



Aktionsplan Chancengleichheit 2022 - 2026

Chancengleichheitskommission der Medizinischen Fakultät Zürich

Der vorliegende Aktionsplan ist zugleich Vision wie Orientierungs- und Handlungsrahmen für die Tätigkeiten Kommission für Chancengleichheit der Medizinischen Fakultät der Universität Zürich für den Zeitraum 2022 - 2026.

Version vom 15.01.2024/DB

Wird halbjährlich aktualisiert

Dies ist eine öffentliche Version, in der die einzelnen Umsetzungsmassnahmen nicht vermerkt sind. Zusätzlich gibt es eine interne Version, in der diese gelistet sind.

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	3
2 Ausgangslage	5
2.1 Professorinnen an Schweizer Hochschulen und in der Medizin	5
2.2 Geschlechterverteilung an der Medizinischen Fakultät UZH	5
2.3 Assistenzprofessuren an der Medizinischen Fakultät UZH	6
2.4 Professuren ad personam an der Medizinischen Fakultät	6
2.5 Aktuelle Entwicklung Professuren an der Medizinischen Fakultät UZH	6
3 Handlungsfelder	8
Handlungsfeld A - Studium und Lehre	8
Ziel A.1 Sensibilisierung von Studierenden und Dozierenden an der MeF UZH für verschiedene Formen von Diskriminierung im Studium	9
Ziel A.2 Sensibilisierung von Studierenden und Dozierenden an der MeF UZH zum Vermeiden von Diskriminierung im Umgang mit Patient:innen.	10
Handlungsfeld B – Akademischer Nachwuchs	11
Ziel B.1 Niederschwelligen Zugang zu individueller Begleitung/Unterstützung anbieten	11
Ziel B.2 Finanzierung von geschützter Forschungszeit auf verschiedenen Karrierestufen	12
Ziel B.3 Empowerment für Leitungsfunktionen.	12
Handlungsfeld C – Berufungen & Ressourcen	14
Ziel C.1 Unterstützung der Medizinischen Fakultät bei der Erhöhung der Anzahl Frauen in den Professuren sowie in akademischen Leitungsgremien.	15
Handlungsfeld D – Kulturwandel	16
Ziel D.1 Der Fakultätsvorstand der Medizinischen Fakultät UZH wird in seinem Engagement für Chancengleichheit unterstützt.	16
Ausblick	18
4 Anhang	19
Literaturverzeichnis	19
Webseiten	19

1 Einleitung

Die Medizinische Fakultät umfasst mehr als 70 Institute und Kliniken sowie das Zentrum für Zahnmedizin. Mit vier Partner- und rund 30 Lehrspitälern inner- und ausserhalb des Kantons Zürich stellt sie die klinische Ausbildung der Medizinstudierenden sicher.

Die Universität Zürich (UZH) wie auch die Medizinische Fakultät (MeF) verstehen Chancengleichheit und Diversität als wesentliche Voraussetzung für wissenschaftliche Qualität.

Mit der im Dezember 2021 eingesetzten **Chancengleichheitskommission MeF** wird das **Ziel** verfolgt, innerhalb der Medizin an der Universität Zürich sowohl die **Realisierung von Chancengleichheit und Diversität** als auch die **Gleichstellung** gemäss dem Verhaltenskodex Gender Policy sowie der Diversity Policy der UZH von **Männern¹, Frauen, nicht-binären und diversgeschlechtlichen Menschen durch Inklusion von Differenz und Vielfalt** zu erreichen.

Während die **Gleichstellungskommission UZH** sich mit zentralen Aufgaben der gesamten Universität Zürich beschäftigt, ergänzen fakultätseigene Kommissionen diese komplementär.

Die Chancengleichheitskommission ist **eine von insgesamt neun ständigen Kommissionen** der Medizinischen Fakultät. Sie setzt sich zusammen aus der Vizedekanin oder dem Vizedekan Innovation und Digitalisierung, Vertreter:innen der universitären Spitälern, der Bereiche Grundlagenfächer und Querschnittsfächern, des Zentrum für Zahnmedizin sowie der vier Stände der UZH und hat somit mindestens 12 Mitglieder. Der Vorsitz liegt bei dem/der Vizedekan:in Innovation und Digitalisierung.

Ihre rechtliche Grundlage ist das **Organisationsreglement der Medizinischen Fakultät der Universität**

Zürich (OrgR MeF) in der Version vom 10. Februar 2021.

Gemäss OrgR MeF ist die Chancengleichheitskommission zuständig für:

- a. die Umsetzung der Chancengleichheit, insbesondere bei Berufungen und in der Nachwuchsförderung,
- b. die Erarbeitung entsprechender Chancengleichheitsmassnahmen und Programme zuhanden des Fakultätsvorstands, sowie
- c. die Evaluation der Massnahmen und Programme.

Für die Verbesserung der Chancengleichheit in der akademischen Medizin der UZH kommt der Ansatz '**Gendered Innovations**' der US-Amerikanischen Historikerin und Professorin an der Stanford Universität Londa Schiebinger¹² zum Tragen. Dieser besteht aus dem Dreischritt **1) fix the number of women, 2) fix the institution** und **3) fix the knowledge**.

Die gewählten Massnahmen zielen somit sowohl auf die stärkere Beteiligung und Vertretung von Frauen, strukturellen und institutionellen Wandel als auch den Einbezug der biologischen und sozialen Komponenten von Geschlecht in Forschung und Lehre ab.

Einerseits nimmt die Chancengleichheitskommission MeF Anliegen bezüglich Chancengleichheit der Fakultät bzw. einzelner Institute auf. Andererseits kann die Kommission Projekte, Massnahmen oder Ideen bezüglich Chancengleichheit entwickeln und diese an die Fakultät bzw. an die Institute herantragen.

Im vorliegenden **Aktionsplan Chancengleichheit 2022 - 2026** werden erstmalig bereits länger und bislang isolitär existierende Massnahmen wie bspw. das Förderprogramm «Filling the Gap» oder das Mentoring-Angebot zusammen mit neu definierten Zielen in ein Gesamtkonzept gebündelt.

Der **Aktionsplan Chancengleichheit 2022 - 2026** ist zugleich **Vision wie Orientierungs- und Handlungsrahmen** für die Tätigkeiten der Kommission und damit den Fakultätsvorstand. Inhaltlich arbeitet er einerseits dem gesamtuniversitären **Gender Equality Plan 2022 -**

¹ https://www.gleichstellung.uzh.ch/de/ueber_uns/grundlagen/vkqp.html.

² Schiebinger L. Interdisciplinary Science Reviews 2011; 36: 154-167.

2027³ zu, dessen Hauptziel die Umsetzung des 'Code of Conduct Gender Policy' und 'Diversity Policy' der UZH ist⁴. Andererseits trägt er zur Umsetzung des **Entwicklungsplans 2024-2027 der Medizinischen Fakultät** bei, dessen Hauptziel die Abbildung gesellschaftlicher Entwicklungen in der Förderung von Diversität und Gleichstellung sowie bei der Implementierung neuer und innovativer Führungsstrukturen ist.

Der **Aktionsplan Chancengleichheit MeF** ist in vier thematische Handlungsfelder gegliedert. Pro Handlungsfeld wurden konkrete Ziele sowie dazugehörige Massnahmen definiert.

Vier thematische Handlungsfelder

- A – Studium und Lehre
- B – Akademischer Nachwuchs
- C – Berufung
- D – Kulturwandel

Für die Umsetzung sowie die Evaluation der Massnahmen arbeitet die Chancengleichheitskommission eng mit anderen Kommissionen der Medizinischen Fakultät sowie den entsprechenden Fachstellen im Dekanat zusammen.

³ <https://www.gleichstellung.uzh.ch/de/projekte/gep.html>.

⁴Im Zentrum steht der Grundsatz, dass Frauen und Männer an der Universität Zürich «gleiche Rechte und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten» haben.

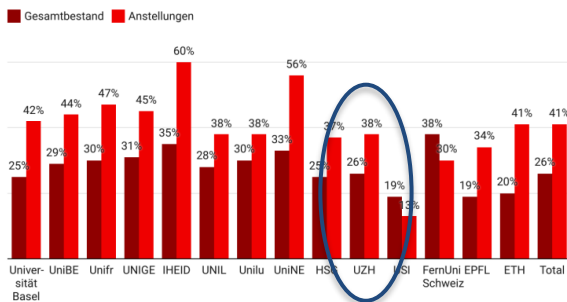
2 Ausgangslage

Der Aktionsplan Chancengleichheit MeF wird vor dem Hintergrund folgender IST-Analyse formuliert.

2.1 Professorinnen an Schweizer Hochschulen und in der Medizin

Der Anteil Professorinnen an der UZH liegt aktuell mit rund 26% des Gesamtbestands im schweizweiten Mittel.

Anteil Professorinnen nach Hochschule (in Personen)

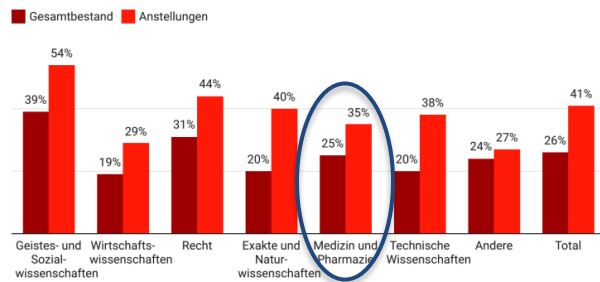


Das Gesamtbestand bezieht sich auf dem 31.12.2021. Die Anstellungen betreffen die Jahre 2019–2021 kumuliert. Source: Daten Bundesamt für Statistik / Zusammenstellung und Darstellung swissuniversities • Created with Datawrapper

Das angestrebte Ziel eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses ist trotz der Einführung eines Verhaltenskodexes, mehrerer Förderprogramme und Projekten zur Chancengleichheit bislang nicht erreicht.⁵ Die Zunahme an Professorinnen erfolgt nicht so umfangreich wie gewünscht und verläuft zudem in schleppendem Tempo⁶.

Verglichen mit anderen Fachbereichen liegt der Anteil Professorinnen an Schweizer Universitäten in der Medizin bei 25% des Gesamtbestands. Im Vergleich zu Geistes- und Sozialwissenschaften sind **Frauen in der Medizin also stärker untervertreten**. Der Frauenanteil bei Professuren liegt in fast allen Fachbereichen bei unter 30%.

Anteil Professorinnen nach Fachbereichsgruppe (in Personen)

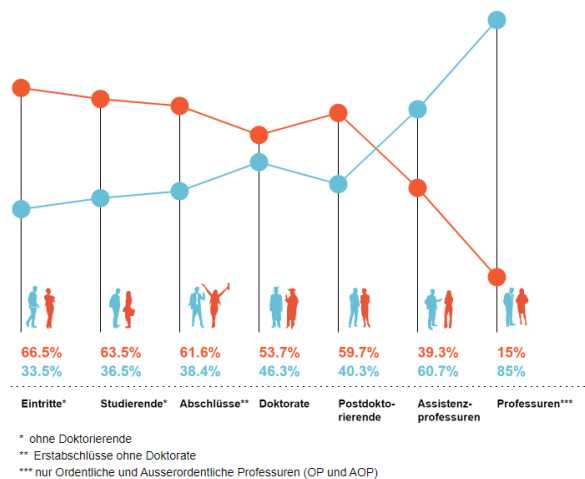


Das Gesamtbestand bezieht sich auf dem 31.12.2021. Die Anstellungen betreffen die Jahre 2019–2021 kumuliert. Kategorie 'Andere': Interdisziplinär, zentrale Verwaltung, nicht zuteilbar. Source: Daten Bundesamt für Statistik / Zusammenstellung und Darstellung swissuniversities • Created with Datawrapper

Massnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit und Gleichstellung sind also nicht nur in der Medizin nötig.

2.2 Geschlechterverteilung an der Medizinischen Fakultät UZH

Die Zahlen zur **Medizinischen Fakultät der Universität Zürich** (MeF UZH, Stand 2022) zeigen, dass die Geschlechterverteilung vom Studienabschluss bis in den Mittelbau in etwa ausgewogen⁷ bleibt.



* ohne Doktorierende
** Erstabschlüsse ohne Doktorate
*** nur Ordentliche und Ausserordentliche Professuren (OP und AOP)

Quelle: <https://www.gleichstellung.uzh.ch/de/gleichstellungsmonitoring.html>

⁵ Im Bundesprogramm für Chancengleichheit von Frau und Mann (BPCG) 2013 – 2016 ist das Ziel formuliert, bis Ende 2016 einen Anteil von 25 Prozent Professorinnen und 40 Prozent Assistenzprofessorinnen an Schweizer Universitäten und insgesamt mehr Frauen in Leitungsgremien zu haben. 2022 haben einige Universitäten dieses Ziel (bspw. UZH, Basel, Bern) auf gesamtuniversitärer Ebene erreicht.

Allerdings liegt an der MeF UZH der Frauenanteil bei den Professorinnen mit 15% deutlich unter diesem Ziel und auch einiges unter den Anteilen der MeFs der Universitäten Bern (25%) und Basel (21%). (Vgl. Gleichstellungsmonitoring der einzelnen Universitäten).

⁶ swissuniversities veröffentlicht jährlich Daten zur Geschlechterverteilung bei den Anstellungen der universitären Hochschulen auf Stufe Professur sowie den Frauenanteil am Gesamtbestand Professuren. Soweit ersichtlich beziehen die Analysen die Stufen Assistenzprofessur (mit und ohne TT), Ausserordentliche und Ordentliche Professuren ein.

Abwurf unter: <https://www.swissuniversities.ch/themen/chancengleichheit-diversity/gendermonitoring>

⁷ Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis besteht, wenn der Anteil der jeweiligen Genusgruppe zw. 40-60% liegt.

In den letzten Jahren sind Assistenzprofessuren für den Aufbau einer wissenschaftlichen Karriere immer wichtiger geworden. Auch deshalb, weil Habilitationen an Bedeutung verlieren.

Doch gerade **bei den Assistenzprofessuren** geht der **Frauenanteil zurück** und verringert sich nochmals bei den Professuren. **Deutlich wird die hohe Verlustrate von Frauen auf dem Weg in eine Professur.**

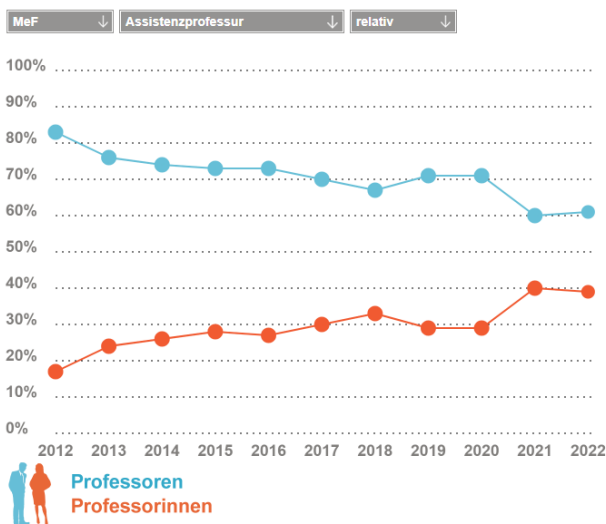
Weiterhin steht der hohe Anteil an Studentinnen (ca. 60%) in einem sehr ungleichen Verhältnis zum tiefen Frauenanteil bei den Professuren.

Durch die markante Unterrepräsentation von Frauen, insbesondere in der sog. Spitzenforschung sowie in Führungspositionen entgehen der medizinischen Forschung wichtiges Potenzial und Expertise.

2.3 Assistenzprofessuren an der Medizinischen Fakultät UZH

Bei den **Assistenzprofessuren** ist der Frauenanteil in den letzten zehn Jahren (2011 - 2021) stark gestiegen. Jedoch unterliegt der Wert grossen Schwankungen.

Noch ist unklar, ob der Trend anhält.



Quelle: <https://www.gleichstellung.uzh.ch/de/gleichstellungsmonitoring/professuren.html>

An der MeF ZUH gab es per **Dezember 2022** insgesamt 51 **Assistenzprofessuren**⁸, wovon 37 mit Männern und 15 mit Frauen besetzt waren. Der **Frauenanteil** betrug somit **28.8%**.

Der Anstieg erklärt sich durch die hohen Berufungsraten von Frauen Assistenzprofessuren mit und ohne Tenure Track bzw. auf Förderprofessuren in den Jahren 2020 und 2021. Es handelt es sich somit um einen nicht unwesentlichen Teil befristeter Professuren, welche womöglich keinen langfristigen positiven Effekt auf das Geschlechterverhältnis haben.

2.4 Professuren ad personam an der Medizinischen Fakultät

In den Professuren ad personam gab es im Zeitraum von 2018 – 2022 insgesamt 31 Personen, davon 7 Frauen, was einem Anteil von 22% entspricht.

2.5 Aktuelle Entwicklung Professuren an der Medizinischen Fakultät UZH

Stand **September 2023** gab an der **MeF** gesamthaft **239 Professuren** (inkl. aoP/oP/APTT/PaP/APoT + SNF). Über alle diese Positionen hinweg lag der **Frauenanteil bei 23%** (55 von 239).

Aufgeschlüsselt auf die einzelnen Positionen lag der Anteil Frauen bei den **ordentlichen Professuren (oP)**, **ausserordentlichen (aoP) Professuren** sowie den Assistenzprofessuren mit Tenure Track (APTT), also mit Lehrstuhl als Landplatz, **20%** (28 von 138). Bei den **Professuren ad Personam (PaP)** lag der Frauenanteil ebenfalls bei **20%** (12 von 59). Und bei den **Assistenzprofessuren ohne Tenure Track (APoT)** sowie den **SNF Professuren** betrug der Anteil Frauen **36%** (15 von 42).

Werden alle Berufungen der MeF im **Zeitraum von 2011 bis 2022** in den Blick genommen, können für die Jahre 2020 und 2021 eine ausserordentlich hohe Berufungsquote von 40% respektive 53% Frauen ausgewiesen werden.

⁸ Weitere Differenzierung nach Assistenzprofessuren mit und ohne Tenure Track ist im Gleichstellungsmonitoring der UZH nicht möglich.

Für das **Jahr 2022** gab es insgesamt 19 Berufungen, davon waren 7 Frauen, was einem Prozentsatz von **37% Frauen** entspricht.

Jahr	Total	davon Frauen	in %
2022	19	7	37
2021	19	10	53
2020	25	10	40
2019	26	4	15
2018	13	0	0
2017	23	6	26
2016	18	2	11
2015	22	4	18
2014	17	3	18
2013	21	5	24
2012	10	1	10

Um den Professorinnenanteil an der MeF **bis 2030 auf 40%** zu bringen, müsste bis zum **Ende des Jahres 2025** ungefähr **18 Frauen** und bis **Ende des Jahres 2030** weitere **44 Frauen** berufen werden.



3 Handlungsfelder

Die **vier Handlungsfelder des Aktionsplans** setzen direkt am Beginn einer akademischen Laufbahn – also in Studium und Lehre – **Handlungsfeld A** – mit Massnahmen an. Dies kann bspw. die Sensibilisierung der Studierenden und Dozierenden z.B. für eine geschlechtergerechte Sprache beinhalten.

Im **Handlungsfeld B** – Nachwuchsförderung – steht die Unterstützung einer akademischen Karriere im Zentrum, bspw. via Protected Research Time oder Mentoring.

Die Ziele und Massnahmen im **Handlungsfeld C** – Berufungen – dienen der Umsetzung des expliziten Auftrags der Chancengleichheitskommission MeF, um die Umsetzung der Chancengleichheit der Geschlechter «insbesondere bei Berufungen» besorgt zu sein (vgl. OrgR MeF §31 Abs. 4b).

Die drei Handlungsfelder wirken insgesamt auf einen Kulturwandel – **Handlungsfeld D** – hin, der für alle Geschlechter auf ein faires, diskriminierungsfreies Umfeld zielt.

Handlungsfeld A - Studium und Lehre

Handlungsfeld A beinhaltet Ziel und Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und Diversität im Medizinstudium und der medizinischen Lehre. Diese Massnahmen richten sich an Studierende sowie Dozierende.

In der medizinischen Lehre wird Wissen über Gesundheit und Krankheit aller Menschen vermittelt. Somit ist die Darstellung und **Vermittlung menschlicher Diversität bezogen auf Geschlecht, Sexualität, Alter, Dis/ability, ethnischer Herkunft sowie sozioökonomische und kulturelle Hintergründe** immanent. Der Einbezug all dieser Aspekte ist für eine umfassende Gesundheitsversorgung unabdingbar.

Bisher sind viele Mediziner:innen für die Vielfalt dieser Aspekte nicht hinreichend sensibilisiert. Aus diesem Grund enthält der **schweizerische Lernzielkatalog für Undergraduate Medical Training (PROFILES)** neu Lerninhalte zu Aspekten der Diversität und Inklusion⁹.

Im Rahmen des **swissuniversities** Programms **P7 "Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit in der Hochschulentwicklung"** (Laufzeit 2021-2024)¹⁰ werden derzeit verschiedene Projekte zur Entwicklung differenzsensibler Lehre in der Medizin durchgeführt.

Diese nationalen Initiativen sollen mit folgenden, auf die Medizinische Fakultät bezogene Massnahmen ergänzt werden, um eine qualitativ hochwertige Lehre zu fördern.

Ziele & Massnahmen bezüglich Studium und Lehre

Oftmals spiegelt sich in wissenschaftlichen Publikationen, Vorträgen oder auch Lehrmitteln noch zu wenig menschliche Diversität bezogen auf Geschlecht, Sexualität, Alter, Dis-/Ability oder Ethnizität wider. Dies kann mit unbewusster Diskriminierung einher gehen.

⁹ www.profilesmed.ch

¹⁰ <https://www.swissuniversities.ch/themen/chancengleichheit-diversity/p-7-diversitaet-inklusion-und-chancengerechtigkeit>.

Ziel ist daher, Lehre so zu gestalten, dass sie zunächst unterschiedlichsten Studierenden in verschiedenen Lebenslagen gerecht wird und eine Studienumgebung geschaffen wird, die vielfältig und inklusiv ist. Gleichzeitig aber auch Ärztinnen und Ärzte hervorbringt, die ihre Patient:innen entsprechend behandeln.

Ziel A.1 Sensibilisierung von Studierenden und Dozierenden an der MeF UZH für verschiedene Formen von Diskriminierung im Studium

Universitäten und damit Fakultäten laufen trotz ihrer Ansprüche an Aufklärung und Reflexion wie andere Institutionen auch Gefahr, Sexismus oder Ungleichheit zu reproduzieren. Geschlechtsbasierte Diskriminierung stellt noch immer eine Normalität in weiten Teilen der Gesellschaft und auch an Hochschulen dar.¹¹

Diskriminierung durch konkrete Handlungen, durch Sprache oder Blicke zu erleben, ist eine gewaltvolle Erfahrung. Hochschulen können Betroffene unterstützen, indem sie neben dem Erlassen von Richtlinien Präventions-, Organisations- und Personalentwicklungsmassnahmen durchführen.

Massnahme A.1a Bekanntmachen der an der UZH bereits existierenden Reglemente und Anlaufstellen bzgl. Diskriminierungen.

Eine nicht unwesentliche und niederschwellige Form der **Prävention** ist die regelmässige Information aller Angehöriger der MeF über die an der UZH existierenden Massnahmen zum Schutz vor Diskriminierung, z.B. vor sexueller Belästigung via RSB.

Bei Bedarf unterstützt die Chancengleichheitskommission MeF den Austausch zwischen Studierende und Dozierenden bei Anliegen zum Thema Diskriminierung.

Priorität: hoch
Umsetzung: fortlaufend

Fix the Institution

Massnahme A.1b Regelmässige Information und Sensibilisierung von Studierenden, Dozierenden sowie Mitarbeitenden der Medizinischen Fakultät über den an der UZH geltenden Sprachleitfaden.

In der Medizin ist mit einer ungenauen Sprache die Gefahr verbunden, Fehlinformationen über die Dosierung von Medikamenten oder die Präsentation von Krankheitsbildern zu vermitteln.

Für die Verankerung einer geschlechtersensiblen, inklusiven Sprache in der Lehre hat die Universität Zürich 2018 einen Leitfaden «Geschlechtergerecht in Text und Bild» herausgegeben. Dieser basiert auf dem Verhaltenskodex Gender Policy der UZH, in dem sich die Uni dazu verpflichtet, eine nichtdiskriminierende Sprache zu fördern.

Priorität: hoch
Zeithorizont: gestartet im Frühling 2023, laufend

Fix the knowledge

Evaluation

Die **Evaluation des Ziels A.1** erfolgt über die **Integration von Fragen zur Anwendung geschlechtersensibler und inklusiver Sprache** in die **Qualitätsgespräche Klinik**¹² zwischen Studienjahresvertretungen (SJ 3, 4 und 6) und Mitarbeitenden Studiendekanat sowie in die **Fokusgruppengespräche** (SJ 1 und 2)¹³.

In Form eines regelmässigen Austauschs mit den Vizidekan:innen Lehre Vorklinik und Lehre Klinik sowie mit der Studiengangskoordination¹⁴ über die Rückmeldungen aus den Gesprächen kann erhoben werden,

¹¹ vgl. Pantelmann, Heike & Blackmore, Sabine (Hg.) (2023). Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext. Herausforderungen, Umgang und Prävention. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

¹² Jeweils stattfindend Ende Herbstsemester, siehe <https://www.uzh.ch/qmsl/de/responsible/quality-meetings.html>.

¹³ Jeweils stattfindend Ende Frühlingsemester.

¹⁴ Gemäss OrgR MeF §33 ist die Aufgabe der Kommission Studiengangskoordination die Koordination der Lehre der Fakultät unter Berücksichtigung der drei Studiengänge Humanmedizin, Zahnmedizin und Chiropraktische Medizin. Zudem ist die Kommission Austauschplattform zu allen Fragen, welche die Lehre betreffen.

inwieweit verschiedene Sensibilisierungsmassnahmen wirken.

Ziel A.2 Sensibilisierung von Studierenden und Dozierenden an der MeF UZH zum Vermeiden von Diskriminierung im Umgang mit Patient:innen.

Neben Massnahmen auf Ebene Sprache und Kommunikation bedarf es der Unterstützung beim Erlernen im praktischen Umgang mit Patient:innen. Dazu zählt, wie medizinische Untersuchungen durchgeführt werden können, so dass diese von keiner Seite als blossstellend, ausgrenzend oder diskriminierend wahrgenommen werden.

Medizinische Untersuchungen sollten einvernehmlich und mit Zustimmung aller Beteiligten passieren.

Als Zwischenschritt ist die Anfertigung eines Merkblatts für die Dozierenden mit den wichtigsten Hinweisen für die Herstellung einer sicheren Lernumgebung respektive wie über diskriminierende Situationen gesprochen werden kann, angedacht.

Massnahme A.2a Unterstützung des Teams Curriculumsentwicklung bei der Förderung des Erlernens eines nicht-diskriminierenden Umgangs mit Patient:innen.

Um das Durchführen von medizinischen Untersuchungen diskriminierungsarm zu gestalten, unterstützt die Kommission das Team Curriculumsentwicklung.

Diese arbeitet im Zuge der Curriculumsrevision ZH Med 4 an der Einführung von Fallvignetten zur Reflexion des eigenen Bias in Behandlungsmethoden, die ab 2025 im 5. Studienjahr behandelt werden sollen.

Evaluation

Die konkrete **Evaluation des Ziels A.2** ist zum Zeitpunkt der Überarbeitung des Aktionsplans nur schwer zu definieren und wird daher ergänzt, wenn der Austausch mit dem Team Curriculumsentwicklung fortgeschritten ist.



Handlungsfeld B – Akademischer Nachwuchs

Im Handlungsfeld B sind die Ziele und Massnahmen zur Förderung des akademischen Nachwuchses ab Stufe Doktorierende aufgeführt.

Diese werden entlang dem idealtypischen Verlauf einer akademischen Karriere beschrieben und umfassen die Stufe Doktorat, Habilitation, Assistenz- und Förderprofessur.

Ziel & Massnahmen bezüglich individueller Begleitung

Die Medizinische Fakultät UZH bietet Beratung und Begleitung durch erfahrende Wissenschaftler:innen ab dem 6. Studienjahr an.

Ziel B.1 Niederschweligen Zugang zu individueller Begleitung/Unterstützung anbieten

Ziel B.1 soll durch eine Reaktivierung des existierenden Mentoring-Angebots erreicht werden.

Mentoring ist ein erprobtes und wirkungsvolles Instrument der Personalentwicklung und gezielten Nachwuchsförderung. Hierbei steht eine **erfahrene Person (Mentor:in)** in beruflichen Fragen und zum

Thema persönliche Karriereentwicklung einer **weniger erfahrene Person (Mentee)** über einen festgelegten Zeitraum individuell-konkret beratend zur Seite.¹⁵

Das Mentoring-Angebot der MeF richtet sich an **Studierende im 6. Studienjahr, Doktorierende und Post-Doktorierende**, die eine Habilitation und/oder Assistenzprofessur anstreben.

Massnahme B.1a Inhaltlich-konzeptioneller Ausbau des Mentoring-Angebots der Medizinischen Fakultät UZH.¹⁶

Dies beinhaltet die Aktualisierung existierender Unterlagen, die Erarbeitung eines Merkblatts zur Gestaltung einer Mentoring-Beziehung, den Ausbau der Bewerbung des Mentoring-Angebots sowie die allfällige Durchführung von für Mentees und/oder Mentor:innen interessante Veranstaltungen.

Priorität: hoch

Umsetzung: bis Ende 2023

[Fix the numbers](#)

Evaluation

Die **Evaluation** der Massnahme B.1d erfolgt über das **regelmässige Reporting** der Programmleitung zur Zahl der Mentoring-Tandems in der Chancengleichheitskommission.

Auf Seiten der Mentor:innen und Mentees gibt ein **Evaluationsbogen** über Erfolg oder Misserfolg des Mentorings Auskunft. Die Zusammenfassung der Evaluationsbögen wird regelmässig in der Kommission besprochen.

¹⁵ Für die Entwicklung des Mentoring-Programms ab dem Jahr 2002 am Universitätsspital Zürich und der Medizinischen Fakultät Zürich siehe den Bericht vom Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF (2012).

¹⁶ Konzipiert nach den Qualitätsstandards des Verbands Forum Mentoring e.V. - Bundesverband Mentoring in der Wissenschaft.

Ziele und Massnahmen bezüglich Protected Research Time

Die Medizinische Fakultät UZH bietet Förderprogramme für geschützte Forschungszeit für fortgeschrittene Forschende (nach Doktorat) an.

Ziel B.2 Finanzierung von geschützter Forschungszeit auf verschiedenen Karrierestufen

Massnahme B.2a Fortführung des Laufbahnförderprogramms Filling the Gap.¹⁷

Im Jahr 2014 startete das von der MeF UZH initiierte Laufbahnförderungsprogramm "Filling the Gap" für Ärztinnen und Ärzten, welche klinische Grundlagen- und datengetriebene Forschung betreiben. Bisher hat es vier Laufzeiten von je zwei Jahren durchlaufen. Die derzeit fünfte Laufzeit startete am 01. Januar 2022 und läuft von 2022 bis 2023.

Filling the Gap soll talentierten **forschende Mediziner:innen (physician scientists)**, in den universitären Spitälern und Partnerspitälern der MeF über den Zeitraum von zwei Jahren ermöglichen, ihre Forschung voranzubringen.

Antragsberechtigt sind klinisch aktive Ärzt:innen Zahnärzt:innen und Chiropraktiker:innen, die ihr **Medizinstudium sowie ihr Doktorat beendet** haben.

Das Programm baut auf drei Säulen auf: **Planen** Gezielte Laufbahnplanung zusammen mit der Klinikdirektion. **Fördern** Begleitung durch One-to-one Mentoring. **Unterstützen** Bezahlte geschützte Forschungszeit von 20% bis 50% pro Jahr (keine Forschungsausstattung oder -material).

Für die erfolgreiche Fortführung wird die akademische Programmleitung von der Dekanatsstelle Nachwuchsförderung und Chancengleichheit operativ unterstützt.

Priorität: hoch

Umsetzung: fortlaufend

Fix the numbers

Für fortgeschrittene Forschende wird im Anschluss an Filling the Gap neu ab 2024 (Ausschreibung, Start ab 2025) das **Advanced Clinician Scientists Förderprogramm** der **UMZH** zur Verfügung stehen.

Dieses bietet für 3 Jahre Protected Research Time für diejenigen Forschenden an, die sich mit ihrem Forschungsthema etablieren und für einen SNF Grant qualifizieren möchten¹⁸.

Evaluation

Um die Wirksamkeit von 'Filling the Gap' besser einschätzen zu können, wird das Programm seit 2018 extern in Form einer **Langzeitstudie** durch das IZFG der Universität Bern¹⁹ evaluiert.

Darüber hinaus ist die akademische Programmleitung eingeladen, ca. **einmal jährlich** die Ergebnisse der Langzeitevaluation mit der **Chancengleichheitskommission MeF** zu diskutieren und Impulse für eine Weiterentwicklung des Programms zu erhalten.

Ziele und Massnahmen bezüglich Empowerments für Leitungsfunktionen

Die Medizinische Fakultät UZH bietet ein Weiterbildungsprogramm für neu berufene Professor:innen (auch Assistenz- und Förderprofessorinnen) an.

Ziel B.3 Empowerment für Leitungsfunktionen.

Für eine akademische Laufbahn braucht es neben der Forschungsfähigkeit auch eine Reihe anderer Fähigkeiten, die nur selten gezielt vermittelt und gefördert werden. Dazu gehören u.a. die Planung und Durchführung von Lehre, Projektplanung inkl. Zeit- und

¹⁷ <https://www.med.uzh.ch/de/Nachwuchsfoerderung/fillingthegap.html>.

¹⁸ Altersgrenze 10 Jahre nach Erhalt des Facharztstitels unter Berücksichtigung von Familienzeit. Assistenzprofessuren, PaP und Lehrstuhlinhabende sind nicht zum Programm zugelassen.

¹⁹ https://www.izfg.unibe.ch/forschung/gleichstellungspolitik/filling_the_gap_evaluation_und_etablierung_langzeitstudie/index_ger.html.

Finanzplanung, Führungskompetenzen und Konfliktmanagement genauso wie das Üben von Berufungen oder wissenschaftliches Schreiben und die Entwicklung einer Publikationsstrategie.

Massnahme B.3a Durchführung des Pilotprojekts Junior Faculty Development.²⁰

Seit kurzem bietet die UZH Leadership and Governance Academy Leadership-Programme für **neu berufene Professor:innen an (auch Assistenz- und Förderprofessor:innen)**. Im Rahmen dessen werden für die Medizinische Fakultät bei den Ergänzungsmodulen **fünf medizinspezifische Kurse** für Nachwuchskräfte auf Stufe **Assistenz- und Förderprofessur** angeboten. Dies läuft unter dem Namen **Junior Faculty Development (JFD)**.

Das JFD zielt auf **Empowerment für Leitungsfunktionen**. Die Module behandeln die Themen "Karriereentwicklung", "Stress- und Selbstmanagement", "Führung & Vereinbarkeit", "Konfliktmanagement" und "Innovationen in der Medizin". Da Ärztinnen und Ärzte bislang keine Managementfähigkeiten vermittelt werden, schliesst das Junior Faculty Management bestehende Lücken der medizinisch-akademischen Ausbildung.

Priorität: hoch
Umsetzung: bis Ende 2024

Fix the numbers

Die Evaluierung des Pilotprojekts erfolgt nach der ersten Durchführung der einzelnen Module durch **Umfragen** unter den Absolvent:innen.

Evaluation

Wie oben dargestellt, sinkt der Anteil Frauen* deutlich auf dem Weg zur Assistenzprofessur.

Um mögliche Massnahmen gegen diesen Drop-Out für Zukunft zu ermitteln, ist es essenziell für die Arbeit der Chancengleichheitskommission MeF, über **mehr Wissen** über die **konkreten Ursachen und Gründe des Ausstiegs** aus akademischen Karriereweg konkret an MeF UZH zu verfügen.

Hierfür sollen einerseits **Erkenntnisse aus existierenden Studien** zur Leaky Pipeline (mit Fokus auf die Medizin) zusammengestellt werden.

Andererseits ist eine **Umfrage** unter fortgeschrittenen Post-Docs, forschende Mediziner:innen (physician scientists) sowie Oberärztinnen angedacht, mit deren Hilfe mit wenigen Fragen den Gründen für den Drop-Out insbesondere von Ärztinnen auf Weg zur Assistenzprofessur nachgegangen werden soll.

Priorität: mittel
Umsetzung: bis Mitte 2024

Fix the knowledge

Die Umfrage kann als eine Form der Evaluation für das gesamte Handlungsfeld B verstanden werden. Anhand der Ergebnisse aus der Umfrage soll ersichtlich werden, in welchem Masse die existierenden Unterstützungsmassnahmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs der MeF einem Drop-Out entgegenwirken und wo allenfalls Entwicklungspotenzial liegt.

²⁰ Für das Pilotprojekt ist die Direktorin UMZH im Austausch mit der Chancengleichheitskommission verantwortlich. Das Programm wird rund 10'000 bis 20'000 Franken kosten (Raummiete, Referent:innen, Werbung, Spesen etc.). Nicht eingerechnet sind die Personalkosten.

Den Pilotversuch würde die Direktorin UMZH finanzieren (Kompetenzsumme).



Handlungsfeld C – Berufungen & Ressourcen

Im Handlungsfeld C werden die Ziele und Massnahmen zu einer geschlechter- und diversitätssensiblen Ausgestaltung von Berufungsverfahren vorgestellt. Hierbei ist auch die Ressourcenverteilung sowohl was die Ausstattung von Lehrstühlen als auch Forschungsprojekten anbelangt relevant.

Wie oben beschrieben, ist die Erhöhung des Frauenanteils in den Professuren eine zentrale Aufgabe für die Medizinische Fakultät UZH. Für die Chancengleichheitskommission MeF UZH liegt die Aufgabe darin, die für die Berufungen zuständigen Fachstellen im Dekanat der MeF in ihrer Arbeit zu unterstützen.

Aktuell existieren an den Schweizer Universitäten unterschiedliche Ansätze, um die Einhaltung von Chancengleichheitsaspekten in Berufungsverfahren zu gewährleisten. Ein oft gewählter Ansatz ist, ein spezifisches Kommissionsmitglied damit zu beauftragen, als Advokat für die geschlechter- und diversitätssensiblen Ausgestaltung von Berufungsverfahren zu fungieren. Nicht selten werden hierfür Personen aus den Gleichstellungs-/Diversitätsabteilungen gewählt.

Im Unterschied zu anderen Schweizer Hochschulen ist an der Universität Zürich der Einsitz in Berufungen bisher kein fester Bestandteil des Leistungsauftrags der Abteilung Gleichstellung und Diversität UZH und wird allenfalls auf Wunsch einer Fakultät umgesetzt.

In den letzten Jahren wurden **wichtige Schritte** unternommen, um **Gleichstellungsaspekte in den Berufungen** zu etablieren, namentlich durch das Projekt "**Search Women for Exzellenz**" sowie das **Re-Design Berufungen**.

Folgende Massnahmen wurden dadurch implementiert:

Auf Ebene Struktur- und Berufungskommission

- ✓ Überblickbare Grösse und diversere Zusammensetzung
- ✓ Anpassung Reglement zur Ausstandspflicht
- ✓ Einführen eines Checklisten-/Matrix-Prozesses bei Besprechung Profil Kandidat:in

Auf Ebene Rekrutierung

- ✓ Liste geeigneter Kandidierenden = internes Dokument der Strukturkommission
- ✓ Frauenanteil nach Möglichkeit mind. 50%

Auf Ebene Bewerbungsunterlagen

- ✓ Publikationslisten dürfen keine Impaktfaktoren enthalten
- ✓ Fünf wichtigste Publikationen in einer Liste einreichen
- ✓ «Research Statement» (3-5 Seiten) mit bisherigen wiss. Erkenntnisse und zukünftige Forschungspläne
- ✓ CV und «Research Statement» werden ausschliesslich auf Englisch akzeptiert

Auf Ebene Einschätzung Kandidat:in

- ✓ Durchführung eines strukturierten Interviews zur Einschätzung der Führungs- und Sozialkompetenzen

Bisher noch nicht Teil dieser inhaltlichen, wie strukturellen Anpassungen der Berufungsverfahren an der MeF sind **Massnahmen, um die Gender- und Diversitätskompetenz der einzelnen Berufungskommissionsmitglieder** zu erhöhen.

Hier setzen die Massnahmen der Chancengleichheitskommission an.

Ziel & Massnahmen bezüglich Berufungen

In Ergänzung zu den oben genannten Massnahmen und vor dem Hintergrund des im Org MeF

formulierten Auftrags setzt sich die Chancengleichheitskommission MeF das folgende Ziel,

Ziel C.1 Unterstützung der Medizinischen Fakultät bei der Erhöhung der Anzahl Frauen in den Professuren sowie in akademischen Leitungsgremien.

Priorität: hoch

Umsetzung: Implementierung bis Winter 2023

Fix the numbers

Massnahme C.1a Erweiterung des Fragepools für das strukturierte Interview zur Einschätzung der Führungs- und Sozialkompetenzen

Die Situationen sind typisch für den Alltag von Mediziner:innen, sie beinhalten einen bestimmten Konflikt oder ein Problem, welche im Zusammenhang mit Chancengleichheit stehen.

Der Berufungskommission steht frei, welche Beispielsituationen sie aus dem gesamten Fragepool für ein Interview auswählt. Es ist nicht garantiert, dass die Beispiele immer zur Anwendung kommen, aber es erhöht die Chance, zukünftige Professor:innen auf ihre Sensibilität für Geschlechterungleichheit zu prüfen, wenn solche Beispiele überhaupt zur Verfügung stehen.

Massnahme C.1b Auswahl von Videomaterial in dem für das Thema, 'Implicit Bias und Chancengleichheit' sensibilisiert wird.

Die Sensibilisierung von Berufungskommission bezüglich des Implicit Bias kann auf verschiedene Wege erfolgen. Bereits existieren viele Materialien (Videos, Texte, Ratgeber), wie dem Implicit Bias in Berufungsverfahren entgegengewirkt werden kann.

Das für Berufungen zuständige Team bekommt eine von der Kommission getroffene Vorauswahl solcher Videos zur Verfügung gestellt. Es entscheidet selbstständig, welches Video den Mitgliedern von

Berufungskommission zum Anschauen empfohlen wird. Das Video wird durch ein Handout ergänzt.

Massnahme C1c Sichtbarmachung von Role Models

Bereits seit 2004 macht die Medizinische Fakultät ihre Professorinnen auf der **Webseite "Frauen in der Wissenschaft"**²¹ sichtbar. Neu berufene Professorinnen werden mit einem professionellem Porträtfoto, einem Kurzfragebogen zu ihrem Werdegang und neu einem Kurzfilm von drei bis vier Minuten vorgestellt.

Chancengerechtigkeit braucht Vorbilder, um Nachwuchswissenschaftler:innen für die medizinische Forschung und Wissenschaft zu begeistern. Sie liefern Inspiration und können den eigenen Karriereweg bestärken.

Evaluation

Für die Evaluation werden einmal im Jahr (i.d.R. an die Sitzung im September) die an der MeF UZH für Berufungen zuständigen Personen eingeladen, um über die Entwicklung der Berufungszahlen zu berichten und sich mit der Chancengleichheitskommission MeF über den Erfolg der getroffenen Massnahmen auszutauschen und allfällige neue gemeinsame Ziele zu erarbeiten.

Darüber hinaus unterstützt die Chancengleichheitskommission MeF den Fakultätsvorstand beim Austausch mit den Grundlageninstituten der MeF.

Die Berufungsstatistik der MeF weist aus, dass unter den 10 Assistenzprofessuren, die zwischen **2013 und 2023** an den Grundlageninstituten der MeF berufen wurden, lediglich **zwei Frauen (20%)** waren. Im selben Zeitraum wurde keine einzige Frau auf einen Lehrstuhl an einem Grundlagen-Institut der MeF berufen. Heute sind – über alle Kategorien hinweg – lediglich **11 (24%) von insgesamt 46 Professuren** an den **Grundlageninstituten** mit **Frauen** besetzt. Hier braucht es eine gemeinsame Strategie, wie der Frauenanteil bei den Neuberufungen dauerhaft auf 40% gehoben werden kann.

²¹ <https://www.med.uzh.ch/de/UeberdieFakultaet/fraueninderwissenschaft.html>



Handlungsfeld D – Kulturwandel

Das Anliegen eines Kulturwandels hin zu einer geschlechtergerechten Wissenschaftskultur in der Medizinischen Fakultät liegt allen drei vorangegangenen Handlungsfeldern zugrunde. Die Darstellung als eigenes Handlungsfeld dient dazu, dass Anliegen als ein eigenes, langfristiges, übergeordnetes Ziel der Medizinischen Fakultät der UZH auszuführen.

Kulturwandel meint die **Veränderung des Wissenschaftssystems** im Hinblick auf **Geschlechtergerechtigkeit** und die **gleichberechtigte Mitwirkung** aller Menschen. Nach wie vor bestehen im Wissenschaftssystem insgesamt hochgradig vergeschlechtlichter organisationaler Normen²², Qualifikationszuschreibungen und unbewusster Mechanismen, die Ärztinnen eine wissenschaftliche Karriere erschweren.

Es besteht Einigkeit darüber, dass sich die Wissenschaft als System fragen muss, wie die Fachkultur insgesamt verändert werden muss, damit Geschlechterasymmetrien nicht weiter reproduziert werden; damit Kulturen des wissenschaftlichen Miteinanders und der Mitgestaltung der Hochschule geschaffen werden. Dies kann nur längerfristig gelingen.

²² Zu Hochschulen als "gendered organizations" siehe u. a. Acker 1990.

²³ Im US-amerikanischen Hochschulraum hat sich das Leitmotiv 'Making Excellence Inclusive' hierfür etabliert. Vgl. Linde 2021: 236.

Perspektivisch kann auf der Grundlage wertschätzender Anerkennung von Differenz²³ ein neues Verständnis erfolgreicher Wissenschaft und eine Vervielfältigung der Vorstellungen von exzellenten Forschenden etabliert werden.

Ein wesentlicher Bestandteil des Kulturwandels ist eine Gleichstellungsarbeit, die über ein binäres, heteronormatives Verständnis von Geschlecht hinaus geht. Zu einer reflektierten Geschlechterpolitik an Hochschulen gehört die kritische Reflexion der zweigeschlechtlichen Norm und die Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt.

Hierfür ist die Erhöhung der Sichtbarkeit von Lesben, Schwulen, bi- und transgeschlechtlichen Menschen, queeren Menschen, intersexuellen wie asexuelle Menschen in der Ärzt:innenschaft ist für eine LGBTQI*-inklusive Medizin zentral.

Ebenso gehört die Entwicklung moderner Arbeitsbedingungen in medizinischen Berufen zu einem kulturellen Wandel. Dies ist enorm wichtig, um dem Ausscheiden von Frauen aus der Medizin entgegenzuwirken. Belegt ist ein Zusammenhang zwischen täglich erlebten Mikroaggressionen, sexualisierter Diskriminierung und Burnout und Arbeitsunfähigkeit bei Ärztinnen²⁴.

Die Vision eines grundlegenden Kultur- und Bewusstseinswandel zu einer geschlechtergerechten und differenzsensiblen Hochschulkultur soll durch folgende Ziele vorangetrieben werden.

Ziele und Massnahmen zum Kulturwandel

Ziel D.1 Der Fakultätsvorstand der Medizinischen Fakultät UZH wird in seinem Engagement der Förderung neuer und innovativer Führungsstrukturen unterstützt.

Priorität: hoch

²⁴ Siehe u.a. Dzau & Johnson (2018). Ending Sexual Harassment in Academic Medicine. The New England Journal of Medicine, S. 1589-1591.

Sudol et.al. (2021). Prevalence and Nature of Sexist and Racial/Ethnic Microaggressions Against Surgeons and Anesthesiologists. JAMA Surgery 158(5): e210265.

Umsetzung: Implementierung bis Winter 2023

Fix the Institution

Massnahme D.1a Sammeln von Zahlen und Fakten zu Sexismus, Diskriminierung, Mobbing und Ressourcenverteilung an der MeF UZH

Um Handlungsempfehlungen für den Fakultätsvorstand erarbeiten zu können, benötigt die Chancengleichheitskommission genaue Informationen sowie **Zahlen und Fakten zur Sachlage an der MeF.**

Für das Erarbeiten entsprechender Übersichten wird das Zahlenmaterial von Routineerhebungen der MeF respektive UZH (Lehrevaluation / Mitarbeiterbefragung) herangezogen. Je nach Datenlage wird geprüft, ob sich in die Routineerhebungen zusätzliche Fragen implementieren lassen. Allenfalls werden existierende Daten durch weitere Erhebungen von der Chancengleichheitskommission ergänzt.

Massnahme D.1b Unterstützung von innovativem und nachhaltigem Engagement für Chancengleichheit an der MeF durch die Verleihung des Klara Landau-Preis²⁵.

Innovative Ideen und nachhaltiges Engagement im Bereich Chancengleichheit findet nicht nur innerhalb der fakultären Strukturen statt.

Aus diesem Grund werden **alle zwei Jahre** Aktionen, Forschung, Workshops und Lernmodule, Sensibilisierungsarbeit und weitere Projekte von Angehörigen der MeF UZH für ein solches Engagement ausgezeichnet. Insbesondere werden Massnahmen, die in einem oder mehreren wirken, gewürdigt.

Der Preis ist mit **CHF 5000.-** dotiert und wird von der Medizinischen Fakultät finanziert.

Massnahme D.1c Beitragen zu neuen und innovativen Führungsstrukturen und Arbeitsmodellen.

Wie im **Entwicklungsplans 2024-2027 der Medizinischen Fakultät** festgehalten, sollen neue und innovative Führungsstrukturen implementiert werden.

Dazu gehört unter anderem die Normalisierung und Möglichmachung von Teilzeitarbeit in der Medizin - Leitungsfunktionen eingeschlossen - oder auch die Schaffung von Joint Professorship-Stellen.

Die Implementierung von innovative Führungsstrukturen und damit Karrieremodellen ist wesentlicher Bestandteil des angestrebten Kulturwandels.

Evaluation

Die Evaluation, nicht nur das Handlungsfelds B, sondern der gesamten Arbeit der Kommission erfolgt in Form eines **regelmässigen Reportings** zuhanden des Fakultätsvorstandes.

Darin legt die Kommission dar, was sie im vergangenen Jahr erreicht hat, was die Evaluationen der einzelnen Massnahmen ergeben haben und die Kommission Handlungsbedarf sieht, den sie an den Vorstand weitergeben möchten.

²⁵ Benannt ist der Preis nach Klara Landau, emeritierte Professorin am Lehrstuhl Ophthalmologie und ehemalige Gleichstellungsbeauftragte des USZ sowie ehemalige Vizepräsidentin der Gleichstellungskommission der UZH. Mit dieser Namensgebung will die

Chancengleichheitskommission der MeF Klara Landaus langjähriges Engagement für die Gleichstellung in der Medizin würdigen und weiteres Engagement fördern.



Ausblick

Handlungsfeld E – Ressourcen

Als zukünftiges Handlungsfeld sollte der Bereich Ressourcen in den Blick genommen werden. Dieses sollte Massnahmen für eine diskriminierungsfreie Verteilung von Struktur- und Forschungsmitteln enthalten. Im Fokus stünde die Auseinandersetzung mit der Bedeutung von Geschlecht und Vielfalt in allen medizinischen Fachrichtungen.²⁶

Jede Forscherin, jeder Forscher sollte sich fragen, inwiefern Geschlechter- und Vielfaltaspekte in der eigenen Forschung eine Rolle spielen?

Ein Mittel, um dies zu erreichen ist das sogenannte 'Gender Budgeting' ist ein wirksames Mittel für die gerechte Verteilung finanzieller Mittel an Universitäten. Es ist sowohl ein Analyse- als auch ein Steuerungsinstrument. Gender Budgeting fokussiert auf die Analyse geschlechtsbezogener Effekte von Budgetpolitik und die gleichstellungsorientierte Verteilung von Ressourcen.

Ziel von Gender Budgeting ist die Gleichstellung von Frauen* und Männern* bei der Ressourcenverteilung sowohl was die Ausstattung von Lehrstühlen als auch Forschungsprojekten anbelangt.

Ein Ziel könnte die **Sensibilisierung für den Einbezug der Geschlechterperspektive in Budgetierungsprozesse und die damit verbundenen Verteileffekte sein.**

So wäre neben einer Analyse des Gender Pay Gap an der Medizinischen Fakultät auch die Frage interessant, ob die Ausstattung der Lehrstühle abhängig vom Geschlecht variiert (**Ausstattungsgap**)?

²⁶ Beispielsweise hat die Goethe-Universität Frankfurt (D) ein **Zehn-Punkte-Papier für mehr Vielfalt bei Forschungsinhalten** https://www.puk.uni-frankfurt.de/139041106/Zehn_Punkte_f%C3%BCr_mehr_Vielfalt_bei_Forschungsinhalten?erarbeitet, die Bedeutung von Geschlecht und Vielfalt

in verschiedenen Disziplinen zu stärken und so zu valideren Forschungsergebnissen zu kommen.

4 Anhang

Literaturverzeichnis

- Acker, Joan (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. In: Gender & Society, 4(2): 139–158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Dzau, Victor J. & Johnson, Paula A. (2018). Ending Sexual Harassment in Academic Medicine. The New England Journal of Medicine, S. 1589-1591.
- Linde, Frank (2021). Diversity Management an Hochschulen in NRW - eine Bestandsaufnahme. ZDfm - Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management. 6 (2), 221-238.
- Pantelmann, Heike & Blackmore, Sabine (Hg.) (2023). Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext. Herausforderungen, Umgang und Prävention. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Schiebinger Londa (2011). Interdisciplinary Science Reviews; 36: 154-167.
- Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF (2012). Mentoring in der Medizin. Formen, Konzepte und Erfahrungen.
- Sudol, Neha; Guaderrama, Noelani; Honsberger, Pamela; Weiss, Jennifer, Oiaowu, Li and Whitcomb, Emily (2021). Prevalence and Nature of Sexist and Racial/Ethnic Microaggressions Against Surgeons and Anesthesiologists. JAMA Surgery 158(5): e210265.

Webseiten

- https://www.gleichstellung.uzh.ch/de/ueber_uns/grundlagen/vkqp.html
- <https://www.gleichstellung.uzh.ch/de/gleichstellungsmonitoring.html>
- <https://www.med.uzh.ch/de/UeberdieFakultaet/fraueninderwissenschaft.html>
- https://www.izfg.unibe.ch/forschung/gleichstellungspolitik/filling_the_gap_evaluation_und_etablierung_langzeitstudie/index_ger.html
- <https://www.profilesmed.ch>
- https://www.puk.uni-frankfurt.de/139041106/Zehn_Punkte_f%C3%BCr_mehr_Vielfalt_bei_Forschungsinhalten?
- <https://www.swissuniversities.ch/themen/chancengleichheit-diversity/p-7-diversitaet-inklusion-und-chancengerechtigkeit>