

Gleichstellungsplan der Medizinischen Fakultät des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf, Universität Hamburg

Einführung

Die Medizinische Fakultät Hamburg beschließt den Gleichstellungsplan für fünf Jahre. Die Fortschreibung des Gleichstellungsplans erfolgt nach den Vorgaben der Gleichstellungsrichtlinie der Medizinischen Fakultät vom 21.04.2021.

Das Hamburgische Hochschulgesetz aus Juli 2001 formuliert in seiner jeweils gültigen Fassung in § 3 Abs. 4 den Gleichstellungsauftrag der Hochschule.

1. Gleichstellung an der Medizinischen Fakultät: Bestandsaufnahme

Für ein Studium an der Medizinischen Fakultät entscheiden sich mehr Frauen als Männer. Der Anteil der Studienanfängerinnen lag zwischen 2017 und 2020 in der Humanmedizin bei 59,2 % und in der Zahnmedizin bei 64,1 % (Gesamt bei 59,9 %). Der Frauenanteil bei den Promotionen betrug im gleichen Zeitraum im Durchschnitt 53,1 %.

In den ersten Qualifikationsstufen einer Medizinkarriere liegt der Frauenanteil somit über 50 %.

Das Verhältnis verändert sich allerdings in der fortschreitenden wissenschaftlichen Karriere. In den Jahren 2017-2020 betrug der Frauenanteil an den Habilitationen durchschnittlich 34,5 %.

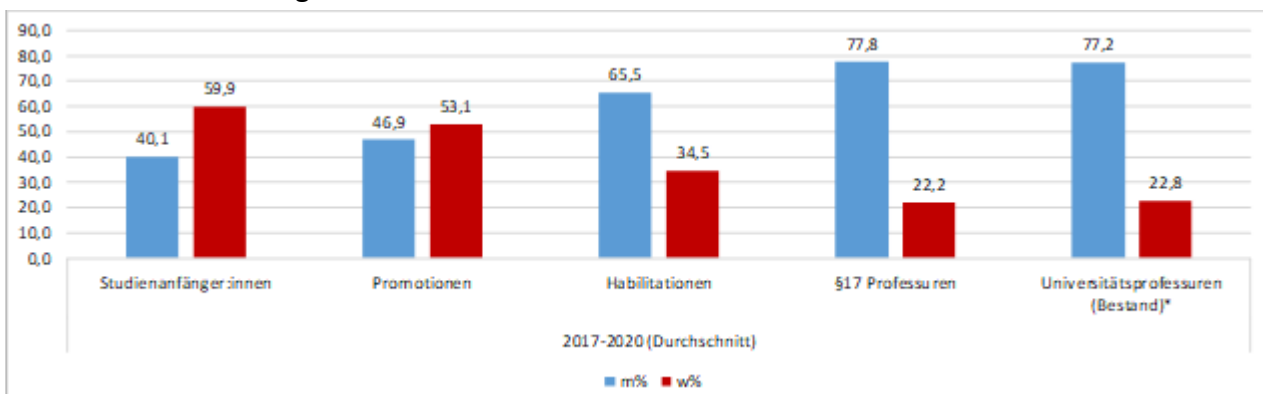
Der Frauenanteil an den Neuberufungen betrug im gleichen Zeitraum im Durchschnitt 22,8 %.

Von 57 Berufungsverfahren nahmen 13 Frauen in dem Zeitraum ihren Ruf an.

Somit sind am 31.12.2020 von 167 C-/W-Professuren 38 Professuren mit Frauen (22,8 %) besetzt.

Davon haben 27 Frauen (23,9 %) eine C4-/W3-Professur und elf Frauen (22,4 %) eine C3-/W2-Professur inne.

Der mit zunehmender Qualifikationsstufe stark abnehmende Frauenanteil erfordert weiterhin zusätzliche und weitergehende Fördermaßnahmen.



Durchschnittlicher prozentualer Anteil von Frauen und Männern von Studienbeginn (Human- und Zahnmedizin), Promotionen, Habilitationen und Professuren in den Jahren 2017-2020

Quelle: Medizinische Fakultät/Dekanat - Prodekanat für Lehre

Stand: 11.05.2021

*Bestandsprofessuren zum Stichtag 31.12.2020: C3-/C4-/W1-/W2-/W3-Professuren; Seniorprofessuren, Heisenberg Professuren, Stiftungsprofessuren, BNITM, HPI, EMBL/DESY, DZHK

Die Medizinische Fakultät tritt ausdrücklich für den Abbau diskriminierender Strukturen ein. Dies erfordert einerseits die Integration der Gleichstellungsmaßnahmen in die Struktur- und Entwicklungsplanung der Fakultät und andererseits die stringente Überprüfung der Umsetzung der Maßnahmen. Der Vorstand, das Dekanat, der Fakultätsrat und die Zentrumsleitungen fördern in Kooperation mit dem Gleichstellungsteam die Chancengleichheit der Geschlechter auch unter Berücksichtigung von Diversitätsaspekten und die nachhaltige und konsequente Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Prinzips innerhalb des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf. Die regelmäßige Analyse des Ist-Zustandes stellt die Basis der Gleichstellungsarbeit dar. Eine Förderung des Gleichstellungsprozesses setzt die kontinuierliche Sensibilisierung aller Beteiligten voraus.

2. Ziele und Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit

Entsprechend der Gleichstellungsrichtlinie für das wissenschaftliche Personal und Studierende an der Medizinischen Fakultät ist eine gleichberechtigte Teilhabe und Mitwirkung von Frauen, Männern und Personen des Geschlechts divers zu verwirklichen. Ziel ist es, im Bereich der einzelnen Hierarchiestufen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen. Analog der verschiedenen Hierarchiestufen werden organisations- und personenbezogene Maßnahmen und Anreizsysteme entwickelt und umgesetzt.

2.1. Ziele der Organisations- und Personalentwicklung

Die Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes in Lehre und Forschung wird erreicht, indem u.a. die Entwicklung, die Umsetzung neuer und die Fortführung bestehender Maßnahmen der Organisations- und Personalentwicklung (PE) praktiziert werden. Die Maßnahmen der PE des Gleichstellungsreferats fokussieren sich auf die Förderung der Nachwuchswissenschaftler:innen, um nachhaltig den Frauenanteil in den Führungspositionen von Wissenschaft und Forschung zu erhöhen. Darüber hinaus werden Angebote für Wissenschaftler:innen mit Familienverantwortung und unterschiedlicher Herkunft etabliert, um die Internationalität und Diversität im Wissenschaftsbetrieb zu steigern.

2.1.1. Frauenanteil an Professuren – Zielvorgaben

Im Zeitraum von 2021-2026 werden an der Medizinischen Fakultät altersbedingt voraussichtlich bis zu 20 budgetfinanzierte Professuren frei und stehen ggfs. zur Wiederbesetzung an.

Ziel ist es, von den zu besetzenden Professuren mindestens 50 % mit Frauen zu berufen, um im Jahr 2026 einen Frauenanteil an den Professuren von mindestens 30 % zu erreichen.

Dies setzt die Etablierung zusätzlicher Maßnahmen zur Berufung qualifizierter Wissenschaftlerinnen voraus. Einerseits sind Wissenschaftlerinnen gezielt anzuwerben und andererseits ist der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs für die Bewerbung auf Professuren speziell zu fördern.

2.1.2. Frauenanteil an den Habilitationen – Zielvorgaben

Im Zeitraum 2017-2020 betrug der prozentuale Frauenanteil an den Habilitationen 34,5 %. Es habilitierten sich 50 Frauen und 95 Männer. Mit dem Ziel den Frauenanteil bis 2026 auf 45 % auszubauen, sind zusätzliche organisationsbezogene und personenbezogene Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an der Medizinischen Fakultät notwendig.

2.1.3. Frauenanteil in den Zentren – Zielvorgaben

In den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Zentren ist die Erhöhung des Frauenanteils insbesondere in Führungspositionen des wissenschaftlichen Personals, z.B. Oberärztinnen, mit zentrenspezifischen Fördermaßnahmen festzuschreiben. Dies gilt, solange es eine Abweichung des Frauenanteils zur vorherigen Hierarchiestufe von mehr als 20 % gibt. Der Erfolg dieser Maßnahmen wird durch ein individuell angepasstes Anreizsystem gesichert. Das Gleichstellungsteam entwickelt gemeinsam mit der Leitung und ggf. den potentiellen weiblichen Führungskräften geeignete Strategien und Maßnahmen. Bei der Etablierung von personenbezogenen Fördermaßnahmen können in Absprache mit den jeweiligen Wissenschaftlerinnen im Zentrum zentrumsspezifische Konzepte und Maßnahmen entwickelt werden.

2.2. Organisationsbezogene Fördermaßnahmen – Anreizsysteme

2.2.1. Anreize zur Habilitation – Bonusstelle nach abgeschlossener Habilitation einer Frau

Jährlich erhalten bis zu acht Kliniken oder Institute für eine abgeschlossene Habilitation einer Frau eine ½ Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen-Stelle zusätzlich für 18 Monate. Diese Stelle dient der Qualifizierung einer weiteren Nachwuchswissenschaftlerin und wird aus dem Forschungsförderungsfond Kostenstelle Frauenförderung der Medizinischen Fakultät (FFM) finanziert.

Maßgeblich für die Finanzierung einer Bonusstelle ist die Einreichung eines konkreten Förder- und Qualifikationsplans für die zu finanzierende Nachwuchswissenschaftlerin, sowie eines Gleichstellungskonzepts der beantragenden Klinik oder des beantragenden Instituts. Die Entscheidung über die Bewilligung wird zweimal jährlich im Gleichstellungsausschuss getroffen. Folgende Verteilung ist vorgesehen: In einem Auswahlverfahren werden sechs halbe Stellen an Kliniken oder Institute vergeben. Basis für die Entscheidung ist die Qualifikation der zu fördernden Wissenschaftlerinnen und das aussagekräftige Gleichstellungskonzept der jeweiligen Einrichtung. Zwei halbe Stellen werden an Kliniken oder Institute mit niedrigem Frauenanteil bei Habilitationen vergeben. Die Beantragung kann bis sechs Monate nach abgeschlossener Habilitation erfolgen. Die Bewilligung erfolgt in der Regel für Stellen der Entgeltgruppe Ä1 bzw. E13.

2.2.2 Gleichstellungspreis

Um außerordentliches Engagement zu würdigen, lobt das Gleichstellungsreferat der Medizinischen Fakultät einen mit 10.000 Euro dotierten Gleichstellungspreis aus. Dieser kann bei Bedarf an herausragende, innovative Projekte, Ideen und Strategien vergeben werden, die zur Verbesserung der Gleichstellung und/oder Diversität, zur Sichtbarmachung der Notwendigkeit dieser Maßnahmen und/oder zur Optimierung der Kompatibilität von Familie, Beruf und/oder Studium beitragen.

Das Preisgeld ist zur Finanzierung gleichstellungsorientierter Maßnahmen zu verwenden. Finanziert wird der Gleichstellungspreis aus den Mitteln der Gleichstellung. Der Gleichstellungspreis kann, sofern mehrere qualifizierte Bewerbungen eingegangen sind, auf mehrere Preisträger:innen aufgeteilt werden. Die Entscheidung über die Preisvergabe erfolgt im Ausschuss für Frauenförderung und Gleichstellung der Medizinischen Fakultät.

2.3. Personenbezogene Fördermaßnahmen – Personalentwicklung

2.3.1. Erhöhung der Forschungsleistungen durch zusätzliche Forschungszeiten

Frauen, die eine Habilitation in einem klinischen Fach anstreben, können eine zusätzliche flexible Forschungszeit von bis zu sechs Monaten erhalten. Antragsteller:innen für die zu fördernde Kliniklerin sind die Klinikleitungen.

Die Geförderten können ihre Freistellung flexibel, in Absprache mit der Klinikleitung, innerhalb eines Zeitraums von 18 Monaten in Anspruch nehmen. Unterschiedliche Freistellungsmodelle können vereinbart werden (Blockmodelle, regelmäßige freie Tage, ...). Klinikerinnen sind während der Förderung von Lehre, Krankenversorgung und administrativen Aufgaben freizustellen, um ihrer Forschung nachzugehen.

Das Gleichstellungsreferat finanziert diese Fördermaßnahme jährlich mit einem Finanzvolumen von zwei Vollzeitäquivalenten Ä1 Stellen. Die Kosten der Freistellung werden jeweils hälftig mit einem Pauschalbetrag aus den Mitteln der Gleichstellung und dem Budget der Zentren zur Verfügung gestellt.

2.3.2. Erhöhung der Publikationsleistungen von Wissenschaftlerinnen – Close the Gender Publication Gap

Ein entscheidendes Kriterium für eine erfolgreiche Karriere in der Wissenschaft sind Publikationen in hochrangig gelisteten Journalen. Um die Publikationsleistung von Wissenschaftlerinnen zusätzlich zu fördern und dem Gender Publication Gap entgegenzuwirken, schreibt das Gleichstellungsreferat jährlich einen Fond von insgesamt 30.000 Euro aus.

Wissenschaftlerinnen können hieraus bis zu 5.000 Euro für zusätzliche Mittel für die Fertigstellung eines „papers in revision“ in einem fachspezifisch hochrangigen Journal beantragen.

Die jährliche Ausschreibung und Anforderungen an das Verfahren werden auf der Website des Gleichstellungsreferats veröffentlicht.

2.3.3. Seminarreihe für Wissenschaftlerinnen und Doktorandinnen

Der Ausbau des zielgruppenspezifischen Seminarangebotes für Wissenschaftlerinnen und Doktorandinnen ist fortzusetzen. Insbesondere Angebote zur Karriereplanung und Drittmittelwerbung sind ins Programm aufzunehmen. Die Zusammenarbeit mit anderen Fakultäten der Universität, Exzellenzclustern, der [Hamburg Research Academy](#) sowie der [UKE-Akademie für Bildung und Karriere](#) sind auszubauen. Ziel dieses niedrigschwelligen Angebots sind u.a. die hierarchieübergreifende Vernetzung innerhalb der Fakultät. Soweit möglich, sind die Angebote durch die Ärztekammer zu akkreditieren. Neben dem regelmäßigen, langfristig geplanten Angebot ist die Finanzierung und Implementierung zeitnah entwickelter Pilotprojekte zu gewährleisten.

2.3.4. Mentoring für Wissenschaftler:innen in der Medizin

Um mittel- und langfristig den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen, ist die Fortführung und der Ausbau von Mentoringprogrammen für Wissenschaftler:innen in deutscher und englischer Sprache notwendig, ebenso die Kooperation mit Mentoringprogrammen anderer Fakultäten/Einrichtungen wie z.B. [dynaMENT](#), dem Mentoringprogram for women in natural science.

Das **Rahel Liebeschütz-Plaut Mentoringprogramm** an der Medizinischen Fakultät wurde um Diversitätsaspekte ergänzt. Zielgruppe sind insbesondere Klinikerinnen und Postdoc-Wissenschaftlerinnen, dieses Programm wird fortgesetzt.

Als Beitrag zur Internationalisierung ist die Erweiterung des Programmangebotes für die Gruppe der Wissenschaftler:innen aus anderen Herkunftsländern vorgesehen, dafür sind **Mentoring und Coachingangebote in englischer Sprache sowie spezifische Führungsmodule zu etablieren**. Hierzu erfolgen Kooperationen mit Forschungsverbänden der Universität Hamburg.

Das Gleichstellungsteam kooperiert mit der AG Führung und [UKE-Akademie für Bildung und Karriere](#) bei der Entwicklung von gendersensiblen Fortbildungsangeboten.

2.3.5. Seminare und Coachings für PD-Ierinnen und Oberärztinnen

Um den Anteil der berufungsfähigen Wissenschaftlerinnen zu erhöhen, ist das **Angebot für PD-Ierinnen** durch das Gleichstellungsreferat auszubauen. Zum Angebotspektrum gehören u.a. strategische Karriereplanung, Bewerbungsstrategien, Networking und effiziente Nutzung von Forschungsförderungsmaßnahmen. Dieses wird ergänzt durch Coachingangebote für PD-Ierinnen auf dem Weg zur Professur im [Agathe-Lasch-Coaching plus divers](#), einer Kooperation mit der Stabsstelle Gleichstellung der Universität Hamburg.

Zur Förderung des Anteils der Oberärztinnen sind entsprechende Angebote zur Karriereentwicklung zu etablieren.

2.4. Unterstützungsstruktur für Antragsteller:innen von Drittmitteln für Gleichstellung

Das Gleichstellungsteam unterstützt Drittmittelantragsteller:innen bei der Entwicklung von Konzepten z.B. bei DFG oder EU-Anträgen für gleichstellungs- und diversitätsfördernde Maßnahmen. Um Synergien zu schaffen, ist die Bündelung der Maßnahmen und der finanziellen Förderung soweit sinnvoll über das Gleichstellungsreferat zu koordinieren.

2.5. Ausbau der Genderkompetenz von Fach- und Führungskräften in Lehre und Forschung

Die Auseinandersetzung mit Genderkompetenz wird insbesondere für die Fach- und Führungskräfte der Medizinischen Fakultät kontinuierlich unterstützt. Die Mitglieder von Berufungskommissionen sind aufgefordert, die Fortbildungsangebote in Anspruch zu nehmen. Die Vermittlung der Genderkompetenz ist auch integraler Bestandteil des Dozent:innen- und Führungskräfte trainings. Gender-sensibles Experiment- und Studiendesign soll ebenfalls elementarer Bestandteil der Ausbildung von Nachwuchswissenschaftler:innen im klinischen und experimentellen Bereich sein.

2.6. Geschlechterparitätische Besetzung von Gremien

In allen Gremien sollen zwei Geschlechter mit jeweils mindestens 40% vertreten sein. Bei Abweichungen soll das Benehmen mit der oder dem Gleichstellungsbeauftragten hergestellt werden. Darüber hinaus ist eine Geschlechtervielfalt anzustreben.

Bei überobligatorischer Belastung einzelner Personen soll im Einzelfall, in Kooperation mit der/dem Gleichstellungsbeauftragten, eine entsprechende Kompensation durch die Medizinische Fakultät verhandelt werden.

2.7. Diversity

Bei der Gestaltung und Umsetzung von Diversity-Maßnahmen orientiert sich die Medizinische Fakultät u.a. an dem [Diversity-Konzept der Universität Hamburg](#) und der Selbstverpflichtung der [Charta der Vielfalt](#), die das UKE 2014 unterzeichnete. Folgende Diversitätsaspekte werden in unterschiedlichen Fördermaßnahmen der Gleichstellung im Wissenschaftsbereich berücksichtigt: Alter, Geschlecht und geschlechtliche Identität, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung, soziale Herkunft, körperliche und geistige Fähigkeiten sowie ethnische Herkunft und Nationalität. Darüber hinaus ist das Thema Diversity am UKE ein wichtiger Bestandteil der beschäftigungsorientierten Personalpolitik, umgesetzt durch das etablierte Programm UKE INside. Hier bringen Mitarbeiter:innen und Führungskräfte ihre Interessen in die verschiedenen Arbeitsgruppen zu den Themen Balance zwischen Beruf, Familie und Freizeit, Gesundheit sowie Führung und Qualifizierung als auch Diversity ein. Vertreter:innen des Gleichstellungsteams sind in allen Gruppen aktiv.

2.8. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Das UKE hat eine Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) für Beschäftigte eingerichtet. Die AGG-Beschwerdestelle ist mit einer Frau und einem Mann besetzt, damit sich Beschwerdeführende vertrauensvoll an eine Person des eigenen Geschlechts wenden können.

Im UKE-Konzernleitbild ist der respektvolle und wertschätzende Umgang miteinander verankert. Daran orientiert hat sich UKE INside, ein interdisziplinäres Team, bestehend aus Vertreter:innen der unterschiedlichen Berufsgruppen, etabliert. In der Unter-AG „Sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeits- und Studienplatz“ sind auch Studierende der Medizinischen Fakultät vertreten. Alle haben sich mit dem Thema auseinandergesetzt.

Um sowohl Beschäftigte, Studierende und Patient:innen vor Grenzverletzungen zu schützen, als auch ein Klima des Vertrauens zu schaffen, wurden Maßnahmen entwickelt und umgesetzt. Dazu gehören Anlaufstellen für Betroffene, Schulungsangebote und ein exemplarischer Prozessablauf,

der allen Beteiligten in einer akuten Situation Handlungsorientierung gibt. Auch die Broschüre zum Thema „Sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeits- und Studienplatz“ in deutscher und englischer Sprache sensibilisiert Betroffene, Mitarbeiter:innen, Studierende sowie Führungskräfte für das Thema.

Die Universität Hamburg regelt den Umgang mit sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt in ihrer „Richtlinie gegen geschlechtsbezogene Diskriminierung und sexuelle Gewalt an der Universität Hamburg“ in der jeweils geltenden Fassung.

3. Ausschreibungs- und Auswahlverfahren zur Stellenbesetzung

3.1. Berufungsverfahren/Professorinnenprogramm

Im Strukturausschuss nimmt die/der Gleichstellungsbeauftragte das Recht wahr, den Ausschreibungstext (§14 Verfahren) mitzugestalten und zu prüfen. Die Kommission bzw. das Dekanat muss, wie in § 1 Abs. 4 BerufungsO vorgesehen, bei der Suche nach geeigneten Wissenschaftler:innen im In- und Ausland Fachgesellschaften, Standesorganisationen und relevante Netzwerke gezielt ansprechen, um potentielle Kandidatinnen auf die Ausschreibung aufmerksam zu machen. Diese Aktivitäten sind von der Berufungskommissionsleitung zu dokumentieren und die Ergebnisse der Abfrage sind den Berufungskommissionsmitgliedern zur Verfügung zu stellen.

Ausschreibungen sollen unmittelbar nach Verabschiedung durch den Fakultätsrat künftig stärker durch das Gleichstellungsreferat verbreitet werden, z.B. im Deutschen Ärztinnenverbund und über den Verteiler der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V., Kommission Klinika. Die jeweiligen Fachgesellschaften sind einzubeziehen und externe Berater:innen in den Berufungskommissionen sowie die/der Gleichstellungsbeauftragte:e unterstützen die aktive Suche. Sollte im Rahmen der Sichtung der Bewerbungen auffallen, dass qualifizierte Frauen noch zur Bewerbung aufgefordert werden sollen, ist vor Erstellung der Einladung für das Hearing zunächst der Eingang und die Beurteilung weiterer Bewerbungen abzuwarten.

Im Berufungsausschuss für die Besetzung einer Professur sollen 40 % stimmberechtigte Frauen mitwirken.

Alle Bewerber:innen werden aufgefordert, ein Gleichstellungskonzept zusätzlich zu den Bewerbungsunterlagen einzureichen, welches ihre geplanten Aktivitäten für den ausgeschriebenen Bereich zur Herstellung eines paritätischen Geschlechterverhältnisses deutlich macht. In Auswahlkommissionen für besondere oder übergeordnete Positionen in Wissenschaft, Forschung und Lehre sollen die/der Gleichstellungsbeauftragte oder von ihr/ihm benannte Frauen vertreten sein.

Vor der Entfristung der Professur ist im Evaluationsausschuss die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen zu prüfen.

4. Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familienverantwortung

Die Gleichstellungsrichtlinie der Fakultät regelt in Abs. 11 Handlungsfelder der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familienverantwortung.

Vorrangiger Handlungsbereich der Medizinischen Fakultät ist die Erhöhung des Frauenanteils an wissenschaftlichem Personal in Führungspositionen. Um die Wirksamkeit der Organisations- und personengebundenen Fördermaßnahmen zu erhöhen, sind sie an ein verlässliches Konzept zur Vereinbarung von Familie, Beruf und Studium zu knüpfen. Es ist sicherzustellen, dass Berufstätigkeit und Familienverantwortung für Väter und Mütter sowie betreuende Familienangehörige vereinbar ist. In der AG Balance, Beruf, Familie, Freizeit von UKE INside sind entsprechende flexible Arbeitszeitmodelle anzuregen und die Umsetzung zu unterstützen.

4.1. Vertretung bei Mutterschutz und Elternzeit

Stellen, die wegen der Einhaltung der Mutterschutzbestimmungen sowie der Inanspruchnahme von Mutterschutz oder Elternzeit nicht besetzt sind, sollen unabhängig von Budgetsperren überlappend zwecks reibungsloser Übergaben durch eine Vertretung besetzt werden. Die Finanzierung sollte aus einem zentralen Budget übernommen werden.

Die Wahrnehmung der Elternzeit soll für Väter und Mütter bzw. Erziehungsberechtigte gleichermaßen unterstützt werden. Für Wissenschaftler:innen, die die Elternzeit nicht voll in Anspruch nehmen und in Teilzeit arbeiten, soll ein entsprechendes Verfahren mit der AG BBFF entwickelt werden.

4.2. Einbeziehung der beurlaubten Fachkräfte in Personalplanung und -entwicklung

Beschäftigten, die zur Kinder- oder Familienbetreuung oder aus sonstigen Gründen ihre berufliche Tätigkeit unterbrechen, soll durch gezielte Informationen und Weiterbildungsangebote der Kontakt zu der Klinik oder zu dem Institut weiterhin ermöglicht werden. Entsprechende Maßnahmen des Wiedereingliederungsmanagements sind von dem Geschäftsbereich Personal, Recht & Organisation und der AG BBFF in Kooperation mit dem Gleichstellungsteam fortzuführen.

5. Forschung und Lehre zu Gender und Diversity

Entsprechend der aktuellen Gleichstellungsrichtlinie sind Elemente der Gender- und Diversity-Forschung in der Medizinischen Fakultät in die allgemeinen Lehr- und Forschungsprogramme zu integrieren. Dies ist als Zeichen qualitativ hochwertiger Forschung zu betrachten und dient als Auswahlkriterium für Stellenbesetzungsverfahren und der Vergabe interner Forschungsfördermittel. Die Medizinische Fakultät fördert die Integration geschlechtsspezifischer Fragestellungen in Lehr- und Forschungsinhalten. Im Curriculum des Modellstudiengangs iMED sind Lernziele mit geschlechtsspezifischem Inhalt in der Lehrdatenbank verankert. Damit wird langfristig Einfluss auf die Ausbildung des Fachpersonals im Sinne einer geschlechtssensiblen Medizin genommen. Die Medizinische Fakultät unterstützt die Entwicklung von Forschungsvorhaben, die sich mit Frauen- und Geschlechterforschung beschäftigen, und macht bereits vorliegende Forschungsergebnisse einer breiten Öffentlichkeit zugänglich.

6. Wahl der oder des Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertretungen

Der/die Gleichstellungsbeauftragte macht spätestens drei Monate vor Ende der Amtszeit des Teams des/der Gleichstellungsbeauftragten im Newsletter und über den Fakultätsrat die Wissenschaftler:innen der Fakultät auf das Ende der Wahlperiode aufmerksam. Es wird auf das anstehende Interessenbekundungsverfahren zur Nominierung als Gleichstellungsbeauftragte:r hingewiesen. Dadurch werden Wissenschaftler:innen aufgefordert, ihr Interesse zu bekunden.

Im Nominierungsverfahren agiert der Gleichstellungsausschuss als Findungs- und Auswahlkommission. Der Ausschuss bestimmt für die Kommissionsarbeit eine/n Vorsitzende:n aus seiner Mitte und leitet ein Nominierungsverfahren ein. Nach dem abgeschlossenen Verfahren schlägt der Ausschuss dem Fakultätsrat die Kandidatin/den Kandidaten sowie die Stellvertretungen zur Wahl vor. Die Kandidat:innen können als Team vorgeschlagen werden.

Der Fakultätsrat wählt den/die Gleichstellungsbeauftragte:n und die Vertretungen gemäß §§ 87 Abs. 1, 85 Abs. 1 Nr. 9; 85 Abs. 5 HmbHG iVm § 9 Abs. 5 UKE-Gesetz für drei Jahre.

Die Gleichstellungsrichtlinie regelt weitere Aspekte des Wahlverfahrens für die/den Gleichstellungsbeauftragte:n in Abs. 14.1.

6.1. Aufgaben und Rechte der/des Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertretungen

Aufgaben und Rechte der/des Gleichstellungsbeauftragten sind in §87 Abs. 3 HmbHG und in Abs. 14.2 und 14.3 der Gleichstellungsrichtlinie der Fakultät geregelt. Die/der Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, für Kommissionen andere Fakultätsangehörige des unterrepräsentierten Geschlechts als Vertretung zu benennen. Die Rechte und Aufgaben der/des Gleichstellungsbeauftragten sind in Kapitel 14 der Gleichstellungsrichtlinie der Medizinischen Fakultät beschrieben.

6.2. Ausstattung des Gleichstellungsreferats

Das Gleichstellungsreferat ist als Stabsstelle beim Dekanat angesiedelt, die inhaltliche Leitung liegt bei der/dem Gleichstellungsbeauftragten und den Stellvertretungen. Personell ausgestattet ist das Gleichstellungsreferat mit einer vollen Stelle Gleichstellungsreferent:in der Medizinischen Fakultät und einer Stelle Projektassistenz. Die/der Gleichstellungsbeauftragte und die Stellvertretungen erhalten zusammen eine Stellenkompensation von mindestens 75 % entsprechend einer wissenschaftlichen Mitarbeiter:innenstelle.

Die notwendigen Sachmittel für die Erfüllung des im HmbHG verankerten Gleichstellungsauftrages sollen im erforderlichen Umfang zur Verfügung gestellt werden und als eigene Kostenstelle geführt werden.

6.3. Gleichstellungskonferenz der Wissenschaftler:innen

Die/der Gleichstellungsbeauftragte lädt die Wissenschaftler:innen des UKE einmal jährlich zu einer Gleichstellungskonferenz ein. Geladen werden auch alle Gremienvertreter:innen, insbesondere die Mitglieder des Gleichstellungsausschusses, Vertreter:innen der Studierenden und die/der Gleichstellungsbeauftragte des nichtwissenschaftlichen Personals am UKE. Die Einladung erfolgt drei Wochen vor Veranstaltung über den Newsletter und den E-Mailverteiler der Wissenschaftler:innen.

6.4. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten, Geschlechtsspezifische Datenerhebung

Die/der Gleichstellungsbeauftragte berichtet dem Fakultätsrat jährlich über gleichstellungsrelevante Entwicklungen und erstellt alle drei Jahre einen Informations- und Rechenschaftsbericht bestehend aus einem qualitativen und quantitativen Teil. Dieser basiert u.a. auf nach Geschlecht differenzierten Daten aus dem Geschäftsbereich Personal, Recht und Organisation und dem Fakultätsservice. Die Ergebnisse der jährlichen geschlechtsspezifischen Datenerhebung – Stichtag ist jeweils der 31.12. – bilden die Basis für die Ist-Stand-Analyse. Diese werden dem Gleichstellungsreferat durch das Controlling, den Fakultätsservice und dem Prodekanat für Forschung, mit den Schwerpunkten Klinische Forschung, Nachwuchsförderung und Akademische Verfahren sowie dem Prodekanat für Lehre zur Verfügung gestellt.

Gültigkeit

Der Gleichstellungsplan der Medizinischen Fakultät wurde in der Fakultätsratsitzung am 18.08.2021 beschlossen und tritt ab sofort in Kraft.

Hamburg, den 19.8.2021