



ZURICH, 10-07-2016

Career Support Programs – *THE* Way to Fix the Leaky Pipeline?

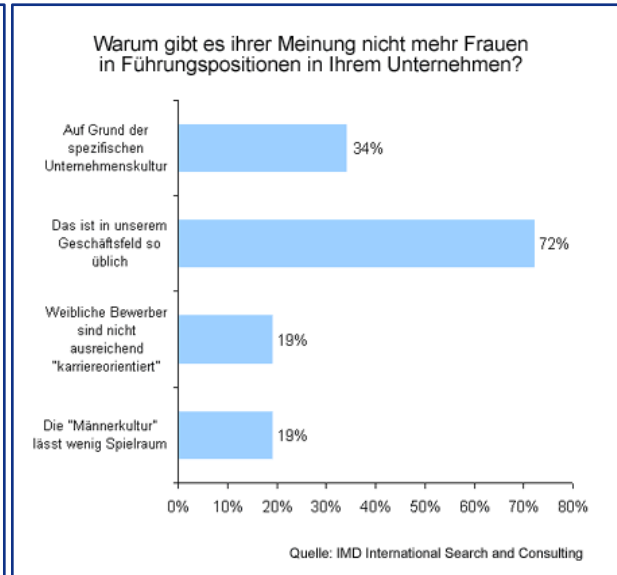
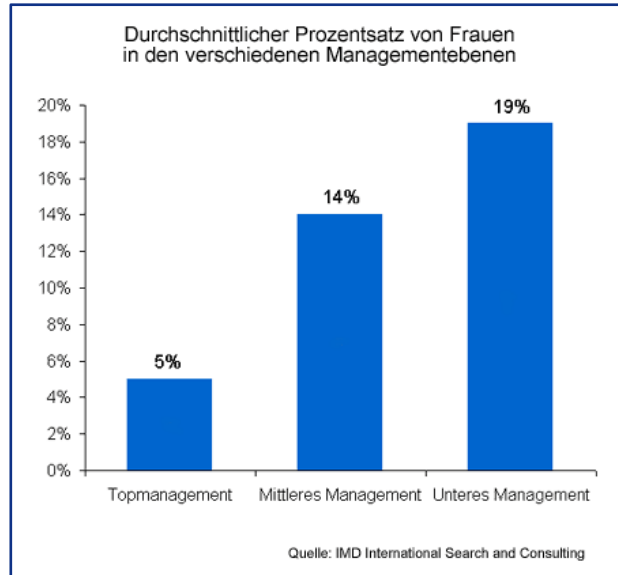
Ulrike I. Attenberger, MD

Vice Chair of Clinical Affairs

Head of Oncologic and Preventive Imaging
Institute of Radiology and Nuclear Medicine
University Medical Center Mannheim,
Heidelberg University, Germany

URL: <http://www.manager-magazin.de/unternehmen/karriere/a-237335.html>

*% women
at different
management positions*



Why are there just a few women?

Support?!



How did they get where they are today?



Project "Mentoring for Women in Europe"

Irene Hofman-Lun, Simone Schönfeld, Nadja Tschirner

Irene Hofmann-Lun
Simone Schönfeld
Nadja Tschirner

Mentoring für Frauen. Eine Evaluation verschiedener Mentoring-Programme

Kurzfassung des Ergebnisberichtes

„Mentoring“ – Anywhere.....

New HeForShe report puts spotlight on gender equality in global universities



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS
17 GOALS TO TRANSFORM OUR WORLD

DEUTSCHER HOCHSCHUL VERBAND

Köpfe die Wissen schaffen

HOME / WISS. NACHWUCHS / MENTORING

Mentoring



Eine Auswahl

an Mentoring-Programmen haben wir hier für Sie zusammengestellt. Die Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Übersicht

- Mentoring Programme der Universitäten
- Kooperationsprogramme zwischen Hochschulen
- Außeruniversitäre Mentoring-Programme

SITEMAP | KONTAKT | IMPRESSUM | ENGLISH

Mentoring Programme der Universitäten

Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs
Mentoring und Training

RWTH Aachen

- TANDEM - Mentoring-Programme zur Förderung von

Universität Augsburg

- Projekt UniMento

Universität Bayreuth

- Mentoring-Programm

Freie Universität Berlin / Humboldt-Universität Berlin

- Mentoring- Programm ProFil

Humboldt- Universität Berlin

- Mentoring Programm für Promovierende der Humboldt

Universität der Künste Berlin

- Mentoring in Kunst und Kultur. Berufsziel Professorin

Charité Berlin

- Das Mentoringprogramm

Universität Bielefeld

- bi:connected - Mentoring zur Karriereplanung

Universität Bonn

- Mentoring & Trainingsprogramm für Nachwuchswiss

Universität Bochum

- Mentoringprogramme an der RUB

Universität Bremen

- -plan m- - Mentoring für Natur- und Technikwissensch

Hochschule für Künste Bremen

- Mentoring Programm

Technische Universität Clausthal

- Chancengleichheit für Frauen

Universität Oldenburg

- Women@Tec - Mentoring-Programm für Studentinnen und

- Nachwuchswissenschaftlerinnen

Universität Osnabrück

- Mentoring-Programm an der J

Universität Paderborn

- Mentoring für Doktorandinnen

Universität Passau

- mentUP - Mentoring-Programm

Universität Potsdam

- Mentoring für Frauen - Geme

Universität Regensburg

- Mentoring-Programm für Wiss

Universität Rostock

- KarriereWege Mentoring Wiss

Universität Siegen

- das international mentoring pr

- FraMeS - frauenspezifisches M

Universität Stuttgart

- Mentoring für Frauen in Wiss

Universität Trier

- "Karriereförderung für Wiss

Universität Tübingen

- Förderprogramm -Peer Ment

Universität Wuppertal

- Mentoring - Weichenstellung f

Universität Würzburg

- Mentoring

Universität Vechta

- Mentoring Programm für Stud

Universität Darmstadt

- Mentoring- Programme

TU Dortmund

- mentoring³ ist ein Modul des Programms ScienceCareerNetRUB

Technische Universität Dresden

- Mentoring-Programm ELISA

Universität Düsseldorf

- Selma- Mayer- Mentoringprogramm

Universität Duisburg-Essen

- Mentoring³ - - Kooperationsprojekt mit der Technischen Univer

Universität Bochum

- MentoDue- und -MentoDue-Interkulturell- für Studentinnen un

- MediMent- - Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen in der

Universität Erlangen-Nürnberg

- Mentoring-Programm -ARIADNE- für Nachwuchswissenschaftler

Universität Viadrina Frankfurt (Oder)

- Mentoring für Frauen - GemeinsamZukunft gestalten

Universität Göttingen

- Mentoring-Projekt für Akademikerinnen in der Medizin

Universität Greifswald

- KarriereWegeMentoring, Mentoringinitiative der Universitäten G



UNIVERSITÄTSMEDIZIN
MANNHEIM

Quantitative Measures of Mentoring Success....

Eine Untersuchung zum Erfolg von Mentoring bei Hochschulstudentinnen

Franziska E. Paschera
pschera@psychologie.tu-dresden.de

Carolin Lelpart
carolin-lelpart@msn.com

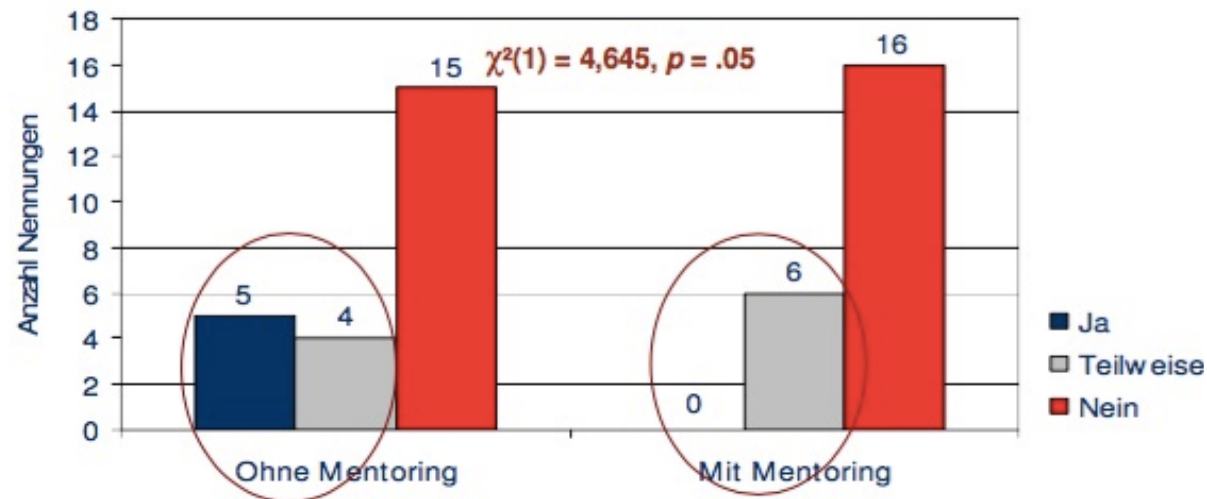
Petra Kemter-Hofmann
kemter@psychologie.tu-dresden.de

Technische Universität Dresden
Professur für Arbeits- und
Organisationspsychologie

Hintergrund und Forschungsbedarf

Mentoring-Aktivitäten als Maßnahme zur Optimierung des Übergangs vom Studium in den Beruf, gibt es an deutschen Hochschulen inzwischen zahlreich. Sie zielen darauf ab 1) dem demografisch bedingten Fachkräftemangel zu begegnen, indem Hochschulabsolventen an Region und Unternehmen gebunden werden sowie 2) die für weibliche Studierende bestehenden Nachteile beim Berufsein- und -aufstieg abzubauen. Der großen praktischen Bedeutung steht ein Mangel an empirischen Untersuchungen gegenüber, die über die Messung des subjektiven Erfolgs der Mentoring-Beziehung hinausgehen. Die Erfolgsprüfung von Mentoring-Aktivitäten unter Einbezug von Kontrollgruppen und anhand objektiver Erfolgskriterien, wie der Schnelligkeit des Berufseinstiegs, der regionalen Bindung sowie der Qualität der Arbeitstätigkeit, geschieht eher selten.

Schwierigkeiten bei der Arbeitsplatzsuche



Still not successful.....

12/2015

4/2016

5/2016

Datum: 06.04.2016
Neue Zürcher Zeitung
 Neue Zürcher Zeitung
 8021 Zürich
 044/258 11 11
 www.nzz.ch
 Medienart: Print
 Medientyp: Tages- und Wochenpresse
 Auflage: 110854
 Erscheinungsweise: 6x wöchentlich
 Themen-Nr.: 377.01
 Abo.-Nr.: 1070143
 Seite: 19
 Fläche: 36721 mm²

An den Gehältern liegt es nicht

Zwischen den Löhnen der Professorinnen und jenen der Professoren der Universität Zürich gibt es keine signifikanten Unterschiede

Noch immer liegt der Frauenanteil in der Professorenschaft der Universität Zürich unter den gesteckten Zielen. Gleichauf sind die Frauen bei den Löhnen, wbt. Lohnuntersuchungen an Hochschulen sind selten. Die staatlichen Lohnklassen, so ist zu erwarten, sollten Diskriminierungen ausschliessen. Das Beispiel der PH Luzern liess letztes Jahr aber aufhorchen. Nach der freiwilligen Teilnahme am «Lohnvergleichsdialog» mussten in 18 Fällen Lohnanpassungen gemacht werden. Diskriminierende Gehaltsunterschiede zwischen Mann und Frau sind am ehesten bei Professoren zu erwarten. Verfügen Männer und Frauen in Berufsverhandlungen über ähnlich starke Netzwerke? Haben sie die gleiche Durchsetzungskraft? Wirkt es sich aus, dass Professorinnen mit in der Regel männlich besetzten Hochschulleitungen verhandeln müssen?

Für die Universität Zürich (UZH) liegen jetzt die Ergebnisse einer Lohnanalyse auf der Grundlage aller Löhne von Professorinnen und Professoren zwischen 2005 und 2015 vor. Insgesamt hat die UZH in dieser Zeit 706 Berufungen abgewickelt. «Das Ergebnis», sagt Katja Rost, federführende Soziologieprofessorin, «hat uns positiv über-

rascht.» Bei den Einstiegsgehältern konnten keine nennenswerten Differenzen festgestellt werden. Bei den ordentlichen Professuren sind die Unterschiede etwas stärker ausgeprägt als bei den ausserordentlichen und den Assistenzprofessuren. Das lässt sich aber darauf zurückführen, dass unter den in die höchste Lohnklasse eingereichten, also bereits reputierten Neuberufenen kaum Frauen zu finden sind. Ähnliches gilt für die Einrichtungskredite und die Ausstattung. Anhand von 575 Beispielen wurde ein Unterschied von 0,002 Prozent zugunsten der Frauen errechnet. Fachliche Vorgaben, zum Beispiel die Anschaffung von Grossgeräten, wirken sich ungleich stärker aus.

Untersucht wurden auch die Lohn-erhöhungen und die Beförderungen, die auch Folge externer Rufe sein können. Anhand von 886 Beispielen wurde insgesamt eine als zufällig zu wertende Differenz von 2 Prozent zuungunsten der Professorinnen errechnet. Die Untersuchung zeigt aber, dass die Prozesse, die zu Lohnerhöhungen und zu Beförderungen führen, weniger systematisiert sind als die anfänglichen Einstufungen. Die festgestellten Unterschiede sind allerdings nicht genderspezifisch. Nur Beförderungen im Status von ausserordentlichen oder ordentlichen Pro-

fessoren erfolgen bei Frauen deutlich langsamer als bei Professoren, allerdings nur in Fakultäten mit geringem Anteil von Professorinnen. Das ist einerseits darauf zurückzuführen, dass sich Frauen in der Regel weniger um externe Rufe bemühen – insbesondere wenn eine Familie da ist. Andererseits gehen Statusbeförderungen oft auf die Initiative von Kollegen und Kolleginnen und weniger auf Eigeninitiativen zurück – was genderspezifische Folgen haben kann.

Katja Rost, die die Analyse mit Betriebswirtschaftsprofessor David Scidl, Jörg Kehl, Abteilungsleiter Professorinnen und der UZH-Gleichstellungskommission durchführte, ortet nur zwei Schwachstellen. Die eine betrifft die geschilderten Beförderungsprozesse. Im Interesse von Gleichbehandlung und Transparenz empfiehlt sie deren stärkere Standardisierung. Die andere betrifft die zahlenmässig schwache Vertretung von Frauen unter den arrivierten Professorinnen. Offensichtlich sind hochqualifizierte Frauen in einem fortgeschrittenen Stadium der akademischen Laufbahn weniger bereit als Männer, die Hochschule zu wechseln und nach Zürich zu kommen. Da scheinen sich traditionelle Familienrollen auszuwirken, auf welche die UZH kaum Einfluss hat.

Dass Sachsen-Anhalts Ärztekammerpräsidentin Dr. Simone Heinemann-Meerz und der Dekan der Medizinischen Fakultät der Universität Halle, Prof. Michael Gekle Dorothea Erxlebens 300.

THEMEN DER ZEIT

Weniger erfolgreich, selbst schuld?

Der 300. Geburtstag Deutschlands erster promovierter Ärztin, Dr. Dorothea Christina Erxleben, war Anlass für eine Erleben-Lecture an der Universität Halle und eine Podiumsdiskussion über die aktuelle Lage von Frauen in Forschung und Wissenschaft.



München (dpa) Seit 1998 gibt es Frauenbeauftragte an Bayerns Universitäten, die auf die Gleichstellung achten sollen. Doch nur eine Minderheit der Frauenbesetzung wird mit Professorenstellen besetzt, obwohl in der Medizin und vielen anderen Fächern Studentinnen inzwischen in der Überzahl sind.

München (dpa) re bleibt zu», kritisiert Margit Weber, Kirchenrechtlerin an der Münchner Ludwig-Maximilians-Universität und Sprecherin der Frauenbeauftragten an Bayerns Universitäten. Der Frauenanteil in der bayerischen Professorenschaft lag 1998 bei 6,3 Prozent, 2013 bei 17,2 Prozent.

Es gibt mehrere Erklärungen für das Phänomen. Die Berufungskommissionen spielen aber nach Einschätzung Osgyans und Webers eine ganz entscheidende Rolle. In der Arbeitspsychologie ist es ein bekanntes Phänomen, dass Vorgesetzte am liebsten Untergebene fördern, die ihnen selbst ähneln. Dementsprechend neigen viele Chefs dazu, Männern den Vorzug zu geben. Das Wissenschaftsministerium hält nichts von Quoten, betont aber die Förderung von Frauen an Bayerns Hochschulen und das gleichberechtigte Miteinander von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung seien «wichtig» le der Bayerischen Staatsregierung. Dazu gebe es eine Reihe entsprechender Strategien. So habe der Freistaat d Programm zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre den Weg gebracht, für den gut 3,5 Millionen Euro teigeteilt werden. «Die Hochschulen sind Gleichberechtigung, prinzip verankert», Sprecher des Ministeriums. Dass der Frauenanteil in der Professorenschaft ist, räumte aber ein. «weiter und muss arbeiten», sagte. «Das Ziel wird Augen verloren.»

Knapp drei Jahrzehnte nach Einführung der Frauenförderung in der bayerischen Wissenschaft sind Professorinnen an Bayerns Hochschulen nach wie vor rar gesät. Die Grünen im Landtag fordern deshalb die Einführung einer Frauenquote von 40 Prozent für die bisher männlich dominierten Berufungskommissionen. Quoten soll es nach dem Willen der Grünen auch für die Hochschulen geben, außerdem Leitfäden für die geschlechterneutrale Stellenvergabe an den Hochschulen. «Obwohl das Thema seit Jahrzehnten auf der Agenda steht, hat sich bisher nichts getan», kritisiert die Hochschulpolitikerin und Grünen-Landtagsabgeordnete Verena Osgyan. «Wir haben hier eine sehr harte gläserne Decke.»

Knapp die Hälfte aller Studierenden sind Frauen, und Frauen erwerben nach den Zahlen des Wissenschaftsministeriums auch 45 Prozent aller Dokortitel. Nach der Promotion aber gibt es einen klar erkennbaren Knick: Bei den Habilitationen – der Qualifikation für eine Professorenstelle – lag der Frauenanteil im Jahr 2013 mit 27,8 Prozent weit unter einem Drittel. Neuere Zahlen gibt es bislang noch nicht. «Wir haben seit den 1980er Jahren erfolgreiche Promotionen von Frauen, aber die Sche-

Dorothea Erxleben ist laut Vortrag des Medizin-Historikers Prof. Florian Steger (Halle) «Vorbild nicht nur für Frauen, sondern für Menschen». Aber im 17. Jahrhundert war sie, was ihre berufliche Laufbahn anging, auf die Gunst Friedrichs II. von Preußen angewiesen. Heute stellt sich das für Frauen etwas anders dar: Zugang zur Bildung als damals noch nicht gegebene Voraussetzung für die Gleichstellung in Forschung und Lehre, so der Arzt und Zahnarzt Dr. Christian Heinkelmann (Halle), sei nicht mehr das wesentliche Problem: «Es liegt nicht am Wissen und an den praktischen Möglichkeiten.»

Negativ seien eher die noch nicht ausreichenden gesellschaftlich-politischen Rahmenbedingungen: «Die klassische Rollenverteilung gilt im-»

ma arrangierten, hätte sich die Quedlinburger Ärztin Erxleben damals wohl nicht träumen lassen. Auch erstaunliche drei Jahrhunderte später ist das Thema nach wie vor aktuell.

Pragmatismus und Prioritäten

Zwar zeigen Wissenschaftlerinnen wie die erste Erleben-Lektorin und international gewürdigte Erlanger Anatomin Prof. Elke Lütjen-Drecoll, die über das Thema, «Zum Sehen geboren, zum Schauen bestellt» Expertise zu ihrem Fach bot, dass Karriere in der Forschung Frauen prinzipiell offen steht. Sie besetzen in entsprechenden Positionen aber bundesweit nur jede fünfte Stelle, obwohl rund 60 Prozent aller Medizin-Studierenden Frauen sind. «Frauen in Life-Sciences – Wenig-»



MENTORING FÜR FRAUEN

Was bringt die Frauenförderung?

Die Quote ist beschlossen. Mit Frauen-Förderprogrammen bessern Arbeitgeber ihr Image auf. Aber was nützen Mentoring und Nachwuchsförderung?

von Tina Groll | 13. Januar 2015 - 06:52 Uhr



COPYRIGHT: ZEIT ONLINE

ADRESSE:

<http://www.zeit.de/karriere/beruf/2014-12/frauen-foerder-programme-wirksamkeit>

Career Support Programms – Senseless?!

*„Erst im Sommer 2014 kam eine Studie zu dem Schluss, dass **Frauenförderprogramme**, die vor allem auf das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf abzielen, eher als **Karrierekiller** für die geförderten Frauen wirken.“*

"Die Frauen stecken in Development- und Coachingprogrammen, während Männer die Jobs bekommen“

Does Today's Promotion of Women Harm the Quality of Research?

Schadet die Frauenförderung^{3 Tafeln} in ihrer gegenwärtigen Form der Wissenschaft?

Pro In Orwells *Animal Farm* befreien sich die Tiere von einem tyrannischen Bauern und geben sich sieben Gebote. Die werden unter aller Augen an eine Wand geschrieben. Das siebte lautet: *All animals are equal*. Alle Tiere sind gleich. Dann übernehmen die Schweine das Kommando, und eines Tages lesen die Tiere verwundert eine Ergänzung jenes Gebots: *But some animals are more equal than others*. Einige Tiere sind gleicher als andere. Niemand weiß, wie das an die Wand gekommen ist. Aber alle akzeptieren es – und die Schweine errichten eine neue Zwangsherrschaft, die der des Bauern gleicht.

Das ist nicht nur, wie von Orwell gevollt, eine Parabel auf die Geschichte der russischen Revolution, sondern auch auf die der Gleichberechtigung der Frauen in der Wissenschaft. An einigen

Promotion können sie sich dann die Kosten erstatten lassen für Reisen zu Tagungen, Forschungsreisen, Bücher, Mitgliedschaften in wissenschaftlichen Vereinigungen und für Veröffentlichungen einschließlich jener der Dissertation. Zuschüsse gibt es ferner für Gastvorträge von Frauen oder auf Einladung von Frauen. Und sogar Stellen für studentische Hilfskräfte und wissenschaftliche Mitarbeiter können weiblichen Nachwuchswissenschaftlern finanziert werden. **Nach der Promotion kommt ein Mentoring-Programm hinzu.** Und um die weiblichen Postdocs für eine Habilitation bei der Stange zu halten, hat meine Fakultät **Habitationsstipendien nur für Frauen ausgeschrieben.** Solche Programme gibt es nicht nur bei uns.

Viel Geld steht dann bundesweit zur Verfügung, wenn es darum geht, Frauen einen Ruf zu erteilen. **Aus dem Profes-**

bessere Chancen haben als Männer. Und nicht nur in Berufungsverfahren, sondern überall, wo in der Wissenschaft Posten, Ämter und Aufträge vergeben werden. „Wir suchen eine Frau!“ – Wer hätte diesen Satz noch nie gehört?

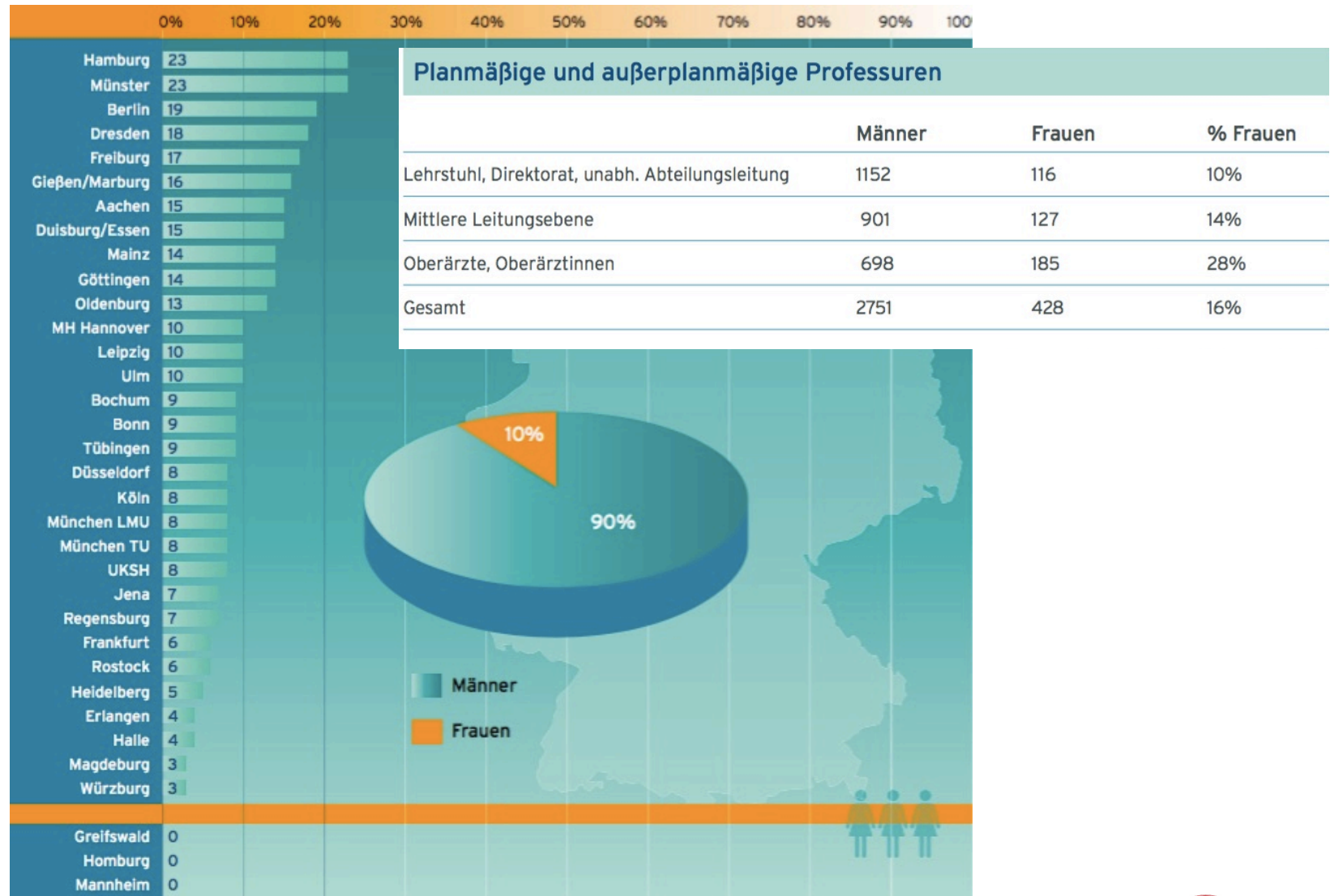
Wir basteln uns eine Begründung: die „gläserne Decke“

Eine solche Privilegierung erzeugt Begründungsbedarf, da sie offensichtlich das Prinzip auf den Müll wirft, das sie verwirklichen will: dass ein Mensch nicht aufgrund seines Geschlechts bevorzugt werden darf. Man hilft sich mit einer schlichten Rechnung. Fünfzig Prozent aller Menschen seien Frauen, aber unter den Professoren sei ihr Prozentsatz kleiner; folglich würden sie diskriminiert. Da diese Diskriminierung selbst unsichtbar bleibe, wirke sie wie eine gläserne Decke. Das sei eine B

Female Success in Academic Medicine

– Status Quo in Germany

% Females in Leading Positions at German University Hospitals



Success in Academic Medicine – U.S. and Swiss (UZH)

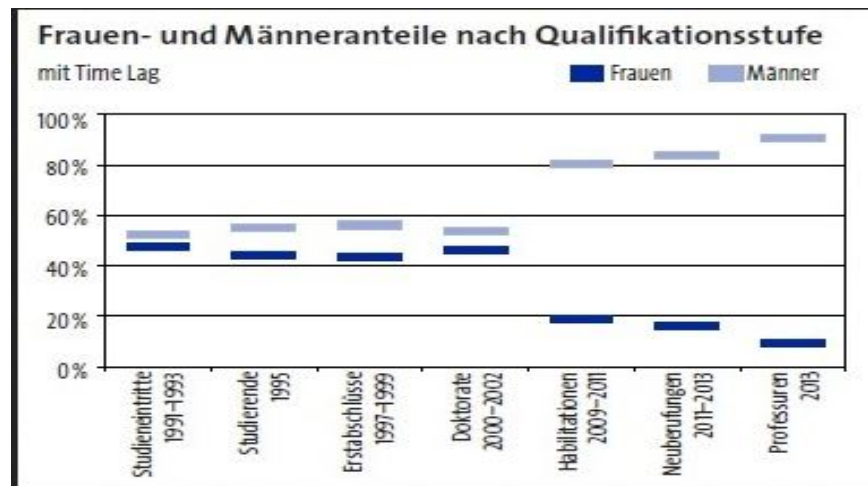
Academic Rank of Faculty in U.S. Doctoral Institutions by Gender: 1988, 1993 and 2004.

Rank	1988		1993		2004	
	Women (%)	Men (%)	Women (%)	Men (%)	Women (%)	Men (%)
Assistant Professor	37	63	37	63	41	59
Associate Professor	22	78	26	74	32	68
Full Professor	9	91	11	89	17	83

*Shollen SL et al,
Acad Med 2009.*

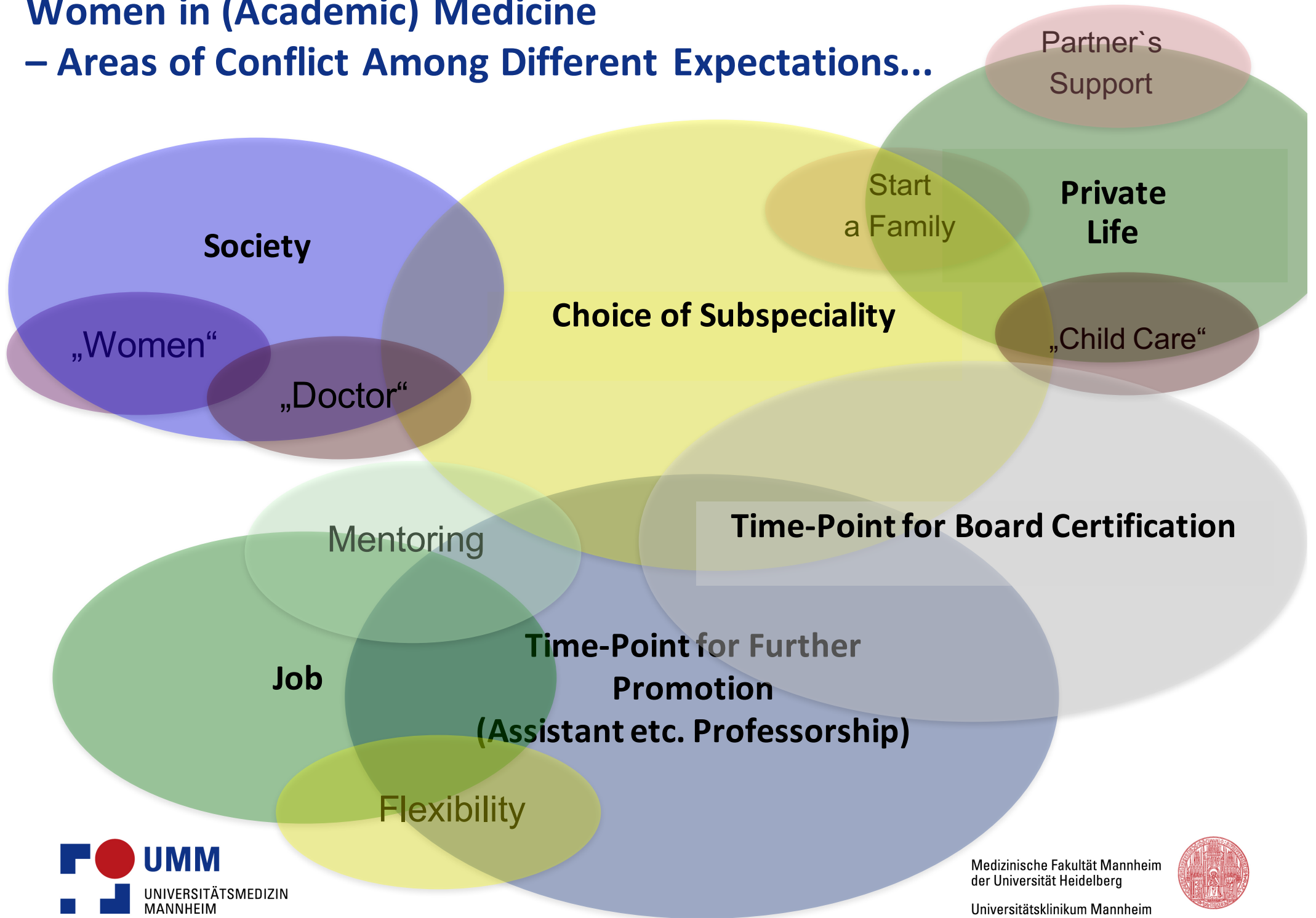
*Quelle Gleichstellungsmonitoring
UZH Datentabellen 2014.*

*Courtesy:
N. Lerch-Pieper*



Women in (Academic) Medicine

– Areas of Conflict Among Different Expectations...



The impact of gender and parenthood on physicians' careers - professional and personal situation seven years after graduation

Barbara Buddeberg-Fischer^{1*}, Martina Stamm¹, Claus Buddeberg¹, Georg Bauer², Oliver Hämig², Michaela Knecht², Richard Klaghofer¹

Means (SD) of career success and career support in female and male physicians

CAREER SUCCESS AND SUPPORT	Female physicians			Male physicians		
	Without children (n = 191) Mean (SD)	With children (n = 101) Mean (SD)	Total (n = 292) Mean (SD)	Without children (n = 177) Mean (SD)	With children (n = 110) Mean (SD)	Total (n = 287) Mean (SD)
Objective career success	1.63 (2.00)	1.12 (1.72)	1.46 (1.91)	2.74 (2.89)	2.93 (3.20)	2.81 (3.01)
Subjective career success	4.53 (1.20)	3.51 (1.54)	4.18 (1.41)	4.61 (1.14)	4.53 (1.20)	4.58 (1.16)
Satisfaction with own career	5.44 (1.13)	5.05 (1.40)	5.31 (1.24)	5.38 (1.12)	5.27 (1.46)	5.34 (1.26)
Mentoring experience	1.76 (1.07)	1.39 (0.94)	1.64 (1.04)	2.03 (1.01)	1.89 (1.05)	1.98 (1.03)
Satisfaction with career support	4.23 (1.63)	3.75 (1.44)	4.07 (1.58)	4.32 (1.58)	4.18 (1.61)	4.26 (1.59)



Influential Factor

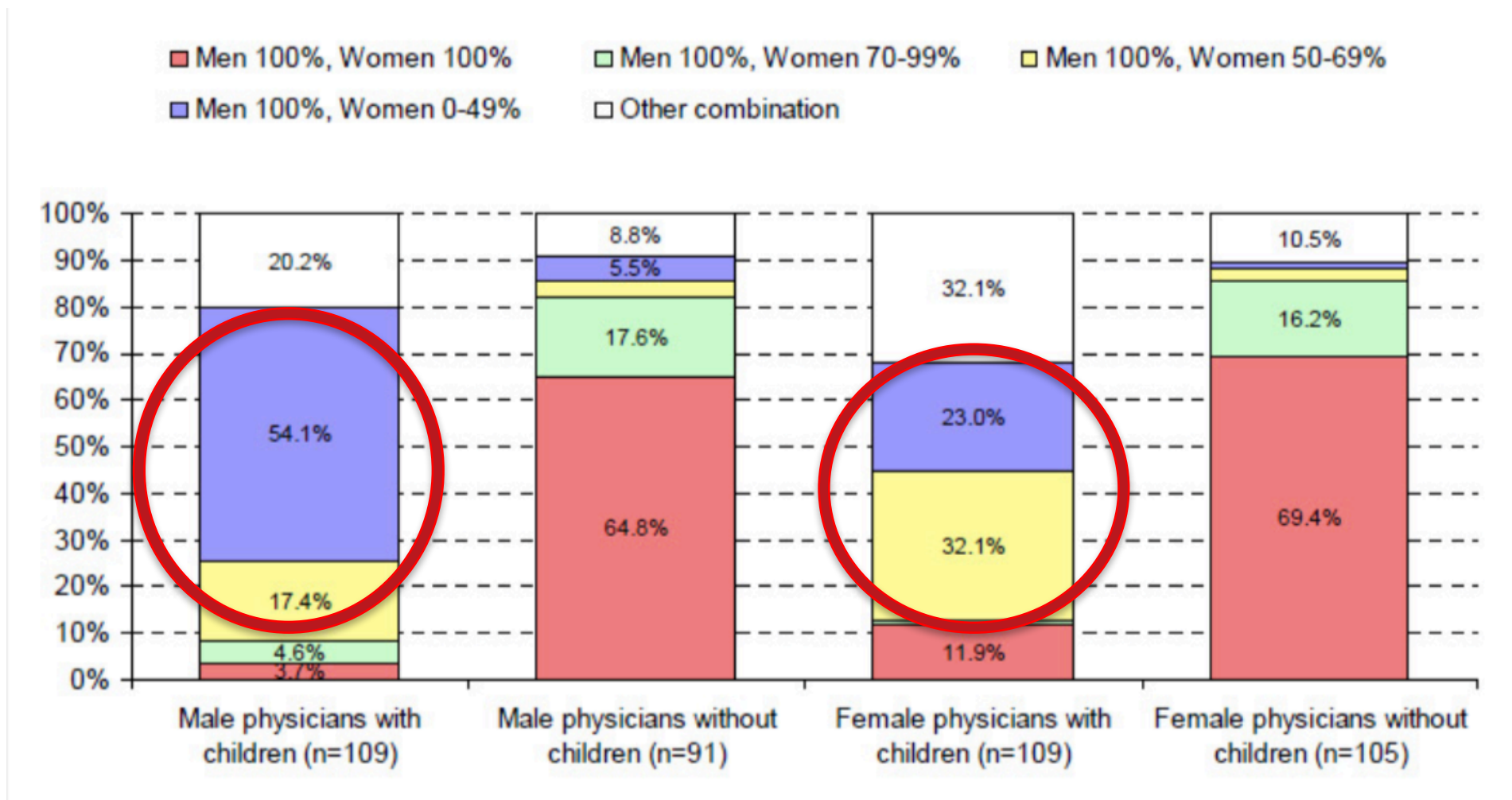
– Child(ren)

Table 1: Occupational position of male and female physicians with and without children (N = 414).

Position	Male physicians				Female physicians			
	With children (n = 109)	Without children (n = 91)	Total (n = 200)		With children (n = 109)	Without children (n = 105)	Total (n = 214)	
Resident physician in a hospital	42.2%	44.0%	43.0%	p ≤ 0.05	45.9%	43.8%	44.9%	p ≤ 0.001
Senior physician in a hospital	36.7%	47.3%	41.5%		23.9%	44.8%	43.1%	
Physician in private practice	16.5%	3.3%	10.5%		20.2%	9.5%	15.0%	
Other position	4.6%	5.5%	5.0%		10.1%	1.9%	6.1%	
Total	100.0%	100.0%	100.0%		100.0%	100.0%	100.0%	

Influential Factor....

– Child(ren) + Working Hours



Influential Factor....

– Child(ren) + Working Hours

Family Situations

- 12% of women vs 59% of men w partners in part-time or not employed
- 16% of women wo children, 9% of men wo children
- 19% of women wo partners, 5% of men wo partners

Policies and Choices

- 33%(w) vs 14% (m) were interested in part-time tenure track

Obstacles to Career Success and Satisfaction

- Meetings after 5 p.m. and during weekends
- Absence of on-site child care at work
- Absence of emergency child care at work
- Formal parental leave policy

Influential Factors....

– Lack of Mentoring, Lack of «Awareness»



The subject of tonight's discussion is:
Why are there no women on this panel?

TRENDS in Cell Biology

„There was the old boy's network, where I felt as if the men were being pushed more than the women to do their research, and more opportunities came to the men.“

Levine RB et al, Acad Med 2011.

Masur SK, Trends in Cell Biology 2015.

Influential Factors....

– Lack of „Awareness“

«Please Indicate How Men and Women Are *Treated* in Our Medical School»

Question and no. of respondents, by gender	Response categories			
	Men No. (%)	Women No. (%)	Both No. (%)	Neither No. (%)
Some faculty have difficulty taking seriously the careers of				
Women (no. = 100)	0 (0)	58 (58)	6 (6)	36 (36)
Men (no. = 205)	3 (2)	36 (18)	29 (14)	137 (67)
Sexist remarks are heard in the classroom/clinic/ward about				
Women (no. = 97)	0 (0)	25 (26)	11 (11)	61 (63)
Men (no. = 207)	2 (1)	20 (10)	28 (14)	157 (76)
There is preferential treatment in promotion for				
Women (no. = 97)	0 (0)	31 (32)	4 (4)	62 (64)
Men (no. = 203)	10 (5)	20 (10)	8 (4)	165 (81)
Preferential research/scholarship support is available for				
Women (no. = 94)	16 (17)	3 (3)	11 (12)	64 (68)
Men (no. = 204)	5 (3)	20 (10)	24 (12)	155 (76)

Influential Factor – Lack of Strategy

- Significantly fewer women (71%) than men (86%) had a clear picture of where they wanted to be in their academic career in 5 to 7 years.
- 73% of men had well-defined plans for achieving their career goals.
- 51% of women had such plans.



Stories from Early-Career Women Physicians Who have left Academic Medicine: A Qualitative Study at a Single Institution

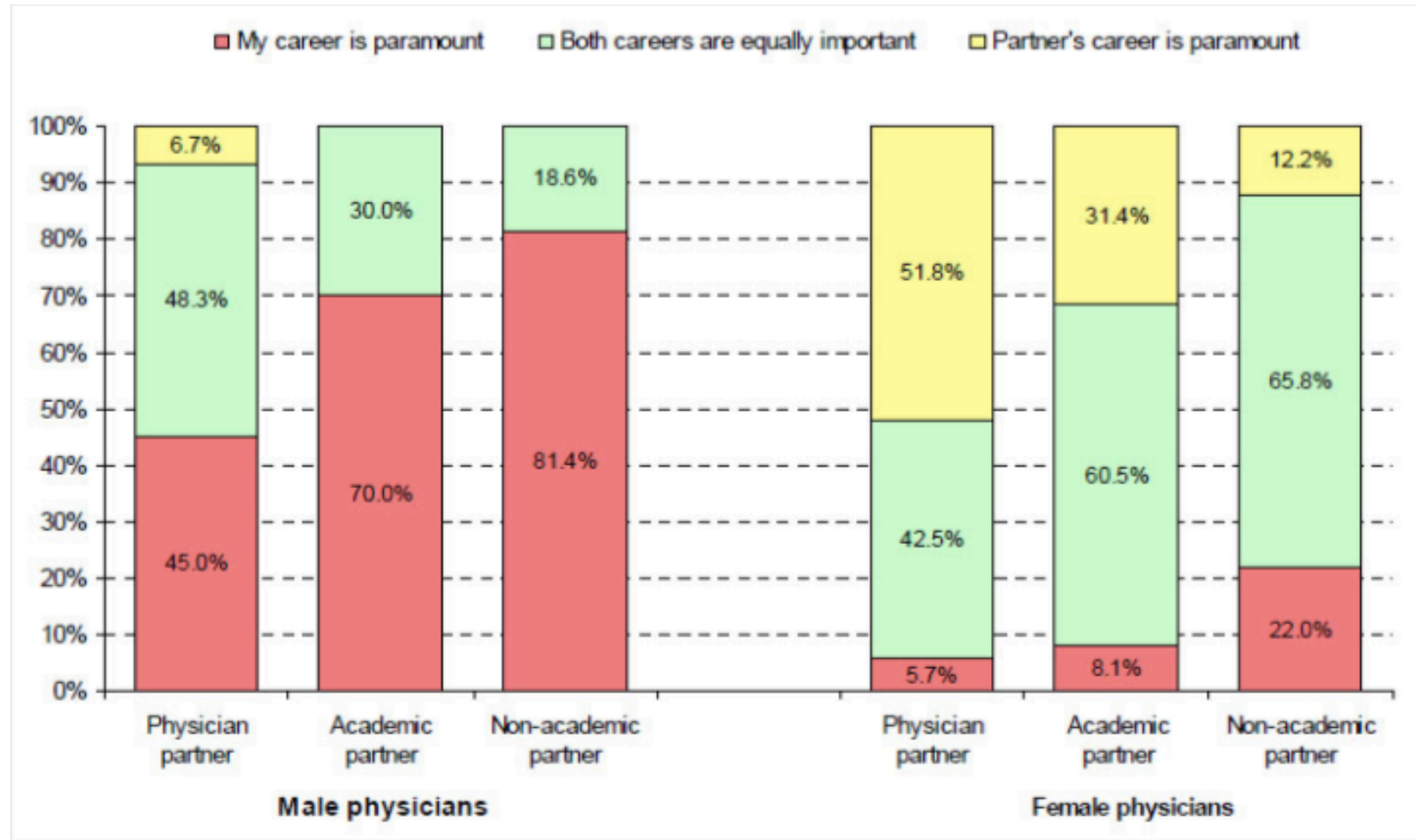
„I had an advisor assigned to me who was woman who had grown children.. She was an incredible intense person who did not relate at all to the need to get home (...), so I can't say she was particularly a role model. She didn't identify with my priorities“

„Sadly, success in academics is often defined by the length of the CV or list of publications. I think the things that make good doctors, and good teachers, are much more difficult to quantify“

„I was very stressed out, it was just too much to do. My boss was very nice und fairly supportive of having flexible hours .. But he really kept pushing me (...). I needed to publish this, I needed to do this grant; I needed to have this clinic and see these patients“

Influential Factor....

– Career Priority By Gender and Partner Type



Summary of Influential Factors on Female Careers

- Child(ren)
 - Working Hours
 - Mentoring
 - Lack of Awareness (gender bias)
- EXTERNAL
- Unclear Career Goals (lack of strategy)
 - Value of Career Unclear (nature?!)
- INTERNAL

➔ **What can be done?**

What can be done?

Partial Solution Strategy:

- Part-time tenure track
- Restructuring meeting times
- Availability of on-site and emergency child care
- Formal parental leave policies

Shollen SL et al, Acad Med. 2009.



What else?

- Early „mentoring „
 - Definition of personal and career goals (strategy, *value of career*)
 - **Role models (!)**
- ↑
- Fixed contingent of female leaders → Networking opportunities
- ↑
- Responsible person for career development at each single institution/department at University Hospitals
- ↑
- Awareness of „gender bias“ (search committees)

„NORMAL“



(Female) Support Programs at the UZH

www.med.uzh.ch/de/Nachwuchsforderung.html



Universität
Zürich^{UZH}

**Mentoring program
in Medicine
UZH/USZ**

**Career Development Program
„Filling the Gap“**

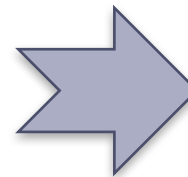
**„Search for Women
In Excellence“**

**Hedi Fritz-Niggli Visiting
Professorship–**

Prof. Kathleen Digre, University of Utah
01.02.2014 – 31.07.2014

**Anna Fischer-Dückelmann Visiting
Professorship**

Prof. Ulrike Attenberger, Heidelberg University
29.02.2016 – 04.06.2016



„Outside View“

Networking

↑ „Awareness“



What will remain critical.....

- „Work-Life-Balance“, „Flexibility“ → „Unisex-Task“: **Generation Y**
- Costs in Healthcare → **Demographic Change**
- Support for **parents** instead of women`s **promotion !?**



Thank you for your attention!

