USZ Universitäts Spital Zürich

Diversity & Inclusion Report 2023

Inhalt

Editorial 3

Diversity & Inclusion Monitoring 5

Fortschritte 14

Aktionen und Veranstaltungen 21

Ausblick 25

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

ich freue mich, Ihnen den Diversity & Inclusion Report für das Jahr 2023 vorstellen zu dürfen. Dieser Report ist mehr als eine blosse Zusammenstellung von Zahlen und Massnahmen; er ist ein Spiegelbild unserer gemeinsamen Anstrengungen, eine vielfältige und inklusive Arbeitsumgebung zu schaffen.

Diversity & Inclusion sind für uns keine Schlagwörter. Sie sind der Kern unserer Philosophie und ein wesentlicher Bestandteil unserer Vision, ein besonderes Spital zu sein. Unsere Analyse für 2023 zeigt nicht nur Zahlen, sondern auch greifbare Fortschritte und inspirierende Best-Practice-Beispiele, die unser Engagement für diese Werte unterstreichen.

Ein Blick auf das Diversity & Inclusion Monitoring offenbart Trends und einige Verbesserungen für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in bestimmten Bereichen unseres Spitals. Diese Zahlen spiegeln somit mehr als nur eine Statistik wider, sondern sind ein Indikator für unsere Fortschritte auf dem Weg zu mehr Diversität und Gleichberechtigung.

Und auch die qualitativen Berichte zeigen, wie wir aktiv an der Schaffung einer inklusiven Kultur arbeiten. Von flexiblen Arbeitsmodellen bis hin zur

Stärkung der Chancengleichheit im Kader und dem Ausbau unseres LGBT^{PLUSZ}-Netzwerks – diese Massnahmen sind wichtige Schritte nach vorn und sie sind ein deutliches Signal für unser Engagement.

Weshalb ist Diversity & Inclusion so wichtig für uns? Eine diverse Belegschaft bringt unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen mit sich, was unsere Teams widerstandsfähiger und kreativer macht. Studien im Spitalumfeld legen nahe, dass Diversität in Führungspositionen positive Auswirkungen auf Leistung, Wirtschaftlichkeit und Innovation hat. Unser Engagement für Diversity & Inclusion geht auch über unser eigenes Haus hinaus. Die Aktionen und Veranstaltungen, die wir in diesem Bericht festhalten, spiegeln unser Bestreben wider, über unsere Institution hinaus auch in der Gesellschaft einen Unterschied zu machen.

Der Blick nach vorne, auf das Jahr 2024, ist ermutigend. Wir haben bereits bedeutende Schritte unternommen, aber es liegt auch noch viel Arbeit vor uns. Dieser Bericht soll uns nicht allein als Dokument dienen, er soll vielmehr Ansporn für uns alle sein, weiterhin aktiv zur Förderung von Diversity & Inclusion beizutragen.

Gemeinsam schaffen wir am USZ eine Atmosphäre, in der sich jeder willkommen fühlt, wo unterschiedliche Stimmen gehört und mit einbezogen werden und in der wir gemeinsam unsere Ziele erreichen können. Ich danke allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des USZ sowie unseren Partnerinnen und Partnern für ihr Engagement und ihre Unterstützung auf diesem Weg sehr herzlich.

Mit freundlichen Grüssen

Monika Jänicke,
CEO und Vorsitzende der Spitaldirektion

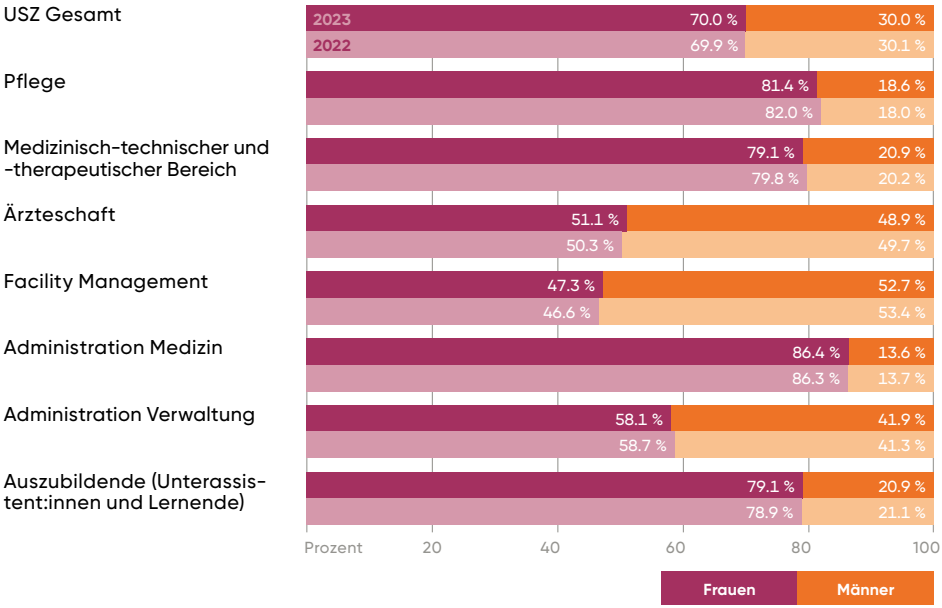
Diversity & Inclusion Monitoring

Das USZ setzt sich ein, die soziale, kulturelle und ethnische Vielfalt von USZ-Mitarbeitenden und die damit zusammenhängende Inklusion und Chancengleichheit zu fördern. Die Kennzahlen des Daten-Monitoring dienen dazu, die Wirksamkeit der Diversity & Inclusion Initiativen zu beurteilen sowie Erfolge und Herausforderungen zu identifizieren. Durch die Analyse verschiedener Metriken wird ersichtlich, wie gut Diversity & Inclusion Massnahmen am USZ greifen und wo weitere Verbesserungen notwendig sind.

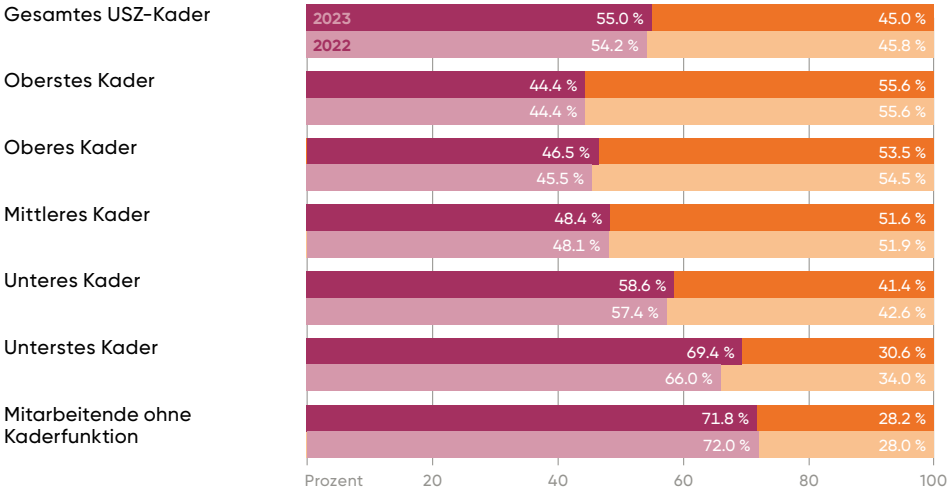
Geschlechterverteilung

Am USZ arbeiten in den verschiedenen Berufsgruppen eindeutig mehr Frauen als Männer. Betrachtet man das gesamte Führungspersonal des USZ, nähert sich der Anteil der Frauen dem Anteil der Männer mit 55% zu 45% langsam an. Im gesamten ärztlichen Kader liegt der Männeranteil dagegen 12.8% über dem Frauenanteil, auch wenn sich der Frauenanteil über alle Hierachiestufen hinweg um 1.2% verbessert hat. Hervorzuheben ist, dass sich im 2023 insbesondere in der Funktion Klinik- bzw. Institutsdirektor:in die Frauenquote erneut verbessert hat (+3.9%). Zudem ist erfreulich zu sehen, dass sich auch auf der Stufe der Oberärztinnen meV der Frauenanteil um 2.9% erhöht und die Eindrittel-Marke mit 39.3% deutlich überschritten wurde. Die Nachwuchsförderung im mittleren Kader zeigt somit positive Wirkungen, um eine ausgewogene Geschlechterverteilung in Führungspositionen zu erreichen. Auf Stufe Leitende Ärzteschaft konnte der Frauenanteil im Vergleich zu 2022 lediglich in geringem Masse erhöht werden (+0.3%), obgleich sich das USZ zum Ziel gesetzt hat, in den nächsten Jahren auf dieser Stufe eine Zielgrösse von 33% zu erreichen. Ein besonderes Augenmerk liegt deshalb auf der Stufe Leitende Ärzteschaft und es sind weiterhin gezielte Massnahmen notwendig, um die Geschlechterparität im oberen ärztlichen Kader zu fördern.

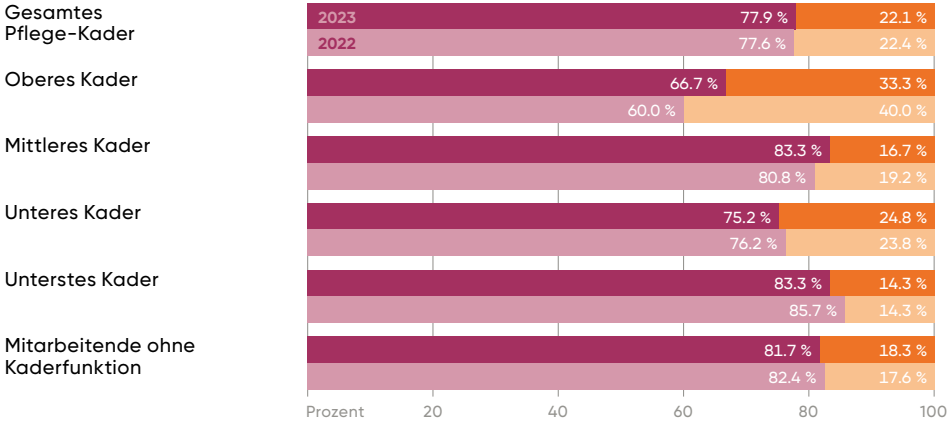
Frauen- und Männeranteil nach Berufsgruppen



Frauen- und Männeranteil am USZ nach Hierarchiestufen

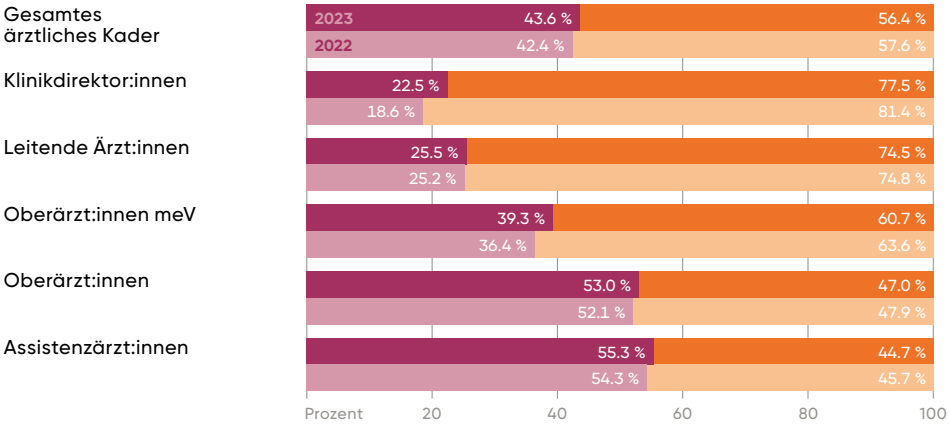


Frauen- und Männeranteil nach Hierarchiestufen in der Berufsgruppe Pflege



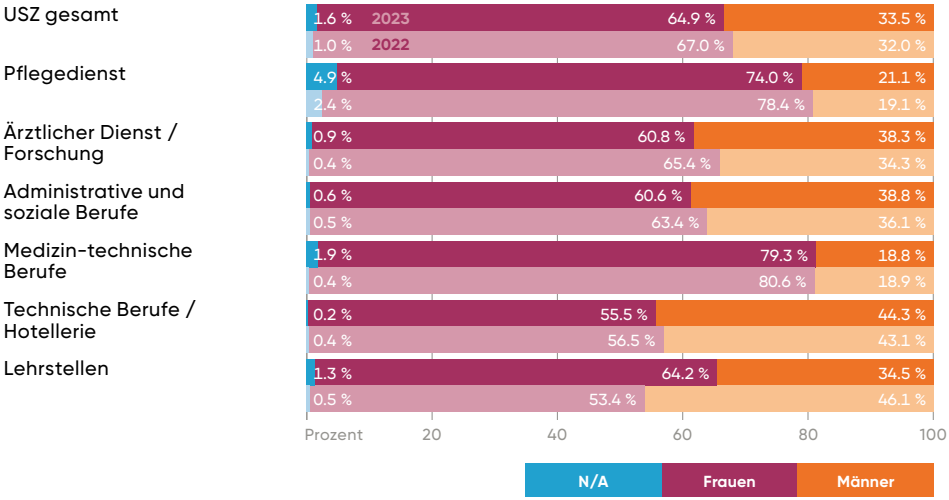
Frauen | Männer

Frauen- und Männeranteil nach Hierarchiestufen in der Berufsgruppe Ärzteschaft



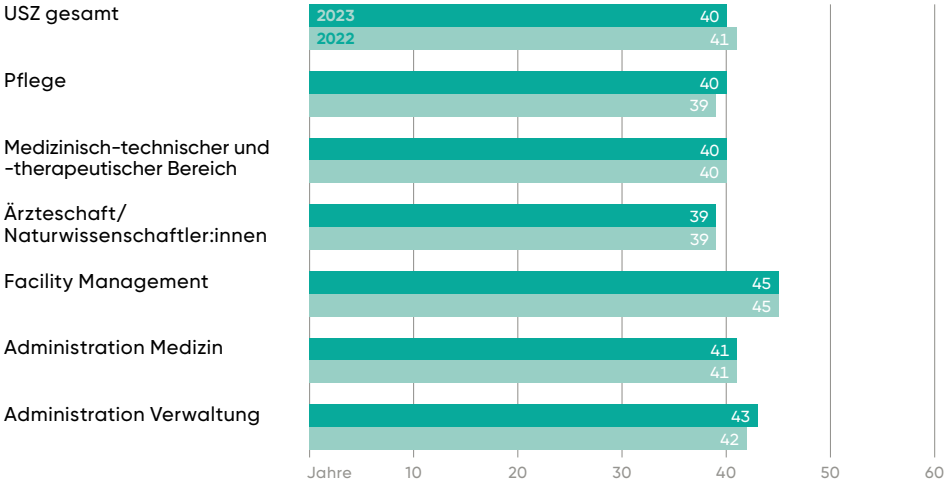
Geschlechterverteilung der Bewerbungen

In der Grafik sind Bewerbungen enthalten, die über das E-Recruiting-Tool eingegangen sind. Bewerbungen über andere Kanäle sind hier nicht ausgewertet. Das Bewerbenden-Ratio hat sich, wie 2022, in nahezu allen Berufsgruppen zugunsten der Männer verschoben, auch bei der Ärzteschaft. Zudem fällt auf, dass sich der Anteil derjenigen, die die Auswahlmöglichkeit N/A (keine Geschlechterzugehörigkeit) angegeben haben, 2023 über fast alle Berufsgruppen erhöht hat.

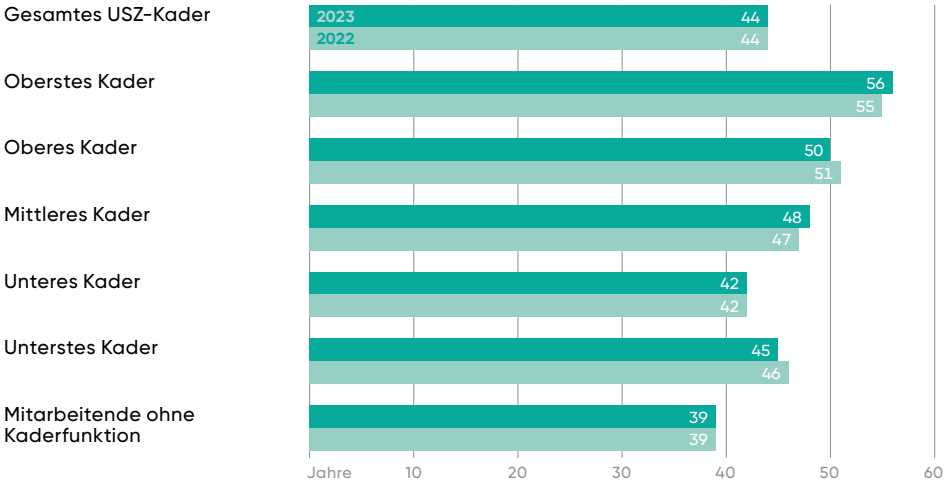


Alter

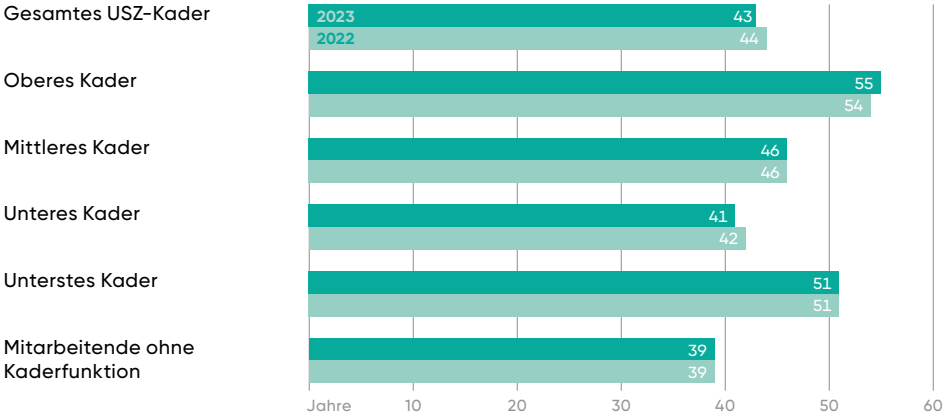
Durchschnittliches Alter nach Berufsgruppen



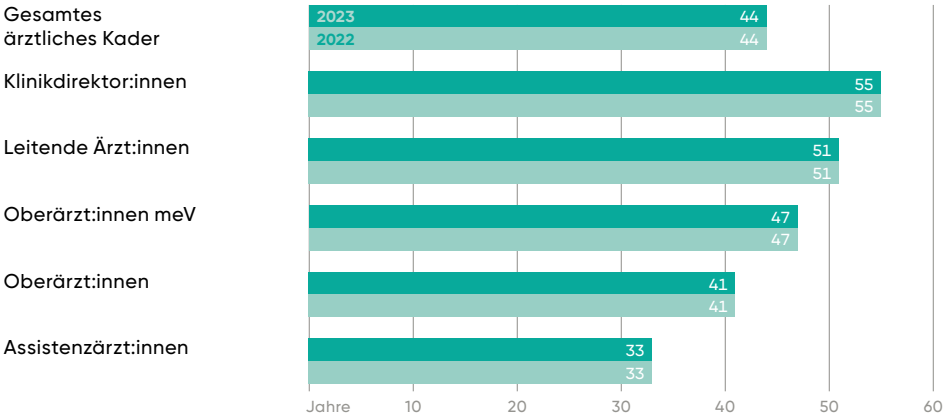
Durchschnittliches Alter nach Hierarchiestufen



Durchschnittliches Alter nach Berufsgruppe Pflege



Durchschnittliches Alter nach Berufsgruppe Ärzteschaft



Nationalität

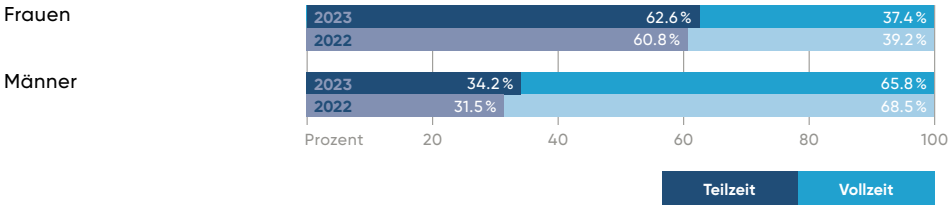
Das USZ zeichnet sich durch eine multikulturelle und diverse Belegschaft aus, die tagtäglich einen wertvollen Beitrag zum Wohle unserer Patientinnen und Patienten leistet. Jeder Einzelne mit seinen individuellen Unterschieden, Sprachkenntnissen und interkulturellen Kompetenzen ist wesentlicher Bestandteil für ein funktionierendes Ganzes und trägt zu unserem Erfolg bei.

89 Nationalitäten, davon die **Top 3**

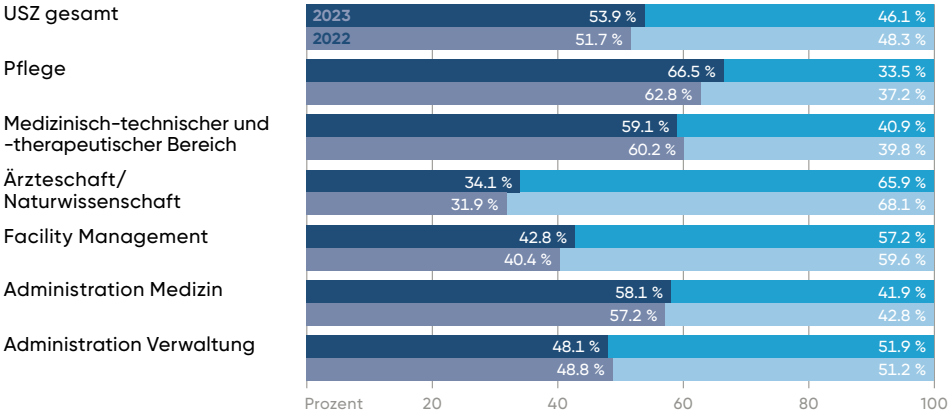
Teilzeit

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch die kontinuierliche Bereitstellung flexibler Arbeitsmodelle ist mitunter ein Hauptanliegen des Diversity & Inclusion Managements. Die Mitarbeitenden sollen aus verschiedenen Arbeitsmodellen auswählen können, je nachdem was für ihre individuelle Lebenssituation geeignet ist. Eines der häufigsten Bedürfnisse ist die Möglichkeit der Teilzeit-Arbeit. Aktuell sind mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden in Teilzeit beschäftigt, auch wenn die Quote mit steigender Position abnimmt. Vermehrt besteht jedoch auch im Kader das Angebot in Teilzeit zu arbeiten und Führungsfunktionen werden teilweise mit Co-Leitungsoption ausgeschrieben. Unser Ziel ist, Mitarbeitende zu binden und dadurch langfristig von ihrem Fachwissen und ihrer Expertise zu profitieren. Die Bemühungen zur Vereinbarung von Beruf- und Privatleben spiegeln sich auch in der Weiterbeschäftigungsrate nach dem Mutterschaftsurlaub wider, die mit 78.2 % noch immer erfreulich hoch ist, auch wenn sie im Vergleich zum Vorjahr um 7.2 % gesunken ist.

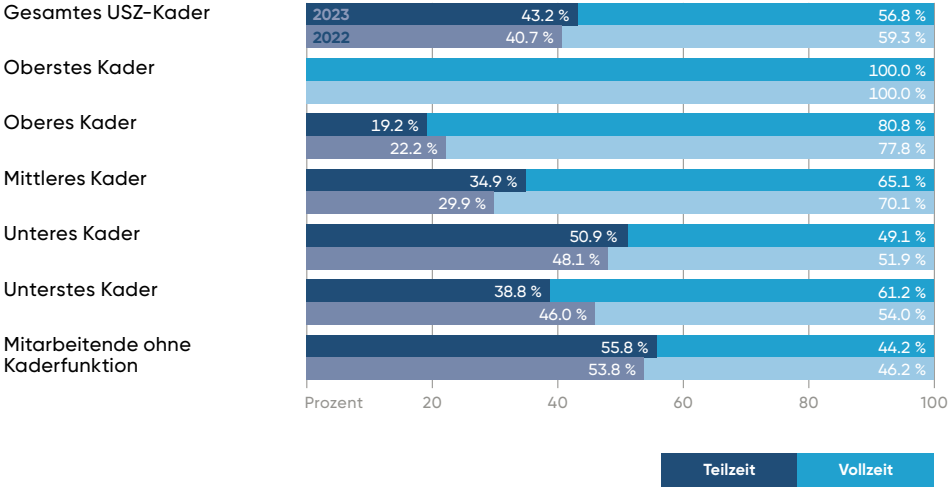
Verteilung Teilzeit- und Vollzeitstellen nach Geschlecht



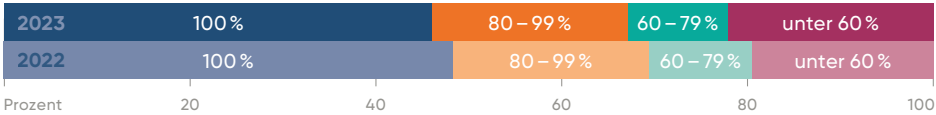
Verteilung Teilzeit- und Vollzeitstellen nach Berufsgruppen



Verteilung Teilzeit- und Vollzeitstellen nach Hierarchiestufe

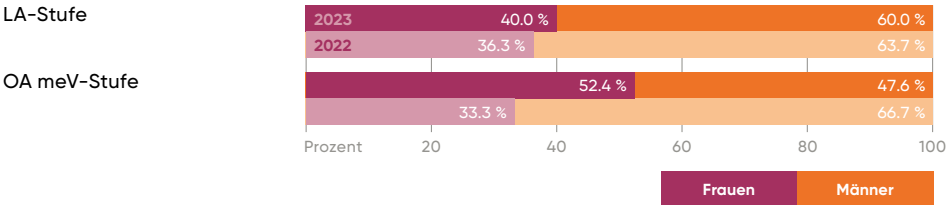


Verteilung Teilzeit- und Vollzeitstellen nach Beschäftigungsgrad



Weiterbeschäftigungsrate nach Mutterschaftsurlaub

Eingestellte und beförderte Kader-Ärztinnen und -Ärzte

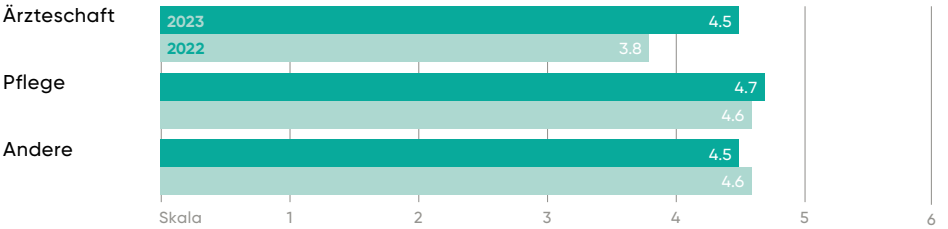


Erlebte Chancengleichheit

Die erlebte Chancengleichheit der Mitarbeitenden wird unter anderem in unserem Austrittsmonitoring gemessen. Die Auswertung dieser Befragung zeigt, dass die erlebte Chancengleichheit in der Pflege (+0.1 Punkte zum Vorjahr) und den anderen Berufsgruppen (-0.1 Punkte zum Vorjahr) relativ stabil ist.

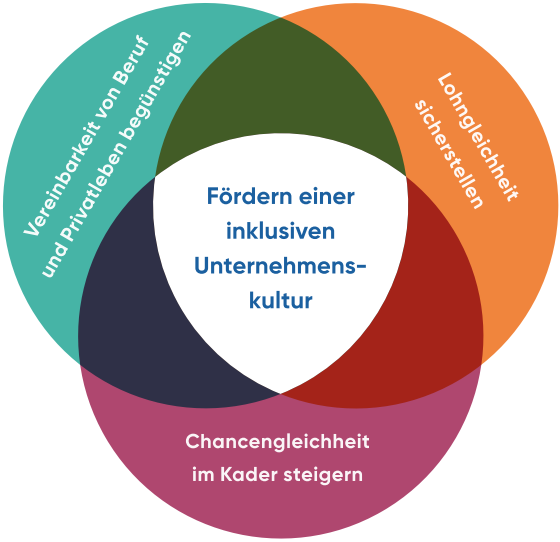
Erfreulich ist, dass insbesondere in der Berufsgruppe der Ärzteschaft die erlebte Chancengleichheit mit einem Wert von 4.5 (+0.7 Punkte zum Vorjahr) im 2023 deutlich höher bewertet wurde als in Vorjahren. Das zeigt uns, dass die Anstrengungen diesbezüglich gesehen und erlebt werden.

Bewertung erlebte Chancengleichheit



1 = Minimale Zufriedenheit, 6 = Maximale Zufriedenheit

Fortschritte



In 2023 lagen die Schwerpunkte der Diversity & Inclusion Initiativen auf der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie der Stärkung der Chancengleichheit im ärztlichen Kader und damit der Förderung einer inklusiven Unternehmenskultur. Fortschritte und Best-Practice-Beispiele aus diesen Feldern werden im Folgenden ausgeführt.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Neue Mitarbeitende zu gewinnen, ist aufgrund des Fachkräftemangels anspruchsvoller geworden. Es wird immer wichtiger, dass das USZ als Arbeitgeber individuelle, flexible Arbeitsmodelle anbietet, um die Mitarbeitenden längerfristig ans Unternehmen zu binden. Viele Stellensuchende und Mitarbeitende können beispielsweise aufgrund der Privat- und Familiensituation nur Teilzeit oder an fixen Diensttagen arbeiten, während andere hauptsächlich Nachtschichten präferieren oder nur tagsüber eingesetzt werden möchten.

Best Practice Fokus Pflege

Moritz La Roche, langjähriger Mitarbeiter des USZ und Abteilungsleiter Pflege, ist überzeugt davon, dass das Eingehen auf die individuellen Bedürfnisse von Bewerbenden und Mitarbeitenden ein Schlüsselfaktor ist, damit sich Mitarbeitende für das USZ entscheiden und motiviert bleiben. Er bietet seinem Team verschiedene Arbeitsmodelle an, darunter verschiedene Teilzeitpensen bis zu 90%, Jahresarbeitszeit, fixe Dienste oder auch Arbeit im Stundenlohn. So schreibt er die Stellen auch aus. Durch die Flexibilisierung der Arbeit erhielt Moritz La Roche

mehr Bewerbungen auf Vakanzen und konnte diese schneller besetzen. Dadurch konnten alle Betten betrieben und es musste weniger auf temporäres Personal zurückgegriffen werden, was letztlich sowohl den erzielten Umsatz als auch die Qualität steigerte. Es zeigte sich überdies eine klare Verbesserung weiterer wichtiger Personalkennzahlen; so wurde auf seiner Abteilung ein Rückgang der Fluktuation sowie der Krankheitstage festgestellt, nachdem die neuen Arbeitsmodelle eingeführt wurden.

Neuartige Arbeitsmodelle auszuarbeiten und anbieten zu können ist ein längerfristiger Prozess, besonders in einem Arbeitsumfeld mit Schichtsystem. Als grundlegende Bedingung muss die Bereitschaft der Abteilungsleitung vorhanden sein, eine Veränderung zu initiieren. Ein Wandel hin zu individuellen flexibleren Arbeitsbedingungen stellt eine Herausforderung in der Dienstplanung dar, benötigt Geduld und ein neues Denken weg von bisher gewohnten Arbeitsroutinen. Laut Moritz la Roche lohnt sich jedoch der konzeptuelle Mehraufwand sowie die komplexere Dienstplanung, wie seine verbesserten Personalkennzahlen belegen.

«Nur mit einem individuellen Führungsstil ist es möglich, jeden einzelnen Mitarbeitenden zu motivieren. Für mich ist selbstverständlich, dass Mitarbeitende, die Bajram feiern, an diesem Tag frei bekommen. Das ist dasselbe, wie wenn wir Weihnachten oder Silvester feiern. Es sind solche Kleinigkeiten, die den Unterschied ausmachen können.»

Moritz La Roche
Abteilungsleiter Pflege

Von links nach rechts: Anna Wang, Co-Präsidentin VSAO Zürich; Angelo Barril, Präsident VSAO Schweiz; Rolf Curschellas, Direktor Human Resources Management USZ; Laetitia Dacorogna, Leiterin HR Beratung USZ; Reto Schüpbach, Direktor Institut für Intensivmedizin USZ.

Auszeichnung für Pilotprojekt zur Reduktion der ärztlichen Arbeitszeiten
Das USZ und das Institut für Intensivmedizin wurden dieses Jahr erfreulicherweise mit der «Spitalrose» des Verbands Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte (VSAO) ausgezeichnet. Der Verband verleiht diese jährliche Auszeichnung an Spitäler, welche die Arbeitssituation der Ärztinnen und Ärzte mit gezielten Massnahmen verbessern. Damit wurden die Bemühungen zur Reduktion der Sollarbeitszeit im Pilotprojekt 42+4-Stunden-Arbeitswoche für Assistenzärztinnen und -ärzte im Institut für Intensivmedizin anerkannt. Das erfolgreiche Projekt beinhaltet die Planung der klinischen Einsätze von Assistenzärztinnen und -ärzten auf Basis einer 42-Stunde-Woche, während zusätzlich vier Stunden pro Woche für die obligatorische, strukturierte Weiterbildung geplant werden.

Stärkung der Chancengleichheit im Kader

Die Förderung und Unterstützung von Chancengleichheit im Kader ist für das USZ seit geraumer Zeit ein wichtiges Handlungsfeld, welches das Ziel verfolgt, eine ausgeglichene Verteilung der Geschlechter auf den verschiedenen Kaderstufen zu erreichen. Entsprechende Massnahmen spielen insbesondere in der Berufsgruppe der Ärzteschaft eine wichtige Rolle, da dort der grösste Gender-Gap besteht.

Gleichstellungsgremium zur Erhöhung des Frauenanteils im ärztlichen Kader

Seit rund fünf Jahren verfolgt die Spitaldirektion das Ziel einer ausgewogeneren Verteilung der Geschlechter im ärztlichen Kader des USZ. Klara Landau, emeritierte Klinikdirektorin der Augenklinik, hatte bis Mitte 2023 die Funktion als Gleichstellungsbeauftragte inne und konnte durch ihr persönliches Engagement, sowie ab 2020 in Zusammenarbeit mit der Fachstelle Diversity & Inclusion Management Wesentliches erreichen. Der Frauenanteil auf Stufe der Leitenden Ärzteschaft hat sich seit 2018 um 5.4 Prozentpunkte auf 26.9% erhöht. Dies entspricht einem Wachstum von 25%. Nach ihrer Pensionierung Mitte 2023 wurde neu ein dreiköpfiges Gleichstellungsgremium gegründet, welches sich aus Laetitia Dacorogna, Leiterin HR Beratung und Vorsitz, Christian Baumann, Ärztlicher Co-Direktor, und Brigitte Leeners, Klinikdirektorin, zusammensetzt. Das Gremium hat seine Arbeit im August 2023 aufgenommen. Dessen Hauptaufgabe besteht darin, Analysen zu erstellen und gemeinsam mit den Klinik- und Institutsdirektoren und –direktorinnen Vorschläge und Empfehlungen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Ärzteschaft auf Kaderstufe zu erarbeiten.

Förderung einer inklusiven Unternehmenskultur

Betriebliches Gesundheitsmanagement (GHM) für unsere Mitarbeitenden

Einen Arbeitsplatz anzubieten, an dem sich Mitarbeitende wohlfühlen, aktiv mitwirken und ihr Potential entfalten können: Diese Mission unterstützt unter anderem die Abteilung des GHM am USZ unter der Leitung von Anna Schuler, Leiterin Gesundheitsmanagement. Sie wirken etwa bei der Schaffung und dem Erhalt inklusiver Arbeitsplätze mit. Dies umfasst die Beratung und Unterstützung des Unternehmens in der Umsetzung einer gesunden Arbeitsumgebung und das Angebot von Kursen und Workshops rund um das Thema Arbeit und Gesundheit. Dabei wird auch das

Ziel verfolgt, Mitarbeitende zu befähigen, im Sinne der Eigenverantwortung, selbst auf ihre Gesundheit zu achten.

Präventive Massnahmen zur Gesundheitserhaltung zu beschliessen und nachhaltige Reintegrationen zu begleiten, sind laut Anna Schuler die Hauptaufgaben des Teams. Folgende Themen-Schwerpunkte des GHM wurden im Berichtsjahr besonders bearbeitet:

- Mentale und psychische Gesundheit der Mitarbeitenden stärken durch Sensibilisierungskampagnen
- Gesundes Führen: Sensibilisierung zur Integration in den Führungsalltag

Trends im Gesundheitsmanagement

Die mentale Gesundheit rückt in den Fokus, weil Menschen sowohl im Privaten als auch am Arbeitsplatz auf Hürden und Stolpersteine treffen, die Einfluss auf ihre psychische Gesundheit haben können und die es zu bewältigen gilt. Auch deshalb wird im GHM die Digitalisierung immer wichtiger. Das USZ zeichnet sich bereits heute durch eine grosse Diversität bezüglich Arbeitszeiten, Arbeitsorten und Arbeitspensa aus. Umso wichtiger ist es, dass Angebote möglichst zeit- und ortsunabhängig genutzt werden können.

Anna Schuler wünscht sich für die Zukunft, dass unter anderem Berührungsängste in Bezug auf die mentale Gesundheit ganzheitlich überwunden werden können und auf allen Hierarchiestufen sowie bei allen Berufsgruppen offener darüber geredet wird.

«Arbeit und Gesundheit betrifft jede:n Einzelne:n. Unser Anliegen ist es, unseren Mitarbeitenden einen Blumenstrauss an verschiedenen Angeboten anzubieten, sodass für alle etwas Passendes zur Stärkung ihrer persönlichen Gesundheit dabei ist.»

Anna Schuler
Leiterin Gesundheitsmanagement

Ausbau des LGBT^{PLUSZ}-Netzwerks
Das LGBT^{PLUSZ}-Komitee (fünf Vertreter:innen aus verschiedenen Berufsgruppen) hat Zuwachs bekommen durch Martin Kuck, Pflegeexperte. Seine Idee war es denn gleich, einen LGBT^{PLUSZ}-Stammtisch ins Leben zu rufen. Er schätzt den Austausch mit seinen Arbeitskolleginnen und -kollegen, der stets auf Augenhöhe stattfindet. Aufgrund der Grösse des USZ ist es zuweilen schwierig, mit Personen aus anderen Bereichen und Berufsgruppen in Kontakt zu kommen. Seit März 2023 finden deshalb ca. alle zwei Monate regelmässige Treffen ausserhalb des USZ statt, um sich in einem informellen Rahmen austauschen und vernetzen zu können. Der Stammtisch steht allen interessierten Mitarbeitenden offen. Martin Kuck gefallen an den Treffen insbesondere das Zusammenkommen und Vernetzen mit Mitarbeitenden aus den verschiedensten Bereichen und der offene Austausch, der sich in diesem Rahmen ergibt.

«Der LGBT^{PLUSZ}-Stammtisch ist eine tolle Möglichkeit, das USZ und seine Mitarbeitenden von einer neuen Seite kennenzulernen und das Zusammengehörigkeitsgefühl zu stärken. Wir freuen uns über jede Person, die dazu stösst und an einem Austausch interessiert ist.»

Martin Kuck
Pflegeexperte, Klinik für Neurologie

Engagement zur Chancengleichheit über das USZ und die Schweiz hinaus
Maiwand Ahmadsei, wissenschaftlicher Mitarbeiter am USZ und Assistenzarzt in Rotation, engagiert sich neben seiner beruflichen Tätigkeit auch für die Gleichstellung von afghanischen Frauen im Bildungsbereich. Er ist eine von vielen Persönlichkeiten, den sein soziales Engagement auszeichnet. Was ihm hier in der Schweiz und am USZ ermöglicht wird, nämlich seine Individualität auszuleben, will er auch den Menschen in Afghanistan, seinem Heimatland, näherbringen. Er möchte bei der afghanischen Bevölkerung ein Grundverständnis dafür schaffen, was Gleichberechtigung und ein fundamentales Mindestmenschenrecht bedeuten.
Der Assistenzarzt Maiwand Ahmadsei musste selbst als Kind aus Afghanistan flüchten und ist nach wie vor stark verbunden mit seinem Heimatland. Insbesondere die Unterdrückung und Diskriminierung von Frauen, die unter anderem in Einschränkungen im Bildungsbereich resultiert, berührt ihn sehr. Aus diesem Grund lancierte er Anfang 2023 zusammen mit dem afghanischen Arzt Naqeeb Ullah Sahak das Programm «Afghan University of Medical Sciences». Dabei handelt es sich um eine Online-Plattform für afghanische Medizinstudentinnen, welche Vorlesungen für zu Hause live oder im Stream anbieten. Darüber hinaus erfolgt der klinische Unterricht für eine begrenzte Anzahl von Studentinnen in der Hauptstadt Kabul. Mittlerweile hat sich daraus ein Netzwerk von 350 Ärztinnen und Ärzten sowie Studierenden gebildet.

«Unsere Plattform hat zum Ziel, Frauen in Afghanistan Zugang zu einer medizinischen Ausbildung zu ermöglichen.»

Maiwand Ahmadsei, Wissenschaftlicher Mitarbeiter USZ
und Assistenzarzt in Rotation

Aktionen und Veranstaltungen

Weltfrauentag am 8. März 2023
Den internationalen Frauentag am 8. März 2023 nahmen wir zum Anlass, uns für das Engagement aller Mitarbeitenden zu bedanken, die sich tagtäglich für Chancengleichheit, Fairness und Diversität einsetzen. Unsere Kampagne hat dies unterstrichen: Auf Plakatwänden hatten sowohl Mitarbeitende als auch Patientinnen und Patienten die Möglichkeit einer Frau ihrer Wahl ein Dankeschön sowie eine Wertschätzung auszusprechen und in Form einer kurzen Nachricht zu hinterlassen.

Sexuelle Belästigungskampagne

Sexuelle Belästigung wird am USZ nicht toleriert. Für Betroffene ist es aber nicht immer einfach, selbst auf deplatzierte Bemerkungen oder gar Berührungen zu reagieren. Umso wichtiger ist es, dass alle gemeinsam Verantwortung übernehmen, unangemessenes Verhalten ansprechen und gegebenenfalls melden. Eine interne Sensibilisierungskampagne für Mitarbeitende hat die Wichtigkeit des Themas im 2023 aufgegriffen.

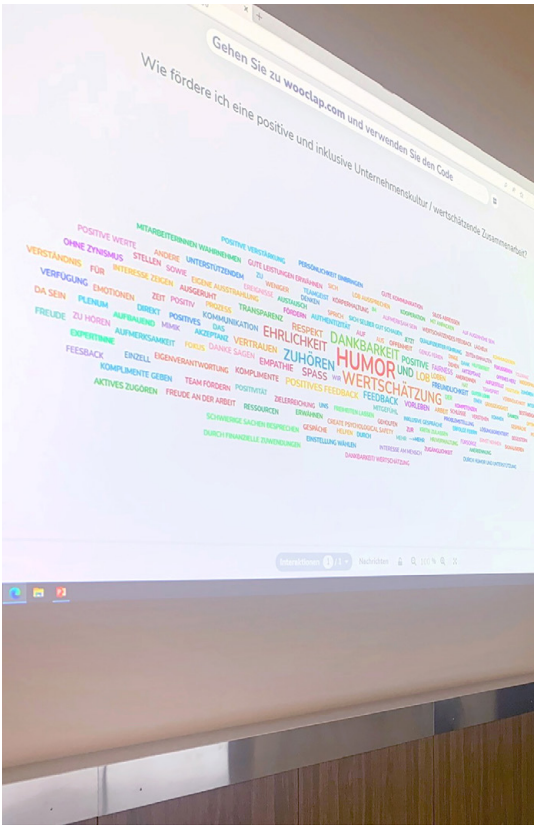
Initiativen im Pride-Monat

Anlässlich der diesjährigen Zürich Pride haben LGBT^{PLUSZ}-Komitee und die Fachstelle Diversity & Inclusion Management ein farbenfrohes Signal für Gleichberechtigung und Toleranz gesetzt. Zu diesem Zweck wurden an den vier Standorten des USZ, am Flughafen, in Stettbach, Schlieren sowie am Campus, tausende regenbogenfarbener Glacés an die Mitarbeitenden verteilt. Die Glacés, welche eigens von der USZ internen Küche produziert wurden, waren geschmückt mit der Transgender-Flagge, der Pride-Flagge oder der Progress-Pride-Flagge. Letztere stellt, als Erweiterung zur Pride-Flagge, ein wichtiges Symbol gegen Diskriminierung und Rassismus dar. Ziel der Aktion war es, die Diversität am USZ noch sichtbarer zu machen und für eine tolerante Haltung zu sensibilisieren.

Zudem konnten, wie bereits im Vorjahr, interessierte Mitarbeitende des USZ gemeinsam mit dem LGBT^{PLUSZ}-Komitee am Umzug der Zürich Pride vom 17. Juni teilnehmen. Passend zum Thema der diesjährigen Pride «Breaking Down Barriers», veranstaltete darüber hinaus das Rainbow Circle Netzwerk, ein Zusammenschluss von Unternehmen am Circle inklusive dem USZ, eine Konferenz bei Microsoft, an der Referentinnen und Referenten rund um das Thema «Mental Health» zu Wort kamen. Für USZ-Mitarbeitende war die Teilnahme kostenlos.

Netzwerkanlass zum Umgang mit Stress und Mikroaggressionen

Der Netzwerkanlass 2023 mit dem Thema «Stark trotz Stress? Souveräner Umgang mit Mikroaggressionen und Ihr Einfluss auf ein positives Arbeitsklima» wurde auf Wunsch des Diversity Komitees der Ärzteschaft zum ersten Mal für alle Berufsgruppen geöffnet. Die interaktive Veranstaltung hatte zum Ziel, Informationen und praktische Tipps zum Umgang mit Stress wegen Mikroaggressionen, zur wertschätzenden Zusammenarbeit und Achtsamkeit zu liefern. Zudem konnte man sich beim anschliessenden Apéro berufsübergreifend vernetzen. Insgesamt stiess der Netzwerkanlass mit rund 130 Teilnehmerinnen und Teilnehmern auf grosses Interesse. Allen Berufsgruppen den Zugang zu ermöglichen, erwies sich als Erfolg.



Ausblick

Vielfalt über alle Hierachiestufen hinweg sowie ein wertschätzender Umgang untereinander spielen eine wesentliche Rolle für die Innovationskraft des Universitätsspitals und folglich für unseren Unternehmenserfolg. Schwerpunkt in 2024 wird sein, durch den Einsatz des neu geschaffenen Gleichstellungsgremiums die Chancengleichheit im ärztlichen Kader sicherzustellen und weiterhin eine inklusive Unternehmenskultur mit verschiedenen Initiativen zu fördern. So werden auch in diesem Jahr interne Netzwerk- und Weiterbildungsprogramme für die Mitarbeitenden am USZ angeboten und eine Sensibilisierungskampagne zum Thema «Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz» ist ebenfalls geplant.

Dank des tatkräftigen Engagements unserer Mitarbeitenden werden darüber hinaus zusätzliche Aktivitäten angestossen: Der neu gegründete Verein «Women in Surgery Switzerland (WiSS)», der im September 2023 unter anderem von Jeannette Widmer, Oberärztin sowie Hemma Mayr, Assistenzärztin in der Klinik für Viszeral- und Transplantationschirugie ins Leben gerufen wurde, setzt sich insbesondere für die Förderung von Frauen in der Chirurgie ein. Mehr Informationen im Verlauf von 2024 unter: www.womeninsurgery.ch

Das Weiterbildungsprogramm «Aiming Higher» in Kooperation mit der Universität St. Gallen, stösst auf grosses Interesse und wird in 2024 erneut für Assistenzärztinnen angeboten. Dem USZ ist die nachhaltige Nachwuchsförderung wichtig und es beteiligt sich daher unter anderem finanziell sowie mit einem Mentoring-Programm, um talentierte Assistenzärztinnen bei ihrer Karriereentwicklung zu unterstützen.

«Wir setzten uns dafür ein, ein inklusives Umfeld zu schaffen, das Chancengleichheit fördert und Verantwortung übernimmt. Unser Anliegen ist es, durch die verschiedenen Initiativen zum Thema Diversität und Inklusion ein grösseres Bewusstsein für unterbewusste Verhaltensweisen zu schaffen. Wir möchten Mitarbeitende bestärken, sich aktiv in ihrem Wirkungsbereich einzusetzen, denn unser wachsendes Netzwerk an «Ambassadoren» spielt als Katalysator eine wichtige Rolle.»

Kristin von Lüdinghausen
Projektleiterin Diversity & Inclusion Management

Auch im 2024 wird das USZ weiterhin Mitglied von Advance – Gender Equality in Business sein. Wir setzen uns mit der «Advance Diversity Charta» weiterhin aktiv dafür ein, Massnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung umzusetzen. Die regelmässigen Treffen des Gleichstellungsgremiums, des Diversity Komitees der Ärzteschaft sowie des LGBT^{PLUSZ}-Komitees tragen positiv zum integrativen Kulturwandel bei und betonen das Engagement unserer Mitarbeitenden für Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz.

Committed to Advance GENDER EQUALITY IN BUSINESS the Diversity Charter

Swiss LGBTI Label

Universitätsspital Zürich
Diversity & Inclusion Management
Direktion HRM
Rämistrasse 100
8091 Zürich

diversity@usz.ch
www.usz.ch

Folgen Sie dem USZ unter

Wir wissen weiter.

02.24