**Pg-04-01****Gender Equality Plan des Universitätsklinikums Erlangen für den Zeitraum 2023-2027****Einleitung**

Die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter ist für das Universitätsklinikum Erlangen (nachfolgend UKER) ein übergeordnetes Ziel und Zukunftsaufgabe für alle Angehörigen der Universitätsmedizin. Das Studienfach Medizin verzeichnet mit rund zwei Drittel einen überdurchschnittlich hohen Anteil an weiblichen Studierenden. Jedoch nimmt der Frauenanteil der in der Universitätsmedizin Beschäftigten in höheren Qualifikationsstufen deutlich ab. Sowohl bei Habilitationen als auch beim wissenschaftlichen Personal sowie bei oberärztlichen Positionen und Professuren ist die Frauenquote am UKER zu gering.

Das vorliegende Konzept bündelt die Ziele und Maßnahmen des UKER zur Umsetzung und Förderung der Gleichstellung der Geschlechter für den Zeitraum 2023 bis 2027. Als Gender Equality Plan (GEP) berücksichtigt das Konzept zugleich die Gleichstellungs- und Genderaspekte, die im Rahmen der EU-Forschung von Horizon Europe als Mindestanforderungen für die Förderfähigkeit von Forschungsvorhaben definiert werden.

Der Gleichstellungsplan dient auch als Planungsinstrument und Selbstverpflichtung, um Unterrepräsentanzen zu beseitigen, strukturelle Ungleichheiten abzubauen sowie Forschungs- und Arbeitsbedingungen besser mit dem Familien- und Privatleben zu vereinbaren. Im Hinblick auf die Vorstellungen und Wünsche der kommenden Generationen zum Thema Vereinbarkeit trägt dieser Gleichstellungsplan dazu bei, die Arbeitgeberattraktivität des UKER zu steigern und seine Zukunftsfähigkeit zu sichern.

Dieser Gleichstellungsplan wurde in Abstimmung mit dem Büro für Gender & Diversity der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (nachfolgend FAU) und den Frauenbeauftragten der Medizinischen Fakultät erstellt. Er wurde am 19.12.2022 vom Vorstand des UKER beschlossen. Der Gleichstellungsplan bezieht sich auf den Zeitraum 01.01.2023 bis 31.12.2027 und ist auf der Website des UKER in deutscher und englischer Sprache veröffentlicht.

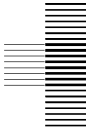
1. Rechtliche Rahmenbedingungen

Der Gleichstellungsauftrag ist gesetzlich im Grundgesetz und im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz verankert. Die Gleichberechtigung und die Gleichstellung von Frau und Mann ist zudem eine wesentliche Forderung des Bayerischen Hochschulinnovationsgesetzes (BayHIG), das am 01.01.2023 in Kraft tritt.

Das UKER ist nach Art. 1 des Bayerischen Universitätsklinikgesetzes (BayUniKlinG) eine rechtsfähige Anstalt öffentlichen Rechts des Freistaats Bayern.

Das UKER ist der FAU nach Art. 2 Abs. 1 BayUniKlinG zugeordnet; es dient sowohl der universitären Forschung und Lehre als auch dem wissenschaftlichen Fortschritt und nimmt daran ausgerichtet Aufgaben der Krankenversorgung wahr. Der Dekan bzw. die Dekanin der Medizinischen Fakultät ist Mitglied des Vorstands des UKER.

Version: 1	Ersteller: Krüger, Elke, 02.12.2022	Prüfer: Dr. Leicht, Imke, Büro Gender & Diversity, FAU Dr. Luthay, Magda, Büro Gender & Diversity, FAU Prof. Amann, Kerstin, Frauenbeauftragte alle stellvertretenden Frauenbeauftragten der Medizinischen Fakultät der FAU Dr. Bender, Albrecht, Kaufmännischer Direktor UKER 06.12.2022	Freigeber: Vorstand des UKER, Beschluss vom 19.12.2022	Seite 1 von 12
-------------------	--	--	---	-------------------------------



Pg-04-01

Gender Equality Plan des Universitätsklinikums Erlangen für den Zeitraum 2023-2027

Das UKER und die FAU, insbesondere deren Medizinische Fakultät, arbeiten nach Art. 12 BayUniKlinG eng und vertrauensvoll zusammen und unterstützen sich bei der Erfüllung ihrer gesetzlichen und durch gemeinsame spezifische öffentliche Interessen bestimmten Aufgaben.

Nach Art. 14 BayUniKlinG sind die Professoren und Professorinnen, Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen im Beamten- oder Angestelltenverhältnis im Sinn von Art. 17 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 BayHSchG (Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen) sowie die Beamten und Beamtinnen, Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Sinn von Art. 17 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 BayHSchG (wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen) Bedienstete des Freistaates Bayern. Die Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen des UKER sind kraft Gesetzes Mitglieder der FAU.

Sämtliche Personalvorgänge, die das Statusrecht von Professorinnen und Professoren (in der Regel W1-W3) betreffen, werden an der FAU vollzogen und betreut.

2. Zielsetzung des Klinikumsvorstands

Wissenschaftliche Erkenntnis im Bereich der Medizin profitiert von unterschiedlichen Perspektiven und erfordert für höchste Qualität gleichzeitig den Einsatz des vollen Potenzials aller Forschenden – unabhängig vom Geschlecht.

Das UKER versteht Gleichstellungsarbeit als ein Querschnittsthema, das für sämtliche Bereiche am UKER eine maßgebliche Bedeutung hat. Zur Zukunftssicherung des UKER ist Gleichstellungsarbeit in die Verantwortlichkeiten der Leitungsebenen integriert und muss sich im Alltagshandeln zeigen. Der Vorstand des UKER ist bestrebt, den Wandel zu einer geschlechtergerechten Arbeits- und Wissenschaftskultur voranzutreiben und erklärt hiermit die Gleichstellung zum strategischen Ziel. Damit soll auch ein Signal dahingehend gesetzt werden, dass der Gesundheitsversorgung unter dem Blickwinkel der Geschlechtergerechtigkeit eine hohe Bedeutung zukommt.

Das Ziel des Konzepts ist die strukturelle und inhaltliche Verankerung der Gleichstellung am UKER. Frauen sollen im Wege der Gleichstellungsförderung zum einen dazu motiviert werden, eine wissenschaftliche Karriere und eine Führungsposition anzustreben. Zum anderen geht es bei der Familienförderung darum, Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufzuzeigen und zu etablieren.

Eine verbesserte Sichtbarkeit der Gleichstellungsthematik in Forschung, Lehre und Krankenversorgung wird angestrebt. Dies ist nur möglich durch eine enge Zusammenarbeit des UKER mit der Medizinischen Fakultät und der FAU.

Zur strukturellen Verankerung der Gleichstellung wird die übergreifende Förderung von Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen des UKER bereits seit dem Jahr 2005 zwischen der Medizinischen Fakultät, der FAU und dem UKER in entsprechenden Zielvereinbarungen fixiert.

Version: 1	Ersteller: Krüger, Elke, 02.12.2022	Prüfer: Dr. Leicht, Imke, Büro Gender & Diversity, FAU Dr. Luthay, Magda, Büro Gender & Diversity, FAU Prof. Amann, Kerstin, Frauenbeauftragte alle stellvertretenden Frauenbeauftragten der Medizinischen Fakultät der FAU Dr. Bender, Albrecht, Kaufmännischer Direktor UKER 06.12.2022	Freigeber: Vorstand des UKER, Beschluss vom 19.12.2022	Seite 2 von 12
-------------------	--	---	--	-------------------------------



Pg-04-01

Gender Equality Plan des Universitätsklinikums Erlangen für den Zeitraum 2023-2027

In diesen wird die systematische Erhöhung des Frauenanteils durch geeignete Karrierefördermaßnahmen von Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen am UKER festgelegt. Zudem werden kontinuierlich die dafür notwendigen Ressourcen vereinbart und zur Verfügung gestellt.

3. Ressourcen für die Gleichstellung

Wie vorstehend erwähnt, sind die für die Förderung der Gleichstellung erforderlichen finanziellen und personellen Mittel Gegenstand der seit dem Jahr 2005 geschlossenen Zielvereinbarungen zwischen der Medizinischen Fakultät, der FAU und dem UKER. Die vierte Zielvereinbarungsrunde enthält für den Zeitraum 2023 bis 2027 folgende strukturelle und personelle Fördermaßnahmen:

- Gender Lectures (Gastvorträge von hochkarätigen Wissenschaftlerinnen)
- ARIADNEmed Mentoring-Programm zur Karriereförderung von Postdoktorandinnen und Habilitandinnen
- ARIADNEmedPeer Mentoring-Programm für habilitierte Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Einzelcoachings für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Sogenanntes Wiedereinstiegspaket, um nach einer Unterbrechung der Karriere (Kinder- und Familienbetreuung) mit einem Konzept aus individuellen Coachings und einer Forschungsfreistellungsphase den beruflichen Wiedereinstieg von Nachwuchswissenschaftlerinnen zu erleichtern.
- Promotions-/Publikationspreis

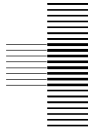
Im Rahmen dieser vierten Runde der Zielvereinbarungen 2023-2027 wurden neue, zielgruppengerechte Maßnahmen konzipiert und bestehende Formate bzw. erfolgreiche Maßnahmen vorangegangener Runden weitergeführt oder neu ausgerichtet.

Neben der Verantwortlichkeit der Leitungsebenen für die Förderung und Umsetzung der Gleichstellung ist das Thema Gleichstellung am UKER strukturell sowohl bei der Gleichstellungsbeauftragten als auch bei der Frauenbeauftragten verankert.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist hauptamtlich für die Belange des nichtwissenschaftlichen Personals tätig und als Stabstelle dem Vorstand des UKER zugeordnet.

Die Frauenbeauftragte der Medizinischen Fakultät unterstützt das UKER in Bezug auf die Wissenschaftlerinnen und Ärztinnen darin, den gesetzlich festgelegten Gleichstellungsauftrag umzusetzen. Dabei kommt ihr eine zentrale und formal abgesicherte Rolle bei der Förderung und Umsetzung der Gleichstellungspraxis in den Organen und Gremien der FAU zu. Entsprechend ist die Frauenbeauftragte dort mit ihrem Stimmrecht vertreten.

Version:	Ersteller: Krüger, Elke, 02.12.2022	Prüfer: Dr. Leicht, Imke, Büro Gender & Diversity, FAU Dr. Luthay, Magda, Büro Gender & Diversity, FAU Prof. Amann, Kerstin, Frauenbeauftragte alle stellvertretenden Frauenbeauftragten der Medizinischen Fakultät der FAU Dr. Bender, Albrecht, Kaufmännischer Direktor UKER 06.12.2022	Freigeber: Vorstand des UKER, Beschluss vom 19.12.2022	Seite
1				3 von 12

**Pg-04-01****Gender Equality Plan des Universitätsklinikums Erlangen für den Zeitraum 2023-2027**

Die Frauenbeauftragte übt ihre Tätigkeit in Bayern – im Gegensatz zu anderen Bundesländern und der Gleichstellungsbeauftragten – ausschließlich im Ehrenamt aus. Sie wird hierfür gemäß Art. 22 Abs.5 BayHIG unter Berücksichtigung des Umfangs ihrer Aufgaben von anderen dienstlichen Aufgaben entlastet und bekommt zur Ausübung ihres Amtes angemessene Mittel zur Verfügung gestellt.

Konkret stehen ihr für ihre umfangreichen Verpflichtungen zum einen eine Assistentkraft (50% Stellenanteil) zur Verfügung. Zum anderen wird sie vom UKER mit einer weiteren Stelle (50% Stellenanteil) aus der Fachabteilung Personalentwicklung, Personalmarketing (Pg) unterstützt, da die gezielte Förderung der Gleichstellung in unserer Gesellschaft ein Grundwert mit weitreichender Außenwirkung ist. Der kommunizierte und gelebte Umgang mit der Gleichstellungsthematik am Uniklinikum hat einen unmittelbaren Einfluss auf die Wahrnehmung des UKER als attraktiven Arbeitgeber. Dies gilt sowohl nach innen für die Bindung von bereits beschäftigtem Personal als auch nach außen für die Gewinnung von externen interessierten Personen.

Die Frauenbeauftragte der Medizinischen Fakultät hat aktuell 15 Stellvertreterinnen (Stand: Oktober 2022). Das Büro für Gender und Diversity der FAU unterstützt die Frauenbeauftragte bei der Erfüllung ihrer Aufgaben auf strategischer und operativer Ebene.

Der gemeinsame Familienservice der FAU und des UKER bündelt und koordiniert alle Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie und bietet diesbezüglich eine umfassende Beratung an. Im März 2020 wurde der Familienservice in die Personalabteilung der FAU – Referat Personalentwicklung und Familienservice eingegliedert. Dadurch wurde ein weiterer Schritt unternommen, die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie nicht (ausschließlich) als Förderung der Gleichstellung und Aufgabe von Frauen zu sehen, sondern als dauerhafte Aufgabe der Universität und des UKER für alle Mitarbeitenden zu verstetigen.

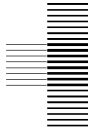
4. Systematische Bereitstellung von Informationen

Die Frauenbeauftragte der Medizinischen Fakultät betreibt eine eigene Website, die für Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen des UKER das Informationsforum zum Thema Gleichstellung in der Universitätsmedizin ist. Die Frauenbeauftragte informiert dort zu ihren konkreten Aufgaben und Beratungsmöglichkeiten.

Auf ihrer Website sind die unter Punkt 2. aufgeführten Zielvereinbarungen zwischen dem UKER, der Medizinischen Fakultät und der FAU mit den daraus resultierenden Angeboten für Interessentinnen veröffentlicht und werden dort beworben. Die Frauenbeauftragte informiert zudem über wissenschaftliche Ausschreibungen und Förderprogramme, für die sich interessierte Wissenschaftlerinnen bewerben können.

Die Website der Frauenbeauftragten ist desweiteren mit allen weiteren Akteurinnen und Akteuren der FAU und des UKER zu gleichstellungsrelevanten Inhalten verlinkt.

Version: 1	Ersteller: Krüger, Elke, 02.12.2022	Prüfer: Dr. Leicht, Imke, Büro Gender & Diversity, FAU Dr. Luthay, Magda, Büro Gender & Diversity, FAU Prof. Amann, Kerstin, Frauenbeauftragte alle stellvertretenden Frauenbeauftragten der Medizinischen Fakultät der FAU Dr. Bender, Albrecht, Kaufmännischer Direktor UKER 06.12.2022	Freigeber: Vorstand des UKER, Beschluss vom 19.12.2022	Seite 4 von 12
-------------------	--	--	---	-------------------------------

**Pg-04-01****Gender Equality Plan des Universitätsklinikums Erlangen für den Zeitraum 2023-2027**

Zum Thema *Vereinbarkeit von Beruf und Familie* gibt es auf der Website der Frauenbeauftragten einen weiterführenden Link zu dem gemeinsam von der FAU und dem UKER finanzierten Familienservice, (vgl. Punkt 11). Ebenso befindet sich auf der Website zu dieser Thematik ein Link zur internen Seite der erwähnten Fachabteilung Pg des Dezernats Personalwirtschaft des UKER. Auf dieser werden mögliche Fragen mit personalrechtlichem Bezug rund um das Thema *Vereinbarkeit* beantwortet oder die für die weitere konkrete Beantwortung zuständigen Ansprechpersonen im Dezernat Personalwirtschaft des UKER genannt.

Desweiteren wird auf die interne Seite der Beschwerdestelle des UKER (nach § 13 AGG) verwiesen, auf der die Problematik und die möglichen Vorgehensweisen bei *Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung* ausführlich dargestellt werden (vgl. Punkt 13).

5. Datenerhebung und Monitoring

Mit der Erhebung und Auswertung von gleichstellungsrelevanten statistischen Kennzahlen verfügt sowohl die Medizinische Fakultät als auch die an der Gleichstellung Beteiligten sowie die zur Gleichstellung gesetzlich Verpflichteten des UKER über ein wichtiges Steuerungsinstrument, um Entwicklungen im Bereich der Chancengleichheit zu verfolgen und die Wirkung von Maßnahmen quantitativ zu erfassen sowie die Zielerreichung konsequent zu messen.

Im Rahmen der Zielvereinbarungen der Medizinischen Fakultät mit der FAU und dem UKER werden daher fortlaufend differenzierte Daten zur Gleichstellungssituation von Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen am UKER ausgewertet.

Zusammen mit der FAU erhebt das Büro für Gender & Diversity der FAU zum einen Daten zum Stand des Anteils von Professorinnen, um die in den Zielvereinbarungen festgelegte Entwicklung zu überprüfen.

Zum anderen ist beabsichtigt, in Zusammenarbeit der Frauenbeauftragten mit dem Dezernat Personalwirtschaft des UKER weitere wesentliche gleichstellungsrelevante Kennzahlen abzurufen. Dazu gehören die jeweiligen Anteile von Männern und Frauen im ärztlichen und wissenschaftlichen Bereich am gesamten UKER beispielsweise bezogen auf ihre Tätigkeit in Teilzeit und Vollzeit, bei der Inanspruchnahme von Elternzeit, bei Beamten und Beamtinnen sowie Tarifbeschäftigten und bei den Oberärztinnen und Oberärzten sowie bei sonstigen Führungspositionen nach noch näher zu bestimmenden Kriterien.

Die Statistiken hierzu werden einmal jährlich zum Stichtag 01.12. erstellt. Aus den zahlenbasierten Erkenntnissen leitet die Medizinische Fakultät zusammen mit der FAU und dem UKER entsprechende Maßnahmen ab.

Version: 1	Ersteller: Krüger, Elke, 02.12.2022	Prüfer: Dr. Leicht, Imke, Büro Gender & Diversity, FAU Dr. Luthay, Magda, Büro Gender & Diversity, FAU Prof. Amann, Kerstin, Frauenbeauftragte alle stellvertretenden Frauenbeauftragten der Medizinischen Fakultät der FAU Dr. Bender, Albrecht, Kaufmännischer Direktor UKER 06.12.2022	Freigeber: Vorstand des UKER, Beschluss vom 19.12.2022	Seite 5 von 12
-------------------	--	---	--	-------------------------------



Pg-04-01

Gender Equality Plan des Universitätsklinikums Erlangen für den Zeitraum 2023-2027

6. Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führung

Die seit dem Jahr 2005 abgeschlossenen Zielvereinbarungen der Medizinischen Fakultät mit der FAU und dem UKER sind interne Steuerungsinstrumente zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft im Bereich der Medizin. Bis zum Jahr 2027 wurde in den nachfolgenden Qualifikationsstufen hierzu Folgendes vereinbart:

Habilitationen	W 2 Professuren	W 3 Professuren	Oberärztinnen
von 37,2 % in 2020 auf 40 % in 2027	von 21,4 % in 2020 auf 25 % in 2027	von 7,1 % in 2020 auf 15 % in 2027	von 27,4% in 2020 auf 40 % in 2027

Dieses Ziel soll u.a. mit den in den Zielvereinbarungen fixierten strukturellen und personellen Fördermaßnahmen systematisch implementiert und erreicht werden.

7. Qualitätsgesteuertes und chancengerechtes Berufungsverfahren an der FAU

Die FAU legt besonderes Augenmerk auf die Umsetzung von Gender Mainstreaming bei Berufungsprozessen. Am 15.12.2010 verabschiedete die Universitätsleitung hierfür einen Berufungsleitfaden unter besonderer Berücksichtigung der Gender- und Diversity-Aspekte, der kontinuierlich weiterentwickelt wird. Das Ziel ist eine konsequente, systematische und durchgängige Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in den Berufungsprozess. Die entscheidende Instanz im Berufungsverfahren ist der Berufungsausschuss der FAU. Er beurteilt die fachliche und persönliche Kompetenz und muss eine transparente und vorurteilsfreie Auswahl treffen. Chancengleichheit und Gendergerechtigkeit müssen hier entsprechend des Berufungsleitfadens in besonderer Weise beachtet und umgesetzt werden, damit der Anteil der Professorinnen an der FAU bzw. am UKER erhöht wird.

Die Frauenbeauftragte der Medizinischen Fakultät hat im Berufungsausschuss das Recht und die Aufgabe, speziell auf eine gendergerechte Beurteilung der Bewerberinnen zu achten und diese auch durchzusetzen. Als Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner steht ihr während des gesamten Verfahrens die jeweiligen Berichterstattenden, der Präsident, die Universitätsfrauenbeauftragten und das Referat S-Berufungen der FAU zur Verfügung. Das Hauptaugenmerk der gesamtuniversitären Strategie der FAU liegt hier auf einem optimierten, transparenten und geschlechtssensiblen Prozess. Die Durchführung und Qualitätssicherung durch standardisierte Verfahren, z.B. in Form eines webbasierten Berufungsportals, das den gesamten Berufungsprozess abbildet und allen Mitgliedern des Berufungsausschusses zugänglich ist, zielt darauf ab, einem bewussten oder unbewussten Gender Bias in Berufungsverfahren entgegenzusteuern.

Im Jahr 2021 wurde zudem das Online-Tutorial „Gendersensible Berufungsverfahren und Personalauswahl an der FAU“ veröffentlicht, das in deutscher und englischer Sprache zur Verfügung steht. Am 11.01.2022 ging das webbasierte Berufungsportal mit einer komplett neuen modernen Version an den

Version: 1	Ersteller: Krüger, Elke, 02.12.2022	Prüfer: Dr. Leicht, Imke, Büro Gender & Diversity, FAU Dr. Luthay, Magda, Büro Gender & Diversity, FAU Prof. Amann, Kerstin, Frauenbeauftragte alle stellvertretenden Frauenbeauftragten der Medizinischen Fakultät der FAU Dr. Bender, Albrecht, Kaufmännischer Direktor UKER 06.12.2022	Freigeber: Vorstand des UKER, Beschluss vom 19.12.2022	Seite 6 von 12
-------------------	--	--	---	-------------------------------



Pg-04-01

Gender Equality Plan des Universitätsklinikums Erlangen für den Zeitraum 2023-2027

Start. Hierbei wird der Berufungsprozess vom Einsetzen des Berufungsausschusses bis zur Verhandlung und dem Dienstantritt der neu zu besetzenden Professur abgebildet.

8. Aktive Berufungspolitik zur Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren durch proaktives Headhunting

Einen zentralen Ansatzpunkt der Berufungspolitik der FAU stellt das proaktive Headhunting zur Rekrutierung von Professorinnen dar. Ergänzend zum Berufungsleitfaden hat die Universitätsleitung am 24.05.2017 eine überarbeitete Fassung der Richtlinien zum Headhunting für die Gewinnung von Professorinnen verabschiedet. Das Ziel ist, explizit nach Kandidatinnen zu suchen und diejenigen mit hohem Potenzial und realistischen Chancen zu identifizieren, um diese zu einer Bewerbung an der FAU zu motivieren.

9. Chancengerechte Karriereentwicklung

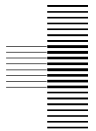
Der Karriereweg von Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen wird durch personelle gleichstellungsfördernde Maßnahmen begleitet.

Das übergreifende Instrument zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft im Bereich der Medizin sind die bereits erwähnten und seit dem Jahr 2005 abgeschlossenen Zielvereinbarungen zwischen der FAU und der Medizinischen Fakultät unter Beteiligung des UKER. Sie haben sowohl eine passgenaue Karriereförderung von Ärztinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen als auch die strukturelle Stärkung des Gender Mainstreaming in allen Planungs-, Entscheidungs- und Rekrutierungsprozessen sowie den Wandel zu einer familien- und geschlechtergerechten Organisations- und Wissenschaftskultur zum Ziel.

Als individuelles Personalentwicklungsinstrument hat sich im nunmehr 10. Durchgang das ARIADNEmed Mentoring Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen etabliert, das fortlaufend weiterentwickelt wird. Das Mentoring Programm trägt dazu bei, die Übergänge von Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen in die nächsthöhere Qualifikationsstufe abzusichern, tragfähige Netzwerke auf- und auszubauen und deren vorzeitigem Ausstieg aus dem System entgegenzuwirken. Das Konzept des ARIADNEmed Mentoring Programms verbindet individuelle Mentoring-Beratung mit einem hochkarätigen Seminarangebot zu Themen wie Forschungsförderung, Führungskompetenz oder Projektmanagement sowie mit Netzwerkveranstaltungen.

Die Teilnahme am ARIADNEmed Mentoring Programm wird aktiv auf der Internetseite der Frauenbeauftragten und im Mitarbeitendenportal des UKER beworben.

Version: 1	Ersteller: Krüger, Elke, 02.12.2022	Prüfer: Dr. Leicht, Imke, Büro Gender & Diversity, FAU Dr. Luthay, Magda, Büro Gender & Diversity, FAU Prof. Amann, Kerstin, Frauenbeauftragte alle stellvertretenden Frauenbeauftragten der Medizinischen Fakultät der FAU Dr. Bender, Albrecht, Kaufmännischer Direktor UKER 06.12.2022	Freigeber: Vorstand des UKER, Beschluss vom 19.12.2022	Seite 7 von 12
-------------------	--	--	---	---

**Pg-04-01****Gender Equality Plan des Universitätsklinikums Erlangen für den Zeitraum 2023-2027**

In der Zielvereinbarung für den Zeitraum 2023-2027 wird das ARIADNEmed Mentoring Programm um ein ARIADNEmedPeer Programm für als eigene Mentoring Linie für bereits habilitierte Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Übergangsphase zur Professur erweitert. Mit diesem Peer-Mentoring, das auf den Erfahrungen des ARIADNEmed Mentoring Programms aufbaut, wird die überfachliche und persönliche Kompetenzentwicklung systematisch gefördert und damit die Berufungsfähigkeit der Teilnehmerinnen erhöht.

Neben den angeführten Mentoring Programmen gibt es u.a. ein gesondertes Coaching-Paket für Nachwuchswissenschaftlerinnen, das individuell aus einem Pool von Coaches zusammengestellt werden kann. Damit erhält jede geförderte Nachwuchswissenschaftlerin die Möglichkeit, ihre persönlichen und überfachlichen Kompetenzen weiterzuentwickeln. Gegenstand des Coachings ist eine individuelle Beratung in Fragen der Laufbahn- und Karriereplanung.

Coachings in Kombination mit einer Forschungsfreistellungsphase sind als weitere Option integriert in ein Wiedereinstiegspaket für Nachwuchswissenschaftlerinnen, die nach einer Unterbrechung ihrer beruflichen Tätigkeit ihre Hochschullaufbahn auf dem Weg zur Habilitation fortsetzen möchten. Die geschützte Forschungszeit (bis zu 50% der Arbeitszeit für 3 Monate) kann beispielsweise für die Fortsetzung bzw. die Wiederaufnahme eines unterbrochenen bzw. für die Planung eines neuen Forschungsprojekts und Einwerbung von Drittmitteln genutzt werden. Die Stipendiatinnen können zusätzlich durch Einzelcoachings in ihrer weiteren akademischen Karriereplanung unterstützt werden. Dieses Programm soll Anreize schaffen, die wissenschaftliche Karriere nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz fortzuführen.

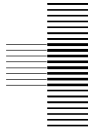
Zudem wird künftig ein Promotions- bzw. Publikationspreis zur Würdigung einer hervorragenden Promotion bzw. Publikation einer Nachwuchswissenschaftlerin vergeben, um Gleichstellungserfolge sichtbar zu machen.

10. Sensibilisierung für Gleichstellungsaspekte

Gendersensibilität bedeutet die systematische Wahrnehmung, Berücksichtigung und Reflexion der unterschiedlichen Lebenssituationen und -bedingungen der Geschlechter. Die Universitätsleitung der FAU hat am 31. Juli 2019 *Empfehlungen für einen geschlechtersensiblen Sprachgebrauch* im Alltag verabschiedet, die vom UKER in gleichem Maße berücksichtigt werden. Diese Empfehlungen dienen der Förderung eines respektvollen, zeitgemäßen Sprachgebrauchs, der alle Menschen gleichermaßen berücksichtigt und adressiert.

In Berufungsverfahren für Universitätsprofessuren und Juniorprofessuren sorgen an der FAU sowohl die Berichterstatterinnen und Berichterstatter als auch die Berufungsausschuss-Vorsitzenden unter besonderer Berücksichtigung der Gender- und Diversity-Aspekte für die Einhaltung der Umsetzung von Chancengleichheit. Eine Dokumentation der gendergerechten Durchführung des gesamten Berufungsverfahrens ist verpflichtend. Zu Beginn eines jeden Berufungsausschusses führt der Präsident der FAU die

Version: 1	Ersteller: Krüger, Elke, 02.12.2022	Prüfer: Dr. Leicht, Imke, Büro Gender & Diversity, FAU Dr. Luthay, Magda, Büro Gender & Diversity, FAU Prof. Amann, Kerstin, Frauenbeauftragte alle stellvertretenden Frauenbeauftragten der Medizinischen Fakultät der FAU Dr. Bender, Albrecht, Kaufmännischer Direktor UKER 06.12.2022	Freigeber: Vorstand des UKER, Beschluss vom 19.12.2022	Seite 8 von 12
-------------------	--	---	--	---------------------------

**Pg-04-01****Gender Equality Plan des Universitätsklinikums Erlangen für den Zeitraum 2023-2027**

erforderlichen Gespräche, um u.a. über Genderaspekte in Berufungsverfahren aufzuklären. Zudem werden Schulungen und Informationen für alle Frauenbeauftragten zu gendergerechten Berufungsverfahren durch die Stabstelle Berufungen und erfahrene Frauenbeauftragte angeboten. Das Büro für Gender und Diversity stellt eine Handreichung für Frauenbeauftragte in Berufungsausschüssen zur Verfügung.

Das im Jahr 2021 veröffentlichte und von ausgewiesenen Spezialistinnen konzipierte Online-Tutorial „Gendersensible Berufungsverfahren und Personalauswahl an der FAU“ sensibilisiert für (unbewusste) Gender Biases und deren Einfluss auf Personalentscheidungen.

Der ca. einstündige Online-Kurs legt unter Bezugnahme auf aktuelle wissenschaftliche Forschungen Wahrnehmungsmuster offen, macht auf unbewusste Verzerrungseffekte aufmerksam und unterstützt so bei der gendergerechten Durchführung von Personalauswahlverfahren. Das Tutorial soll darin bestärken, Personalauswahlverfahren an der FAU weiter zu professionalisieren sowie transparenter und gendersensibler zu gestalten. Es richtet sich in erster Linie an Mitglieder von Berufungskommissionen und an Führungskräfte der FAU. Er kann aber genauso von allen FAU-internen und -externen Interessierten genutzt werden. Seit November 2022 steht das Tutorial auch in englischer Sprache zur Verfügung (vgl. hierzu Punkt 1.)

11. Sensibilisierende Fortbildungen

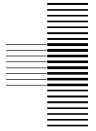
Die Akademie des UKER hat für das Jahr 2023 unter der Rubrik *Führung und Management* eine Schulung zur gendersensiblen Führung in ihr Fortbildungsprogramm aufgenommen. Zielgruppe sind Führungskräfte aus allen Bereichen, die mit Wissen sowohl die Bereitschaft als auch die Befähigung zu gendersensiblen Führungsverhalten erhalten sollen. Neben gesetzlichen Grundlagen und Informationen zum Thema Geschlecht ist die Reflexion bewusster und unbewusster Vorurteile zum Merkmal Geschlecht (auch in Kombination mit anderen Merkmalen) ebenso Gegenstand der Fortbildung wie die Umsetzung von geschlechtersensiblen Führungsverhalten im Bewerbungsverfahren, bei der Karriereförderung und in Konfliktsituationen. Die Schulung trägt zu einer Verbesserung des eigenen Führungsverhaltens durch Genderkompetenz bei.

Wie bereits unter Punkt 10. ausgeführt, sensibilisiert das im Jahr 2021 veröffentlichte und von ausgewiesenen Spezialistinnen konzipierte Online-Tutorial „Gendersensible Berufungsverfahren und Personalauswahl an der FAU“ im Rahmen der Berufungen an der FAU für (unbewusste) Gender Biases und deren Einfluss auf Personalentscheidungen.

12. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nimmt an der FAU und dem UKER einen wichtigen Stellenwert ein, damit die Beschäftigten ihre wissenschaftliche Karriere bzw. ihren Beruf mit den Aufgaben in der

Version: 1	Ersteller: Krüger, Elke, 02.12.2022	Prüfer: Dr. Leicht, Imke, Büro Gender & Diversity, FAU Dr. Luthay, Magda, Büro Gender & Diversity, FAU Prof. Amann, Kerstin, Frauenbeauftragte alle stellvertretenden Frauenbeauftragten der Medizinischen Fakultät der FAU Dr. Bender, Albrecht, Kaufmännischer Direktor UKER 06.12.2022	Freigeber: Vorstand des UKER, Beschluss vom 19.12.2022	Seite 9 von 12
-------------------	--	---	--	-------------------------------

**Pg-04-01****Gender Equality Plan des Universitätsklinikums Erlangen für den Zeitraum 2023-2027**

Familie vereinbaren können. Der Familienbegriff umfasst dabei alle Formen des privaten Zusammenlebens, in denen langfristig soziale Verantwortung wahrgenommen wird. Im Fokus familiärer Aufgaben stehen die Betreuung von Kindern und die Pflege von Angehörigen. Führungskräfte haben hierbei eine besondere Verantwortung, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie umzusetzen und die Beschäftigten des UKER hierbei zu unterstützen.

Am UKER werden mit dem gesamten Portfolio der arbeitsvertraglichen Gestaltung des Arbeitens in Teilzeit und einer familiengerechten Befristungspraxis flexible Arbeitsstrukturen ermöglicht. Zudem werden die Wünsche und Möglichkeiten der Mitarbeitenden zur Koordination ihrer Belange bei der konkreten Dienstplangestaltung berücksichtigt.

Die Angebote des Familienservice der FAU und des UKER umfassen neben einem breiten Beratungsangebot etwa 250 Kinderbetreuungsplätze für die Kinder der Mitarbeitenden zwischen einem und sechs Jahren. In allen bayerischen Schulferien mit Ausnahme der Weihnachtsferien bietet der Familienservice eine altersgerechte und abwechslungsreiche Ferienbetreuung für Kinder zwischen 3 und 14 Jahren.

Dieses Betreuungsangebot wird ergänzt durch die Möglichkeit der individuellen Betreuung der Kinder der Mitarbeitenden durch einen großen Pool an Studierenden (früher Babysittingsservice), einen Tagungsservice für die Kinderbetreuung während Tagungen und Kongressen sowie Notfallbetreuungsangebote für den Fall der plötzlichen Erkrankung des Kindes oder beruflicher Verpflichtungen außerhalb der Öffnungszeiten der regulären Betreuungseinrichtungen.

Der Familienservice bietet darüber hinaus regelmäßig Vorträge zu Themen der Angehörigenpflege und -betreuung an und arbeitet daran, das bestehende Angebot durch die Schaffung von Tagespflege- und Kurzzeitpflegeplätzen zu erweitern.

Auf die Einhaltung einmal gesetzter Standards wie familienfreundliche Sitzungs- und Gremienzeiten soll kontinuierlich geachtet werden. Alle Beschäftigten werden ermutigt, die familienfreundlichen Maßnahmen in Anspruch zu nehmen, um ihr Arbeits- und Privatleben bestmöglich auszubalancieren. Die FAU und das UKER sind sich bewusst, dass die Schaffung und Aufrechterhaltung einer familienfreundlichen Arbeitsumgebung ständig neu belebt und das Bewusstsein dafür immer wieder neu geschaffen werden muss.

13. Schutz und Prävention in Fällen von Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung

Die FAU und das UKER setzen sich für den Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung als wesentlichen Bestandteil zur Realisierung von Chancengleichheit ein.

Version: 1	Ersteller: Krüger, Elke, 02.12.2022	Prüfer: Dr. Leicht, Imke, Büro Gender & Diversity, FAU Dr. Luthay, Magda, Büro Gender & Diversity, FAU Prof. Amann, Kerstin, Frauenbeauftragte alle stellvertretenden Frauenbeauftragten der Medizinischen Fakultät der FAU Dr. Bender, Albrecht, Kaufmännischer Direktor UKER 06.12.2022	Freigeber: Vorstand des UKER, Beschluss vom 19.12.2022	Seite 10 von 12
-------------------	--	---	--	--------------------------------



Pg-04-01

Gender Equality Plan des Universitätsklinikums Erlangen für den Zeitraum 2023-2027

In diesem Bewusstsein haben sich die FAU und das UKER dazu verpflichtet, ein Studien-, Arbeits- und Forschungsumfeld zu schaffen, in dem keine Person aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft oder rassistischer Zuschreibungen, des Alters, einer Behinderung oder einer chronischen Erkrankung, der sexuellen Orientierung, der Religion oder Weltanschauung benachteiligt oder belästigt wird. Zudem missbilligen sie Benachteiligungen aufgrund der sozialen Herkunft bzw. des sozialen Status. Die FAU und das UKER fördern eine Kultur des Hinsehens, die auf einem respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander sowie der Achtung der Würde jeder Person basiert. Sie ergreifen Maßnahmen zum Schutz sowie zur Prävention vor Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung. Jedes Fehlverhalten wird konsequent verfolgt.

Hierzu wurde die „Richtlinie zur Prävention und zum Umgang mit Fällen von Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) und dem Universitätsklinikum Erlangen (UKER)“ erlassen, die am 01. Juni 2021 in Kraft getreten ist. Diese Richtlinie schafft Transparenz im Umgang mit Fällen von Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung an der FAU und dem UKER, informiert über Rechte und Pflichten, benennt Anlauf- und Beratungsstellen für die Betroffenen und regelt ein strukturiertes Verfahren zur Einreichung einer offiziellen Beschwerde. Zudem legt sie einen Katalog an Präventions- und Sanktionsmaßnahmen vor. Ergänzend zur Richtlinie wurde eine grafische Übersicht erstellt, die den in der Richtlinie verankerten Beschwerdeablauf veranschaulicht und somit das Verständnis der Richtlinie und Handlungsmöglichkeiten erleichtert.

Basis der Richtlinie ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Da dieses allerdings nur für Beschäftigte der FAU und des UKER gilt, wurde insbesondere die große Gruppe der Studierenden und der externen (integrierten) Personen in den Anwendungsbereich der Richtlinie aufgenommen. Zugleich wird mit dieser Richtlinie das gesetzliche Beschwerderecht der Beschäftigten nach § 13 AGG an der FAU transparent dargelegt.

Zu den Präventionsmaßnahmen zählen regelmäßige Schulungen und Sensibilisierungsseminare zum AGG, zu Erst- und Verweisberatung sowie zu sexueller Belästigung für unterschiedliche Zielgruppen, wie für Anlauf- und Beratungsstellen, Frauenbeauftragte und Studiendekane. Für Studierende werden Awareness-Trainings angeboten. Das Büro für Gender und Diversity der FAU stellt als eine der Anlauf- und Beratungsstellen der FAU Informationsmaterialien auf der Internetseite zur Verfügung. Entsprechende Informationen befinden sich ebenso auf der Seite der Beschwerdestelle des UKER im Mitarbeitendenportal des UKER.

Die regionale Vernetzung mit u.a. der frauenBeratung Nürnberg, dem Frauennotruf Nürnberg sowie den Antidiskriminierungsstellen der Städte Erlangen und Nürnberg sind wichtige Elemente, um Ratsuchende an qualifizierte Beratungsstellen weiterverweisen zu können. Zudem können die Beratungsstellen der FAU im Rahmen der Erst- und Verweisberatung selbst Unterstützung für die Beratungspraxis erhalten.

Darüber hinaus achten die FAU und das UKER konsequent darauf, bei Werbung und öffentlichen Auftritten keine diskriminierenden und sexistischen Darstellungen zu verwenden.

Version: 1	Ersteller: Krüger, Elke, 02.12.2022	Prüfer: Dr. Leicht, Imke, Büro Gender & Diversity, FAU Dr. Luthay, Magda, Büro Gender & Diversity, FAU Prof. Amann, Kerstin, Frauenbeauftragte alle stellvertretenden Frauenbeauftragten der Medizinischen Fakultät der FAU Dr. Bender, Albrecht, Kaufmännischer Direktor UKER 06.12.2022	Freigeber: Vorstand des UKER, Beschluss vom 19.12.2022	Seite 11 von 12
-------------------	--	--	---	--------------------------------



Pg-04-01

Gender Equality Plan des Universitätsklinikums Erlangen für den Zeitraum 2023-2027

14. Evaluation

Das Gleichstellungskonzept bzw. der Gender Equality Plan wird nach Inkrafttreten alle 5 Jahre durch das UKER Zusammen mit der Medizinischen Fakultät und der Frauenbeauftragten evaluiert. Es soll eine Situationsanalyse erfolgen, auf deren Basis Maßnahmen zur Adaption und Ergänzung des Konzepts getroffen werden, um die Aktualität und Umsetzung des Konzepts zu gewährleisten.

<p>Version: 1</p>	<p>Ersteller: Krüger, Elke, 02.12.2022</p>	<p>Prüfer: Dr. Leicht, Imke, Büro Gender & Diversity, FAU Dr. Luthay, Magda, Büro Gender & Diversity, FAU Prof. Amann, Kerstin, Frauenbeauftragte alle stellvertretenden Frauenbeauftragten der Medizinischen Fakultät der FAU Dr. Bender, Albrecht, Kaufmännischer Direktor UKER 06.12.2022</p>	<p>Freigeber: Vorstand des UKER, Beschluss vom 19.12.2022</p>	<p>Seite 12 von 12</p>
----------------------------	--	--	---	---------------------------------