



AUSWERTUNG: Feedback-Pool 2018/01 - Konzept zur Förderung der Chancengleichheit in der Weiterbildung

Das Wichtigste in Kürze

Online-Software:	https://www.umfrageonline.com/
Startdatum:	18.07.2018
Enddatum:	17.08.2018
Anzahl Teilnehmer:	82 (deutsch) 17 (französisch)

Ist Chancengleichheit in der Weiterbildung ein Thema?

Die Mitglieder des Feedback-Pools geben eine klare Antwort: ja! Mehr als die Hälfte der 99 Teilnehmenden war bereits selber oder im Umfeld von einer Ungleichbehandlung betroffen. Im Vordergrund steht die Benachteiligung von Frauen, gerade bei Festanstellungen. Männer werden gemäss den Rückmeldungen immer wieder vorgezogen - trotz gleicher Qualifikation von Mitbewerberinnen. Häufig wird auch eine Ungleichbehandlung von Teilzeitangestellten genannt, insbesondere bei Beförderungen. Interessant: Ein Viertel der Befragten sieht in der persönlichen Einstellung des Vorgesetzten zur Chancengleichheit den grössten und beim Alter einen geringen Einflussfaktor.

Bei der Frage nach dem Nutzen von Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit ist die Rangfolge klar. Familienfreundliche Massnahmen liegen mit 70 Prozent an der Spitze. Verbesserungen bei der Lohngleichheit sowie Mentoring-Programme werden ebenfalls als hilfreich eingestuft.

Viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Feedback-Pools unterstreichen die Wichtigkeit der Thematik. Der VSAO bleibt am Ball und erarbeitet ein Konzept zur Förderung der Chancengleichheit in der Weiterbildung. Die hohe Beteiligung an der Befragung und die differenzierten Kommentare bilden dafür eine wertvolle Grundlage.

Zu den Befragungsergebnissen: siehe nachfolgend.

1. Haben Sie persönlich oder in Ihrem Umfeld bereits einmal eine Benachteiligung oder Ungleichbehandlung im Vergleich zu Ihren Kolleginnen und Kollegen erfahren?

Anzahl Teilnehmer: 99

Ja: 52%

Nein: 47%

2. Falls ja, inwiefern? Beschreiben Sie die Situation(en) in Stichworten.

Anzahl Teilnehmer: 50

40% erlebten eine Situation einer Benachteiligung gegenüber Frauen,

20% erfuhren eine unfaire Zuteilung zu Wunschrotationen,

10% fühlten sich wegen Teilzeit nachteilig behandelt,

10% fühlten sich nicht genügend befördert, während andere Kolleginnen und Kollegen befördert wurden,

10% fühlten sich von der Klinik finanziell weniger unterstützt als andere Kolleginnen und Kollegen,

10% stellten aufgrund Alter, Sprache oder Lohn eine Ungleichbehandlung fest.

Bei den Prozentangaben handelt es sich um gerundete Zahlen.

3. Was beeinflusst die Chancengleichheit – bei äquivalenten Kompetenzen – aus Ihrer Sicht? Bitte priorisieren Sie alle relevanten Einflussfaktoren.

Anzahl Teilnehmer: 90

1.	Teilzeit
2.	Persönliche Einstellung des Vorgesetzten zur Gleichstellungs-Thematik
3.	Fachrichtung
4.	Geschlecht
5.	Familien-/Lebenssituation
6.	Sprache
7.	Nationalität
8.	Alter
9.	Finanzielle Möglichkeiten

4. Wie schätzen Sie den Nutzen der aufgeführten Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit ein? Bitte kreuzen Sie jeweils das entsprechende Feld an.

Anzahl Teilnehmer: 89

Entlohnung einzig abhängig von Position und Verantwortung (und allfälligen anderen neutralen Faktoren)	hilfreich
Förderprogramme für bestimmte Gruppen	hilfreich
Mentoring-Programme	hilfreich
Laufbahnberatung	hilfreich
möglichst genderneutrale Anstellungskommissionen	hilfreich
familienfreundliche Arbeitsbedingungen	sehr hilfreich
Sensibilisierungskampagne von Genderstereotypen	hilfreich - wenig hilfreich
höherer Frauenanteil im ärztlichen Kader	hilfreich
anonyme Bewerbungen	wenig hilfreich

5. Wo sehen Sie am meisten Handlungsbedarf?

Anzahl Teilnehmer: 88

1. Mehr Teilzeitstellen	30 %
2. Bessere Vereinbarkeit Beruf/Familie	25 %
3. Sensibilisierung Vorgesetzte zur Thematik	15 %
4. Mehr Frauenförderung	15 %
5. Transparenz	10%
6. Andere:	5%
Lohngleichheit, Mentoring-Programme, Kommunikation	

6. Abschliessende Bemerkungen einzelner Umfrageteilnehmenden:

Anzahl Teilnehmer: 22

- Der Hauptunterschied kommt durch unterschiedliche Lebens- bzw. Familiensituationen zustande und wie der Arbeitgeber damit umgeht.
- Weniger administrative Arbeit für die Assistenzärztinnen und -ärzte in Weiterbildung.
- Ein erster Schritt sollte die Einhaltung der Gesetze sein.
- Der Evaluationsprozess soll vereinheitlicht werden.
- Die Kaderärztinnen und -ärzte sollten zum Thema Chancengleichheit entsprechend sensibilisiert und ausgebildet sein.
- Es sollte eine Beschwerdemöglichkeit gegenüber Chefarzt/ Chefärztin geben, mit Sanktionen.
- Es bräuchte einen roten Faden, ein Konzept über die gesamte Weiterbildung.
- Das Thema muss immer wieder diskutiert werden, um die Vorgesetzten dafür zu sensibilisieren.
- «Während meiner Berufszeit wird sich in der Schweiz an der misslichen Lage nichts ändern, wenn nicht radikale Änderungen passieren. »
- Das Thema ist auch von jedem einzelnen stark beeinflussbar (persönliches Engagement, zeitliche Ressourcen etc.): «Wer sich einsetzt, wird wahrscheinlich mehr gefördert. Dies darf aber nicht zur Ausnutzung führen».
- Eine wichtige Thematik mit sehr vielen Ungerechtigkeiten.
- «Praktisch alle meine Kolleginnen teilen das Gefühl, dass die Frauen nur schon aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt sind.»
- Es sollten realistische Richtlinien erstellt und eingehalten werden.