

# **Gleichstellungsrichtlinie für den Wissenschaftsbereich der Medizinischen Fakultät Hamburg**

**in Anlehnung an die Gleichstellungsrichtlinie für den  
Wissenschaftsbereich der Universität Hamburg  
vom 7. Februar 2019**

**Stand 21.04.2021**

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Präambel</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Chancengerechtigkeit – Diversität</b> .....	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Gleichstellung der Geschlechter</b> .....	<b>4</b>
3.1	Geschlechtergerechte Sprache .....	4
3.2	Gleichstellung in den Gremien .....	4
3.3	Gleichstellungskonferenz .....	5
<b>4</b>	<b>Stellenbesetzungsverfahren</b> .....	<b>5</b>
4.1	Professuren.....	5
4.2	Wissenschaftliches Personal, wissenschaftliche Hilfskräfte und Tutor:innen.....	5
4.3	Lehrbeauftragte, Gastprofessuren und § 17-Professuren.....	6
4.4	Studentische Beschäftigte .....	6
<b>5</b>	<b>Ausbau der Genderkompetenz von Fach-, Führungs- und Lehrkräften</b> .....	<b>6</b>
<b>6</b>	<b>Mittelvergabe</b> .....	<b>7</b>
<b>7</b>	<b>Gleichstellung in der Forschung</b> .....	<b>7</b>
<b>8</b>	<b>Nachwuchsförderung</b> .....	<b>7</b>
8.1	Studierende .....	7
8.2	Informationsangebote vor dem Studium.....	7
8.3	Studienbegleitende Maßnahmen .....	8
<b>9</b>	<b>Mentoring- und Coaching-Programme</b> .....	<b>8</b>
<b>10</b>	<b>Forschung und Lehre zu Gender und Diversity</b> .....	<b>8</b>
<b>11</b>	<b>Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie</b> .....	<b>9</b>
11.1	Vereinbarkeit von Familie und Studium.....	9
11.2	Kinderbetreuung .....	9
11.3	Sitzungszeiten .....	9
<b>12</b>	<b>Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt</b> .....	<b>9</b>
<b>13</b>	<b>Institutionalisierung und Umsetzung</b> .....	<b>10</b>
13.1	Gleichstellungsplan der Medizinischen Fakultät.....	10
13.2	Trans*- und Inter*personen .....	10
<b>14</b>	<b>Gleichstellungsbeauftragte</b> .....	<b>10</b>
14.1	Wahl der oder des Gleichstellungsbeauftragten der Medizinischen Fakultät .....	10
14.2	Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten .....	11
14.3	Rechte der Gleichstellungsbeauftragten .....	12
<b>15</b>	<b>Berichte und Statistik</b> .....	<b>12</b>
<b>16</b>	<b>Gültigkeit</b> .....	<b>13</b>

## 1 Präambel

Aufgrund der Regelungen der §§ 85 Abs. 1 Nr.9, 85 Abs. 5 des Hamburgischen Hochschulgesetzes vom 18.07.2001 in der jeweils geltenden Fassung (HmbHG), i.V.m. § 9 Abs. 4 Gesetz zur Errichtung der Körperschaft »Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf« vom 12. September 2001 in der jeweils geltenden Fassung (UKEG), erlässt die Medizinische Fakultät der Universität Hamburg (im folgenden „Medizinische Fakultät“) die nachfolgende Gleichstellungsrichtlinie, die an die Gleichstellungsrichtlinie der Universität Hamburg angelehnt ist und zugleich den Besonderheiten der Medizinischen Fakultät Rechnung trägt.

Ziel der Gleichstellungsrichtlinie für das wissenschaftliche Personal und Studierende an der Medizinischen Fakultät ist es, eine gleichberechtigte Teilhabe und Mitwirkung von Frauen und Männern zu verwirklichen.

Förderung der Gleichstellung wird als integraler und zentraler Bestandteil der Medizinischen Fakultät begriffen. Auf der Grundlage der geltenden EU-Richtlinien (Amsterdamer Vertrag 1998) verpflichtet sich die Medizinische Fakultät den verbindlichen Auftrag zur Weiterentwicklung des Gender-Mainstreaming umzusetzen. In Ausführung des HmbHG, des UKEG und des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern im hamburgischen öffentlichen Dienst vom 02.12.2014 in der jeweils geltenden Fassung (HmbGleiG) und in Anlehnung an die Gleichstellungsrichtlinie der Universität Hamburg in der aktuell geltenden Fassung vom 7.2.2019, bildet die Gleichstellungsrichtlinie der Medizinischen Fakultät den Rahmen für das Bestreben aller Struktureinheiten des Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE), die rechtlichen Möglichkeiten auszuschöpfen, um Chancengerechtigkeit aller Mitglieder der Medizinischen Fakultät zu erreichen. Im Besonderen bedeutet dieses, die Gleichstellung der Geschlechter in Forschung, Lehre und Bildung zu erreichen. Darüber hinaus folgt die Gleichstellungsrichtlinie dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz vom 14.08.2006 in der jeweils geltenden Fassung (AGG).

Berufliche Anforderungsprofile, Qualifikationsmerkmale, Leistungskriterien und Arbeitsbedingungen aller Mitglieder der Medizinischen Fakultät sollen regelmäßig daraufhin geprüft werden, ob sie die gleichberechtigte Teilhabe und Mitwirkung aller Mitglieder und Angehörigen des Wissenschaftsbereiches ermöglichen (Gender- und Diversity-Mainstreaming zur Erreichung von Chancengerechtigkeit).

Der Vorrang gesetzlicher und tariflicher Regelungen und Zuständigkeiten sowie die Bindung an sonstige vorrangige Normen bleiben unberührt. Durchgängig Gleichstellung zu sichern bedeutet auf allen Ebenen der Medizinischen Fakultät Maßnahmen zu ergreifen, um die Gleichstellung bei der Auswahl von Personen sowie bei Entscheidungen über Ressourcen wie Zeit, Geld, Räume, Geräte oder Personal zu sichern.

## 2 Chancengerechtigkeit – Diversität

Das Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE) verfolgt seinen Auftrag von Krankenversorgung und Wissenschaft in Form eines integrativen Modells. Entsprechend des Leitbilds ist sein Auftrag Wissen–Forschen–Heilen durch vernetzte Kompetenz. Die Gleichstellung, Chancengerechtigkeit und Diversität finden insbesondere in der Verfolgung der strategischen Felder der Personalpolitik, wie UKE INside ihre Umsetzung. Seit 2010 sind Vertreter:innen der

Gleichstellung des wissenschaftlichen Personals und Studierenden dort aktiv. Die Akteur:innen in den interdisziplinär und interprofessionell zusammengesetzten Arbeitsgruppen Führung/Qualifizierung, Gesundheit und Balance, Beruf, Familie, Freizeit verfolgen nachhaltig Vorhaben, Vorgaben und konkrete Maßnahmen und Angebote für die Mitarbeitenden und Studierenden.

Im November 2008 unterzeichnete die Universität Hamburg und im Januar 2014 das UKE die Charta der Vielfalt und erklären damit, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeitenden und Studierenden sollen Wertschätzung erfahren unabhängig von der Herkunft und der ethnischen Zugehörigkeit, des Geschlechts, des Alters, der sexuellen Identität, einer Behinderung oder der Religion und Weltanschauung und ohne rassistische Diskriminierung (§ 1 AGG).

Die Medizinische Fakultät und die Universität Hamburg arbeiten im Bereich der Gleichstellung eng und kooperativ zusammen.

Das von der Universität Hamburg entwickelte zentrale Konzept zum konstruktiven Umgang mit Verschiedenheiten (Diversity-Konzept), wie es als Aufgabe der Hochschulen in § 3 Abs. 4 HmbHG vorgesehen ist, findet auch in der Medizinischen Fakultät Anwendung. Die Verantwortung für die Ausgestaltung und Umsetzung der Maßnahmen in der Medizinischen Fakultät liegt bei dieser.

### **3 Gleichstellung der Geschlechter**

#### **3.1 Geschlechtergerechte Sprache**

Eine geschlechtergerechte Sprache, die Frauen, Männer und das dritte Geschlecht gleichermaßen berücksichtigt, soll in allen schriftlichen und mündlichen Äußerungen der Mitglieder und Angehörigen der Medizinischen Fakultät berücksichtigt werden. In Formularen, Schriftstücken, Richtlinien, Ausweisen, Prüfungsordnungen etc. der Medizinischen Fakultät soll sich nach den aktuellen Senatsbeschlüssen der Freien und Hansestadt Hamburg und des Akademischen Senats der Universität orientiert werden. Bei der Gestaltung von Vordrucken und in amtlichen Schreiben der Dienststellen soll der Grundsatz der geschlechtergerechten Sprache beachtet werden.

#### **3.2 Gleichstellung in den Gremien**

Gemäß § 96 Abs. 2 HmbHG soll in allen Selbstverwaltungsgremien jedes Geschlecht mit einem Anteil von mindestens 40 von Hundert der Mitglieder vertreten sein, in Gremien mit drei Mitgliedern soll jedes Geschlecht mit mindestens einem Mitglied vertreten sein.

Abweichungen von der Geschlechterquote in Gremien sind nur im begründeten Einzelfall im Benehmen mit der oder dem Gleichstellungsbeauftragten möglich. Gremienzusammensetzungen, in denen nur ein Geschlecht vertreten ist, sind zu vermeiden. Sollte diese Regelung zur überobligatorischen Belastung einzelner Personen führen, soll eine entsprechende Kompensation durch die Medizinische Fakultät angestrebt werden.

### 3.3 Gleichstellungskonferenz

Die Gleichstellungskonferenz, eine Versammlung der Wissenschaftler:innen, wird einmal jährlich durch die/den Gleichstellungsbeauftragten einberufen. Die Mitglieder des Gleichstellungsausschusses werden zur Konferenz eingeladen. In der Gleichstellungskonferenz wird über den Stand der Gleichstellung informiert; die Mitglieder der Konferenz können gleichstellungsrelevante Themen einbringen.

## 4 Stellenbesetzungsverfahren

### 4.1 Professuren

Insbesondere auf der Ebene der Professuren sind Frauen unterrepräsentiert. Ihr Anteil ist daher zu erhöhen. Entsprechende Maßnahmen werden in den Berufungsverfahren ergriffen, dokumentiert und kontrolliert. Zielvorgaben für die Besetzung freiwerdender Professuren mit Wissenschaftler:innen sind im regelmäßig fortzuschreibenden Gleichstellungsplan festgelegt. Das grundsätzliche Ziel ist ein Frauen- oder Männeranteil von 50 Prozent.

Aus der Berufsungsordnung der Universität Hamburg vom 20.11.2014 in der Fassung für die Medizinische Fakultät (BerufungsO) in der jeweils geltenden Fassung ergeben sich zahlreiche Regelungen, deren Umsetzung der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages dienen.

In den Berufungsverfahren ist darauf hinzuwirken, dass in der Stellenausschreibung Frauen bzw. Männer ausdrücklich angesprochen werden, solange der jeweilige Frauen- bzw. Männeranteil an den Professuren in der Fakultät 50 Prozent nicht erreicht. Genauere Aspekte der Gleichstellung sind in der BerufsungsO geregelt. Parallel zum Ausschreibungsverfahren sind Maßnahmen, wie die in § 1 Abs. 4 BerufsungsO vorgesehene Suche nach geeigneten Wissenschaftler:innen im In- und Ausland vorzunehmen. Auch eine Ausschreibung über (Frauen)-Netzwerke und relevante Fachgesellschaften soll erfolgen; zudem sind auch Nichtbewerber:innen im laufenden Verfahren ggfs. zu berücksichtigen.

Bei der Überprüfung der Verwendung einer freien oder freiwerdenden Professur oder Juniorprofessur gemäß § 14 Abs. 1 HmbHG ist die oder der Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen. Es ist durch das Dekanat zu prüfen, ob eine (Teil-) Widmung als Genderprofessur in Frage kommt. Der Ausschreibungstext und die Scoutingliste ist der oder dem Gleichstellungsbeauftragten vorzulegen.

### 4.2 Wissenschaftliches Personal, wissenschaftliche Hilfskräfte und Tutor:innen

Wissenschaftliches Personal im Sinne dieser Gleichstellungsrichtlinie sind alle Fakultätsmitglieder, die haupt- und nebenberuflich in Wissenschaft, Forschung, Lehre und Weiterbildung tätig sind, einschließlich wissenschaftlicher Hilfskräfte und Tutor:innen, hauptamtliche wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, die primär in den vorgenannten Bereichen tätig sind, Personen mit ärztlichen, zahnärztlichen oder tierärztlichen Aufgaben (§ 30 HmbHG).

Gemäß § 7 Abs. 1 HmbGleiG sind in allen Stellenausschreibungen jeweils Personen des unterrepräsentierten Geschlechts ausdrücklich anzusprechen. Es ist darauf hinzuweisen, dass Personen des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt werden. Eine Unterrepräsentanz liegt gem. § 3 Abs. 1

HmbGleiG vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil unter 40 Prozent in einem Bereich liegt. Als Bezugsgröße sind die Leitungsbereiche und jeweiligen Besoldungs- und Entgeltgruppen heranzuziehen.

In den Bewerbungsverfahren soll alles unternommen werden, geeignete Bewerbungen von Personen des unterrepräsentierten Geschlechts zu gewinnen. Hierzu sind besondere Maßnahmen wie Ausschreibung über (Frauen-)Netzwerke, Recherche in Datenbanken und vor allem die Verbreitung der Ausschreibung zu unternehmen. Insbesondere bei der Besetzung von unbefristeten Stellen soll die Auswahl durch mehrere Personen, die beide Geschlechter zu gleichen Teilen vertreten, nach § 8 HmbGleiG erfolgen.

Bei der Vorauswahl für die Vorstellungsgespräche ist sicherzustellen, dass alle für die Stelle qualifizierten Bewerbungen von Personen des unterrepräsentierten Geschlechts, die den Anforderungen der Stelle entsprechen, bei der Einladung berücksichtigt werden. Sofern dieses wegen einer großen Zahl von geeigneten Bewerbungen nicht möglich ist, sollen bei gleicher Qualifikation wenigstens so viele Personen, die dem unterrepräsentierten Geschlecht angehören, wie Personen, die dem anderen Geschlecht angehören, eingeladen werden.

#### 4.3 Lehrbeauftragte, Gastprofessuren und § 17-Professuren

Bei der Vergabe von Lehraufträgen, Gastprofessuren und der Beantragung von Professuren nach § 17 Abs. 1 HmbHG soll der Gleichstellungsaspekt Berücksichtigung finden. Das unterrepräsentierte Geschlecht soll bei entsprechender Verfügbarkeit und gleicher Qualifikation bei der Vergabe vorrangig berücksichtigt werden. Es sollen entsprechende Bemühungen erfolgen, geeignete Kandidat:innen zu gewinnen bzw. vorzuschlagen.

#### 4.4 Studentische Beschäftigte

Bei der Beschäftigung von studentischen Hilfskräften und Tutor:innen soll auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in den einzelnen Bereichen geachtet werden. Außerdem verpflichten sich die Mitglieder der Medizinischen Fakultät darauf zu achten, dass bei der Aufgabenverteilung an Studierende keine geschlechtsspezifische Diskriminierung erfolgt.

### 5 Ausbau der Genderkompetenz von Fach-, Führungs- und Lehrkräften

Zur Etablierung von Genderkompetenz bilden sich Fach-, Führungs- und Lehrkräfte der Medizinischen Fakultät entsprechend fort. Hierzu dienen insbesondere Angebote für Neuberufene sowie Fort- und Weiterbildungsangebote der Personalentwicklung. Die Vermittlung von Genderkompetenz muss integraler Bestandteil aller Angebote der Personalentwicklung oder sonstiger Qualifizierungsmaßnahmen des UKE und der Medizinischen Fakultät sein. Der Abbau von Geschlechterstereotypen in Forschung und Lehre ist vorrangiges Ziel.

## 6 Mittelvergabe

Zur Vermeidung eines Gender Pay Gaps werden als ein verbindlicher Bestandteil im Gleichstellungsplan die Erfassung der Gehaltsentwicklung von Universitätsprofessuren geregelt und in Berichten der/des Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig dokumentiert.

## 7 Gleichstellung in der Forschung

Bei Anträgen auf fakultätsinterne Forschungsmittel soll ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis Berücksichtigung finden. Es ist sicherzustellen, dass kein Geschlecht bei der Vergabe von Sach- und Personalmitteln benachteiligt wird.

Bei der Planung größerer Drittmittelprojekte wie Exzellenzinitiative, Graduiertenkollegs oder Schwerpunktprogrammen soll an der Erstellung der den Anträgen beigefügten Gleichstellungskonzepten die oder der Gleichstellungsbeauftragte der Medizinischen Fakultät beteiligt werden. Entsprechendes gilt für die Verwendung der zur Gleichstellungsarbeit bereit gestellten Mittel bei Bewilligung der Projekte.

## 8 Nachwuchsförderung

Solange auf der Ebene der Hochschullehrenden kein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis besteht, ist eine gezielte Nachwuchsförderung für das dort unterrepräsentierte Geschlecht notwendig. Das Gleichstellungsreferat informiert, insbesondere Absolvierende und wissenschaftlich Beschäftigte dieses unterrepräsentierten Geschlechts, gezielt über Forschungsmittelakquisition und Stipendien.

Bei der Vergabe von Mitteln und Plätzen im Rahmen strukturierter Promotionsprogramme, Promotionsförderungen, Nachwuchsinitiativen (Post-Doc-Stellen) und Stipendienprogrammen ist zu gewährleisten, dass Personen, des auf der Ebene der Hochschullehrenden unterrepräsentierten Geschlechts, bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden.

### 8.1 Studierende

Um ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis unter den Studierenden in den verschiedenen Studiengängen an der Medizinischen Fakultät zu erreichen, kann die Fakultät Maßnahmen entwickeln, um Studieninteressierte des unterrepräsentierten Geschlechts für ein Studium an der Medizinischen Fakultät zu gewinnen.

### 8.2 Informationsangebote vor dem Studium

Während öffentlichkeitswirksamer Selbstdarstellung der Universität, der Medizinischen Fakultät und des UKE soll mindestens eine Veranstaltung speziell für Personen des unterrepräsentierten Geschlechts durchgeführt werden. Das Freiwillige Soziale Jahr in der Wissenschaft und der deutschlandweite Girls' und Boys' Day sind Formate die am UKE durchgeführt werden.

### 8.3 Studienbegleitende Maßnahmen

Regelmäßig sollen im Rahmen der Orientierungsveranstaltungen und in Studienhandbüchern, in Kooperation mit der/dem Gleichstellungsbeauftragten, Fragen der Gleichstellung, Diversität und Vereinbarkeit behandelt werden.

Zur Überprüfung, ob Studienabbrüche geschlechts- und fachspezifisch unterschiedlich sind, erhebt die Universität die Zahl der Studierenden im ersten Fachsemester sowie der Absolvent:innen getrennt nach Studiengängen. Die Ergebnisse dieser Erhebungen sind der oder dem Gleichstellungsbeauftragten der Medizinischen Fakultät jährlich vorzulegen. Ergibt sich eine erhöhte Abbruchquote eines Geschlechts in bestimmten Studiengängen, so sind die Ursachen zu ermitteln und geeignete Gegenmaßnahmen sowie besondere Maßnahmen zur Verbesserung der Studiensituation für Studierende zu ergreifen und im Gleichstellungsbericht darzustellen.

Für alle Studierenden ist anzustreben, dass die Leistungsbewertung nicht nur durch Personen eines Geschlechts erfolgt, sondern zumindest in mehrfach besetzten Prüfungsgremien beide Geschlechter vertreten sind.

## 9 Mentoring- und Coaching-Programme

Um mittel- und langfristig den Frauenanteil in Leitungspositionen zu erhöhen, sollen verschiedene Mentoring- und Coachingprogramme für Studentinnen, Promovendinnen, Habilitandinnen, Post-Docs und Juniorprofessorinnen angeboten werden. Diese Programme sind teilweise fakultätsspezifisch, einige Angebote sind universitätsübergreifend. Eine aktuelle Übersicht dieser Programme befindet sich auf der Homepage der Stabsstelle Gleichstellung der Universität Hamburg und des Gleichstellungsteams der Medizinischen Fakultät.

## 10 Forschung und Lehre zu Gender und Diversity

Elemente der Gender- und Diversity-Forschung sind in der Medizinischen Fakultät in die allgemeinen Lehr- und Forschungsprogramme zu integrieren. Entsprechend der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG soll die Bedeutung von Gender in den jeweils fachspezifischen Forschungsinhalten und -methoden berücksichtigt werden. Die Berücksichtigung von relevanten Gender- und Diversity-Aspekten wird entsprechend als Element qualitativ hochwertiger Forschung betrachtet und ist ein Auswahlkriterium bei Stellenbesetzungsverfahren und der Vergabe interner Forschungsfördermittel. In jedem Berufungsverfahren ist die Fähigkeit, die Gender-Thematik in Forschung und Lehre zu berücksichtigen ein Auswahlkriterium (§ 6 Abs. 1 BerufungsO).



## 11 Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium ist ein wesentlicher Bestandteil der Gleichstellung. Das UKE als Ganzes verpflichtet sich, Menschen mit familiären Verpflichtungen wie Kinderbetreuung sowie Pflege von Angehörigen, Arbeits- und Studienbedingungen zu bieten, die ihnen die Vereinbarkeit von beruflicher Karriere bzw. Studium und Familie ermöglichen. Es unterstützt deshalb Initiativen und Strategien sowie infrastrukturelle Maßnahmen der Personalpolitik „UKE INside“.

Gemäß § 3 Abs. 7 und § 60 Abs. 2 Nr. 16 sowie Abs. 4 HmbHG ist die Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse von studierenden Eltern, Aufgabe der Medizinischen Fakultät.

Seit 2017 führen das UKE und die Medizinische Fakultät das Zertifikat „audit - berufundfamilie“. Die Erreichung der vereinbarten Ziele, u.a. einsehbar im jährlichen Qualitäts- und Entwicklungsplan, ist durch alle Mitglieder und Angehörige des UKEs umfassend zu unterstützen und somit die stete Weiterentwicklung sicherzustellen. Bei den Vereinbarkeitsfeldern ist das Gleichstellungsreferat Ansprechpartner für wissenschaftliches Personal und Studierende.

### 11.1 Vereinbarkeit von Familie und Studium

Die Medizinische Fakultät wirkt ggf. in Kooperation mit den zuständigen Einrichtungen darauf hin, dass Prüfungsordnungen Schutzbestimmungen bei Schwangerschaft und Mutterschutz berücksichtigen wie in § 60 Abs. 4 HmbHG vorgesehen. Auch weitere Teile der Studienorganisation, insbesondere Zulassung und Lehrveranstaltungsplanungen sollen gewährleisten, dass Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternschaft sowie die aus der Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger ergebende Verpflichtungen angemessen berücksichtigt werden.

### 11.2 Kinderbetreuung

Die Medizinische Fakultät strebt an, ein bedarfsgerechtes Angebot an Betreuungsplätzen für die Kinder von Studierenden und Beschäftigten zu schaffen (regulär, flexibel bzw. kurzfristig). Sie wird in ihrer Raumnutzungsplanung in zentralen Gebäuden des UKE Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und Wickel- und Stillräume berücksichtigen.

### 11.3 Sitzungszeiten

Die Medizinische Fakultät bemüht sich die Sitzungszeiten insbesondere der Selbstverwaltungsorgane an die Bedarfe der Mitglieder anzupassen, um allen Mitgliedern – auch denen in Teilzeit und mit Familienverantwortung – die Teilnahme zu ermöglichen.

## 12 Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt

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 und das UKE in dem Leitfadentext „Sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeits- und Studienplatz“, beide Regelwerke gelten entsprechend für die Medizinische Fakultät.

## **13 Institutionalisation und Umsetzung**

### **13.1 Gleichstellungsplan der Medizinischen Fakultät**

Die Medizinische Fakultät erstellt zur Umsetzung der Vorgaben dieser Richtlinie einen Gleichstellungsplan. Der Gleichstellungsplan der Medizinischen Fakultät dient der Definition und Manifestation von Gleichstellungsmaßnahmen im Besonderen für das wissenschaftliche Personal und für Studierende. Er wird in Kooperation mit der oder dem Gleichstellungsbeauftragten entworfen und dem Gleichstellungsausschuss vorgelegt. Dieser prüft, ob die Maßnahmen des Gleichstellungsplans der Gleichstellungsrichtlinie der Medizinischen Fakultät entsprechen und leitet den Plan mit seiner Stellungnahme dem Fakultätsrat zur Beschlussfassung zu.

Der Gleichstellungsplan ist zu evaluieren und fortzuschreiben. Hierzu sind der Gleichstellungsausschuss und die oder der Gleichstellungsbeauftragte zu hören. Der Fakultätsrat stimmt über die Fortschreibung ab.

Der Gleichstellungsplan ist Bestandteil des UKE-Konzerngleichstellungsplans. Die Laufzeit des Gleichstellungsplans beträgt in der Regel fünf Jahre. Der zentrale Gleichstellungsplan der Universität Hamburg gilt ergänzend; bei widerstreitenden Regelungen haben die speziellen Regelungen des Gleichstellungsplanes der Medizinischen Fakultät Vorrang.

Der Gleichstellungsplan soll sich an dem Ziel orientieren, eine gleichberechtigte Teilhabe aller Mitglieder in allen Bereichen des UKE und der Medizinischen Fakultät zu gewährleisten. Maßnahmen und Ziele zur Vereinbarkeit sind aufzunehmen.

### **13.2 Trans\*- und Inter\*personen**

Nicht alle Menschen sind dem bipolaren Geschlechtsverständnis zuzuordnen. Insbesondere Trans\*- und Inter\*personen erleben Diskriminierungen. Die Medizinische Fakultät wird die konkrete Ausgestaltung der Antidiskriminierung wie z.B. durch Einrichtung einer dritten „Geschlechtskategorie“ in bestimmten IT-Systemen im Diversity Konzept veranlassen.

## **14 Gleichstellungsbeauftragte**

### **14.1 Wahl der oder des Gleichstellungsbeauftragten der Medizinischen Fakultät**

Der Fakultätsrat wählt auf Vorschlag des Gleichstellungsausschusses gemäß §§ 87 Abs. 1, 85 Abs. 1 Nr 9; 85 Abs. 5 HmbHG iVm § 9 Abs. 5 UKE-Gesetz für drei Jahre die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten der Medizinischen Fakultät und ihre oder seine Stellvertretungen. Die oder der Gleichstellungsbeauftragte soll dem in der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der Hochschule unterrepräsentierten Geschlecht angehören. Wiederwahl ist möglich.

- Die Mitglieder des Ausschusses sprechen i.d. Regel drei Monate vor dem Ende der Amtszeit der Beauftragten gezielt geeignete Kandidat:innen an.
- Eine UKE- interne Bekanntmachung erfolgt z.B. über Newsletter und/oder über den Wissenschaftler:innen – E-Mailverteiler.
- Der Gleichstellungsausschuss kann in der Funktion einer Findungskommission ein Bewerbungsverfahren durchführen.
- Die Zusammensetzung des Gleichstellungsteams soll sich an Diversitätskriterien orientieren und in der Regel mindestens eine/n Kliniker:in und eine/n Naturwissenschaftler:in berücksichtigen.
- Der Ausschuss schlägt im Fakultätsrat die geeigneten Kandidat:innen vor.
- Kandidat:innen können im Team vorgeschlagen werden.
- Der Fakultätsrat wählt den/die Gleichstellungsbeauftragten und die Vertretungen.

## 14.2 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Die oder der Gleichstellungsbeauftragte der Medizinischen Fakultät nimmt ihre oder seine Aufgaben und Befugnisse als dienstliche Tätigkeit wahr. Hierfür sind die für die Wahrnehmung notwendigen Personal- und Sachmittel zur Verfügung zu stellen.

Die oder der Gleichstellungsbeauftragte der Medizinischen Fakultät oder eine Vertretung nehmen an den Gleichstellungsbeauftragtenkonferenzen der Universität teil.

Die oder der Gleichstellungsbeauftragte der Medizinischen Fakultät nimmt die u.a. in § 87 HmbHG genannten Aufgaben wahr. Die Aufgabenwahrnehmung umfasst insbesondere:

- Mitwirkung bei der Personalentwicklung und Nachwuchsförderung der Medizinischen Fakultät,
- Entwicklung von Konzepten zur Förderung der Gleichstellung und Chancengerechtigkeit an der Medizinischen Fakultät,
- Stellungnahme zu allgemeinen und grundsätzlichen Fragen von Gleichstellung, Familiengerechtigkeit und Diversity sowie zur Förderung von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen,
- Stellungnahme in Berufungs- und Einstellungsverfahren,
- Stellungnahme gegenüber der Leitung vor der Entscheidung über Vorschläge für die Einstellung von wissenschaftlichem Personal,
- Bericht an den Fakultätsrat über die Gleichstellung an der Medizinischen Fakultät,
- Erhebung von Daten zur Gleichstellungssituation von Studierenden und wissenschaftlichem Personal,
- Verwaltung der Mittel zur Gleichstellung an der Medizinischen Fakultät,
- Planung, Begleitung und Evaluation von Maßnahmen, die im Gleichstellungsplan vorgesehen sind,
- Einberufung und Leitung der Gleichstellungskonferenz,
- regelmäßige Berichterstattung gegenüber der oder dem Gleichstellungsbeauftragten der Universität.

Die oder der Gleichstellungsbeauftragte der Medizinischen Fakultät leitet das Gleichstellungsreferat und wird in den Aufgaben von den Beschäftigten des Dekanats soweit erforderlich unterstützt. Aufgaben des Dekanats sind insbesondere die Unterstützung der oder des

Gleichstellungsbeauftragten in Belangen von Geschlechter- und Familiengerechtigkeit und Diversity.

### 14.3 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

Gemäß § 87 Abs. 3 HmbHG hat die oder der Gleichstellungsbeauftragte der Medizinischen Fakultät Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Selbstverwaltungsgremien und ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Sie oder er kann gegenüber allen Organen der Medizinischen Fakultät Stellung nehmen.

Die oder der Gleichstellungsbeauftragte haben folgende Rechte:

- Beteiligung an Stellenausschreibungen für das wissenschaftliche Personal,
- Beteiligung an Auswahlverfahren,
- Teilnahme an Bewerbungsgesprächen,
- Einsicht in die Bewerbungsunterlagen und Akten, soweit es sich nicht um Personalakten handelt,
- rechtzeitige Information über alle die Gleichstellung betreffenden Angelegenheiten,
- Einsichtnahme in Prüfungsunterlagen im Einvernehmen mit den jeweiligen Studierenden,
- Information über die Vergabe von leistungsorientierten Mitteln.

Ist eine den Gleichstellungsauftrag berührende Entscheidung eines Hochschulorgans gegen das schriftliche Votum der oder des Gleichstellungsbeauftragten der Medizinischen Fakultät getroffen worden, kann diese/r innerhalb einer Woche eine erneute Entscheidung verlangen (Widerspruch). Die erneute Entscheidung darf erst nach dem Versuch einer Einigung und frühestens eine Woche nach Einlegung des Widerspruchs getroffen werden. Der Widerspruch ist in derselben Angelegenheit nur einmal zulässig (§ 87 Abs. 5 HmbHG).

Verstöße gegen die Gleichstellungsrichtlinie sind der oder dem Gleichstellungsbeauftragten der Medizinischen Fakultät unverzüglich mitzuteilen. Diese oder dieser kann wiederum gemäß Satz 1 ein entsprechendes schriftliches Votum und ggf. Widerspruch gegen die Entscheidung oder Maßnahme des entsprechenden Fakultätsorgans an entsprechender Stelle einlegen.

## 15 Berichte und Statistik

Die regelmäßige Analyse des Ist-Zustandes ist die Basis der Gleichstellungsarbeit. Die den Statistiken zugrundeliegenden Zahlen werden von den zuständigen Bereichen jährlich erhoben und dem Gleichstellungsreferat regelmäßig zur Verfügung gestellt. Hier erfolgt eine geschlechtsspezifische Auswertung des Bestandes an wissenschaftlichem Personal, der Studierenden- und Absolvierendenzahlen.

Hierzu berichtet die oder der Gleichstellungsbeauftragte der Medizinischen Fakultät dem Fakultätsrat jährlich über die Bemühungen zur geschlechtergerechten Teilhabe des wissenschaftlichen Personals, der Studierenden sowie über die Erfolge dieser Bemühungen (§ 3

Abs. 5 HmbHG). Über Diversity-bezogene Maßnahmen soll in gleicher Weise berichtet werden. In diesem Zusammenhang überprüft der Fakultätsrat die Wirksamkeit der Gleichstellungsrichtlinie und des Gleichstellungsplans.

Insbesondere enthalten diese Analysen folgende Angaben (siehe § 111 Abs. 3 HmbHG) getrennt:

- die Auswertung der Berufungsverfahren und des Bestands der Professuren,
- die Zahl der am UKE beschäftigten Frauen und Männer getrennt nach befristeten und unbefristeten Verträgen, Besoldungs-, Vergütungs- und Entgeltgruppen der jeweiligen Laufbahnen bzw. Berufsfachrichtungen,
- wie 1. für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte,
- wie 2. für Dritt- und Haushaltsmittelbeschäftigte,
- die Zahl der Studierenden im ersten Fachsemester und der jeweiligen Absolventinnen und Absolventen nach Geschlecht,
- die Zahl der Promotionen, Habilitationen und § 17-Professuren nach Geschlecht.

Alle Statistiken, Erhebungen und Untersuchungen für Zwecke der Hochschulstatistik müssen geschlechtsdifferenziert durchgeführt werden. Die Medizinische Fakultät kann zukünftig weitere Diversity-Kriterien berücksichtigen.

## 16 Gültigkeit

Die Gleichstellungsrichtlinie soll in Abständen von acht Jahren durch den Gleichstellungsausschuss evaluiert und ggf. novelliert und durch den Fakultätsrat beschlossen werden.

Hamburg, der 21.04.2021

In der ordentlichen Sitzung des Fakultätsrates Medizin XXVI/15 wurde diese Gleichstellungsrichtlinie mit sofortiger Wirkung beschlossen.