



Chancengleichheit am USB

VIEL MEHR ALS NUR
EIN GUTER JOB.

Grundsätze zur Gleichstellungspolitik

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern ist dem Universitätsspital Basel ein wichtiges Anliegen, denn dadurch wird sichergestellt, dass zur Erreichung der Unternehmensziele alle Potentiale im Unternehmen genutzt werden können und ein möglichst breiter, gut qualifizierter Pool an Mitarbeitenden gefördert wird.

Die Führung des Universitätsspitals Basel setzt sich aktiv und engagiert dafür ein, dass Frauen und Männer gleiche Rechte und Entwicklungsmöglichkeiten haben.

- Das Universitätsspital Basel strebt ein angemessenes Verhältnis der Geschlechter in den verschiedenen Berufsgruppen und auch in Kader- und Schlüsselpositionen an.
- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Mitarbeitenden ist ein explizites Ziel. Das Universitätsspital Basel unterstützt Anstellungsformen, die der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen und stellt Angebote zur Kinderbetreuung zur Verfügung.
- Das Universitätsspital Basel stellt die Lohngleichheit der Geschlechter sicher.
- Die Umsetzung bzw. Berücksichtigung der Chancengleichheit liegt in der Verantwortung der Führungspersonen.
- Führungspersonen werden gezielt auf das Thema Chancengleichheit sensibilisiert und befähigt, Aspekte der Chancengleichheit wahrzunehmen sowie diskriminierungsfreie Handlungsweisen zu entwickeln.
- Die Fachorganisation Human Resources erarbeitet entsprechende Instrumente und Massnahmen zur Erreichung dieser Ziele, sie initiiert und unterstützt deren Umsetzung.
- Im Universitätsspital Basel wird dem Ziel einer geschlechtergerechten Sprache Rechnung getragen.
- Das Universitätsspital Basel legt regelmässig konkrete/ messbare Ziele betr. Chancengleichheit fest und überprüft deren Erreichung.

Frauenanteil im Kader

Vergleich Zielwerte und
Stand Juni 2019

Zielwerte Kader- funktionen	2017 %	2019 %	2024 %	2029 %	Juni 19 %
Kaderärztinnen	37.1	40	45	50	40
Leitende Ärztinnen	15.4	20	27	35	17
Chefärztinnen	8.5	-	-	25	9
Bereichs-/ Ressortleitung	33	40	45	50	36
Spitalleitung	16.7	26	35	45	36



Lohngleichheit

Am USB besteht in keiner Berufsgruppe eine strukturelle Lohnungleichheit.

Dies hat die Lohngleichheitsanalyse nach der Systematik des Eidg. Büros für Gleichstellung von Frau und Mann gezeigt, die 2017 bei uns durchgeführt wurde. Die Lohngleichheitsprüfung des Bundes ermittelt, ob und welche Lohndifferenzen zwischen Frauen und Männern in einem Unternehmen bei vergleichbaren persönlichen und berufsbezogenen Merkmalen bestehen. Die vom Beschaffungswesen des Bundes angewandte Toleranzschwelle bei Lohnunterschieden zwischen Mann und Frau liegt bei 5 Prozent. Bei allen Werten unter dieser Schwelle wird keine Lohndiskriminierung vermutet. Die Werte am USB lagen 2017 je nach Berufsgruppe zwischen 0.7 und 2.9 Prozent.

Wir sehen uns durch dieses sehr gute Resultat in unseren Bemühungen um die Einhaltung der Lohngleichheit von Frau und Mann bestätigt. Wir verfolgen jedoch das Thema aufmerksam und werden spätestens 2021 die nächste Überprüfung durchführen.

Ärztliche Nachwuchsförderung

Bei der Förderung von Frauen im ärztlichen Bereich besteht ein grosser Handlungsbedarf.

Die Geschlechterdisbalance zwischen dem Anteil Frauen im Medizinstudium gegenüber dem Anteil Ärztinnen in leitender Funktion ist markant. Ziel künftiger Massnahmen muss es deshalb sein, Ärztinnen strukturiert und gezielt in ihrer medizinischen Karriere zu unterstützen, um künftig von einem möglichst grossen Talentpool über die verschiedenen Karrierebereiche profitieren zu können.

Bei den folgenden Themen setzen wir an und sehen am USB weiteren Handlungsbedarf:

- Mentoring/Coaching
- Teilzeitstellen/Arbeitszeitmodelle
- Arbeitszeiten/Kinderbetreuung

Massnahmenplan zur Nachwuchsförderung

Karrierephase	Hochschulabsolventen / Unteres Kader		
Berufsgruppe	Studienabgänger / innen Assistenzärzte / innen Pflege HF / FH, Pflegeexperten / innen		
Ärztinnen	Arbeitsgruppe Gender Ärzteschaft Kader (Teil)		
Pflege	Formulierungen GAV Teilzeit / Mutterschaft	Überprüfung Lohngleichheit	Arbeitszeitmodelle Adm. Entlastung
Übriges Kader			
Ärztinnen	Gendergerechte Ausschreibung und Vorselektion	Gendergerechte Bewerberansprache Gezielte Kommunikation von Arbeitgeberleistungen, Label, Instrumente, Kanäle	
Pflege			
Übriges Kader			
Ärztinnen	Absprache FMH Facharztausbildung		Mentoring
Pflege	Frühzeitige Identifikation von Talenten	Zusammenarbeit Gleich	
Übriges Kader		Gendergerechte Zulassung zu Förder- und Ent- wicklungs- massnahmen	

Legende

Strukturelle und kulturelle Rahmenbedingungen

Rekrutierung/Personalmarketing

Personalentwicklung

Massnahme im USB bereits umgesetzt

Massnahme im USB noch nicht (abschliessend) eingeführt

Mittleres Kader		Oberes Kader	
Oberärzte/innen Stationsleitungen Teamleitungen		Leitende Ärzte/innen Chefärzte/innen Bereichs-/ Ressortleitungen	
zeit, Zielwerte, etc.) Arbeitsgruppe Gender Ärzteschaft Nachwuchs			
Kinderbetreuung		Strategie, Ziele, Kenngrößen sowie entsprechendes Monitoring Grundsätze zum Thema Gender von oberster Leitungsebene	
Programm Wiedereinstieg (Kontakt während Familienphase)		Strukturierte Interviewführung	
Karriere- und Laufbahnberatung		Antelope	
Arbeitskommission med. Fakultät			
Karrierpfad: Fach, Führung, Berufsbildung		Angebote Kursprogramm	
Führungsschulungen (CAS, FMH)		Einsatz Nachfolgeorganigramme	

Kinderbetreuung



Beratung: Wir suchen individuelle Lösungen!



Kindertagesstätten
Subventionierte Plätze



«SpatzMobil» Flexible
Betreuung im Privathaushalt



«FerienSpatz» Ferienbetreuung



Ruhe- und Stillzimmer



Nanny-Vermittlung

Für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine breite Palette an Betreuungsangeboten zentral. Das USB bietet verschiedene auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden zugeschnittene Betreuungsmöglichkeiten:

- Individuelle Beratung für die bestmögliche Betreuungslösung
- Kooperationen mit verschiedenen Kindertagesstätten (insgesamt ca. 40 Kitas in Basel und Umgebung)
- Flexible Notfall-Kinderbetreuung zu Hause für ungeplante Pikett-, Spät-, Nacht- sowie Wochenenddienste oder Notfall
- Hohe Flexibilität und lange Öffnungszeiten (06.15 – 19.00 Uhr) in der betriebseigenen Kita «SpatzenNest»
- Alle vom USB vermittelten Plätze werden einkommensabhängig subventioniert.

Wir prüfen weitere Möglichkeiten, das Angebot noch stärker auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden (v.a. Schichtbetrieb) auszurichten: Ausbau der flexiblen Belegung von Betreuungstagen sowie der flexiblen Betreuungszeiten.

Kontakt:

Jeannette Wenger | Tel. int. 52347 | kinderbetreuung@usb.ch

USB Gleichstellungspolitik: Was braucht es noch?

Senden Sie uns Ihre Anliegen und
Verbesserungsvorschläge an:

arbeitgebermarketing@usb.ch

Ressort Personal

Universitätsspital Basel
Hebelstrasse 36
CH-4031 Basel
www.unispital-basel.ch