



Der Fakultätsrat der Universitätsmedizin Göttingen hat den Gleichstellungsplan in seiner Sitzung vom 21.04.2008 verabschiedet. Der Personalrat der Universitätsmedizin Göttingen hat ihm in seiner Sitzung vom 22.07.2008 zugestimmt.

Gleichstellungsplan der Universitätsmedizin Göttingen 2008-2014

Der Gleichstellungsplan der Universitätsmedizin Göttingen orientiert sich am Rahmenplan Gleichstellung der Georg-August-Universität Göttingen in seiner am 30.01.2008 vom Senat verabschiedeten Fassung. Für die Universitätsmedizin Göttingen werden ergänzend zum Rahmenplan Gleichstellung der Georg-August-Universität Göttingen folgende Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern formuliert.

Zu 1.1 Arbeitszeit und -ort

(1) Bei Einschränkung der Dienstfähigkeit aufgrund einer Schwangerschaft (z.B. Nachtdienste) ist in vollem Umfang für Vertretung Sorge zu tragen.

Zu 1.5 Kinderbetreuung

(1) Die Kinderbetreuung an der Universitätsmedizin Göttingen soll ein dauerhaftes Angebot sein und bei Bedarf ausgebaut werden. Die Betreuungszeiten der betriebseigenen Kindertagesstätte werden unter Berücksichtigung der geltenden Arbeitszeiten festgelegt und bei Veränderungen an dienstliche Rahmenbedingungen angepasst. Grundsätzlich steht die Kindertagesstätte allen Beschäftigten offen. Bei einem Ausbau der Kindertagesstätte wird besonderes Augenmerk auf die Betreuung von Kindern im Krippenalter gelegt – auch Kinder unter einem Jahr werden betreut.

(2) Für die Kinder von Studierenden sollen zusätzliche Betreuungsangebote geschaffen werden.

(3) Die Universitätsmedizin Göttingen kooperiert auch mit externen Partnern zwecks Erweiterung der Kinderbetreuungsangebote (z.B. mit der Göttinger Tagespflegebörse und dem ASC Kinderbewegungshaus).

(4) Um eine flexible Kinderbetreuung auch außerhalb der regulären Öffnungszeiten der betriebseigenen sowie externer Kindertagesstätten zu gewährleisten (z.B. bei Teilnahme an Kongressen) wird die Initiierung zusätzlicher Betreuungsmodelle durch Tagesmütter und -väter geprüft, die auch an Abenden, über Nacht und an Wochenenden einsetzbar sind.

(5) Beim Stellen von Drittmittelanträgen ist die Universitätsmedizin Göttingen bemüht, wo möglich flexibel einsetzbare Mittel zur Kinderbetreuung einzuwerben.

Zu 3.1 Stellenausschreibungen

(1) Zur Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren werden geeignete Kandidatinnen durch gezieltes Ansprechen auf entsprechende Ausschreibungen aufmerksam gemacht und zur Bewerbung aufgefordert. Bei ausgeschriebenen Professuren, auf die sich keine Frau beworben hat, kann die Bewerbungsfrist für Wissenschaftlerinnen verlängert werden. Bewerberinnen für Professuren werden vom Dekanat auf die Möglichkeit aufmerksam gemacht, eine Kopie ihrer Bewerbung an die Gleichstellungsbeauftragte zu senden. Zur Sicherstellung des Frauenanteils in Berufungskommissionen in der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer können auch Privatdozentinnen als Mitglieder benannt werden.

(2) Die der Gleichstellungsbeauftragten vorzulegenden Einstellungsbegründungen zur Besetzung frei werdender Stellen enthalten Angaben zur Gesamtzahl der Bewerberinnen und Bewerber, zur Anzahl der zum Vorstellungsgespräch eingeladenen Personen unter Angabe der Geschlechteranteile sowie eine stichhaltige Auswahlbegründung. Ferner wird aufgelistet, in welchen Medien die Stelle öffentlich ausgeschrieben wurde und ob sie befristet (bis wann) oder unbefristet zu besetzen ist.

Zu 3.3 Einstellungen und Beförderungen

(1) Die Universitätsmedizin Göttingen fördert Doppelkarrieren, zum Beispiel um Partnerinnen oder Partnern zu berufender Professorinnen oder Professoren eine Karriereperspektive vor Ort zu ermöglichen.

Zu 5. Erhöhung des Frauenanteils in den gehobenen Positionen des technischen und Verwaltungsdienstes (MTVD)

(1) Ergänzend zu den im Rahmenplan Gleichstellung vorgesehenen Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in den gehobenen Positionen des technischen und Verwaltungsdienstes nimmt die Entwicklungsplanung der Universitätsmedizin Göttingen auch Bezug auf die Beschäftigungsanteile von Frauen und Männern in den verschiedenen Entgeltgruppen im Bereich der Pflege und des ärztlichen Dienstes. Gleichstellungswirksame Fort- und Weiterbildungsprogramme, die geeignet sind, aufstiegs- und beförderungsrelevante Qualifikationen in diesen Bereichen zu erwerben, werden angeboten.

Zu 6. Maßnahmen zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung und Berücksichtigung von Genderaspekten in Forschung und Lehre

(1) Die Universitätsmedizin Göttingen hat die Förderung der geschlechtersensiblen Medizin (Gender-Medizin) in ihrem Lernzielkatalog verankert. Die Gender-Medizin ergänzt die traditionell entwickelten Forschungskonzepte, Präventions-, Diagnose- und Therapieansätze durch einen geschlechtssensiblen Blick auf Gesundheit und Krankheit sowohl aus biologischer als auch aus psychosozialer Sicht. Es wird ein Wahlfach zur Gender-Medizin konzipiert.

(2) Die Medizinische Fakultät unterstützt Forschungsvorhaben, die sich mit geschlechtersensibler Medizin beschäftigen.

(3) Die Universitätsmedizin Göttingen veranstaltet eine Vortragsreihe mit dem Ziel, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für das Thema der Gender-Medizin zu sensibilisieren.

(4) Die Universitätsmedizin Göttingen intensiviert ihre Öffentlichkeitsarbeit hinsichtlich geschlechtsspezifischer Gesundheitsstörungen.

Zu 7. Stipendien und Nachwuchsförderung

(1) Die Universitätsmedizin Göttingen fördert den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs mit dem Heidenreich von Siebold-Programm. Das Programm unterstützt Wissenschaftlerinnen bei der Habilitation, insbesondere in einer fortgeschrittenen Phase der Qualifizierung zur Hochschullehrerin, und ermöglicht die Beantragung von Mitteln für eine eigene Stelle oder für Personal, Sachmittel und Geräte. Der jeweilige Förderzeitraum beträgt bis zu 24 Monate. Das Programm wird jährlich ausgeschrieben und verfügt jährlich mindestens über einen Etat von 235.000 €. Das Heidenreich von Siebold-Programm unterstützt darüber hinaus die Vereinbarkeit von Erwerbsleben und Familienverantwortung.

(2) Die fakultätsinterne Forschungsförderung schüttet mindestens 50% ihrer Mittel für Frauen aus – das Heidenreich von Siebold-Programm zur Förderung von Habilitandinnen wird dabei mit berücksichtigt.

(3) Im Forschungsförderungsprogramm gilt für Frauen mit Kindern eine erweiterte Altersgrenze bei der Antragstellung um zwei Jahre pro Kind.

(4) Die Universitätsmedizin Göttingen ist bestrebt, Mentoring als eine Strategie zur Förderung qualifizierter Wissenschaftlerinnen dauerhaft zu etablieren mit dem Ziel, diese langfristig an Forschung und Lehre zu binden.

(5) Die Universitätsmedizin Göttingen entwickelt ein Anreizsystem zur Förderung der Habilitation von Wissenschaftlerinnen. Für die Förderung von Wissenschaftlerinnen in Form einer erfolgreich abgeschlossenen Habilitation erhält die entsprechende Abteilung eine zusätzliche Qualifikationsstelle (halbe Stelle für zwei Jahre) für eine weitere Nachwuchswissenschaftlerin.



Zu 10. Gleichstellungsbericht und Überprüfung der Gleichstellungspläne

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte der Universitätsmedizin Göttingen erhält jährlich vom Geschäftsbereich Personal eine geschlechterdifferenzierte Personalstatistik. Diese gibt Auskunft über die Geschlechteranteile in den verschiedenen Entgelt-/ Besoldungsgruppen und weist jeweils auch Teilzeitbeschäftigung und befristete/ unbefristete Stellen aus. Alle Zahlen werden absolut und in Prozent ausgewiesen.

Zu 11. Schlichtungsrat

Zur Beilegung von Streitfällen im Zusammenhang mit anstehenden Stellenbesetzungen bzw. Beförderungen des wissenschaftlichen Personals – ausgenommen Berufungen – unter dem Gesichtspunkt der Gleichstellung richtet die Universitätsmedizin einen Schlichtungsrat ein, dem als ständige Mitglieder angehören:

- 1 Mitglied des Fakultätsrats
- 1 Mitglied – durch den Vorstand zu benennen
- 1 Mitglied aus der Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung
- die Gleichstellungsbeauftragte

Zu 12. Inkrafttreten, Revisionsklausel

Der Gleichstellungsplan tritt mit Verabschiedung im Fakultätsrat in Kraft.

Er gilt zunächst für die Dauer von sechs Jahren. Danach überprüft der Fakultätsrat, ob sich der Gleichstellungsplan in der vorliegenden Fassung bewährt hat oder der Änderung bzw. Ergänzung bedarf.

Umsetzung des Gleichstellungsplans

Die Bestimmungen dieses Gleichstellungsplans sind Leitlinien für alle Organe, Beschäftigten und Studierende der Universitätsmedizin Göttingen.

Bestimmungen, die finanzielle Verpflichtungen für die Universitätsmedizin Göttingen vorsehen, sind im Rahmen und nach Maßgabe der gesetzlichen Zulässigkeit und der budgetären Möglichkeiten zu erfüllen.

Die Umsetzung der im Gleichstellungsplan enthaltenen Maßnahmen obliegt all jenen Organen der Universitätsmedizin Göttingen, die hinsichtlich der dafür notwendigen organisatorischen, personellen und finanziellen Angelegenheiten Vorschläge zu machen und Entscheidungen nach den jeweiligen Organisationsvorschriften zu treffen haben.

Die Verantwortung für alle in diesem Gleichstellungsplan genannten Maßnahmen und Vorschläge liegt bei allen Angehörigen der Universitätsmedizin Göttingen, besondere Verantwortung tragen der Stiftungsausschuss Universitätsmedizin, der Vorstand, die Abteilungsleitungen und die Geschäftsbereichsleitungen sowie die Leitung der Geschäftseinheit Pflegedienst.