

Divmed – Diversität beim medizinischen Führungskräfte nachwuchs

Mehr Chancengleichheit und Diversität in den Leitungsfunktionen an den medizinischen Fakultäten und Universitätsspitalern

Das Projekt Divmed soll dazu beitragen, dass mehr Diversität und Chancengleichheit in den Leitungsfunktionen an den medizinischen Fakultäten und Universitätsspitalern erreicht wird. Dafür werden geeignete institutionelle Massnahmen evaluiert und an den Institutionen bekannt gemacht.



Ausgangslage

Die Diversität in Führungspositionen an Schweizer medizinischen Fakultäten und Universitätsspitalern ist gering und die Chancengleichheit nicht immer gegeben.

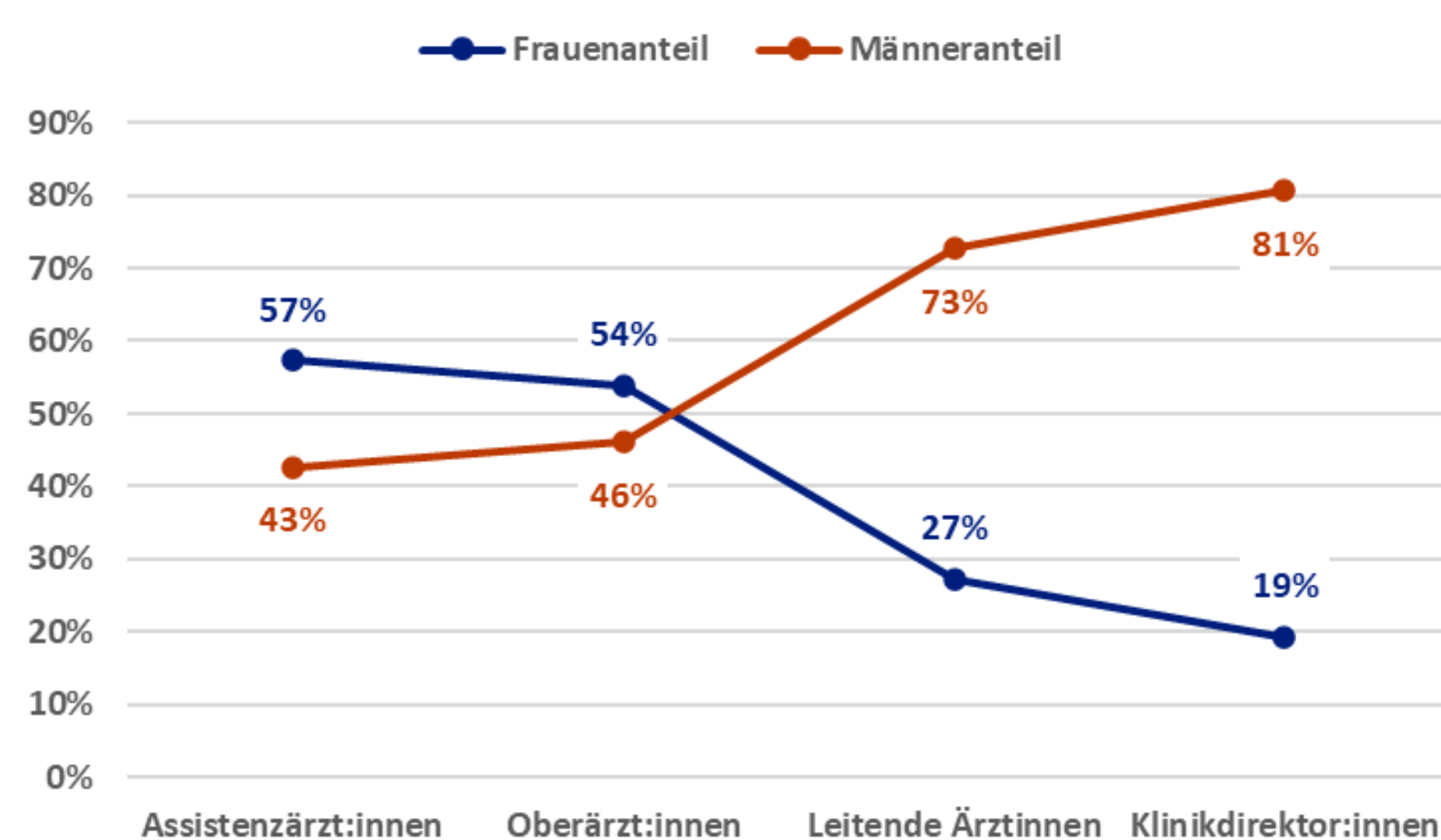


Fig.1: Leaky Pipeline an Schweizer Universitätsspitalern 2023

In den letzten Jahren wurde dieses Problem erkannt und es wurden vermehrt Massnahmen eingeführt, mit dem Ziel, Diversität und Chancengleichheit zu fördern. Bisherige Ansätze setzen meist auf der *individuellen* Ebene an. Jedoch wären Ansätze auf einer *institutionellen* Ebene oft effektiver und nachhaltiger. Diese werden allerdings noch kaum umgesetzt, da zu wenig bekannt.

Vorgehen

- Durch halbjährliche **Netzwerktreffen** zwischen den fünf Schweizer medizinischen Fakultäten der Universitäten Basel, Bern, Genf, Lausanne und Zürich findet ein Austausch und Wissenstransfer zum Thema Diversität und Chancengleichheit bei Führungskräften an medizinischen Fakultäten und Universitätsspitalern statt.
- Institutionelle Ansätze zur Erhöhung von Diversität und Chancengleichheit bei Führungskräften an medizinischen Fakultäten und Universitätsspitalern werden anhand von **Case Studies** diskutiert. Best-Practice-Empfehlungen werden abgeleitet.
- Es findet eine **individuelle Unterstützung** zur Implementierung institutioneller Massnahmen an den beteiligten Institutionen statt.

Diskutierte Themen

- Gleichstellungsmassnahmen an Fakultäten und Universitätsspitalern
- Frauenanteil auf den verschiedenen akademischen Stufen an Fakultäten und Universitätsspitalern
- Habilitationsordnungen
- Berufungsverfahren
- Role models
- Neue Arbeitsmodelle in Spitalern
- Fakultäre Aktionspläne Chancengleichheit
- Sexual harassment

Case Studies

1. Vergleich Habilitationsordnungen

Die Habilitation ist für eine akademische Laufbahn in der universitären Medizin ein zentraler Schritt. Es gibt grosse Unterschiede in den Anforderungen an eine Habilitation an den fünf Standorten.

| | MeF UniBas | MeF UniBe | FM UNIGE | FBM UNIL | MeF UZH |
|--|--|--|--|--|--|
| Minimum amount of third-party funds raised | 80 000 CHF | 50 000 CHF | Mentioned, but not specified | «enough to finance research projects independently, if possible» | Considered as «academic criterion» but not further specified |
| Stay abroad | 1 year (compensation with other criteria possible) | 1 year at foreign institution, preferably abroad (exceptions will be granted if justified) | Mentioned, but not specified | «Longer internship at another university, preferably abroad» | Considered a «academic criterion» but not further specified |
| Number of publications | 5 | 10 | Focus Teaching: 10; Focus Research: 15 | «sufficient number concerning the field of expertise» | 15 |
| ...of which as first or last author | 5 | 4 | «Several publications as first or last author are desirable» | «In case of multiple authorship, contribution must be substantial» | 8 |
| Cumulative habilitation or monograph | Both | Monograph only permitted as an exception | Both | Neither | Monograph only possible with prior approval |

Fig.2: Vergleich Habilitationsordnungen der fünf Universitätsspitaler

2. Fakultärer Aktionsplan Chancengleichheit

Um die Gleichstellung der Geschlechter voranzutreiben, haben bereits mehrere Fakultäten einen Aktionsplan Chancengleichheit erstellt (Bern, Lausanne, Zürich). Ein Aktionsplan analysiert die aktuelle Lage an der Fakultät und definiert den Handlungsbedarf. Basierend darauf werden entsprechende Ziele und Massnahmen formuliert.

Die medizinische Fakultät der Universität Basel ist im Prozess, einen eigenen Aktionsplan zu erstellen. Dabei profitiert sie von den Erfahrungen der anderen Fakultäten.

3. Benchmarking Frauenanteil

Der Frauenanteil bei den Professuren ist in den letzten Jahren gestiegen. Die Deutschschweiz holt auf.

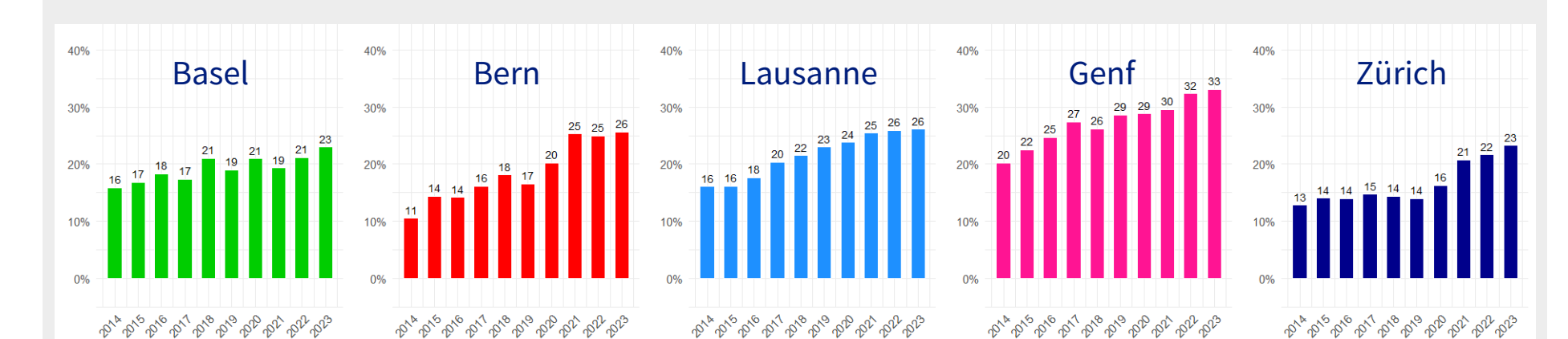


Fig.3: Frauenanteil Professuren an den medizinischen Fakultäten (2014-2023)

Eine grosse Abnahme gibt es von der Stufe Oberärztin zur Leitenden Ärztin (von durchschnittlich 54 auf 27%).

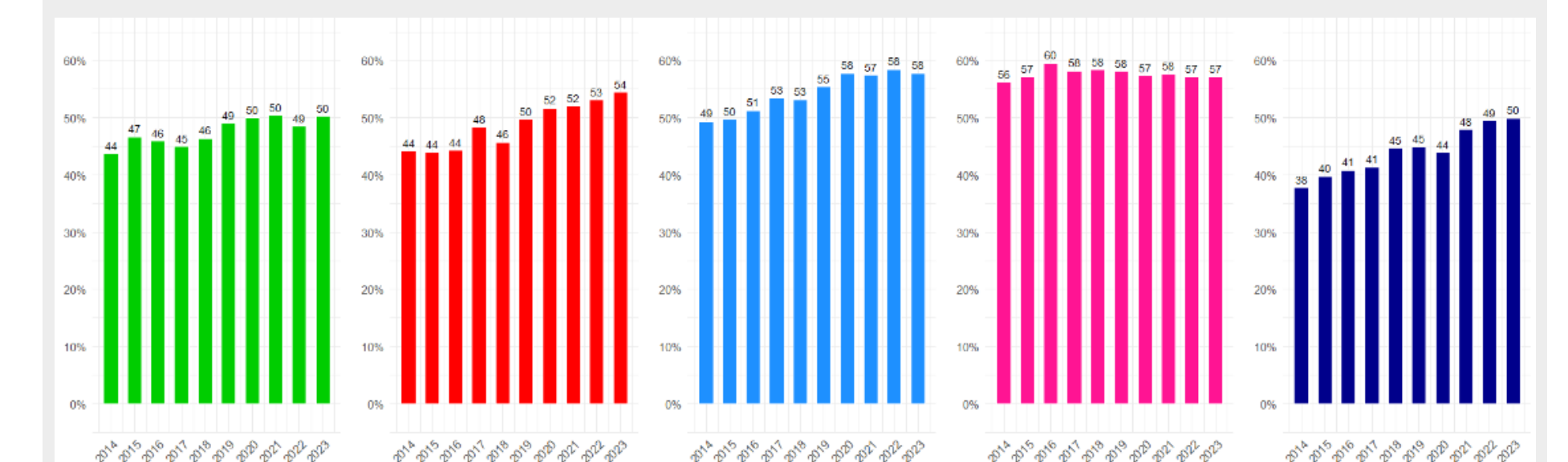


Fig.4: Oberärztinnen und Leitende Ärztinnen an den Universitätsspitalern (2014-2023)

Beteiligte Institutionen



Authors

Dr. Christina Seyler, Dr. Miriam Ganzfried, Nuria Piller, Cheryl Vaterlaus

Contact

Christina Seyler
CHES – Center for Higher Education and Science Studies / Universität Zürich
christina.seyler@uzh.ch

www.divmed.uzh.ch