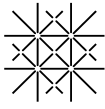


## Gleichstellungsplan der Philosophisch-Historischen Fakultät

Von der Fakultätsversammlung am 2. Juni 2016 verabschiedet.

Die Philosophisch-Historische Fakultät bekennt sich zu Zielen und Handlungsfeldern der Gleichstellung und möchte ihren diesbezüglichen Einsatz in Zukunft beibehalten. Dazu definiert sie einerseits eigene Ziele und Massnahmen unter Berücksichtigung des gesamtuniversitären Gleichstellungsplans. Für die Fakultät hat das übergeordnete Ziel hohe Priorität, Chancengleichheit 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 dem Ressort Chancengleichheit abgestimmt und weiterentwickelt. Um Chancengleichheit nachhaltig in den gesamtfakultären Strukturen zu verankern, realisiert die Phil.-Hist. Fakultät die folgenden Schritte:

1. Sie wählt Gleichstellungsbeauftragte der Phil.-Hist. Fakultät, definiert deren Mandat und unterstützt die Zusammenarbeit mit der universitären Gleichstellungskommission. Sie bemüht sich um Sichtbarkeit des Themas in ihrer Selbstpräsentation.
2. Zur Weiterentwicklung von Zielen und Massnahmen zur Gleichstellung erwägt die Fakultät die Einrichtung einer fakultären Gleichstellungskommission, die aus VertreterInnen der Departemente der Phil.-Hist. Fakultät zusammengesetzt sein soll und deren Vorsitz der/die fakultäre Gleichstellungsbeauftragte innehat. 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 in regelmässigen Abständen (mindestens jeweils im Vorfeld der ESP-Berichterstattung) in Zusammenarbeit mit dem Ressort Chancengleichheit.
4. Die Fakultät unterstützt das Engagement für Gleichstellungsmassnahmen (z.B. als Mentor oder Mentorin). Sie setzt sich gemeinsam mit dem Ressort Chancengleichheit dafür ein, dass eine Anerkennung analog zu hochschuldidaktischen Fortbildungsveranstaltungen / Nachweis der pädagogisch-didaktischen Fähigkeiten gemäss der Habilitationsordnung erfolgt.
5. Um den Anteil berufbarer Frauen aus der Phil.-Hist. Fakultät der Universität Basel weiterhin zu erhöhen, sollen Standards für alle Qualifizierungsprozesse im Hinblick auf Gleichstellungsanliegen überprüft und ggf. optimiert werden. Darüber hinaus vergibt die Fakultät im Rahmen einer gezielten Karriereförderung nach Möglichkeit Vertretungsprofessuren an exzellente interne habilitierte oder gleichwertig qualifizierte Wissenschaftlerinnen.
6. Die Phil.-Hist. Fakultät verpflichtet sich zur Erhaltung des Professorinnenanteils von 40% und strebt eine paritätische Besetzung der Professuren an. Innerhalb ihrer Fakultätskultur achtet sie weiterhin auf eine hohe Beteiligung von Frauen in Gremien und Kommissionen. Sie definiert Standards für Berufungsverfahren und entwickelt diese nach bereits vorliegenden Erfahrungswerten und Praktiken weiter.
7. Die Sicherstellung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie für alle Mitglieder der Fakultät wird als 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 AssistenzprofessorInnen 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 Phil.-Hist. 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 von Männern und Frauen an. Besonderes Augenmerk ist dabei auf die Gleichbehandlung bei der Einstufung bei Stellenantritt zu legen.
11. Um die Gleichstellung auch in der Lehre zu verankern, setzt sich die Fakultät für differenzsensibles Lehren und Lernen ein und votiert für die Berücksichtigung dieses Themenfelds im Angebot der Hochschuldidaktik.
12. Die Fakultät bemüht sich, in allen ihren Lehr- und Forschungsgebieten die Gender Studies in möglichst breiter Weise und in höchster Qualität zu erhalten und zu fördern. Darüber hinaus soll das Zentrum für Gender Studies erhalten werden.