

Gender Equality Plan: Selbstverpflichtung zur Förderung beruflicher Chancengleichheit

Das Universitätsklinikum Regensburg als Anstalt des Öffentlichen Rechts verfolgt nachhaltig die Gleichstellung von Frauen, Männern und Diversen mit unterschiedlichen Maßnahmen und Initiativen und sieht die Chancengleichheit als essenziellen Bestandteil der gesamten Organisationskultur. Das UKR strebt eine kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils in allen unterschiedlichen Qualifikations- und Hierarchieebenen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, an. Geschlechtergerechtigkeit und Würdigung der Vielfalt aller Mitarbeitenden soll fest in der Organisationskultur verankert werden. Jegliche Form von Diskriminierung wird nicht toleriert.

Das jährliche Monitoring stellt den aktuellen Stand zur Chancengleichheit dar. Potenziale und Entwicklungsfelder werden in einem Gesamtkonzept analysiert und Ziele, Maßnahmen und Programme bedarfsorientiert nachgebessert. Die Analyse und Bewertung der Zahlen, die Ableitung von Zielen, die Durchführung sowie die Erfolge der daraus abgeleiteten Maßnahmen werden in einem Gleichstellungsplan (Gender Equality Plan, GEP) transparent dargestellt. Somit stellt der Gleichstellungsplan ein dynamisches Dokument dar, welches kontinuierlich weiter differenziert, konkretisiert und jährlich fortgeschrieben wird. Rahmenbedingungen und Umsetzung der aufgestellten Ziele im Bereich von Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Karriereförderung und die Entwicklung der Unternehmenskultur werden dargestellt. Der Gleichstellungsplan wird intern in geeigneter Form veröffentlicht und der EU-Kommission auf Nachfrage zur Verfügung gestellt.

Der GEP ist eine zwingende Voraussetzung für Öffentliche Einrichtungen, Hochschulen und Forschungseinrichtungen, um am Forschungsrahmenprogramm der EU „Horizon Europe“ teilzunehmen. Er gibt einen Überblick über die Gleichstellung auf Führungsebene und in Entscheidungsprozessen, über die Integration von Genderaspekten in der Forschung und zu Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Diskriminierung am Arbeitsplatz. Außerdem werden Strategien und Maßnahmen, die Identifikation von Entwicklungszielen und die Verankerung von Leitlinien des UKR im GEP festgeschrieben.

Regensburg, im Dezember 2022

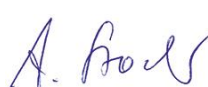
Der Vorstand



Prof. Dr. Oliver Kölbl
Ärztlicher Direktor



Sabine Lange
Kaufmännische Direktorin



Alfred Stockinger
Pflegedirektor



Prof. Dr. Dirk Hellwig
Dekan der Fakultät für Medizin