

Gender Equality Plan: Horizon Europe

Sehr geehrte Damen und Herren,

ab 2022 sind alle öffentlichen Einrichtungen einschließlich Hochschulen und Forschungseinrichtungen verpflichtet, einen Gleichstellungsplan zu haben. Dies hat die Europäische Union beschlossen, um für eine größere Geschlechtergerechtigkeit bei Forschungsvorhaben zu sorgen. Liegt der jeweiligen Hochschule oder Forschungseinrichtung kein oder kein ausreichender Gender Equality Plan (kurz: GEP) vor, sind sie nicht mehr berechtigt eine Horizon-Europe-Förderung zu beantragen.

Um diese Geschlechtergerechtigkeit sicher zu stellen, wurden von der Europäischen Kommission folgende Kriterien geschaffen:

- Feste Personalressourcen und Gender-Expertise zur Umsetzung
- Datenerhebung und Monitoring
- Bewusstmachung/Trainings zu Geschlechtergleichheit und unbewussten Vorurteilen für Personal und Führungskräfte
- Work-Life-Balance und Organisationskultur
- Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führung und Entscheidungsfindung
- Geschlechtergerechtigkeit bei Einstellung und Karriereentwicklung
- Integration der Gender-Dimension in Forschungs- und Lehrinhalt
- Maßnahmen gegen geschlechtsbasierter Gewalt, einschließlich sexualisierter Belästigung

Die Universitätsmedizin Greifswald bekennt sich ausdrücklich zur Geschlechtergerechtigkeit. Ziel ist eine Universitätsmedizin an der für alle Personen in jeder Statusgruppe die gleichen Möglichkeiten und Chancen vorhanden sind. Wir wollen ein familienfreundlicher Arbeitgeber sein und gezielt Frauen in Wissenschaft und Forschung fördern.

Nach Feststellung des Istzustandes unter Berücksichtigung genannter Kriterien haben sich fünf verschiedene Handlungsfelder für die Universitätsmedizin ergeben:

1. Qualitätsmanagement in Gleichstellungsarbeit
2. Gendergerechte Karriereentwicklung
3. Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance
4. Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt
5. Maßnahmen zur Gendersensibilisierung

In der untenstehenden Tabelle finden Sie alle genannten Handlungsfelder mit Erläuterungen, sowie Zielen und Maßnahmen. Diese sind vielfältig mit anderen Diskursen und Prozessen an der Universitätsmedizin Greifswald verzahnt, sodass eine stetige Weiterentwicklung des GEP stattfindet.

1. Qualitätsmanagement in Gleichstellungsarbeit

Ziel	Umsetzung an der Unimedizin	Geplante Handlungen und Maßnahmen
<p>Vorgaben zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit, die u.a. in diesem Gender Equality Plan geregelt sind, werden eingehalten.</p>	<p>Alle Mitglieder der Universitätsmedizin sind zur Einhaltung des GEP verpflichtet.</p>	<p>Alle Mitglieder der Universitätsmedizin sollen zur Einhaltung des GEP verpflichtet werden. Die jeweilige Führungskraft eines Mitarbeitenden trägt dafür Sorge, dass der GEP kommuniziert wird und sensibilisiert für gleichstellungsrelevante Themen. Der GEP wird sowohl auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten, als auch für den internen Bereich zugänglich im Roxtra integriert.</p> <p>Eine Integrierung gleichstellungsrelevanter Fragen in die jährliche Mitarbeitendenumfrage ist geplant. Hieraus kann der Bedarf für zukünftige gleichstellungsbezogene Maßnahmen bestimmt werden.</p> <p>Eine weitere Maßnahme zur Identifikation von weiteren Bedürfnissen können qualitative Interviews mit Mitarbeitenden bieten.</p>
<p>Unterstützung der Umsetzung des GEP durch eine ausgewiesene Genderexpertise.</p>	<p>Die Gleichstellungsbeauftragte wird durch zwei Mitarbeiterinnen und eine studentische Hilfskraft unterstützt. Das Sachkostenbudget der Gleichstellungsbeauftragten beträgt jährlich 8.000 EUR. Das Gleichstellungsbüro berät in allen Belangen, die Mitarbeitende und Studierende in Form von Fragen und Problemen zum Thema Geschlechtergerechtigkeit haben. Hierzu gibt es auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten u.a. ein anonymes Kontaktformular.</p>	<p>Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Mitarbeiterinnen überprüfen und überwachen die Einhaltung des GEP unter Rücksprache mit dem Dekanat und dem Personalcontrolling.</p> <p>Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Gremien sind geschlechterparitätisch zu besetzen, soweit für deren Zusammensetzung keine besonderen gesetzlichen Regelungen gelten.</p>
<p>Geschlechterverteilungen werden in regelmäßigen Abständen statistisch erhoben und überprüft, um den Bedarf</p>	<p>Bislang wurde nur im Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten die Geschlechterverteilung in Bezug auf ärztliches und pflegerisches Personal dargestellt.</p>	<p>In Zukunft soll und muss das Personalcontrolling entsprechende Daten in allen an der UMG vertretenen Berufsgruppen erheben und Bericht erstatten:</p>

<p>nach möglichen geschlechtsbezogenen Maßnahmen zu bestimmen.</p>		<p>Ab 2022 mindestens quartalsweise: Geschlechterverhältnis nach Dienstarten und Unterdienstarten für Gesamt UMG; Teilzeitquote nach Geschlecht.</p> <p>Perspektivisch im Jahresverlauf 2022: Entwicklung von Kennzahlen für alle Einrichtungen der UMG, inkl. Ausweis Geschlechterverhältnis in den Dienstarten.</p> <p>Auf Anfrage werden den Gleichstellungsbeauftragten weitere strukturelle Informationen, ohne Personenbezug, zur Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben zur Verfügung gestellt.</p>
--	--	---

2. Gendergerechte Karriereentwicklung

Ziel	Umsetzung an der Unimedizin	Geplante Handlungen und Maßnahmen
<p>Erhöhung des Anteils an Frauen in der Führung und Wissenschaft mit einer langfristigen Zielgröße von 50% auf jeder Qualifikationsstufe.</p>	<p>Aufsichtsratsbeschluss zur Anwendung des Kaskadenmodells im Ärztlichen und Pflegerischen Dienst (2020): Aktuell liegt die Zielgröße für den Frauenanteil bei Habilitationen, Juniorprofessuren und Promotionen sowie für Oberärztinnen bei jeweils 50%, für Leitende Oberärztinnen bei 40% und für Professuren bei 32,6 %. Beschlossene Maßnahmen zur Umsetzung:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Förderung von Habilitationen in Medizin und Gesundheitswissenschaft, der aktiven Rekrutierung von Frauen für Professuren und strukturierten Mentoringprogrammen. 	<p>Die Zielwerte für den ärztlichen Bereich müssen in jedem Schritt des Bewerbungsverfahrens eingehalten werden. Alle 3 Jahre folgt eine Anpassung der Werte. Ständige Überprüfung und Ausarbeitung der beschlossenen Maßnahmen.</p> <p>Seit 05/2021 arbeitet eine Mitarbeiterin im Dekanat für die aktive Rekrutierung von Frauen für Berufungsverfahren. Die aktive Rekrutierung soll in den nächsten Jahren ausgebaut und intensiviert werden. Die Zusammenarbeit mit der Universität zum Mentoringprogramm soll weiter fortgeführt werden, sodass ein entsprechendes Programm bald etabliert werden kann.</p>

	<p>2. Anwendung frauenansprechender Formulierungen.</p> <p>3. Berufungskommissionen und Auswahlgremien für Stellenbesetzungen sollen geschlechterparitatisch besetzt sein.</p> <p>4. Zudem Verpflichtung zur verbesserten Vereinbarkeit durch Förderung von Teilzeitstellen in Fach-, Bildungs- und Führungskarrieren.</p> <p>An der Universitätsmedizin Greifswald gelten Zielvereinbarungen der Klinikdirektor*innen, welche folgende Punkte umfassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Umsetzung von Führen in Teilzeit/ Top Sharing • Umsetzung innovativer familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle • Unterstützung der Teilnahme von Mitarbeiterinnen an strukturierten Mentoringprogrammen für Frauen • Unterstützung der Teilnahme von Mitarbeiterinnen an Gremien/universitärer Selbstverwaltung <p>Das Gleichstellungsbüro hat eine Checkliste zur Qualitätssicherung von Berufungsverfahren unter besonderer Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten entwickelt.</p>	<p>In Stellenausschreibungen sollen in Zukunft explizit frauenansprechende Formulierungen verwendet werden.</p> <p>Die geschlechterparitätische Besetzung wird stets überprüft und sichergestellt.</p> <p>Erarbeitung neuer Teilzeitmodelle durch Mitarbeitendenbefragung (s.o.) sowie Verankerung von Teilzeit und TopSharing in den Zielvereinbarungen. Außerdem soll eine verbesserte Beratung zu den bereits bestehenden Teilzeitmöglichkeiten und dem Beantragungsablauf stattfinden.</p> <p>Zielvereinbarungen werden umgesetzt und jährlich neu verhandelt.</p> <p>Die entwickelte Checkliste soll etabliert werden.</p>
--	---	---

<p>Beseitigung der Unterrepräsentanz von Männern in der Pflege</p>	<p>An der UMG sind 82% der Pflegekräfte weiblich. Dennoch erhalten Männer, obwohl sie insgesamt in der Pflege unterrepräsentiert sind, zu 66% die höheren Entgeltgruppen KR8 und KR9 (IMC/ITS und leitende Aufgaben). Auf den peripheren Stationen sind Männer mit einem Anteil von 11% besonders unterrepräsentiert. Um dieses Ungleichgewicht auszugleichen, hat der Aufsichtsrat beschlossen den Anteil von männlichen Pflegekräften für die peripheren Stationen zu erhöhen und weibliche Pflegekräfte für die IMC/ ITS und für leitende Aufgaben zu qualifizieren.</p>	<p>Geplante Maßnahmen, um Geschlechtergerechtigkeit in der Pflege herzustellen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Etablierung eines Traineeprogrammes für Gesundheits- und Krankenpflege mit Bachelor- oder Masterabschluss • Genderneutraler Werbeauftritt • Steigerung der Attraktivität peripherer Stationen durch berufsübergreifende wertschätzende Kommunikation, Digitalisierung und Technisierung der Pflege
--	---	--

3. Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance

Ziel	Umsetzung an der Unimedizin	Geplante Handlungen und Maßnahmen
<p>Sicherstellung familienförderlicher Rahmenbedingungen und Maßnahmen.</p>	<p>Das Familienbüro berät rund um Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und hilft z.B. beim Verständnis von thematischen Formularen.</p> <p>Die Beschäftigten sollen im Rahmen einer Mitarbeitendenbefragung Angaben zum Bedarf und zu Wünschen nach innovativen Arbeitszeitmodellen zur Vereinbarkeit von Familien und Beruf geben.</p> <p>Das Familienbüro bietet Mitarbeitenden Unterstützung bei der Vermittlung eines Kita-Platzes.</p> <p>Angehörige der Universitätsmedizin können zudem auf die Notfallbetreuung der Universität zurückgreifen.</p>	<p>Das Familienbüro soll 2022 mit ausreichend Sachkosten ausgestattet werden. Projekte und Veranstaltungen sollen entwickelt und umgesetzt werden.</p> <p>In Zukunft sollen innovative flexible Arbeitszeitmodelle entwickelt, geprüft und bei positivem Feedback Anwendung finden, um die Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf zu optimieren.</p> <p>Bedarfsorientier Ausbau von Betreuungsplätzen für Mitarbeitende der UMG.</p>
<p>Es herrscht eine ausgewogene Work-Life Balance.</p>	<p>Das „Wir für uns“-Team und der psychotherapeutische Dienst der UMG stehen bei vielen Problemen zur Seite, die Mitarbeitende belasten.</p>	

	<p>Zudem gibt es das Betriebliche Gesundheitsmanagement, welches Arbeit, Organisation und Verhalten am Arbeitsplatz gesundheitsförderlich gestaltet.</p> <p>Ziel des BGM ist es, die Belastungen der Beschäftigten zu optimieren und die persönlichen Ressourcen zu stärken. Durch gute Arbeitsbedingungen und Lebensqualität am Arbeitsplatz wird auf der einen Seite die Gesundheit und Motivation nachhaltig gefördert und auf der anderen Seite die Produktivität, Produkt- und Dienstleistungsqualität und Innovationsfähigkeit eines Unternehmens erhöht.</p> <p>Angebote für Mitarbeitende: Als Beschäftigte*r gibt es die Möglichkeit, wechselnde Angebote zu vergünstigten Preisen wahrzunehmen, z.B. ein persönliches Coaching zum Abbau von Leistungsstress, oder das Aufsuchen von psychologischen Beratungsstellen.</p> <p>Eine Übersicht über genannte Angebote erhalten Mitarbeitende im Intranet.</p>	
Geschlechterparitätische Besetzung von Gremien.	Bei Berufungsverfahren wird entsprechend der Berufsrichtlinie auf eine geschlechterparitätische Besetzung der Kommission geachtet.	Zukünftig soll daran gearbeitet werden, dass sämtliche Gremien geschlechterparitätisch besetzt werden. Ein Ansatzpunkt sind familienfreundliche Sitzungszeiten.

4. Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt

Ziel	Umsetzung an der Unimedizin	Geplante Handlungen und Maßnahmen
Es gibt an der UMG ausreichende Maßnahmen gegen geschlechtsbasierte Gewalt, die Betroffenen Sicherheit und Unterstützung bietet.	Seit 2019 gibt es an der Universität und der UMG eine Richtlinie gegen sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt (Antidiskriminierungsrichtlinie). In dieser Richtlinie wird klargestellt, dass die Universität und die Universitätsmedizin eine Null-Toleranz gegenüber sexualisierten Diskriminierungen, Belästigungen und	Die Zuständigkeiten für Antidiskriminierungen sollen für die UMG konkretisiert werden, da bislang nur Zuständigkeiten für Vorfälle zwischen Mitarbeitenden ausreichend geregelt sind. Ein dementsprechender Änderungsvorschlag wird 2022 bearbeitet.

	<p>Gewalt pflegt. Hinzukommend werden Zuständigkeiten innerhalb des Betriebes sowie Sanktionen geregelt, sollte es zu einer Beschwerde kommen.</p> <p>Das Gleichstellungsbüro hat eine Umfrage an alle Mitarbeitenden und Studierenden der UMG zum Thema „Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz“ gerichtet, um sich ein Bild über die Situation am Unternehmen zu machen und darauf basierend Maßnahmen erarbeiten zu können. Die Auswertung der Umfragedaten steht noch aus.</p> <p>Am 01.09.21 und am 02.09.21 hat das Gleichstellungsbüro Workshops zum Thema „Sexualisierte Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz“ für interessierte und betroffene Mitarbeitende durchgeführt.</p> <p>Seit 2021 gibt es an der UMG die „No Go-Kampagne“: Klare Positionierung der UMG gegen jegliche Formen sexualisierter Belästigungen und Diskriminierungen, z.B. durch entsprechende Aufkleber an Toiletten.</p>	<p>Die Umfrageergebnisse sollen 2022 ausgewertet werden, um entsprechende Maßnahmen erarbeiten zu können.</p> <p>Zusätzlich sind weitere Kurzfortbildungen für Mitarbeitende zum Thema „Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt“ am Arbeitsplatz geplant.</p> <p>Darüber hinaus war für 2021 ein Selbstbehauptungskurs in Zusammenarbeit mit dem BGM geplant, aus pandemischen Gründen soll der Kurs im Sommer 2022 stattfinden können.</p>
--	---	---

5. Maßnahmen zur Gendersensibilisierung

Ziel	Umsetzung an der Unimedizin	Geplante Handlungen und Maßnahmen
Gender-Dimensionen sollen im Lehrplan stärker berücksichtigt werden.	Bisher gab es an der UMG einzelne Veranstaltungen zur Gendermedizin: z.B. „Pandemie und Gendermedizin, Prävention und Gesundheitsförderung neu gedacht“ vom 16.09. bis 18.09.21.	Eine Gendermedizin-Vorlesung im Studium wurde im neuen Koalitionsvertrag vom 24.11.2021 festgelegt, es bedarf an der UMG der Umsetzung.

	<p>Zudem führt das Interdisziplinäre Zentrum für Geschlechterforschung verschiedene Gender Studies durch.</p> <p>Ein Antrag auf Förderung eines Forschungsprojekts zum Thema „Geschlechteraspekte im Blick“ wurde gestellt.</p>	
Beseitigung von geschlechtsbezogenen Vorurteilen.	<p>Seit 2020 auf Reaktion der Mitarbeitendenbefragung finden Führungskräfteworkshops statt, in welchen Führungskräfte sensibilisiert und von Gender- und Gleichstellungsthemen in praktischen Übungen Berücksichtigung finden.</p> <p>Für alle Mitarbeitende gibt es über CNE (Certified Nursing Education) eine Online-Fortbildung zum Thema „Gender Bias“.</p>	Sensibilisierende Führungskräfteworkshops sollen weiterhin in regelmäßigen Abständen stattfinden.
Gendergerechte Sprache	<p>Gemäß des Vorstandsbeschlusses vom 07.01.2020 findet in der UMG die geschlechtergerechte Sprache Anwendung.</p> <p>Durch regelmäßige Fortbildungen für neue Mitarbeitende und für Interessierte und der Bereitstellung von Hilfsmaterialien, wird die gendergerechte Sprache vermittelt. Es wird momentan an der Umsetzung geschlechtergerechter Sprache an jeglichen Dokumenten des dienstlichen Schriftverkehrs sowie Ordnungen und Satzungen gearbeitet.</p>	Fortbildungen zur geschlechtergerechten Sprache sollen weiterhin in regelmäßigen Abständen stattfinden.

Prof. Dr. Uwe Reuter
Vorstandsvorsitzender
und Ärztlicher Vorstand