

Satzung der Charité - Universitätsmedizin Berlin - Förderung der Chancengleichheit der Geschlechter -

Präambel

Die Charité - Universitätsmedizin Berlin verfolgt das langfristige Ziel in allen Bereichen ihrer Betätigung ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen und die Möglichkeiten von Frauen und Männern, Familie und Beruf bzw. Studium miteinander zu vereinbaren, deutlich zu verbessern. Auf Grundlage des § 5a BerlHG hat sie dazu am 18.12.2012 die folgende Satzung erlassen.

§ 1

Förderung der Chancengleichheit der Geschlechter

- (1) Die Charité - Universitätsmedizin Berlin fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen.
- (2) Ausschlaggebend für die Erfolgsaussichten der individuellen Karriere bzw. für den Erfolg des Studiums an der Charité - Universitätsmedizin Berlin muss allein die Leistung und nicht das Geschlecht einer Person sein.

§ 2

Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit der Geschlechter

- (1) Zu Erreichung der Ziele nach § 1 ergreift die Charité - Universitätsmedizin Berlin Maßnahmen die der Gleichstellung der Geschlechter in personeller, materieller, finanzieller und inhaltlicher Hinsicht dienen.
- (2) Einzelheiten der Maßnahmen nach Absatz 1 regeln die Förderrichtlinien der Charité - Universitätsmedizin Berlin, die auf Grundlage des § 11 Abs. 4. Nr. 11 Berliner Universitätsmedizingesetzes vom Vorstand unter der besonderen Beachtung der folgenden Bereiche beschlossen wurden:
 - Abbau struktureller Benachteiligungen bei Personalentscheidungen
 - Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium
 - Weiterbildung
 - Studium
 - Mittelvergabe
 - Geschlechterforschung in der Medizin
 - Frauenbeauftragte
 - Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt
 - geschlechtergerechte Amtssprache
- (3) Die Frauenförderrichtlinien der Charité – Universitätsmedizin Berlin (Veröffentlichung, Standort ...) sind in der jeweils geltenden Fassung Inhalt dieser Satzung.

§ 3

In-Kraft-Treten

Die Satzung tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung im Amtlichen Mitteilungsblatt der Charité - Universitätsmedizin Berlin in Kraft.

Berlin, den 18.12.2012

Anlage:

Aktuelle Fassung der Förderrichtlinien der Charité - Universitätsmedizin Berlin vom 28.08.2012

Frauenförderrichtlinien der Charité – Universitätsmedizin Berlin

Beschluss des Vorstands der Charité – Universitätsmedizin Berlin vom 28. August 2012

Von der Senatorin für Bildung, Jugend und Wissenschaft genehmigt am 03.12.2012

Inhalt

Präambel

- Abschnitt 1: Abbau struktureller Benachteiligungen bei Personalentscheidungen
 Abschnitt 2: Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium
 Abschnitt 3: Weiterbildung
 Abschnitt 4: Studium
 Abschnitt 5: Mittelvergabe
 Abschnitt 6: Geschlechterforschung in der Medizin
 Abschnitt 7: Frauenbeauftragte
 Abschnitt 8: Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt
 Abschnitt 9: geschlechtergerechte Amtssprache
 Abschnitt 10: Berichtspflicht und Frauenförderplan

Präambel

Die Charité – Universitätsmedizin Berlin hat sich zum Ziel gesetzt, zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Hochschule beizutragen. Der Vorstand beschließt auf der Grundlage des Universitätsmedizingesetzes (§11, Absatz 4, Nr.11) universitätsspezifische Regelungen zur Gleichstellung und Förderung von Frauen. Diese Frauenförderrichtlinien ergänzen und konkretisieren die gesetzliche Verpflichtung, bestehende Unterrepräsentationen von Frauen an der Universität abzubauen und Frauen aktiv zu fördern.

Die Charité – Universitätsmedizin Berlin unterstützt ein familienfreundliches Umfeld, welches die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie möglich macht.

Die Charité – Universitätsmedizin Berlin verfolgt durch die in den einzelnen Abschnitten aufgeführten Maßnahmen das Ziel

1. strukturellen Benachteiligungen von Frauen bei Stellenbesetzungen, Berufungen und beim beruflichen Aufstieg entgegenzuwirken,
2. die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung bzw. der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger und Beruf bzw. Studium für Frauen und Männer zu sichern,
3. die beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegschancen der weiblichen Beschäftigten durch Fort- und Weiterbildung besonders zu fördern,
4. die Studiensituation von Studentinnen, schwangeren Studentinnen sowie von studierenden Eltern zu verbessern,
5. Frauen durch die Vergabe von Stipendien und Forschungsförderungsmitteln zu fördern sowie Anreizsysteme zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses auszubauen,
6. die Geschlechterforschung in der Medizin wie weiterhin zu fördern und die Vermittlung ge-

- schlechtsspezifischer Aspekte in der Ausbildung der Studierenden auszubauen,
7. die Arbeitsbedingungen der Frauenbeauftragten zu sichern,
8. präventiv gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt in Studium und Beruf vorzugehen,
9. eine geschlechtergerechte Amtssprache in allen Bereichen zu etablieren,
10. über die Umsetzung der Maßnahmen durch die Hochschulleitung regelmäßig zu berichten.

Abschnitt 1	Abbau struktureller Benachteiligungen bei Personalentscheidungen
-------------	--

§1

Stellenbesetzungen und Berufungen

- (1) Für die Gleichstellung und Förderung von Frauen beim wissenschaftlichen Personal dient stets der Frauenanteil auf der jeweils vorangehenden Qualifikationsstufe als Maßstab.
- (2) Bei Einstellungen für das wissenschaftliche und das sonstige Personal und bei der Erstellung von Berufungsvorschlägen sind Frauen bei gleichwertiger Qualifikation so lange bevorzugt einzustellen bzw. vorzuschlagen, bis keine Unterrepräsentation in den entsprechenden Bereichen mehr vorliegt.
- (3) Bei der Beurteilung wissenschaftlicher Qualifikationen von Männern und Frauen dürfen Unterbrechungen der wissenschaftlichen Laufbahn, die Reduzierung der wissenschaftlichen Tätigkeit und eine daraus resultierende geringere Quantität der fachlichen Leistung (Anzahl der Publikationen) oder Verzögerungen beim Abschluss qualifizierender Abschlüsse, die aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen entstanden sind, nicht als Nachteil ausgelegt werden.
- (4) Bei der Ausschreibung von Professuren, auf die sich keine Frau beworben hat, kann die Ausschreibungsfrist für Bewerberinnen von Seiten der Dekanin/ des Dekans verlängert werden.
- (5) War bei der Aufstellung einer Berufsliste für eine Professur die Berücksichtigung einer Frau nicht möglich und sind Frauen in diesem Bereich unterrepräsentiert, so ist das jeweilige Centrum verpflichtet, dem Mangel an qualifizierten weiblichen Nachwuchs in diesem Fach zu begegnen. Vom Centrum wird erwartet, dass es sich besonders bemüht, freie Stellen für Wissenschaftlerinnen mit qualifizierten Frauen zu besetzen. Gegebenenfalls können dafür auch freierwerbende Professuren vorübergehend als Post Doc-Stelle bzw. Juniorprofessur zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses abweichend besetzt werden.

§ 2

Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren

- (1) Professuren werden grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben. Alle anderen Stellen sind grundsätzlich hochschulöffentlich und können ggf. zusätzlich öffentlich ausgeschrieben werden. Ausnahmen nach § 94 Abs. 2 BerlHG bleiben davon unberührt. Bei einem Verzicht auf Ausschreibung ist die Frauenbeauftragte zu beteiligen.
- (2) Stellenausschreibungen erfolgen in der weiblichen und nachfolgend in der männlichen Stellenbezeichnung. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,

wird folgender Hinweis aufgenommen: „Die Charité strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen Personal an und fordert Frauen nachdrücklich auf, sich zu bewerben. Bei gleichwertiger Qualifikation werden Frauen im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten vorrangig berücksichtigt.“

(3) Fakultätsleitung und die Mitglieder von Berufungskommissionen suchen aktiv nach geeigneten Bewerberinnen, z.B. durch Kontaktierung von Fachgesellschaften. Die Dekanin/ der Dekan fordert identifizierte Kandidatinnen ggf. anschließend zur Bewerbung auf.

(4) Die Besetzung von Berufungskommissionen soll geschlechterparitätisch erfolgen.

(5) In jedem Berufungsverfahren soll mindestens eine Hochschullehrerin der Kommission angehören und eine Frau als Gutachterin gewonnen werden.

(6) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind alle Bewerberinnen oder mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch einzuladen, sofern sie die formal notwendige Qualifikation für die Stelle besitzen.

(7) Die zentrale Frauenbeauftragte der Charité – Universitätsmedizin Berlin bzw. die zuständige dezentrale Frauenbeauftragte sind bei Einstellungen, Umsetzungen, Beförderungen und Entlassungen entsprechend der gesetzlichen Regelungen zu beteiligen.

(8) Wird für eine Stelle ein männlicher Bewerber ausgewählt, obwohl Frauen unterrepräsentiert sind, ist dies ausführlich zu begründen. Es ist anzuführen

- inwieweit nach geeigneten Bewerberinnen für die Stelle gesucht wurde,
- inwieweit die Stellungnahme der Frauenbeauftragten bei der Auswahl berücksichtigt wurde,
- welche Maßnahmen ergriffen wurden, um Frauen für diese Stelle zu qualifizieren und
- welche Maßnahmen für die Zukunft geplant sind, um Frauen für eine solche Stelle zu qualifizieren.

§ 3 Ausbildung

(1) In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, soll die Hälfte der Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerberinnen besetzt werden. Für nachrückende Frauen und Männer werden getrennte Listen geführt.

(2) Die an der Charité – Universitätsmedizin Berlin ausgebildeten Frauen sollten bei gleicher Eignung bei der Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis so lange vorrangig berücksichtigt werden, wie im jeweiligen Bereich Frauen unterrepräsentiert sind.

(3) Die ausbildenden Stellen an der Charité – Universitätsmedizin Berlin entwickeln in Zusammenarbeit mit den Personalvertretungen und der Frauenbeauftragten geeignete Modelle zur berufsbegleitenden Fort- und Weiterbildung von Frauen.

§ 4

Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

(1) Beschäftigungsverhältnisse sind so zu gestalten, dass Elternschaft, Kindererziehung und die Betreuung

pflegebedürftiger Angehöriger mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben zu vereinbaren sind. Auf Antrag einer oder eines Beschäftigten ist nach Wegen zu suchen, eine von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung der Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Regelungen zu ermöglichen.

(2) Befristete Arbeitsverhältnisse sind um die Dauer von Mutterschutz und Elternzeit sowie Zeiten zur Pflege Angehöriger im Rahmen von gesetzlichen und tariflichen Regelungen zu verlängern.

(3) Teilzeitbeschäftigten, die ihre Arbeitszeit aus familiären Gründen reduziert haben, sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Eine Teilzeitbeschäftigung steht der Besetzung einer Leitungsfunktion nicht entgegen. Die Besetzung einer Stelle im Job-Sharing ist grundsätzlich möglich.

(4) Die Studiengänge der Charité – Universitätsmedizin Berlin berücksichtigen die Bedürfnisse von schwangeren und stillenden Frauen.

(5) Teilzeitbeschäftigte sollen bei der Dienstplangestaltung in der Krankenversorgung nicht überproportional durch Wochenenddienste und Überplanung belastet werden.

§ 5 Beurlaubung

(1) Bei Beurlaubung zur Wahrnehmung familiärer Pflichten und während der Mutterschutzfristen muss die Einstellung einer Vertretung vom Beginn des Mutterschutzes an und für die Dauer der Elternzeit ermöglicht werden.

(2) Nach Ablauf einer solchen Beurlaubung stellt die Charité – Universitätsmedizin Berlin die Beschäftigung an einem gleichwertigen Arbeitsplatz sicher, auch wenn die Arbeitszeit auf Antrag der oder des Beschäftigten reduziert wird.

§ 6 Studium und Elternschaft bzw. Pflege von Angehörigen

(1) Die Charité – Universitätsmedizin Berlin fördert die Vereinbarkeit von Studium und Familienaufgaben.

(2) Die Charité – Universitätsmedizin Berlin wirkt darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft und die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken. Dem wird in Studien- und Prüfungsordnungen sowie in der Organisation des Studiums (z.B. bei der Wahl von Seminarzeiten) Rechnung getragen.

(3) Das prüfungsrelevante Lehrangebot ist so zu terminieren, dass die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern zu vereinbaren ist. Parallelveranstaltungen sollen zu unterschiedlichen Zeiten angeboten und Belange studierender Eltern berücksichtigt werden.

§ 7 Kinderbetreuung

(1) Die Charité – Universitätsmedizin Berlin wirkt darauf hin, dass ihr Angebot an Kinderbetreuungsplätzen bedarfsorientiert erweitert wird. Hierbei achtet sie auf die besonderen zeitlichen Herausforderungen von Tätigkeiten in Klinik und Wissenschaft.

(2) Grundsätzlich soll für alle Beschäftigtengruppen und für Studierende ein Zugang zu Kinderbetreuungsplätzen ermöglicht werden.

Abschnitt 2	Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium
-------------	--

§ 8**Sitzungszeiten**

(1) Gremien- und Kommissionssitzungen sollen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie berücksichtigen.

§ 9**Informations- und Kontaktangebote**

(1) Die Charité – Universitätsmedizin Berlin informiert ihre Beschäftigten aktiv über die gesetzlichen Möglichkeiten einer Freistellung, z.B. zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, und die diesbezüglichen gesetzlichen Bestimmungen.

(2) Der vertretungsweise Einsatz beurlaubter Beschäftigter im Bereich der Pflege wird ermöglicht.

Abschnitt 3

Weiterbildung

§ 10**Weiterbildungsangebote**

(1) Frauen werden im Weiterbildungsangebot der Charité – Universitätsmedizin Berlin ausdrücklich als Zielgruppe angesprochen.

(2) Informationen über das Weiterbildungsangebot und die Bestimmungen zur Teilnahme sind Beschäftigten und Beurlaubten zugänglich zu machen.

(3) Es sind regelmäßig berufsqualifizierende und für eine Höhergruppierung relevante Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen im wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Bereich anzubieten.

(4) Bei der inhaltlichen Gestaltung und Organisation der Weiterbildung sind die Beseitigung struktureller Benachteiligungen von Frauen sowie Familiengerechtigkeit als Themen zu berücksichtigen. Dies gilt vor allem für Veranstaltungen, die sich an Vorgesetzte und an Beschäftigte im Organisations- und Personalbereich richten.

§ 11**Rahmenbedingungen**

(1) Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im dienstlichen Interesse sowie interne Besprechungen mit Entscheidungen von spezifischer Karriererelevanz finden in der Regel in der Kernarbeitszeit statt. Sie werden so angeboten, dass auch Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sowie Teilzeitbeschäftigte daran teilnehmen können.

(2) Familiäre Verpflichtungen sind bei der Gestaltung des Fort- und Weiterbildungsangebots zu berücksichtigen.

(3) Sollte eine interne Weiterbildung an der Charité – Universitätsmedizin Berlin nicht möglich sein, kann auf Antrag für einen befristeten Zeitraum die Gewährung unbezahlten Urlaubs ermöglicht werden.

§ 12**Aufstiegschancen**

(1) Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, die Weiterbildungsmaßnahmen erfolgreich abgeschlossen haben, werden bei der Besetzung eines entsprechend der erworbenen Qualifikation ausgewiesenen Arbeitsplatzes im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten berücksichtigt.

(2) Die an der Charité – Universitätsmedizin Berlin überwiegend mit Frauen besetzten Tätigkeitsfelder sollen so

gestaltet werden, dass ein beruflicher Aufstieg u.a. durch Fort- und Weiterbildung möglich ist und gefördert wird.

Abschnitt 4

Studium

§ 13**Studienreform und Studienorganisation**

(1) Maßnahmen zur Verbesserung von Lehre und Studium sowie Studienreformaktivitäten sollen die Belange schwangerer Studentinnen und studierender Eltern besonders berücksichtigen.

(2) Maßnahmen, die Veränderungen und Verbesserungen der Lehre zum Ziel haben, berücksichtigen die Belange von Dozentinnen hinsichtlich ihrer wissenschaftlichen und beruflichen Förderung. Die Maßnahmen haben zusätzlich familiengerecht zu sein.

§ 14**Studienbegleitende Maßnahmen**

(1) An der Charité – Universitätsmedizin Berlin sollen schwangere Studentinnen während ihrer Ausbildung den gleichen Schutz erhalten wie schwangere Mitarbeiterinnen. Ihnen sollen keine Nachteile im Studium entstehen. Eine entsprechende Betreuung durch das Referat für Studienangelegenheiten wird angeboten.

Abschnitt 5

Mittelvergabe

§ 15**Stipendien**

(1) Die Charité – Universitätsmedizin Berlin hält eigens für Wissenschaftlerinnen konzipierte Stipendien vor (Lydia Rabinowitsch-Stipendien für promovierte Wissenschaftlerinnen in einer Lebensphase, in der die kontinuierliche wissenschaftliche Arbeit erschwert ist, und Rahel Hirsch-Stipendien zur Förderung von Habilitandinnen).

(2) Die Charité – Universitätsmedizin Berlin wirkt darauf hin, dass bei Altersgrenzen bei der Stipendienvergabe Zeiten der Kinderbetreuung angemessen berücksichtigt werden.

§ 16**Mittel zur Förderung von Studium, Lehre und Forschung**

(1) Mittel, die für die Verbesserung von Studium, Lehre und Forschung zur Verfügung stehen, werden auch zur Förderung von Studentinnen und des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses eingesetzt.

(2) Wenn interne oder externe Mittel für die Verbesserung von Studium, Lehre und Forschung zur Verfügung stehen, sind diese auch gezielt und in angemessenem Umfang zur Förderung von Studentinnen, Dozentinnen und Wissenschaftlerinnen zu verwenden.

§ 17**Vergabe von Vakanzvertretungen und Lehraufträgen**

(1) Vakanzvertretungen und Lehraufträge werden bei gleichwertiger Qualifikation so lange vorrangig an Frauen vergeben, wie sie auf der jeweiligen Qualifikationsstufe beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal unterrepräsentiert sind.

§ 18**Anreizsysteme**

(1) Die Zielvereinbarungen des Vorstands der Charité – Universitätsmedizin Berlin mit den Leitungen der CharitéCentren enthalten Bestandteile zur Frauenförderung und Gleichstellung, bei deren Entwicklung die Zentrale Frauenbeauftragten berät. Hierbei stehen die Erhöhung von Frauenanteilen an den Habilitationen und Professuren, die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, die Vergabe von Leitungspositionen an Frauen, Maßnahmen zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, besondere Weiterbildungsangebote für Frauen sowie Sitzungszeiten von Besprechungen im Vordergrund, in denen relevante Entscheidungen zu Aus- und Weiterbildung sowie Karrierefragen gefällt werden.

Abschnitt 6

Geschlechterforschung in der Medizin

§ 19**Lehre und Forschung**

(1) Die Charité – Universitätsmedizin Berlin strebt den Ausbau der Geschlechterforschung in der Medizin an. Geschlechtsspezifische Aspekte in der klinischen und in der Grundlagenforschung, bei der Entstehung, der Diagnose, der Therapie und der Prävention von Krankheiten sind feste Bestandteile von Lehre und Forschung.

(2) Richtlinien für die Vergabe von Forschungsförderungsmitteln sollen die Förderung der Geschlechterforschung in der Medizin mit berücksichtigen.

§ 20**Entwicklungsplanung**

(1) Die Geschlechterforschung in der Medizin wird bei der Entwicklungsplanung der Charité – Universitätsmedizin Berlin berücksichtigt.

§ 21**Ausbildung und Geschlechterforschung**

(1) Die Charité – Universitätsmedizin Berlin verfolgt Maßnahmen zur geeigneten Vermittlung geschlechtsspezifischer Aspekte in der Ausbildung der Studierenden.

§ 22**Lehraufträge und Gastprofessuren**

(1) Bei der Vergabe von Lehraufträgen und Gastprofessuren wird die Vermittlung von Aspekten der Geschlechterforschung in der Medizin angemessen berücksichtigt.

Abschnitt 7

Frauenbeauftragte

§ 23**Aufgaben und Rechte der Frauenbeauftragten**

(1) Die Aufgaben der Frauenbeauftragten richten sich nach den jeweiligen gesetzlichen Vorschriften.

(2) In der Charité – Universitätsmedizin Berlin werden eine hauptberufliche zentrale Frauenbeauftragte und eine nebenberufliche Stellvertreterin bestellt. Daneben werden bei Bedarf bis zu drei nebenberufliche dezentra-

le Frauenbeauftragte und je eine Stellvertreterin bestellt, die auf Antrag vom Vorstand anteilig freigestellt werden können.

(3) In den Hochschulen ist die Frauenbeauftragte nach § 59 des Berliner Hochschulgesetzes gleichzeitig die Frauenvertreterin. Die Frauenvertreterin ist im erforderlichen Umfang von ihren Dienstgeschäften freizustellen und mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten. Unter Berücksichtigung der jeweiligen Struktur der Dienststelle beträgt die Freistellung in der Regel in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten die volle regelmäßige Arbeitszeit. Für die Freistellung im Hochschulbereich gilt § 59 Absatz 10 des Berliner Hochschulgesetzes (vgl. LGG § 16).

§ 24**Ausstattung der Frauenbeauftragten**

(1) Die wirksame Erfüllung der Aufgaben der Frauenbeauftragten ist im erforderlichen Umfang zu gewährleisten und durch die Hochschulleitung gemäß ihrem gesetzlichen Auftrag sicherzustellen.

Die wirksame Erfüllung ihrer Aufgaben ist durch die Bereitstellung von Personal- und Sachmitteln im Haushalt der Hochschule in dem erforderlichen Umfang zu gewährleisten (vgl. BerIHG § 59 und LGG § 16).

Abschnitt 8

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

§ 25**Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt**

(1) Die Charité – Universitätsmedizin Berlin setzt sich aktiv dafür ein, dass in ihrem Geltungsbereich Frauen und Männer keiner sexualisierten Diskriminierung und Gewalt ausgesetzt sind. Sexualisierte Belästigung und Gewalt umfasst viele Verhaltensweisen und Handlungen wie zum Beispiel

- entwürdigende sexualisierte Bemerkungen über Personen oder deren Körper,
- sexuell herabwürdigende Gesten oder Verhaltensweisen,
- Exhibitionismus,
- die verbale oder bildliche Präsentation pornographischer oder sexistischer Darstellungen,
- das Nutzen von pornographischen oder sexistischen Internetseiten oder Computerprogrammen,
- unangebrachte und unerwünschte Körperkontakte,
- körperliche Übergriffe bis hin zu Vergewaltigung,
- Stalking.

(2) Die Beschwerde einer betroffenen Person darf nicht zu Nachteilen in Studium oder Beruf führen. Die Charité – Universitätsmedizin Berlin setzt sich dafür ein, dass betroffene Personen in solchen Fällen nicht nur bei den Frauenbeauftragten, sondern auch in der universitären Verwaltung Ansprechpersonen für ihre Beschwerde finden, die für diese Problematik sensibilisiert sind. Die Charité – Universitätsmedizin Berlin stellt sicher, dass belästigte Frauen und Männer ein kostenloses, bei Be-

darf auch externes, rechtliches Beratungsangebot erhalten.

(3) Beschäftigte, die mit Personalangelegenheiten befasst sind, werden über den sachgerechten Umgang mit Vorfällen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt informiert. Das Thema ist regelmäßig Bestandteil von Weiterbildungsmaßnahmen insbesondere für Vorgesetzte.

(4) Die Charité – Universitätsmedizin Berlin verpflichtet sich, Beschwerde führende Beschäftigte, Auszubildende und Studierende davor zu schützen, dass diese benachteiligt, unter Druck gesetzt oder in ihrer Karriere behindert werden.

Abschnitt 9	geschlechtergerechte Amtssprache
-------------	----------------------------------

§ 26

Amtssprache

(1) Im allgemeinen Schriftverkehr und in den Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Charité - Universitätsmedizin Berlin werden entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder die weibliche und männliche Sprachform verwendet.

(2) Hochschulgrade werden an Frauen in weiblicher Sprachform verliehen, sofern die Verleihung in männlicher Sprachform nicht ausdrücklich gewünscht wird. Dies gilt entsprechend für die Ausstellung von Zeugnissen, Bescheinigungen etc.

Abschnitt 10	Berichtspflicht und Frauenförderplan
--------------	--------------------------------------

§ 27

Berichtspflicht

(1) Alle CharitéCentren unterstützen die Frauenbeauftragten bei der Erstellung einer Bestandsaufnahme und Analyse zur Umsetzung der Frauenförderrichtlinien und des Frauenförderplans.

(2) Die Berichte zur Umsetzung des Frauenförderplans und der Frauenförderrichtlinien enthalten geschlechtsdifferenzierte Angaben über die Anzahl der

- Beschäftigten nach Besoldungs- und Vergütungsgruppen,
- Teilzeitbeschäftigten nach Besoldungs- und Vergütungsgruppen,
- unbefristeten und befristeten Arbeitsverträge nach Besoldungs- und Vergütungsgruppen,
- Ärztinnen und Ärzte in Fachärztin- bzw. Facharztausbildung,
- Oberärztinnen und Oberärzte,
- Studienanfängerinnen und Studienanfänger,
- Studierenden (sowohl getrennt nach Studiengängen als auch gesamt),
- Studierenden mit Kindern (wenn möglich),
- Studienabschlüsse (sowohl getrennt nach Studiengängen als auch gesamt),
- Promotionen (sowohl getrennt nach Studiengängen als auch gesamt),
- Stipendien für den wissenschaftlichen Nachwuchs,

- Habilitationen,
- Professuren (nach Besoldungsgruppen),
- Neuberufungen.

(3) Zu dem durch die Frauenbeauftragten erstellten zentralen Bericht nehmen Fakultätsrat, Vorstand und Aufsichtsrat Stellung. Dem Medizinssenat und dem Personalrat wird der Bericht zur Kenntnisnahme zugeleitet. Der Bericht wird der für Wissenschaft zuständigen Senatorin oder dem für Wissenschaft zuständigen Senator des Landes Berlin zugeleitet. Die Ergebnisse des zentralen Berichts werden zur Formulierung von Zielvereinbarungen mit den CharitéCentren herangezogen.

§ 28

Frauenförderplan

(1) Die Frauenförderrichtlinien der Charité – Universitätsmedizin Berlin werden umgesetzt durch einen Frauenförderplan. Dieser legt einen zeitlichen Rahmen und auf Basis der Frauenanteile an den Beschäftigten, den Studierenden, den Studienabschlüssen, den Promotionen, den Habilitationen und den Professuren jeweils für zwei Jahre Orientierungswerte für die Erreichung höherer Frauenanteile fest. Dabei ist auch festzulegen, mit welchen personellen und strukturellen Maßnahmen der Benachteiligung von Frauen entgegengewirkt werden soll.

§ 29

Schlussbestimmung

(1) Die jeweiligen von der Charité – Universitätsmedizin Berlin erlassenen Frauenförderrichtlinien treten am Tag nach der Veröffentlichung im Amtlichen Mitteilungsblatt der Charité – Universitätsmedizin Berlin in Kraft.