

Gleichstellungsplan der Philosophisch-Historischen Fakultät

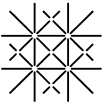
Von der Fakultätsversammlung am 19.09.2019 verabschiedet.

Die Philosophisch-Historische Fakultät bekennt sich zu Zielen und Handlungsfeldern der Gleichstellung gemäss Verfassungsauftrag sowie gemäss dem Aktionsplan der Universität Basel im Rahmen des swissuniversities-Programms «P-7 Chancengleichheit und Hochschulentwicklung 2017-2020» und möchte ihren diesbezüglichen Einsatz in Zukunft beibehalten. Dazu definiert sie eigene Ziele und Massnahmen unter Berücksichtigung des gesamtuniversitären Gleichstellungsplans. Für die Fakultät hat das übergeordnete Ziel hohe Priorität, Gleichstellung, Chancengleichheit und Diversity an ihrer Fakultät sowie an der Universität institutionell in Organisation, Lehre, Nachwuchsförderung und Forschung zu pflegen. Dabei sollen alle Gruppierungen berücksichtigt werden. Diesem Zweck dient der fakultäre Gleichstellungsplan, der im Entwicklungs- und Strukturplan verankert ist. Die darin enthaltenen Ziele und Massnahmen werden mit der Fachstelle Diversity abgestimmt und weiterentwickelt. Die Fakultät hat bereits folgende Schritte realisiert:

1. Sie wählt eine*n Gleichstellungsbeauftragte*n der Philosophisch-Historischen Fakultät und eine Stellvertretung und definiert deren Mandat. Sie unterstützt deren Zusammenarbeit mit der Fachstelle Diversity und der Kommission Diversity der Universität.
2. Zur Weiterentwicklung von Zielen und Massnahmen zur Gleichstellung unterhält die Fakultät eine fakultäre Gleichstellungskommission, deren Zusammensetzung, Vorsitz und Aufgaben im Fakultätsreglement geregelt sind. Die Einsitznahme in Berufungskommissionen wird separat geregelt.
3. Über die Erreichung der Ziele bzw. den Stand der Entwicklungen berichtet der*die fakultäre Gleichstellungsbeauftragte der Fakultätsleitung und der Fakultät in regelmässigen Abständen (mindestens jeweils im Vorfeld der ESP-Berichterstattung), gegebenenfalls in Absprache mit der Fachstelle Diversity.
4. Die Fakultät verpflichtet sich zur Sichtbarmachung des Themas in ihrer Selbstpräsentation (u.a. Homepage, Öffentlichkeitsarbeit).

Um Chancengleichheit weiterhin nachhaltig in den gesamtfakultären Strukturen zu verankern, realisiert die Philosophisch-Historische Fakultät die folgenden Schritte:

1. Die Philosophisch-Historische Fakultät verpflichtet sich zur Erhaltung des Professorinnenanteils von 40% und strebt eine im Durchschnitt paritätische Besetzung der Professuren an. Innerhalb ihrer Fakultätskultur achtet sie weiterhin auf eine hohe Beteiligung von Frauen in Gremien und Kommissionen.
2. Die Fakultät definiert Standards für Qualifizierungs-, Berufungs-, Beförderungs- und Evaluationsverfahren und entwickelt diese nach bereits vorliegenden Erfahrungswerten und Praktiken im Hinblick auf Chancengleichheit und Diversity weiter.
3. Die Fakultät setzt sich für den Schutz vor Machtmissbrauch, sexueller Belästigung, Mobbing und Rassismus ein.
4. Um den Anteil berufbarer Frauen aus der Philosophisch-Historischen Fakultät der Universität Basel weiterhin zu erhöhen, vergibt die Fakultät im Rahmen einer gezielten Karriereförderung nach Möglichkeit die Vertretung von vakanten Professuren an exzellente interne Wissenschaftlerinnen.
5. Die Fakultät strebt als neuen Qualitätsstandard in der Lehre differenzsensibles Lehren und Lernen an und fordert die Berücksichtigung dieses Themenfelds im Angebot der Hochschuldidaktik.
6. Die Fakultät gewährleistet die Studierbarkeit des Fachs Geschlechterforschung auf BA-, MA- und PhD-Stufe. Sie bemüht sich, die Geschlechterforschung in allen ihren Lehr- und Forschungsgebieten in möglichst breiter Weise und in höchster Qualität zu erhalten und zu fördern. Dem Zentrum Gender Studies kommt dabei eine zentrale Rolle zu, die gestärkt werden soll, damit es folgende Aufgaben sicherstellen kann: Als Ort der Theoriebildung und -vermittlung erbringt es Querschnittleistungen für andere Fächer. Es bildet den institutionellen Rahmen für empirische Forschung sowie für Beratungs- und Dienstleistungsangebote für das universitäre und gesellschaftliche Umfeld. Es fungiert als innerfakultäre und universitätsweite Vernetzungsplattform und bringt die hier versammelte Fachkompetenz in den gesellschaftlichen Kontext ein.



7. Die Sicherstellung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie für alle Mitglieder der Fakultät wird als weiterer Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit identifiziert. Die Fakultät unterstützt die zentralen Massnahmen zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie.
8. Zur Verbesserung der Life-Work-Balance des akademischen Nachwuchses regt die Fakultät des Weiteren eine gezielte Erhebung der tatsächlichen Arbeitsbelastung von Assistenzprofessor*innen und TTAPs innerhalb der Fakultät an, die in einen Massnahmenkatalog einmünden soll.
9. Um eine gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung zu gewährleisten, die auch auf der Ebene des nicht-wissenschaftlichen Personals greift, setzt sich die Fakultät für ihre Mitarbeitenden für einheitliche und verbindlich geregelte Rahmenbedingungen hinsichtlich Arbeits-, Forschungs- und Studienzeiten bzw. -organisation ein.
10. Sie regt darüber hinaus ein regelmässiges Lohnmonitoring innerhalb der Fakultät, aber auch in der gesamten Universität bezüglich der Gleichbehandlung der Geschlechter an. Besonderes Augenmerk ist dabei auf die Gleichbehandlung bei der Einstufung bei Stellenantritt zu legen.