

Gleichstellung und Diversität Insel Gruppe

Fachstelle Gleichstellung



VISION

Gemeinsam setzen wir uns für

- eine inklusive Unternehmenskultur,
- gleiche Rechte,
- chancengleiche Karrieremöglichkeiten,
- Lohngleichheit und
- eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe zwischen allen Mitarbeitenden ein.

Nutzen

Positionierung als attraktive Arbeitgeberin

- Diverse Unternehmungen werden attraktiver wahrgenommen und haben Vorteile im internationalen Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte

Ausgleich Fachkräftemangel

- Grösserer Pool an Fachkräften, da Frauen die Hälfte des Potenzials an qualifizierten Fachkräften bilden

Geringere Fluktuation

- Diversität erhöht die Arbeitszufriedenheit und somit die Identifikation mit der Insel Gruppe

Mehr Innovation

- Gemischte Teams sind innovativer

Zentrale Herausforderungen


- Rekrutierung und Bindung von qualifiziertem Personal
- Neue Arbeitsmodelle und mehr Flexibilität
- Mehr Frauen im oberen Kader (insbesondere der Ärzteschaft)
- Mehr Männer in Pflege/MTT-Berufe







Aktuelle Situation und bisherige Aktivitäten

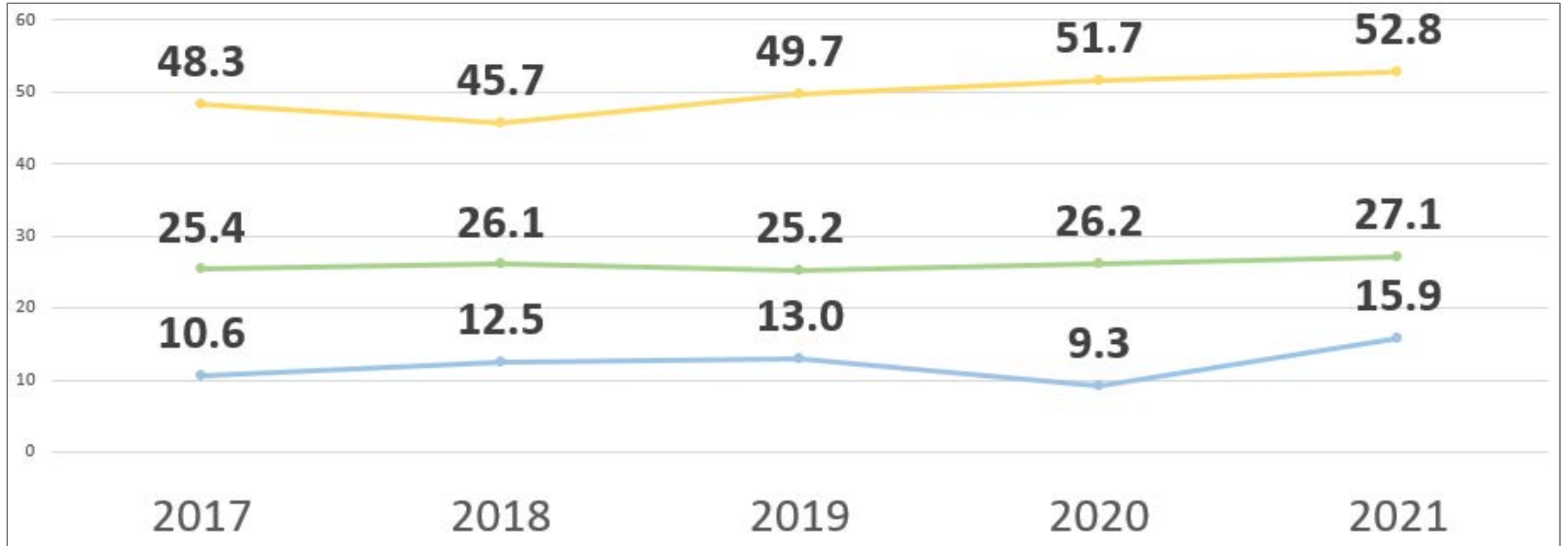
Wo steht die Insel Gruppe zum Thema
Gleichstellung / Diversität und was wurde bis
jetzt erreicht?

Bisherige Aktionen Fachstelle Gleichstellung

- Einrichtung vertrauliche Anlaufstelle
- Führungskräftetrainings Unconscious Bias
- Arbeitsrechtsschulung zum Thema Gleichstellung
- Schulung «Trans im Spitalalltag» 
- Integration Thema Gleichstellung in Führungslehrgänge
- Integration Gleichstellungskennzahlen ins HR Cockpit
- Reverse Mentoring
- Sportcamp für Kinder
- Vorlehre Integration

- Erlangung LGBTI Label 
- VCLG-Zertifizierung 
- Bekanntmachung neuer Arbeitsmodelle (z.B. Top Sharing)
- Gendergerechte Stelleninserate
- Möglichkeit eines unbezahlten Urlaubs auch für Väter
- Kampagne gegen sexuelle Belästigung 
- Projekt «Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Ärztinnen und Ärzte» mit FHNW
- Equal Voice United 

Entwicklung Frauenanteil Ärzteschaft in % (letzte 5 Jahre)



— Klinikdirektoren/Klinikdirektorinnen und Chefärzte/Chefärztinnen

— Leitende Ärzte/Leitende Ärztinnen
(inkl. Medizinische Abteilungsleiter und -leiterinnen)

— Oberärzte/Oberärztinnen

Verteilung der Mitarbeitenden nach Berufsgruppen (VZE)



37.3 %

Pflegepersonal: 3'167



18.0%

Ärzeschaft: 1'534



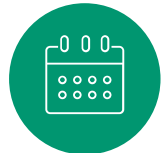
8.2%

Medizinisch-technisches Personal: 691



3.5%

Medizinisch-therapeutisches Personal: 302



17.4%

Verwaltung: 1'476



2.0%

Technischer Dienst: 178



3.2%

Akademisches Personal: 265



0.8%

Sozialdienst, Seelsorge, Kita:
67



9.5%

Hauswirtschaft: 810

Laufender Aktionsplan 21/22

Ziele der Fachstelle

1. Förderung der tatsächlichen Gleichstellung in der Arbeitsgestaltung
2. Realisierung von Chancengleichheit beim Zugang zu und in Führungspositionen
3. Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer
4. Erhöhung der Diversitykompetenz von Mitarbeitenden (insbesondere Führungspersonen)
5. Entwicklung eines Controllingprozesses zur Integration von Diversity-Indikatoren in die Planungs- und Steuerungsprozesse

Ziel 1: «Förderung der tatsächlichen Gleichstellung in der Arbeitsgestaltung»

Massnahmen Ziel 1	Beschreibung	Indikatoren
1. Schaffung Netzwerk mit Gleichstellungsverantwortlichen	Dezentrale Gleichstellungsverantwortliche werden ernannt und untereinander vernetzt	Pro Medizinbereich/Direktion ist eine Person als Gleichstellungsbeauftragte/r definiert
2. Durchführung Pilotprojekt mit dem Universitären Notfallzentrum (UNZ)	Zusammenarbeit mit dem Universitären Notfallzentrum zur Förderung der Gleichstellung und Positionierung als Vorreiterin	Abschlussbericht mit Handlungsempfehlungen liegt dem UNZ vor
3. Pilotprojekt «Vorlehre Integration» für Medizinbereich Stadt / Land	Angebot von min. einer Vorlehrstelle für anerkannte Flüchtlinge/vorläufig aufgenommene Personen für den Einstieg in eine berufliche Grundbildung	Mindestens eine Vorlehrstelle ist im Medizinbereich Stadt/Land vorhanden

Ziel 2: «Chancengleichheit beim Zugang zu und in Führungspositionen»

Massnahmen Ziel 2	Beschreibung	Indikatoren
4. Berücksichtigung Diversity-Kompetenzen im Rekrutierungsprozess	Definition diskriminierungsfreier Rekrutierungsstandards, Beurteilung von Diversity-Kompetenzen potentieller Führungspersonen	Rekrutierungsunterlagen und passende Leitfäden liegen vor
5. Bekanntmachung neuer Arbeitsmodelle / Unterstützung bei der Vernetzung	Kampagne «Führen in Teilzeit», Bekanntmachung neuer Arbeitsmodelle (z.B. Top-Sharing), Fördermassnahmen für Teilzeitarbeitende, Vernetzung	Beitrag in der MAZ und auf Intranet mit Testimonials liegen vor
6. Umsetzung geschlechterbewusster Stelleninserate	Umsetzung eines geschlechtergerechten Sprachgebrauchs bei Stelleninseraten und Einführung der «80-100%»-Formulierung	Standards und Leitfaden für Stellenausschreibung mit Empfehlungen für geschlechtergerechten Sprachgebrauch liegen vor

Ziel 3: «Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer»

Massnahmen Ziel 3	Beschreibung	Indikatoren
7. Gleiche Regelung für unbezahlten Urlaub bei Männern und Frauen nach Geburt	Neu haben auch Väter Anspruch auf einen unbezahlten Urlaub nach der Geburt des eigenen Kindes	Personalreglement ist entsprechend angepasst
8. Pilot Sportcamp für Kinder	Durchführung Sportcamp für schulpflichtige Kinder als Pilot während einer Woche in den Sommerferien	Sportcamp und Evaluation hat stattgefunden

Ziel 4: «Erhöhung der Genderkompetenz von Mitarbeitenden (insbesondere Führungspersonen)»

Massnahmen Ziel 4	Beschreibung	Indikatoren
9. Kampagne gegen sexuelle Belästigung	Durchführung Kampagne gegen sexuelle Belästigung mit Sensibilisierungsveranstaltungen und Führungsschulungen	Beiträge in der MAZ und Intranet mit Hinweis auf Kampagne liegen vor, Veranstaltungen und Schulungen sowie deren Evaluation haben stattgefunden
10. Aufnahme Führungsschulung Gleichstellung	Führungsschulung Gleichstellung wird fix in das interne Weiterbildungsangebot aufgenommen	Führungsschulung Gleichstellung ist ausgeschrieben und Mitarbeitende können sich anmelden
11. Mitwirkung Projekt TransWelcome	Erarbeitung eines Projekts im Geschlechterbereich in Kooperation mit TransWelcome	Projekt ist ausgewählt und Projektplanung liegt vor

Ziel 5: «Entwicklung eines Controllingprozesses mit Gleichstellungsindikatoren»

Massnahmen Ziel 5	Beschreibung	Indikatoren
12. Überprüfung der Erreichung der Gleichstellungsziele der Fachstelle Gleichstellung und Vielfalt	Formulierung, Einführung, Überprüfung von Indikatoren zur Erreichung der Gleichstellungsziele, Zusammenfassung in einem Gleichstellungsbericht	Gleichstellungsbericht liegt vor
13. Erlangung Zertifikat VCLG	Untersuchung der Chancen- und Lohnungleichheit durch den VCLG (Verein Chancen- und Lohnungleichheit).	Erlangung CLG-Zertifizierung
14. Analyse Medizinbereich/Direktion zum Umgang mit Beförderungen und Teilzeitmöglichkeiten	Zu den Themen Beförderungen und Teilzeit wird ein Medizinbereich/eine Direktion unter die Lupe genommen. Analyse Kennzahlen, Interviews mit Schlüsselpersonen und Leitung.	Kurzbericht mit Handlungsempfehlung liegt vor

Next step: Gleichstellungsinitiative



Lancierung Gleichstellungsinitiative

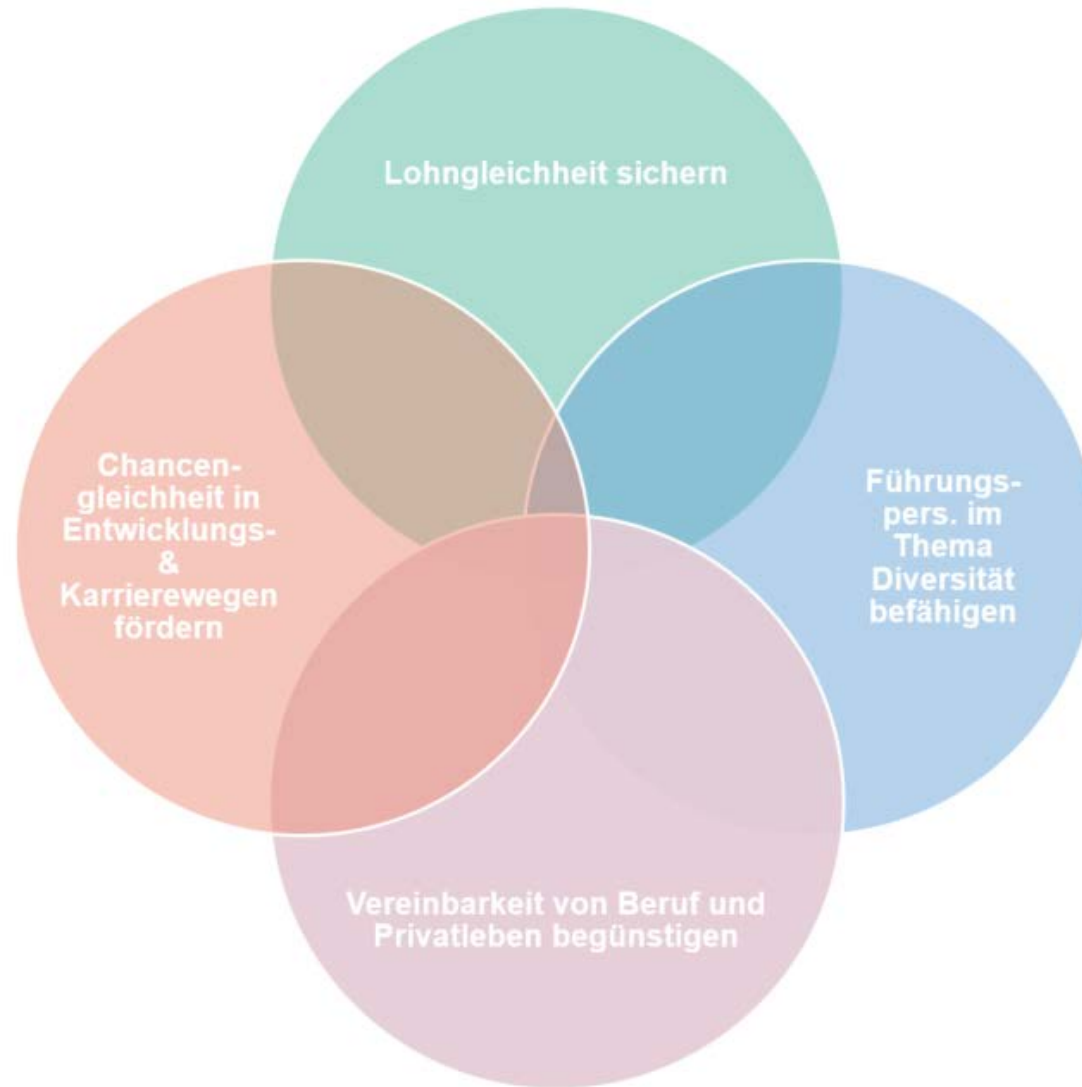
- VR hat im Sommer 21 eine Gleichstellungsinitiative für die nächsten 4-5 Jahre in Auftrag gegeben
- Dazu braucht es einen **Kulturwandel** und das Engagement auf höchster Führungsebene

Handlungsfelder

Welches sind mögliche inhaltliche Schwerpunkte der Gleichstellungsinitiative?



Vorschlag Handlungsfelder



Lohngleichheit

Mögliche Massnahmen:

- Regelmässige Überprüfung der Lohngleichheit
- Sicherstellung Lohnsystem welches jegliche geschlechtsspezifische Differenzierung unterbindet
- Einführung neues Kadervergütungsmodell
- ...

Befähigung Führungspersonen im Thema Diversität

Mögliche Massnahmen:

- Führungsschulungen (z.B. Umgang mit diversen Teams)
- Kampagne gegen sexuelle Belästigung
- Formalisierung Rekrutierungsprozess und Integration der Diversitykompetenz
- ...

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Mögliche Massnahmen:

- Verankerung Teilzeit (z.B. für Führungspositionen, für AA)
- Projekt familienfreundliche Arbeitskultur für Ärzt*innen
- Ausbau Betreuungs- und Unterstützungsangebote (z.B. Kooperation profawo)
- ...

Chancengleichheit in Entwicklungs- und Karrierewegen

Mögliche Massnahmen:

- Aktive und transparente Karriereplanung und -begleitung
- Nachfolgeplanung kombiniert mit Mentoring
- Ziele Geschlechterdurchmischung Kaderpositionen (z.B. 40% Frauenanteil im oberen Kader)
- ...

Roadmap



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit.