/W	x	x	x	x
	Gleichstellungsmonitoring und -controlling, Evaluation und Qualitätssicherung - Etablierung von Gender- und Diversity-Indikatoren an der Universität - Regelmässige Datenerhebungen bzw. -auswertungen als Grundlage interner strategischer Planung und Prozesse (z.B. im Rahmen des Gleichstellungsconsultings) sowie gesamtuniversitärer Qualitätssicherung - Fortlaufende Evaluation der Gleichstellungsmassnahmen - Auswertungen und Empfehlungen zur Lohngleichheitsfragen	B/W	x	x	x	x
1.1.3 Diversity-Schwerpunkte						
<b>Antidiskriminierung und Sensibilisierung</b>						
	Prävention, Bewusstseinsbildung und Information/Schulung zu den Themen sexuelle Belästigung und Diskriminierung	B	x	x	x	x
	Beauftragung und fachliche Begleitung der universitären Vertrauenspersonen durch das Ressort Chancengleichheit	B	x	x	x	x
	Führung einer Beschwerde- und Untersuchungskommission durch die Universität Basel zur Durchführung eines formellen Verfahrens bei Fällen sexueller Belästigung	B	x	x	x	x
<b>Diversity-Standards</b>						
	Weiterentwicklung einer Gender- und Diversity-Policy für die Universität Basel	B/W				x
	Koordination – in enger Zusammenarbeit mit den relevanten Stellen der Universität Basel – der Einführung von Massnahmen, die zum Ziel haben, die Anliegen internationaler Mitglieder zu vertreten und deren Integration an der Universität Basel zu unterstützen	N			x	x
	Erstellung eines Benchmarks zu den verschiedenen Diversity-Dimensionen (Geschlecht, kulturelle Herkunft, Religion, Alter, Behinderung und sexuelle Orientierung)	N				x

<sup>1</sup> Legende zu Status: B = bestehend    W = weiterentwickeln    N = neu

1.2 Sicherstellung einer durchgängigen Karriereentwicklung						
		Status <sup>1</sup>	Umsetzung			
1.2.1 Gender- und diversityorientierte Laufbahnförderung			2013	2014	2015	2016
	Umsetzung systematischer Mentoring-, Coaching- und Trainingsangebote für die verschiedenen Zielgruppen von der Studentin bis zur Professorin mit Fokus auf die Übergänge von Qualifikationsstufen, insbesondere auf den Übergang in die Postdoc-Phase. Hierzu wird ein Gesamtkonzept realisiert, das eine Öffnung für weitere Zielgruppen im Sinne von Gender und Diversity vorsieht.	B/W	x	x	x	x
	Teilnahme am interuniversitären Kooperationsprojekt «Mentoring Deutschschweiz» für Postdoktorandinnen (bis Mitte 2014)	B	x	x		
	Weiterführung von Angeboten für Postdoktorandinnen an der Universität Basel (ab Mitte 2014)	W		x	x	x
	Aufbau eines Pools an Mentorinnen und Mentoren	N			x	x

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

1.3.1 Finanzielle Förderung von hoch qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen			2013	2014	2015	2016
<b>Konzept für Brückenfinanzierungen</b>						
	Entwicklung und Umsetzung eines Konzepts zur finanziellen Förderung von hoch qualifizierten Frauen mit dem Ziel, - diese im Anschluss an die Promotion bzw. Post-Doc-Phase zu unterstützen, - sowie Freiräume für Schwangere und junge Mütter zu schaffen. Hierzu sollen neue Finanzierungsquellen erschlossen werden.	N			x	x

1.3.2 Gender- und diversitybasierte Personalpolitik			2013	2014	2015	2016
<b>Chancengleichheit in Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren</b>						
	Integration von Chancengleichheitsaspekten in Berufungs- und Evaluationsverfahren durch eine definierte Verfahrenspraxis von der Stellenplanung bis zur Ruferteilung: - Beteiligung der Chancengleichheit im gesamten Berufungsverfahren - Bericht zu Chancengleichheitsaspekten in Berufungsverfahren - Das Ressort Chancengleichheit stellt den Fakultäten einen Berufungsservice zur Verfügung, der Beratung, Training und Unterstützung anbietet	B/W	x	x	x	x
<b>Sicherstellung von Vielfalt in universitären Karriereverläufen</b>						
	Umsetzung eines Modells zur Leistungsbewertung von (Nachwuchs-)Wissenschaftler/innen (z.B. quantitative versus qualitative Verfahren)	N			x	x
	Weiterentwicklung und Monitoring von Chancengleichheitsaspekten bei der Gestaltung attraktiver Karrierepfade sowie bei Stellenbesetzungen in der Wissenschaft	B/W	x	x	x	x
	Sicherstellung der Sichtbarkeit wissenschaftlicher Exzellenz von Frauen z.B. in Forschungsberichten, im Jahresbericht und auf Webseiten	B/W	x	x	x	x
<b>Beteiligung von Frauen in relevanten Entscheidungsgremien und Kommissionen</b>						
	Umsetzung von Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in relevanten Entscheidungsgremien und Kommissionen	N	x	x	x	x

<sup>1</sup> Legende zu Status: B = bestehend    W = weiterentwickeln    N = neu

1.4 Sicherstellung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie						
		Status <sup>1</sup>	Umsetzung			
1.4.1 Gestaltung der Rahmenbedingungen für alle Universitätsangehörigen hinsichtlich familiärer Pflichten			2013	2014	2015	2016
<b>Etablierung eines Familienservice</b>						
	Aufbau eines Familienservice zur Beratung und Begleitung von Vereinbarkeitsanliegen sowie zur Weiterentwicklung bestehender und zur Umsetzung neuer Massnahmen in diesem Bereich	B/W	x	x	x	x
<b>Etablierung von Vereinbarkeitsmodellen</b>						
	Förderung der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit mit Familie oder Pflege durch die Umsetzung von lebensphasenbezogenen Arbeitsmodellen, z.B. zeitlich begrenzte Teilzeitmodelle oder Sabbaticals	N		x	x	x
	Förderung flexibler Arbeitsorte durch eine verbindliche Dienstvereinbarung zur Telearbeit in Verwaltung und Technik	B/W	x	x	x	x
<b>Schaffung von attraktiven Rahmenbedingungen für studierende Eltern</b>						
	Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Studium, z.B. durch die Flexibilisierung von Studienleistungen und Prüfungsfristen (Nachteilsausgleich)	N			x	x
	Weiterentwicklung bzw. Förderung der Rahmenbedingungen zum Teilzeitstudium, um Studierende mit Familienverpflichtungen an die Universität Basel zu binden bzw. deren Rückkehr zu erleichtern	B/W	x	x	x	x
	Finanzielle Förderung für alleinerziehende Studierende, ausländische Studierende mit Kindern sowie schwangere Studentinnen in Notlagen. Hierzu sollen neue Finanzierungsquellen erschlossen werden	N			x	x
<b>Sicherstellung bedarfsgerechter Kinderbetreuungsangebote</b>						
	Die Universität Basel betreibt eine Uni-Krippe mit 32 Vollzeitplätzen und einem flexiblen Betreuungsangebot.	B	x	x	x	x
	Ausbau des Kinderbetreuungsangebots gemäss Strategie 2014 unter Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse in der Wissenschaft auf der Grundlage eines nachhaltigen Konzeptes	N			x	x
<b>Familiengerechter Ausbau bzw. Neubau von Räumlichkeiten</b>						
	Einrichtung von Stillzimmern, Wickelmöglichkeiten und Arbeitsplätzen/-räumen für Eltern sowie Einrichtung einer Familienecke und Einführung eines Kindermenus zu einem symbolischen Preis in Mensa und Cafeteria	B/W	x	x	x	x
	Empfehlungen für die familiengerechte Ausgestaltung von Neu- bzw. Umbauten	N		x	x	x
<b>Dual Career Service</b>						
	Weiterführung des seit 2009 etablierten Dual Career Service	B	x	x	x	x
	Unterstützung der universitären strategischen Planung hinsichtlich der finanziellen Förderung von Partner/inne/n von neu berufenen Professor/inn/en, die ebenfalls eine Laufbahn in der Wissenschaft verfolgen. Hierzu sollen neue Finanzierungsquellen erschlossen werden.	N			x	x

<sup>1</sup> Legende zu Status: B = bestehend    W = weiterentwickeln    N = neu

1.5 Abbau der horizontalen Segregation beim Zugang zum Studium bzw. der vertikalen Segregation beim Verbleib in Studienfächern						
		Status <sup>1</sup>	Umsetzung			
1.5.1 Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in Studium und Lehre			2013	2014	2015	2016
	Beratung und Monitoring hinsichtlich der Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in Studium und Lehre	B/W	x	x	x	x
	Beratung und Koordination der bestehenden Angebote, z.B. Nationaler Zukunftstag oder girls@science	B/W	x	x	x	x

## 2. Integration, Organisation und Zuständigkeiten der Chancengleichheit

2.1 Integration in strategische Dokumente und Prozesse			2013	2014	2015	2016
<b>Gesamtuniversitäre Dokumente</b>						
	Der Gleichstellungsauftrag und der Verantwortungsbereich der Chancengleichheit sind in strategischen Dokumenten berücksichtigt: Dies betrifft insbesondere das Statut, die Strategie und das Leitbild der Universität Basel sowie die Entwicklungs- und Strukturplanung der Fakultäten. Das Ressort Chancengleichheit bringt entsprechende Empfehlungen ein.	B/W	x	x	x	x
<b>Gleichstellungsplan</b>						
	Für den Verantwortungsbereich der Chancengleichheit bildet der Gleichstellungsplan das verbindliche Strategiedokument für die Jahre 2013-16 (2021).	B/W	x	x	x	x
<b>Universitäre Prozesse</b>						
	Als universitäre Querschnittsaufgabe findet sich die Chancengleichheit in einer Vielzahl von Handlungsfeldern und Prozessen der Universität wieder. Der Grundsatz der Chancengleichheit und diesbezüglich relevante Aspekte werden daher in die regulären Prozesse integriert.	B/W	x	x	x	x

2.2 Organisation und Zuständigkeiten			2013	2014	2015	2016
<b>Akteurinnen und Akteure der Chancengleichheit</b>						
	Hierzu zählen das Ressort Chancengleichheit, die fakultären Gleichstellungsbeauftragten sowie die Gleichstellungskommission. Ihre Organisation und Zuständigkeiten beschreibt der Gleichstellungsplan.	B/W	x	x	x	x

## 3. Grundauftrag Chancengleichheit

3.1 Ressort Chancengleichheit – Leitung, Koordination und Administration			2013	2014	2015	2016
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fachliche Leitung der Chancengleichheit an der Universität Basel</li> <li>- Umsetzung des gesetzlichen Auftrags im Rahmen der Universitätsentwicklung und Hochschulpolitik</li> <li>- Bearbeitung der strategischen Schwerpunkte (vgl. Punkt 1.1 - 1.5)</li> <li>- Fortschreibung des Gleichstellungsplans sowie des Aktionsplans</li> <li>- Geschäftsstelle der Gleichstellungskommission</li> <li>- Personal- und Finanzverantwortung</li> <li>- Kommunikation, Öffentlichkeitsarbeit, Bibliothek</li> </ul>	B	x	x	x	x

<sup>1</sup> Legende zu Status: B = bestehend    W = weiterentwickeln    N = neu

	Status <sup>1</sup>	Umsetzung			
Umsetzung des SUK Teilprogramms Chancengleichheit 2013-2016: - Fachliche Leitung - Konzeptentwicklung, Umsetzung des Aktionsplans, Evaluation und Reporting - Koordination und Administration, Personal- und Finanzverantwortung	B	x	x	x	x

3.2 Kooperationsprojekte und Zusammenarbeit		2013	2014	2015	2016
<p>Grundlage der Gleichstellungsarbeit an der Universität Basel bildet die Zusammenarbeit mit den internen Akteur/inn/en sowie die Kooperation mit externen Institutionen. Hierzu zählen unter anderem:</p> <p><u>intern</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Akteurinnen und Akteure der zentralen Universitätsverwaltung</li> <li>- Fakultäten</li> <li>- Gender- und Diversity-Forschung</li> <li>- Hochschul- und Wissenschaftsmanagement</li> <li>- universitäre Gremien, Kommissionen und Arbeitsgruppen</li> </ul> <p><u>extern</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Konferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Schweizer Universitäten und Hochschulen (KOFRAH)</li> <li>- Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an deutschen Hochschulen (BuKoF)</li> <li>- European Network on Gender Equality in Higher Education</li> <li>- Dual Career Netzwerk der Eucor-Universitäten</li> <li>- Netzwerk Gleichstellungscontrolling (Schweiz, Deutschland, Österreich)</li> <li>- Mentoring Deutschschweiz</li> <li>- Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel</li> <li>- Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern Basel-Stadt und Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann Basel-Landschaft</li> <li>- Alliance Egalité: Netzwerk der Chancengleichheitsbeauftragten der Region Basel</li> </ul>	B/W	x	x	x	x

<sup>1</sup> Legende zu Status: B = bestehend    W = weiterentwickeln    N = neu