

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



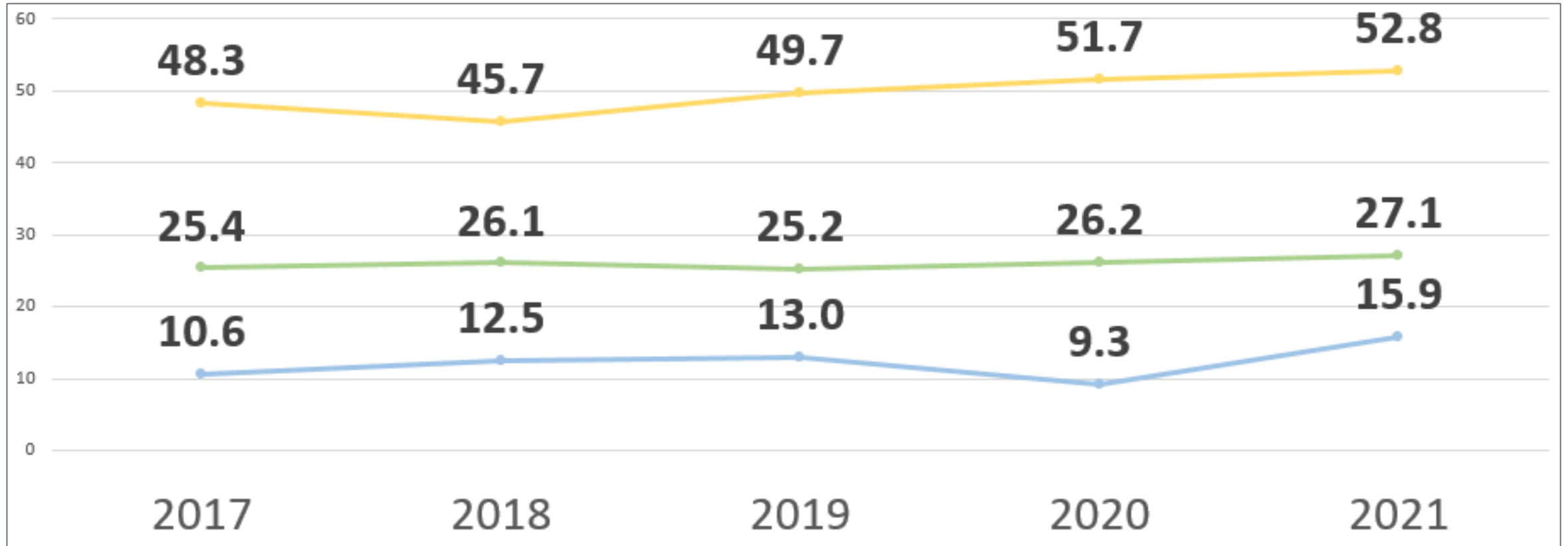
Aktuelle Situation und bisherige Aktivitäten

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



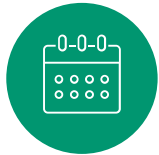
8.2%

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

Gleichstellungsinitiative





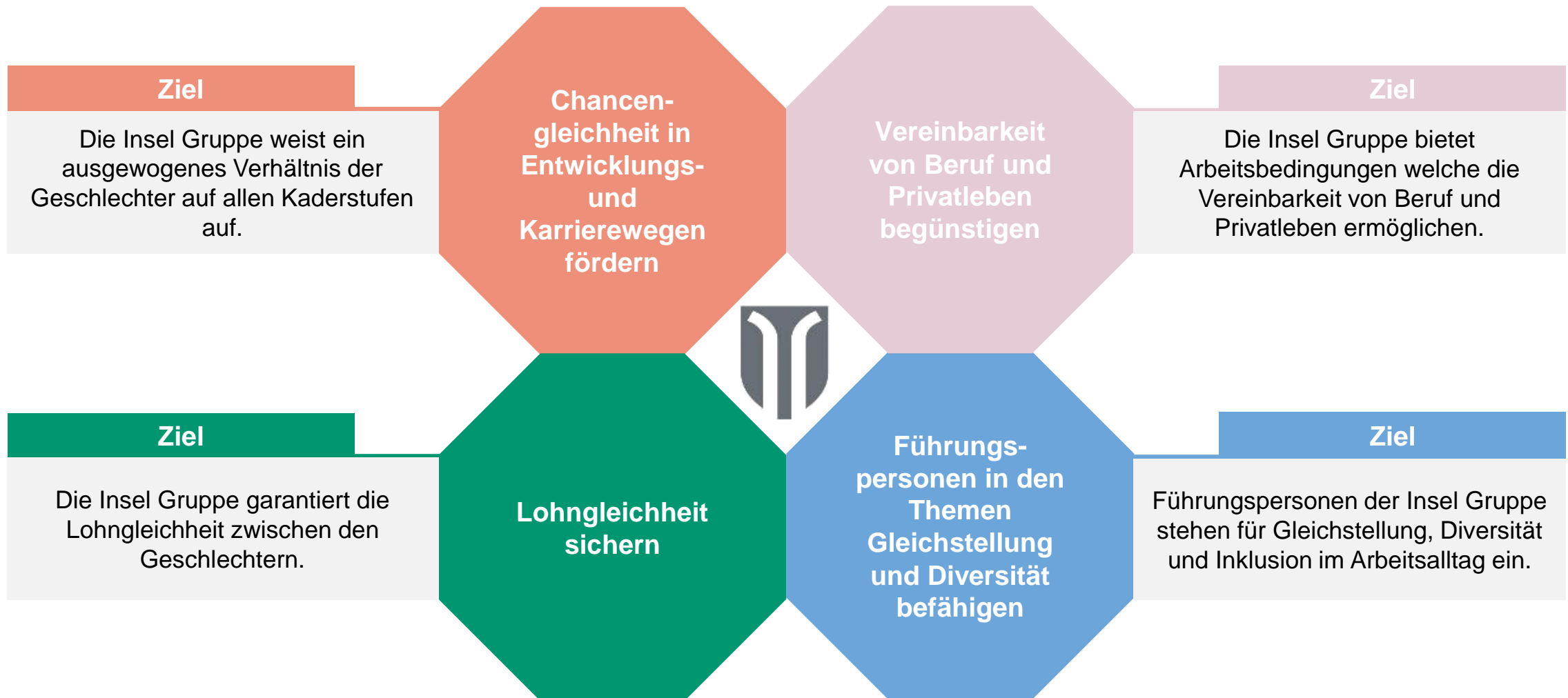
Auftrag und Vision Gleichstellungsinitiative

Der VR hat im Sommer 2021 die Lancierung einer Gleichstellungsinitiative beschlossen. Dazu braucht es einen Kulturwandel und das Engagement auf höchster Führungsebene.

Gemeinsam setzen wir uns für

- eine inklusive und diverse Unternehmenskultur,
- chancengleiche Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten,
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben,
- Lohngleichheit und
- einen respektvollen Umgang zwischen allen Mitarbeitenden ein.

Handlungsfelder und Ziele



Handlungsfelder und Ziele

Chancengleichheit in Entwicklungs- und Karrierewegen fördern.

Die Insel Gruppe weist ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter auf allen Kaderstufen auf.

Innerhalb der Berufsgruppen soll es zwischen dem Geschlechterverhältnis sämtlicher Mitarbeitenden und dem Geschlechterverhältnis in den Kaderstufen keine erheblichen Diskrepanzen geben. Bei Berufsgruppen mit ausgewogenem Geschlechterverhältnis streben wir einen Zielwert von minimal 40 Prozent bei der Geschlechtervertretung auf allen Kaderstufen an. Wo diese Ziele noch nicht erreicht sind, streben wir eine stetige Verbesserung an. Werden strukturelle Hindernisse in Entwicklungs- und Karrierewegen identifiziert, bauen wir diese ab.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben begünstigen

Die Insel Gruppe bietet Arbeitsbedingungen, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen.

Wir verstehen unter der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, dass Mitarbeitende, unabhängig von Lebensphase und -modell, die gleichen Möglichkeiten haben, eine berufliche Tätigkeit auszuüben. Arbeitsbedingungen sollen, wo möglich, so gestaltet werden, dass sie die Vereinbarkeit verbessern (Beispiele: flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit, Jobsharing, Stillzeit).

Handlungsfelder und Ziele

Führungspersonen in den Themen Gleichstellung und Diversität befähigen

Führungspersonen der Insel Gruppe stehen für Gleichstellung und Diversität im Arbeitsalltag ein.

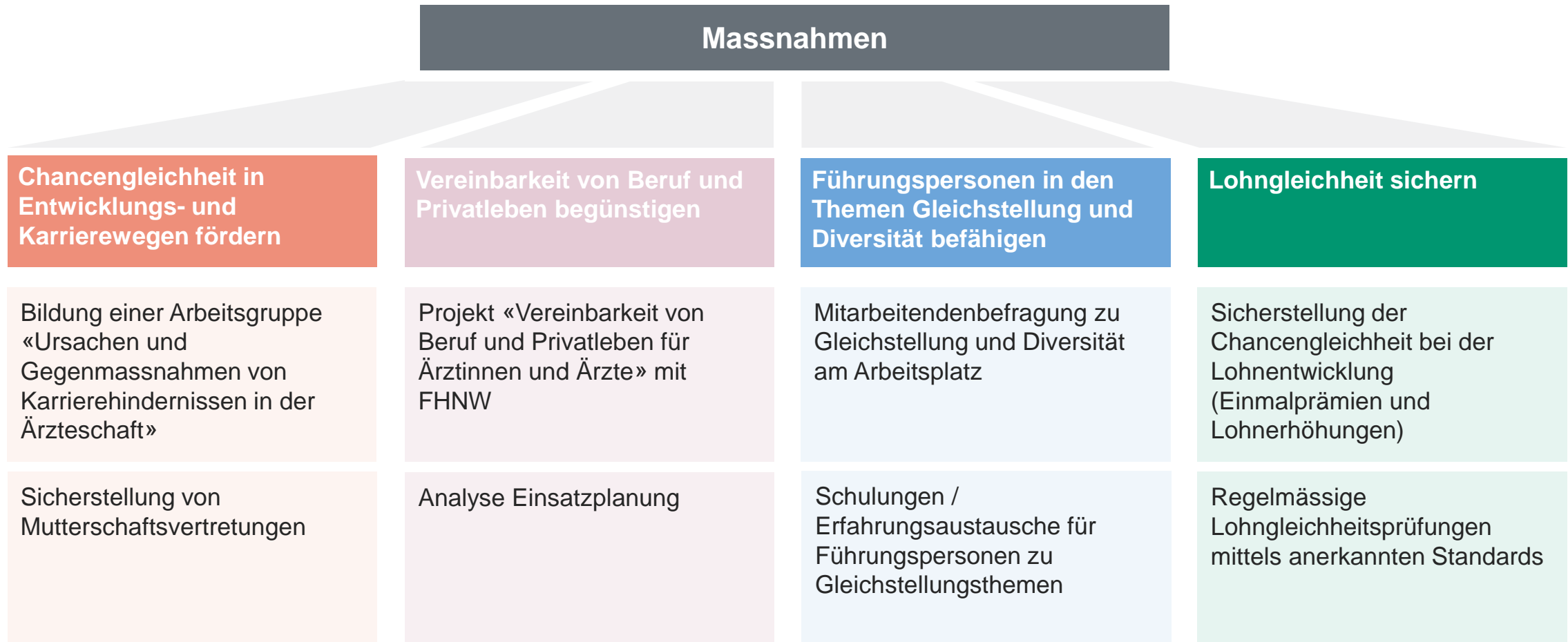
In der Insel Gruppe gelten Regelungen, die sicherstellen, dass Mitarbeitende im Arbeitsalltag die gleichen Chancen haben und alle Formen von Diskriminierung, Sexismus und Geschlechterstereotypen beseitigt werden. Mitarbeitende werden aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt, insbesondere nicht im Zusammenhang mit ihrer familiären Situation oder einer Schwangerschaft. Wir verwenden bei der Kommunikation sowie in Reglementen und Dokumenten eine inklusive Sprache. Wir sensibilisieren und befähigen Führungspersonen in den Themen Gleichstellung und Diversität mittels entsprechenden Schulungen, Instrumenten und Angeboten.

Lohngleichheit sichern

Die Insel Gruppe garantiert die Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern.

Wir verstehen unter Lohngleichheit, dass alle Mitarbeitenden für gleiche und gleichwertige Arbeit denselben Lohn erhalten. Voraussetzung ist, dass sie über die gleichen, objektivierbaren Qualifikationsmerkmale verfügen. Wir streben an, die gesetzlich definierte Toleranzschwelle der nicht erklärbaren Lohnungleichheit von 5 Prozent deutlich zu unterschreiten. Die Lohngleichheit wird durch eine externe und unabhängige Stelle nach wissenschaftlichen und rechtskonformen Methoden regelmässig überprüft.

Aktionsplan: Übersicht



Was wir bereits erreicht haben

Handlungsfeld	Umgesetzte Massnahmen und Erfolge
Chancengleichheit in Entwicklungs- und Karrierewegen fördern	<ul style="list-style-type: none"> • Einbezug Fachstelle Gleichstellung in Anstellungsverfahren auf Stufe Direktion und Medizinbereichsleitung • Hilfsmittel für chancengleiche Rekrutierung, Dimensionen Diversität und Gleichstellung sind im Bewerbungsverfahren integriert • Vorlehre Integration
Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben begünstigen	<ul style="list-style-type: none"> • Anspruch unbezahlter Urlaub für Eltern bei Geburt eines Kindes • Aufnahme Thema Vereinbarkeit in der Mitarbeitendenbefragung und im MAG-Formular • Bekanntmachung neuer Arbeitsmodelle • Sportcamp für Kinder
Führungspersonen in den Themen Gleichstellung und Diversität befähigen	<ul style="list-style-type: none"> • Unconscious Bias Trainings für Führungskräfte, Arbeitsrechtsschulung mit Fokus Gleichstellung, Schulung «Trans im Spitalalltag» • Integration Thema Gleichstellung in Führungslehrgänge • Aufnahme Thema Gleichstellung in der Rekrutierung von Mitarbeitenden • Kampagne gegen sexuelle Belästigung
Lohnleichheit sichern	<ul style="list-style-type: none"> • Erhalt Zertifikat für Chancen- und Lohnleichheit Schweiz (VCLG-Zertifizierung) • Regelmässige Lohnleichheitsprüfungen

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit.