

Gleichstellungsbericht 2023

(Stichtag 01.12.2022)

Anja Lipschik
Gleichstellungsbeauftragte

Grafiken

Pauline Höhlich

Referentin im Gleichstellungsbüro

Inhalt

1 Akademischer Qualifikationsverlauf

1.1 Studierende

1.2 Absolvent*innen

1.3 Promotionen

1.4 Habilitationen

1.5 Außerplanmäßige Professuren

1.6 Professuren

1.7 Forschungsverbünde und Grants

2 Beschäftigte

2.1 Ärztlicher Dienst

2.2 Pflege

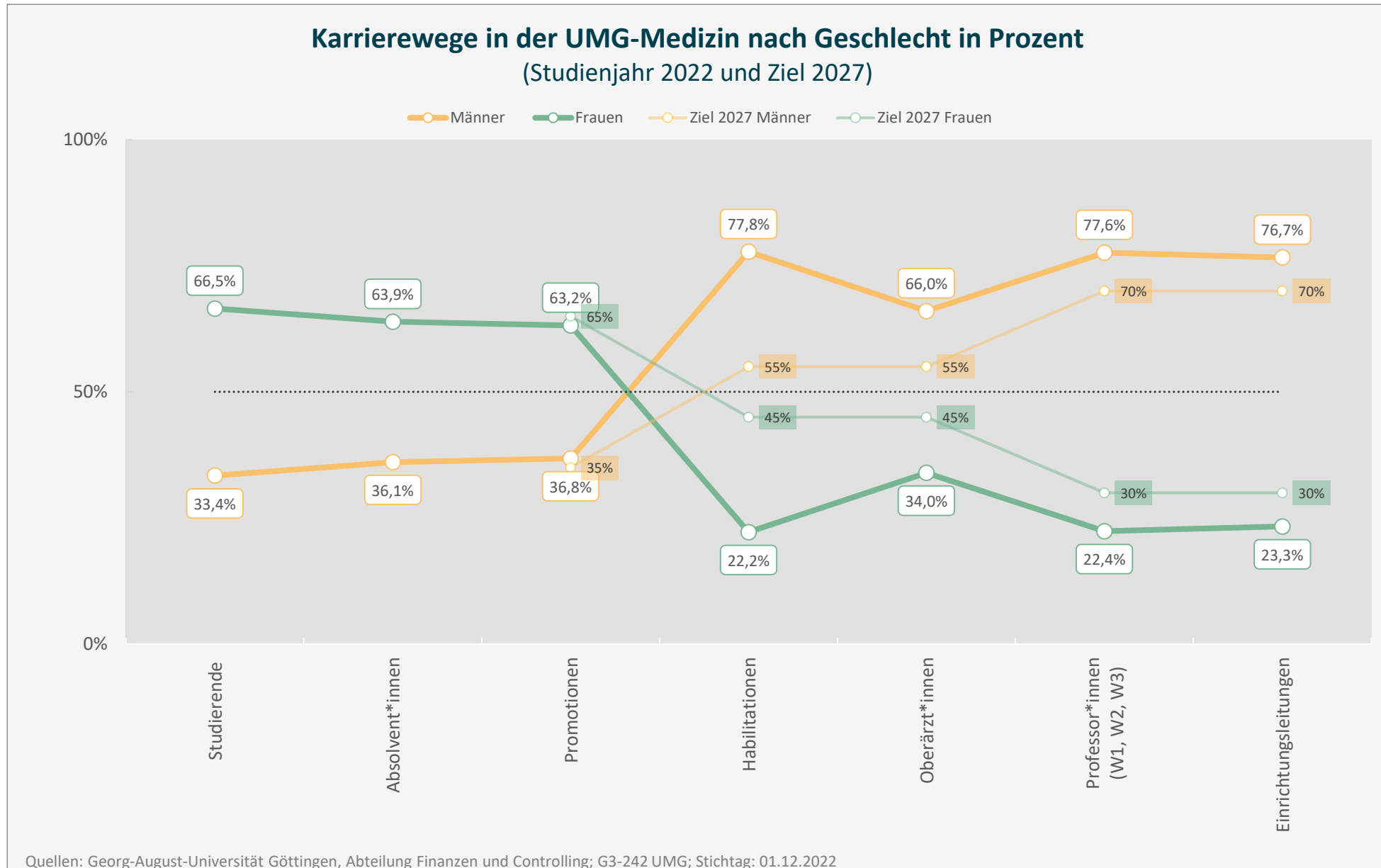
2.3 MTV

3 Gremien: Fakultätsrat

4 Zusammenfassung

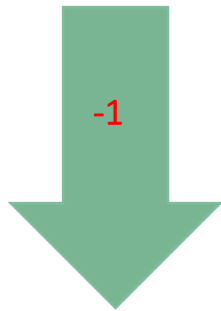
5 Was seit dem letzten Bericht erreicht wurde

1 Akademischer Qualifikationsverlauf

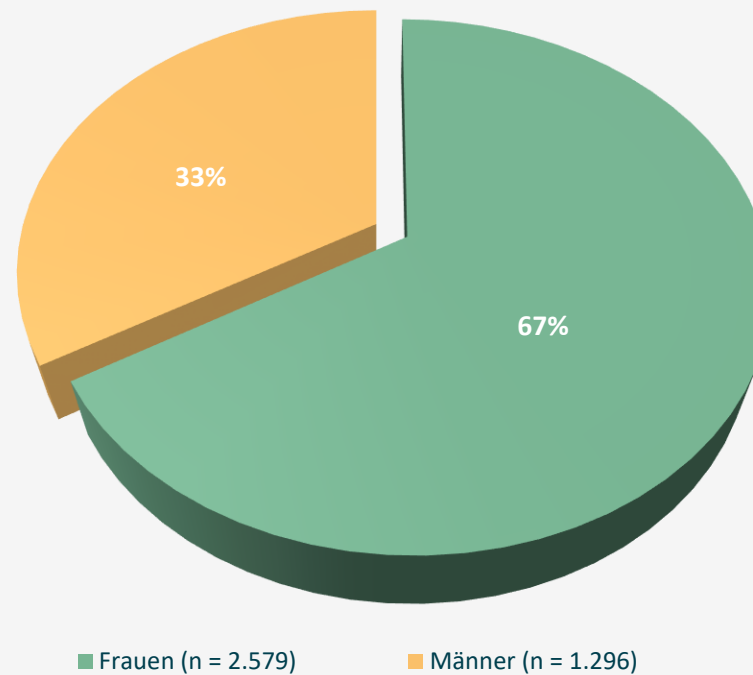


1.1 Studierende

2021: 68 %



**Studierende Medizinische Fakultät
nach Geschlecht in Prozent
(WiSe 2021/22)**

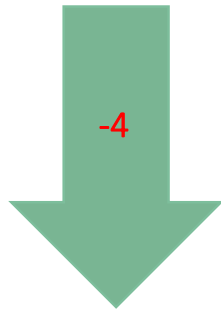


Ziel 2027:
Erhalt Status
Quo

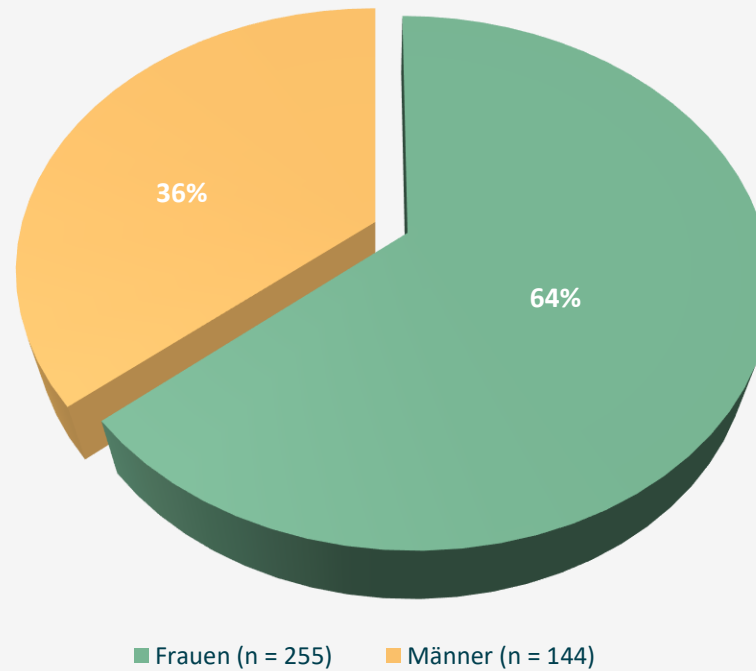
Quelle: Georg-August-Universität Göttingen, Stabsstelle Strategieentwicklung und Controlling; WiSe 2021/22

1.2 Absolvent*innen

2021: 68 %



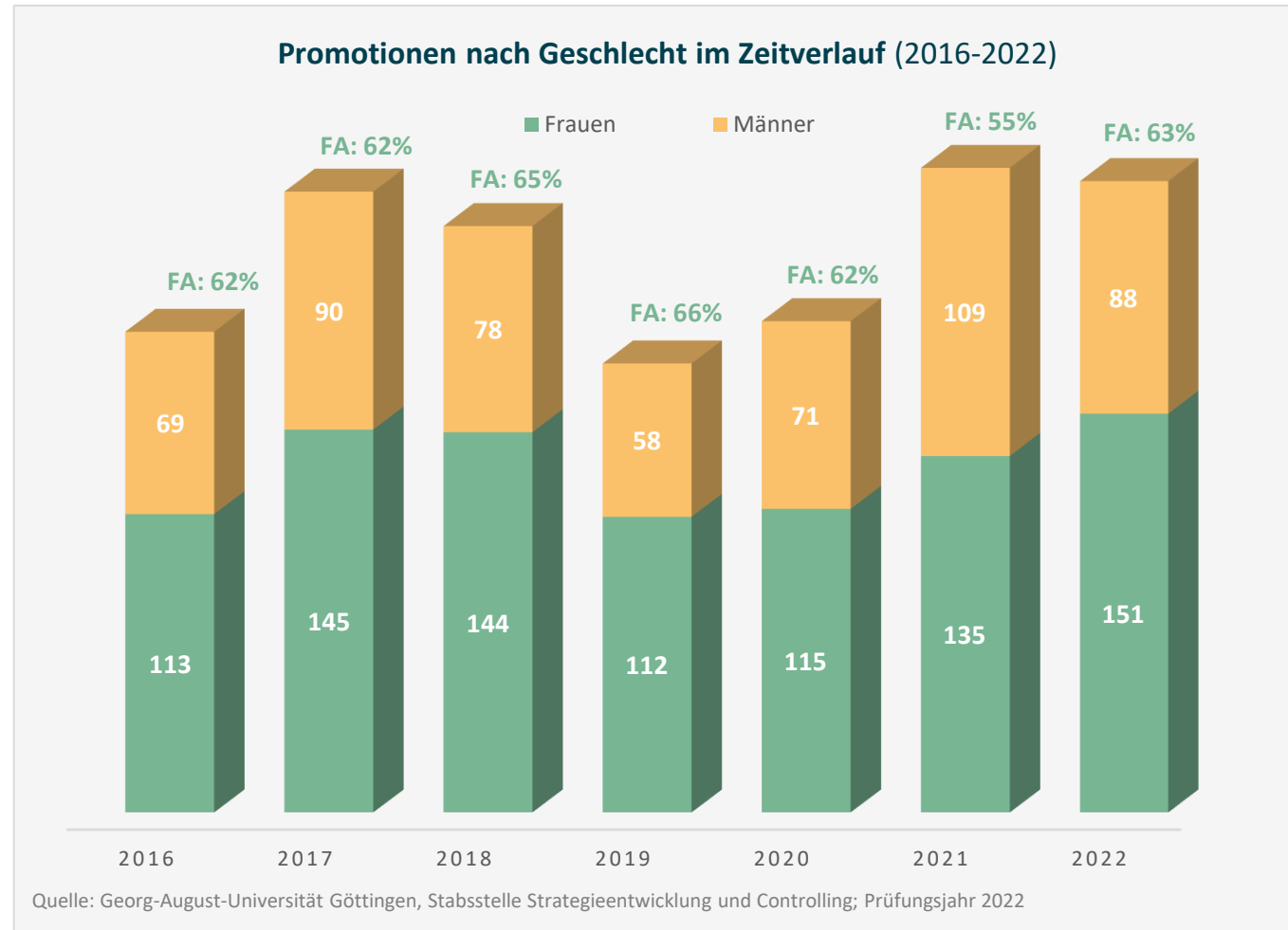
Absolvent*innen (Staatsexamen und Master)
nach Geschlecht in Prozent



Quelle: Georg-August-Universität Göttingen, Stabsstelle Strategieentwicklung und Controlling; Stichtag: 01.12.2022

Ziel 2027:
Erhalt Status
Quo

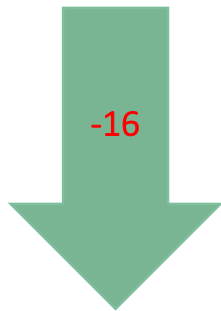
1.3 Promotionen



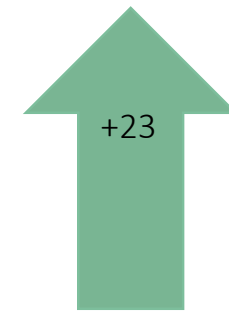
Ziel 2027:
Erhalt Status
Quo

1.4 Habilitationen

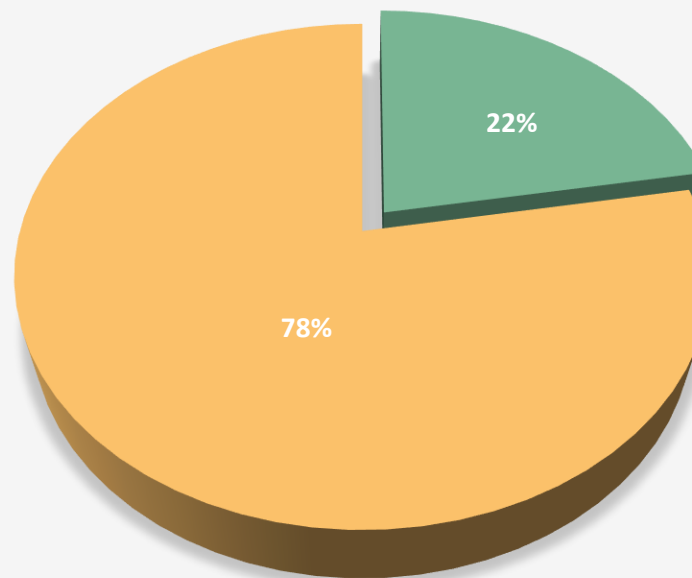
2021: 38 %



Ziel 2027: 45 %



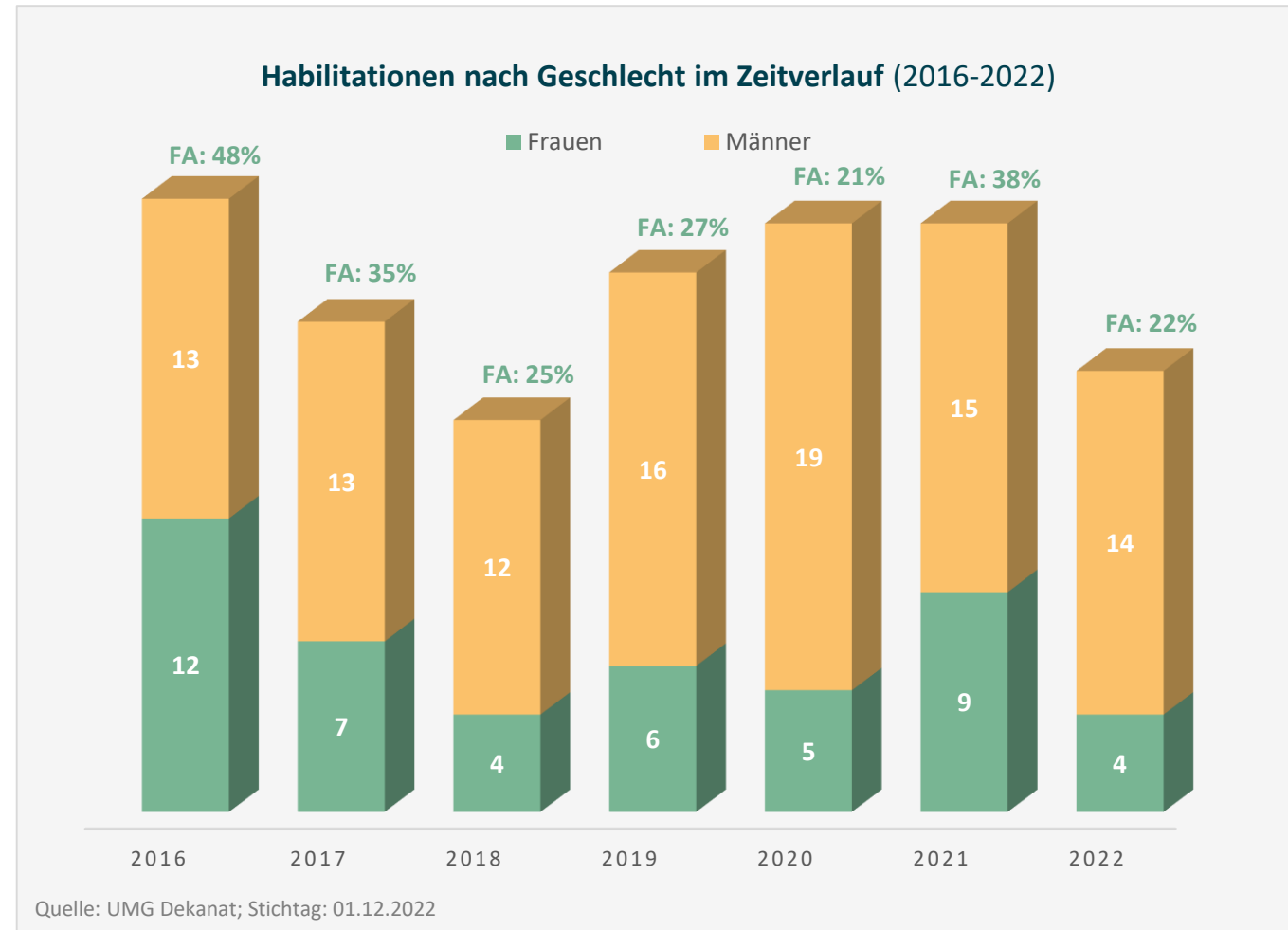
Habilitationen nach Geschlecht in Prozent



■ Frauen (n = 4) ■ Männer (n = 14)

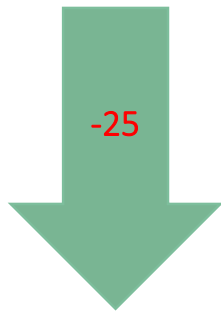
Quelle: Georg-August-Universität Göttingen, Stabsstelle Strategieentwicklung und Controlling; Stichtag: 01.12.2022

1.4 Habilitationen

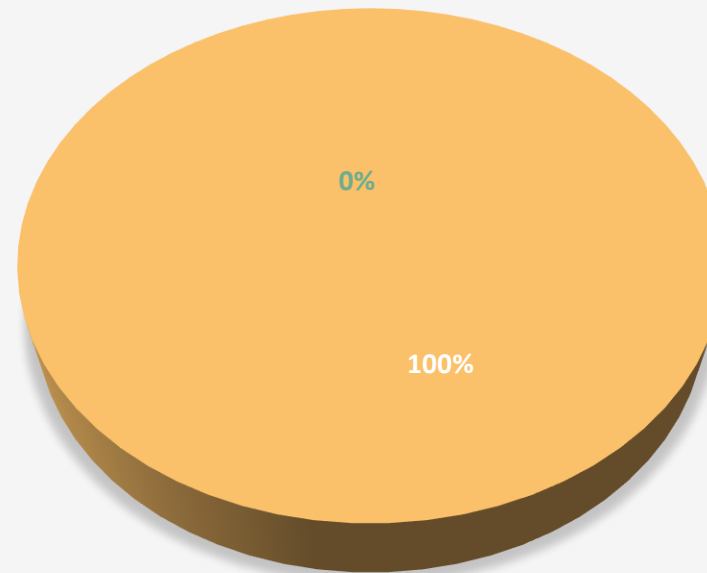


1.5 Außerplanmäßige Professuren

2021: 25 %

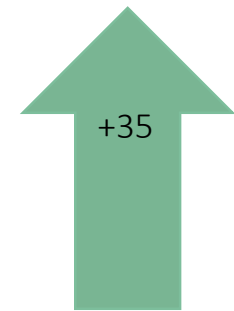


In 2022 verliehene außerplanmäßige Professuren nach Geschlecht in Prozent



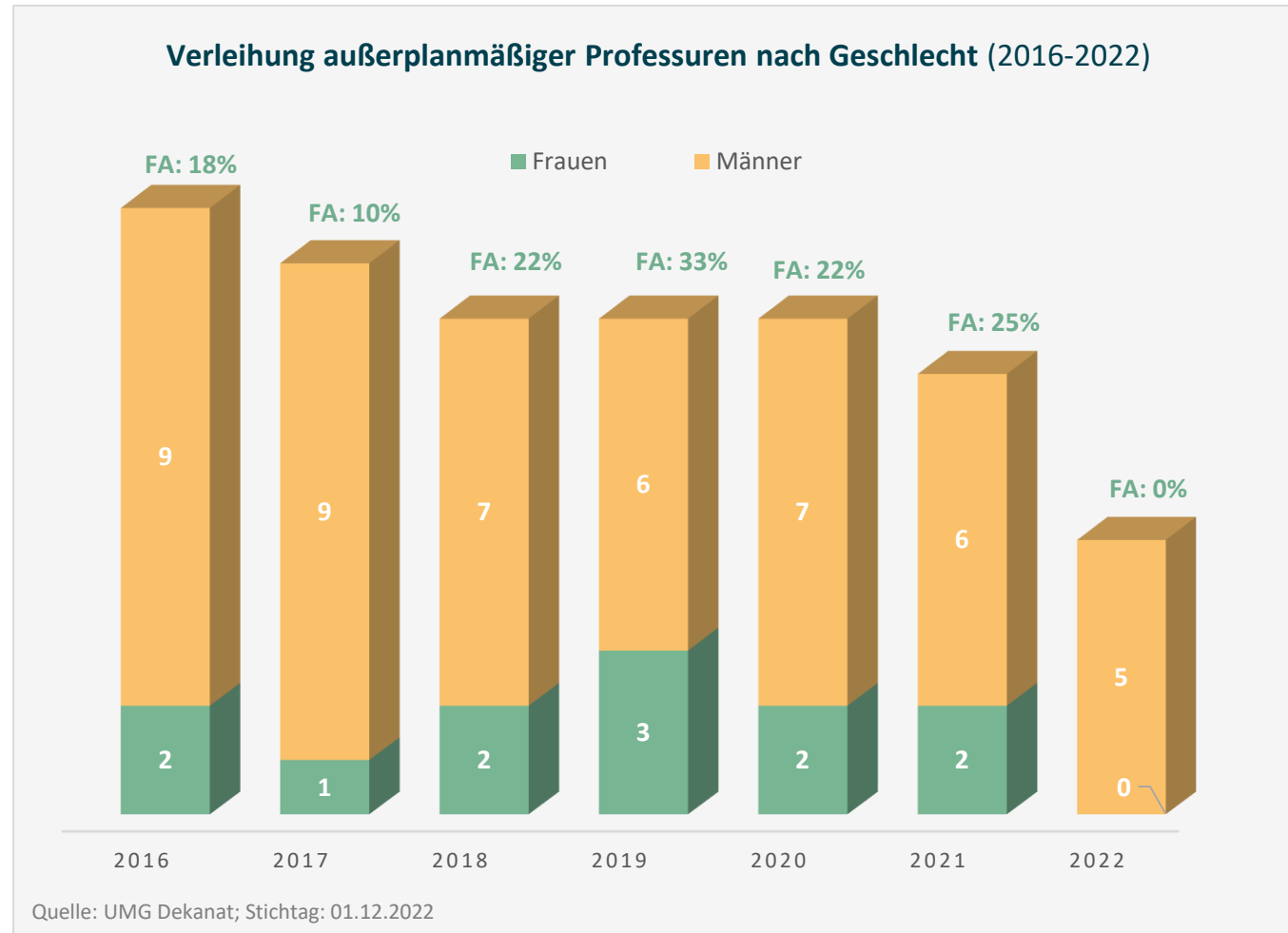
■ Frauen (n = 0) ■ Männer (n = 5)

Ziel 2027: 35 %

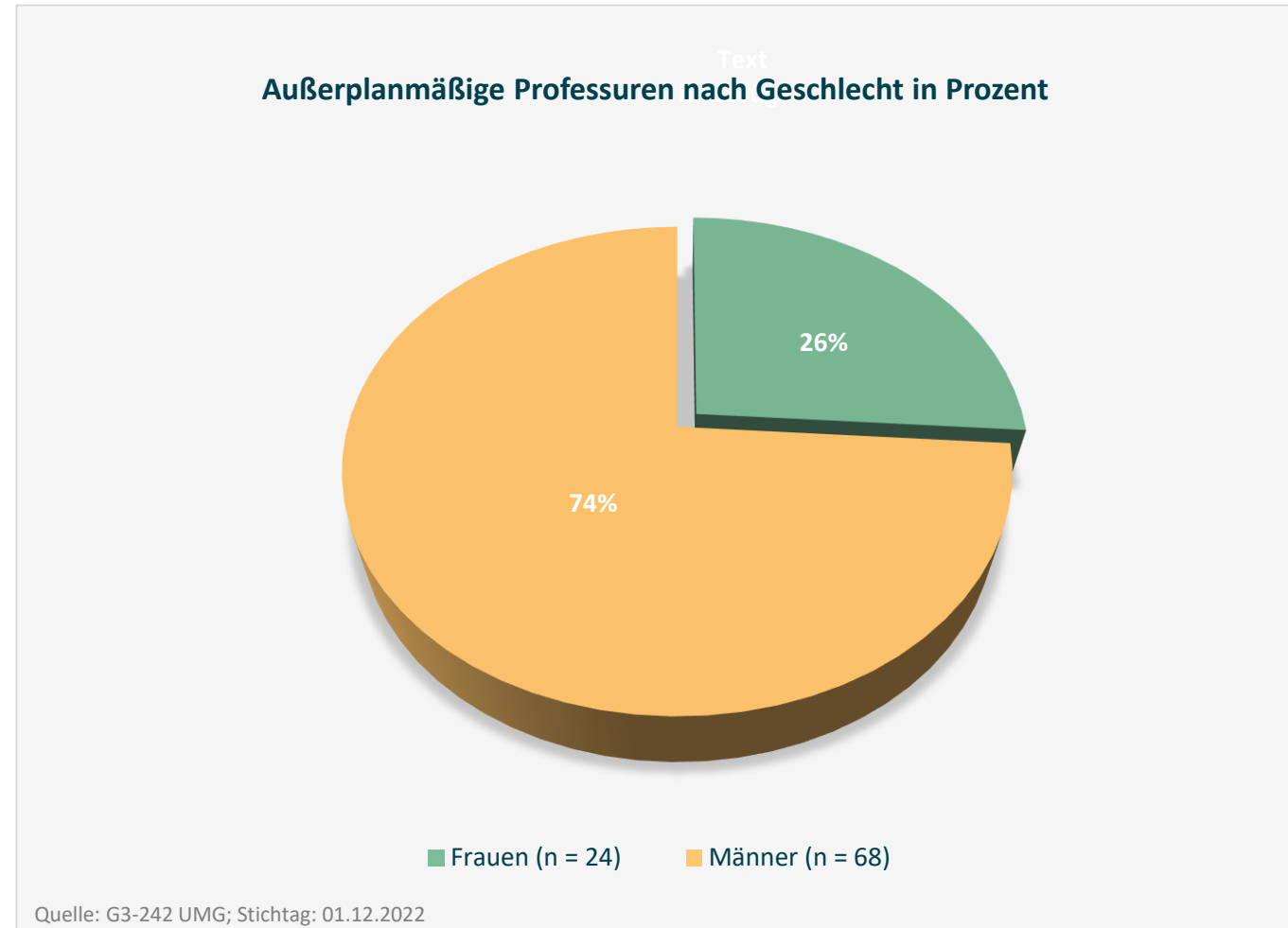


Quelle: UMG Dekanat; Stichtag: 01.12.2022

1.5 Außerplanmäßige Professuren

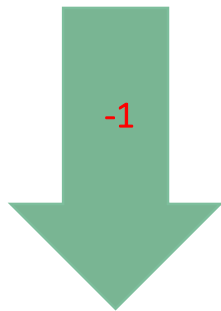


1.5 Außerplanmäßige Professuren

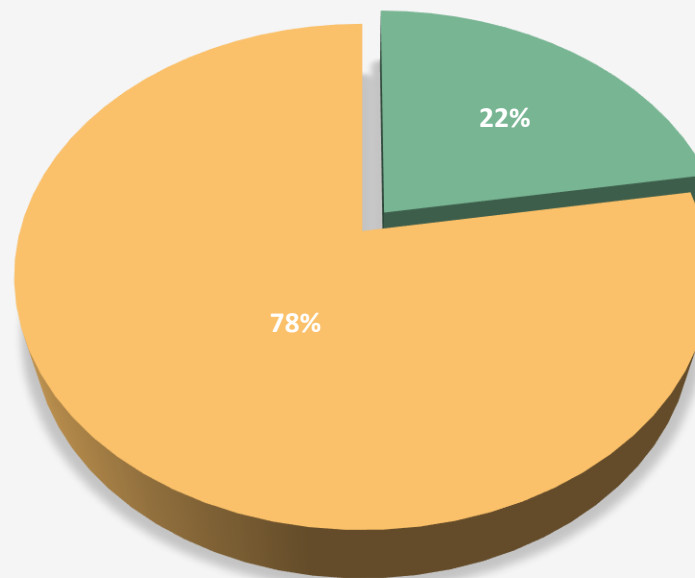


1.6 Professuren

2021: 23 %

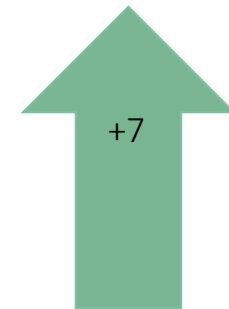


Professuren nach Geschlecht in Prozent



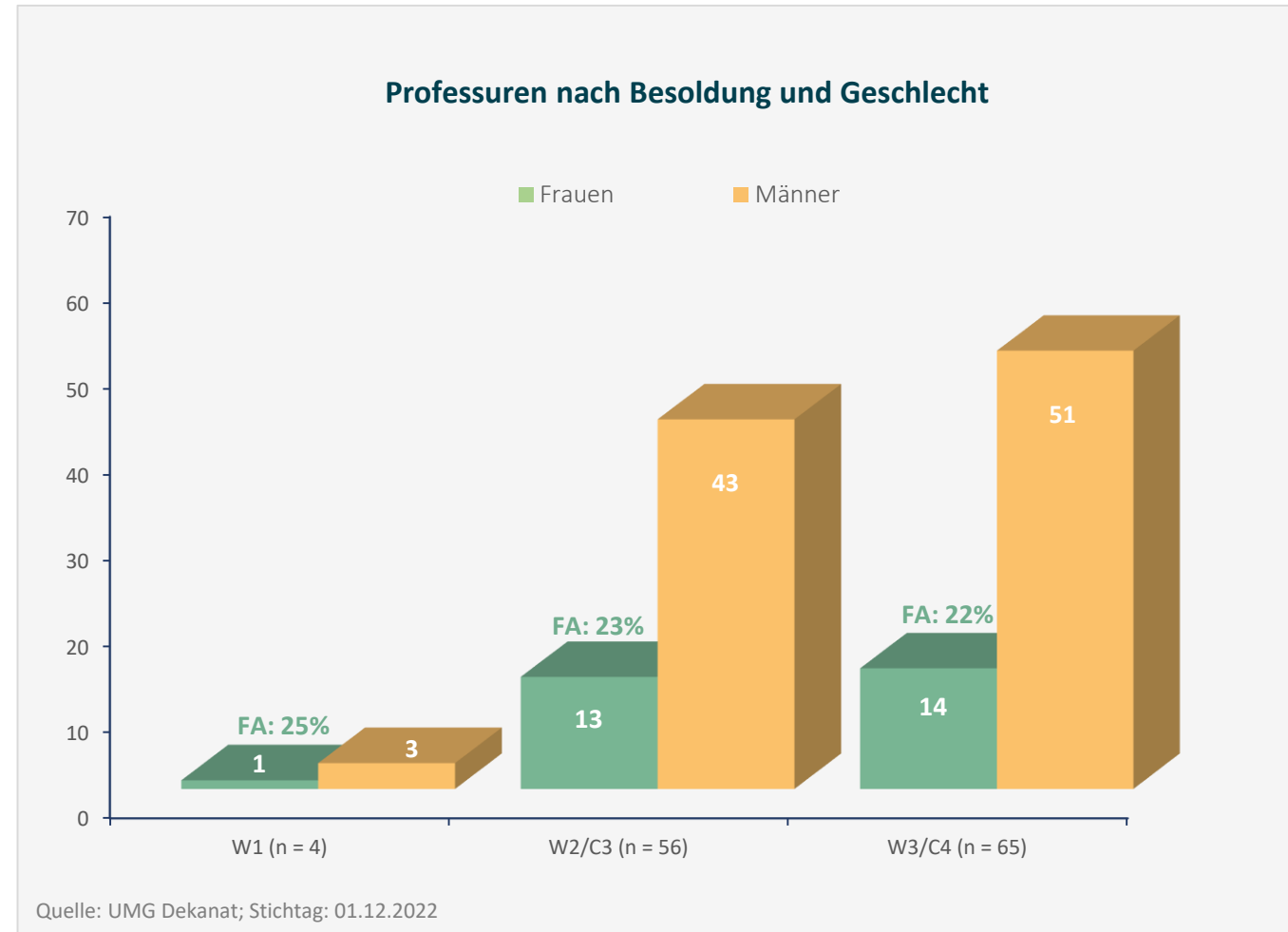
■ Frauen (n = 28) ■ Männer (n = 97)

Ziel 2027: 30 %



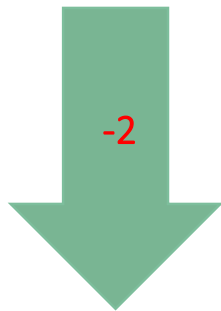
Quelle: UMG Dekanat; Stichtag: 01.12.2022

1.6 Professuren

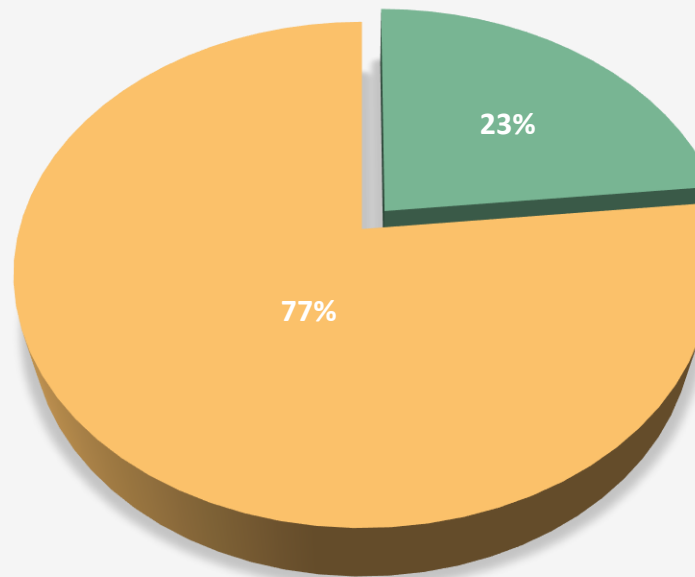


1.6 Professuren

2021: 25 %

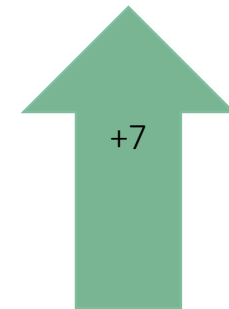


Professuren W3 mit Einrichtungsleitung nach Geschlecht



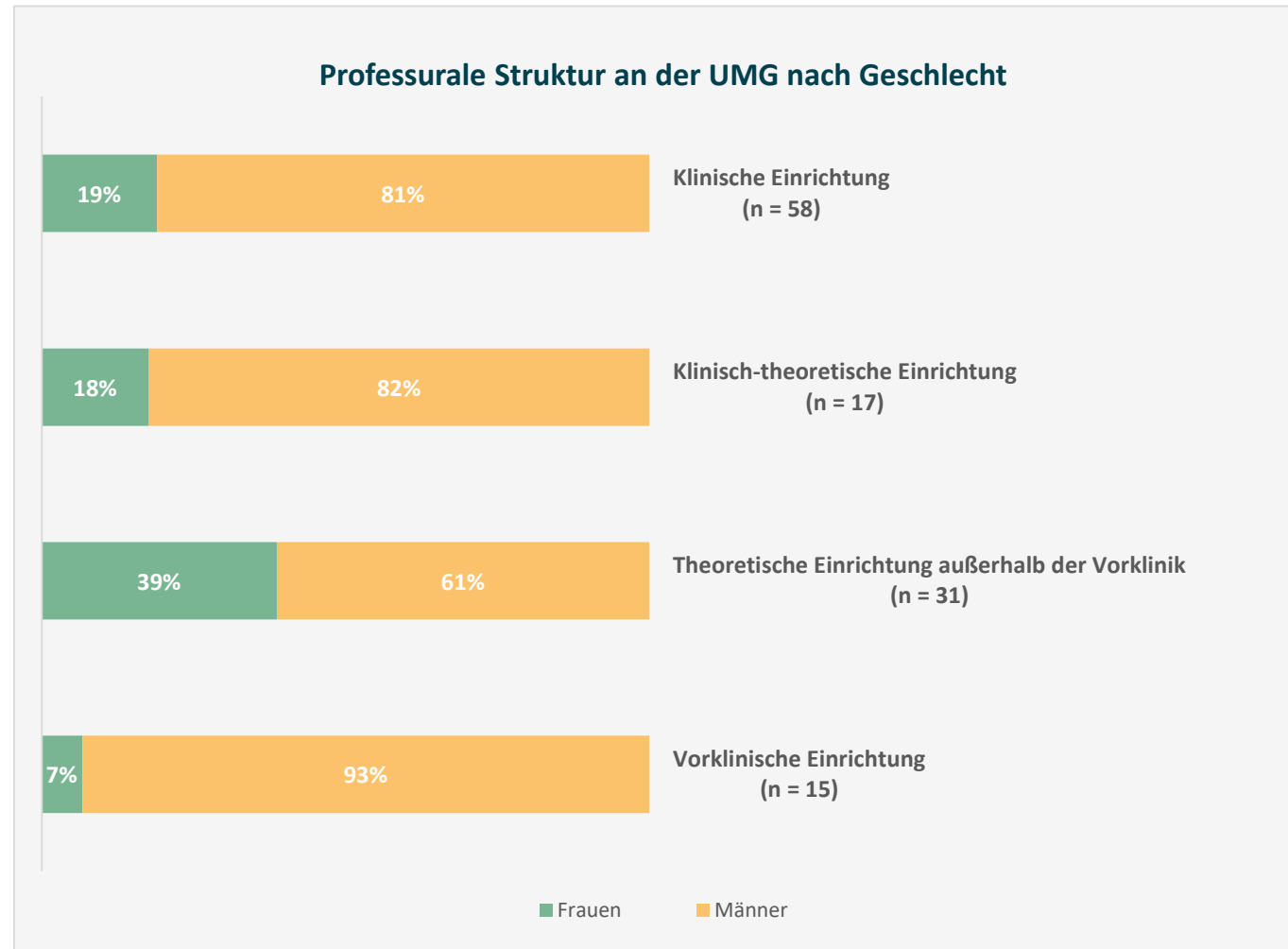
Frauen (n = 14) Männer (n = 46)

Ziel 2027: 30 %

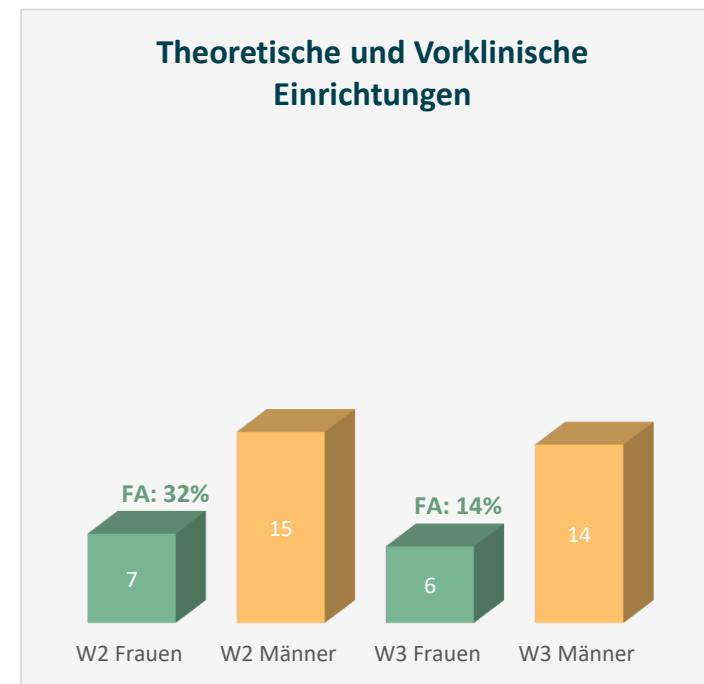
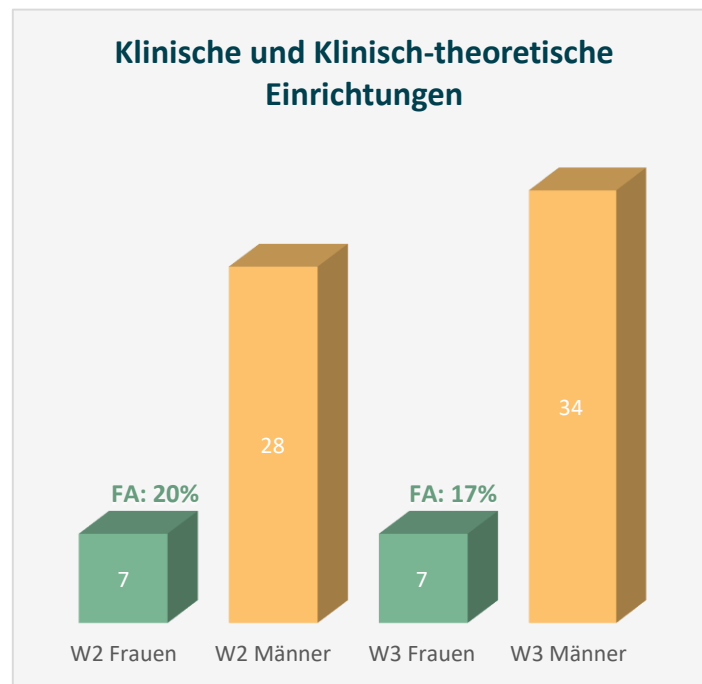


Quelle: Dekanat UMG; Stichtag: 01.12.2022

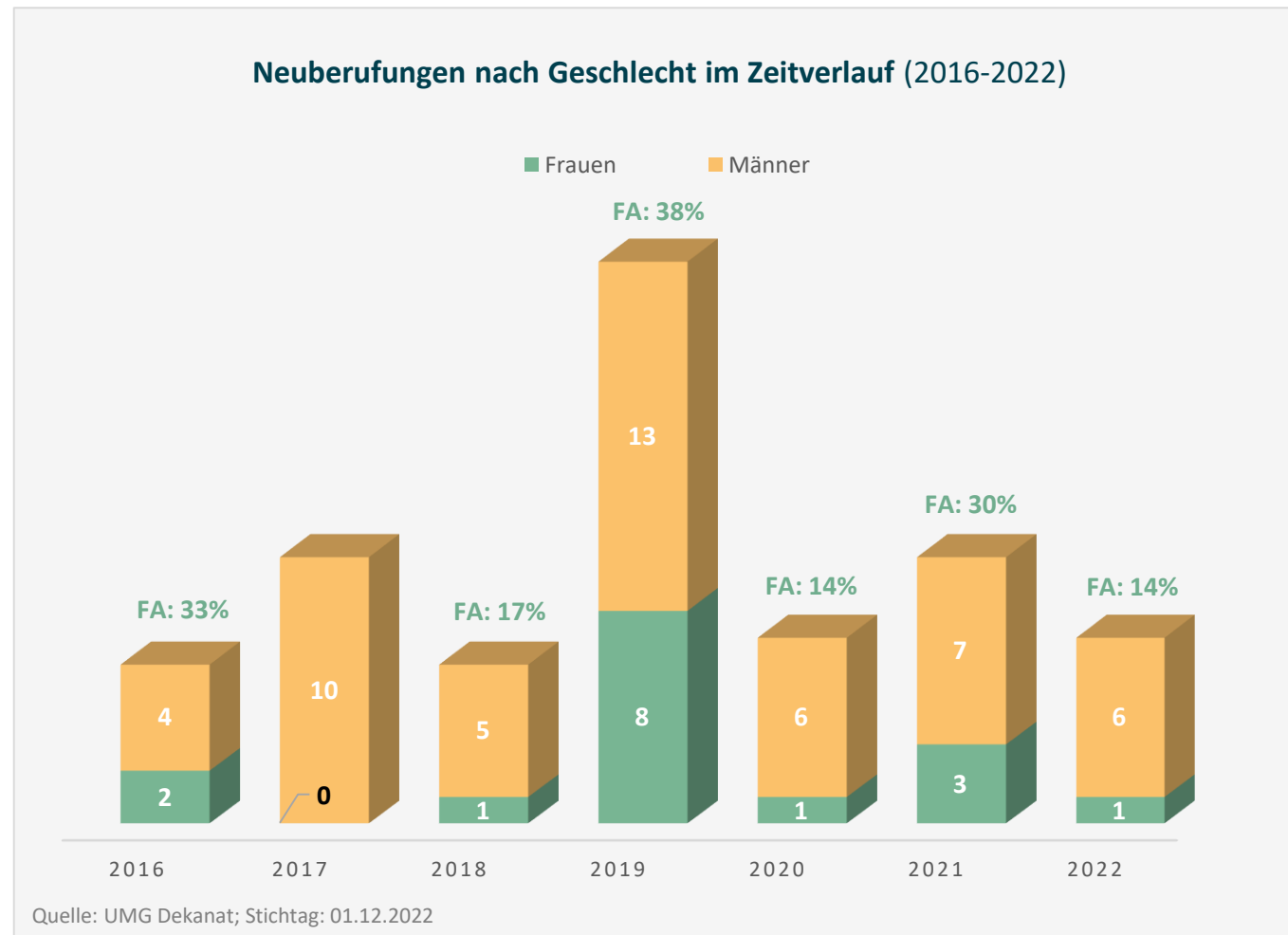
1.6 Professuren



1.6 Professuren

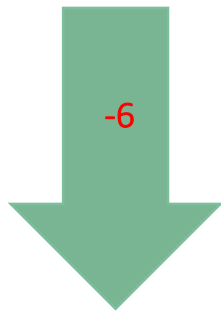


1.6 Professuren

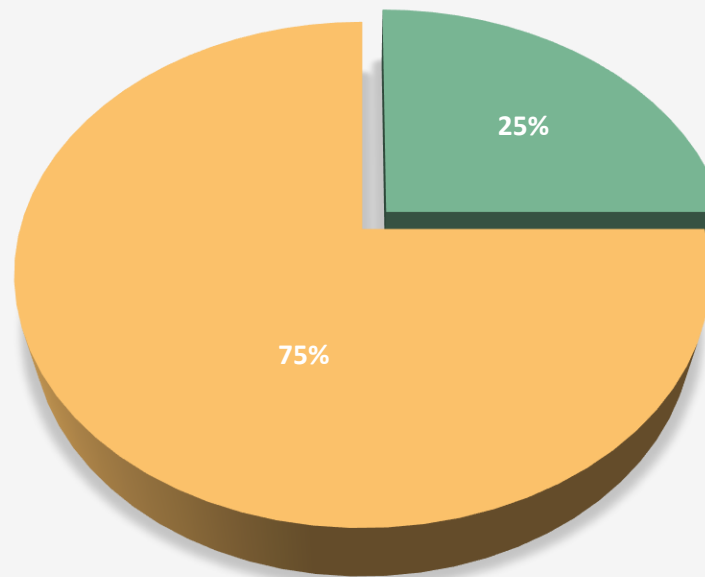


1.7 Forschungsverbände und Grants

2021: 31 %

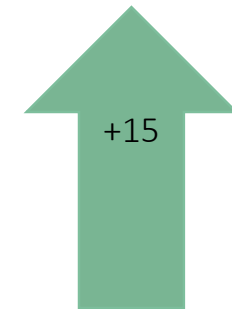


Sprecher*innen der DFG-Forschungsverbände der UMG
nach Geschlecht in Prozent



■ Frauen (n = 3) ■ Männer (n = 9)

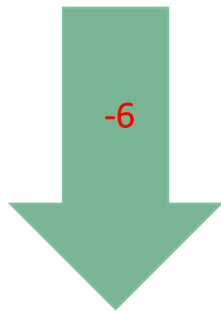
Ziel 2027: 40 %



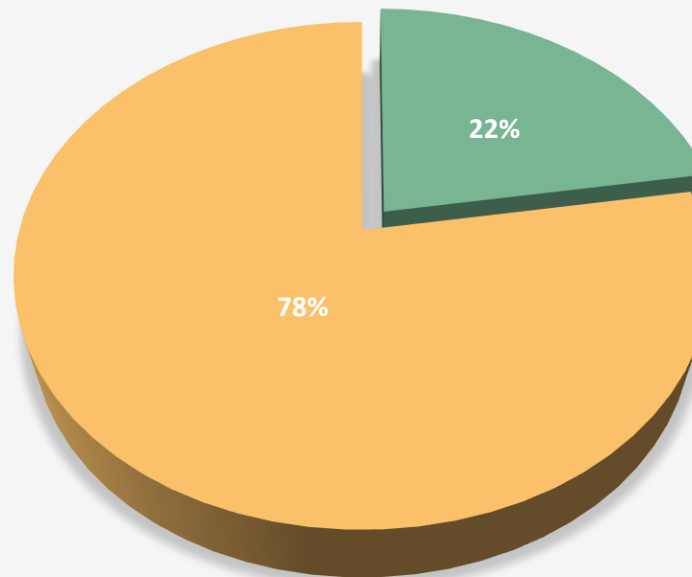
Quelle: UMG Dekanat; Stand 05/2023

1.7 Forschungsverbände und Grants

2021: 28 %

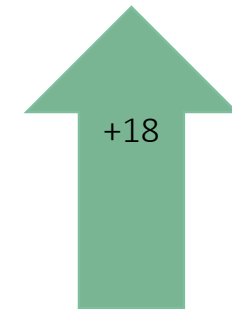


Principal Investigators der
DFG-Forschungsverbände nach Geschlecht in Prozent



■ Frauen (n = 24) ■ Männer (n = 83)

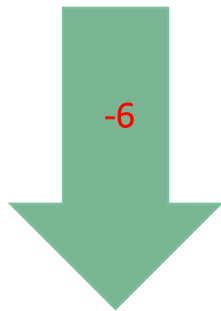
Ziel 2027: 40 %



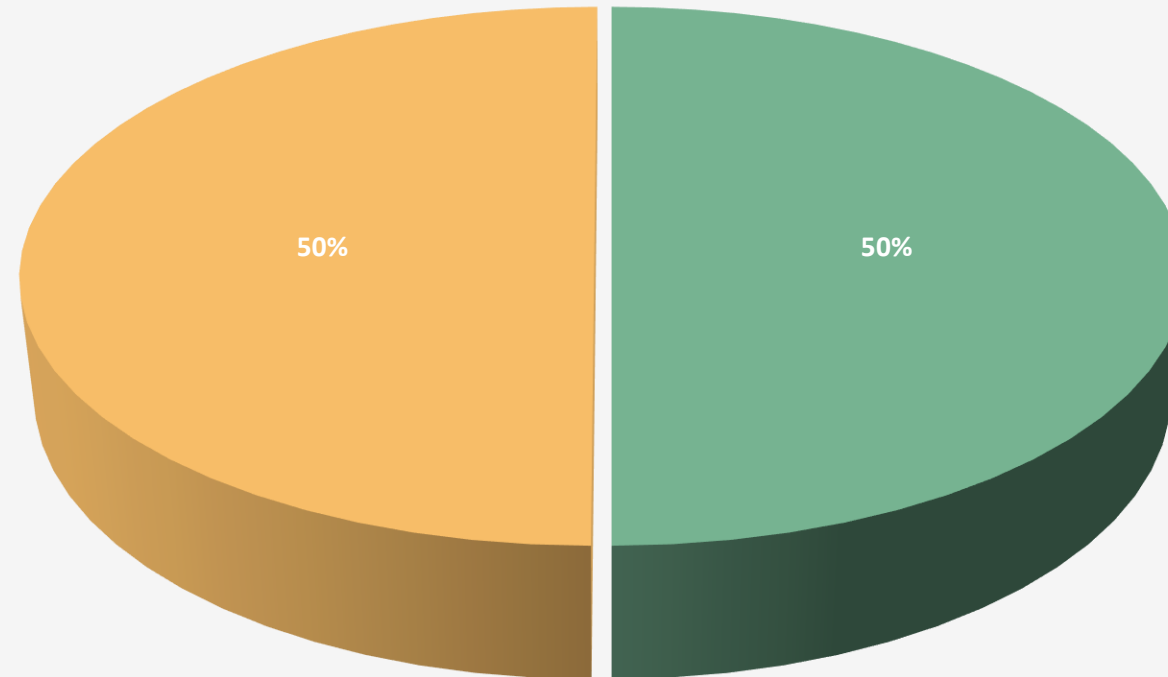
Quelle: Georg-August-Universität Göttingen, Abteilung Forschung und Transfer; Stand 05/2022

1.7 Forschungsverbände und Grants

2021: 56 %



Principal Investigators der EU-geförderten Projekte
nach Geschlecht in Prozent



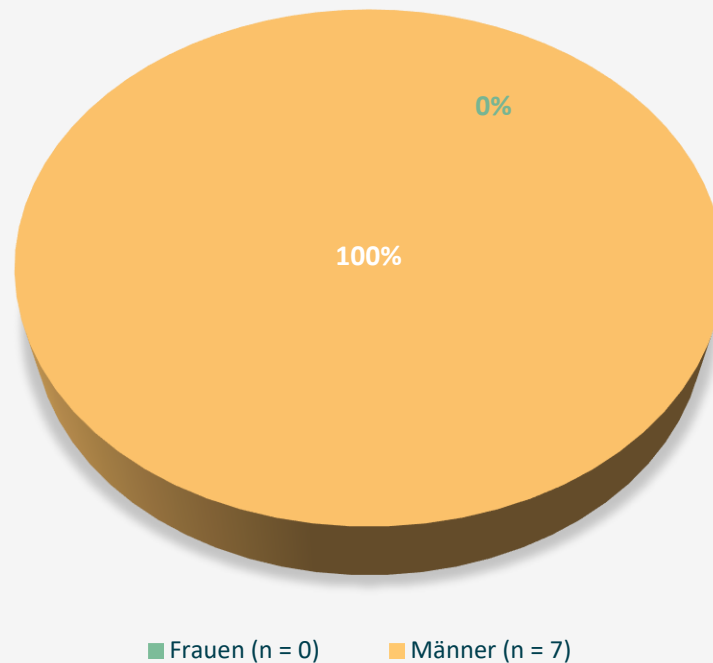
■ Frauen (n = 9) ■ Männer (n = 9)

Quelle: UMG Dekanat; Stand 05/2023

Ziel 2027:
Erhalt Status
Quo

1.7 Forschungsverbünde und Grants

ERC-Grants nach Geschlecht in Prozent



Quelle: Forschungsmanagement (FL 1-3) UMG; Stand 05/2023

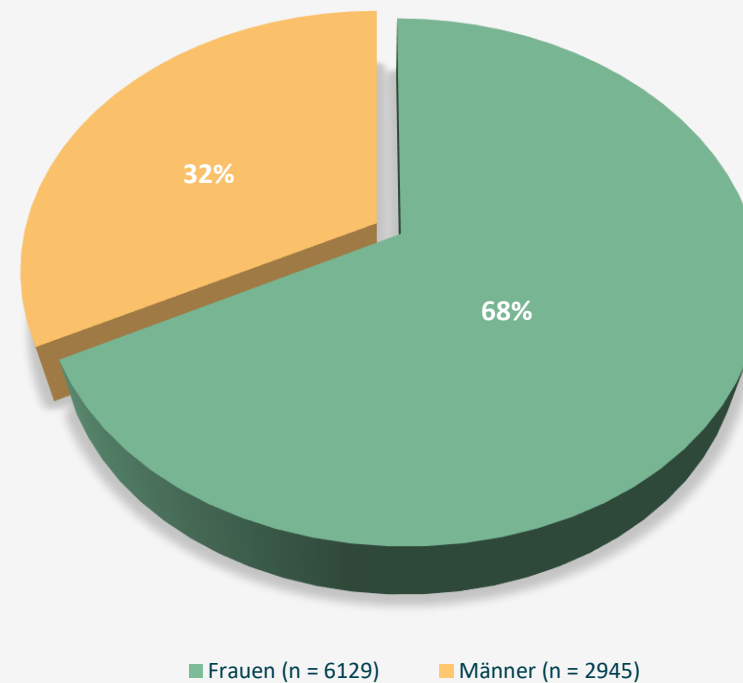
- Antragsteller*innen (erfolgreiche Antragstellung) für ERC-Grants zum Stichtag 01.04.2023: 100 % Männer
- Potential, dass in absehbarer Zeit wieder eine weibliche Person gefördert wird, ist nach aktuellem Stand sehr gering
- derzeit ist kein Antrag einer Mitarbeiterin in Vorbereitung (Stage 2 der Begutachtung)
- Zeitraum zwischen Antragstellung und Projektförderung beträgt rund ein Jahr und Einreichung ist nicht jederzeit möglich

2 Beschäftigte

2021: 68 %

Frauenanteil
konstant

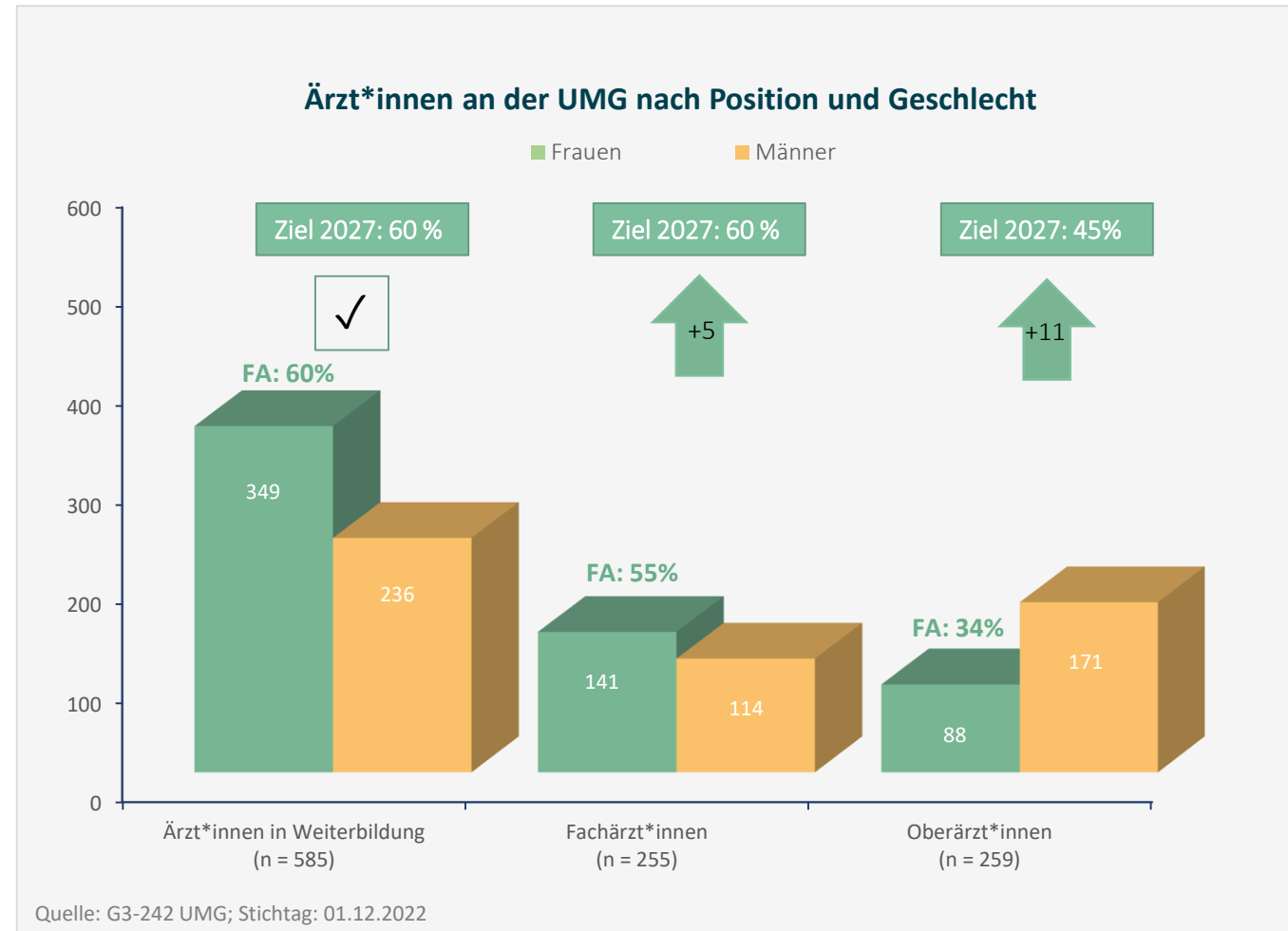
Beschäftigte an der UMG nach Geschlecht in Prozent



Quelle: Georg-August-Universität Göttingen, Stabsstelle Strategieentwicklung und Controlling; Stichtag: 01.12.2022

Insgesamt gibt es an der UMG **9.074 Beschäftigte**. 2021 waren es 9.022. Der Frauenanteil hat sich im Vergleich zu 2022 mit 68 % nicht verändert.

2.1 Ärztlicher Dienst

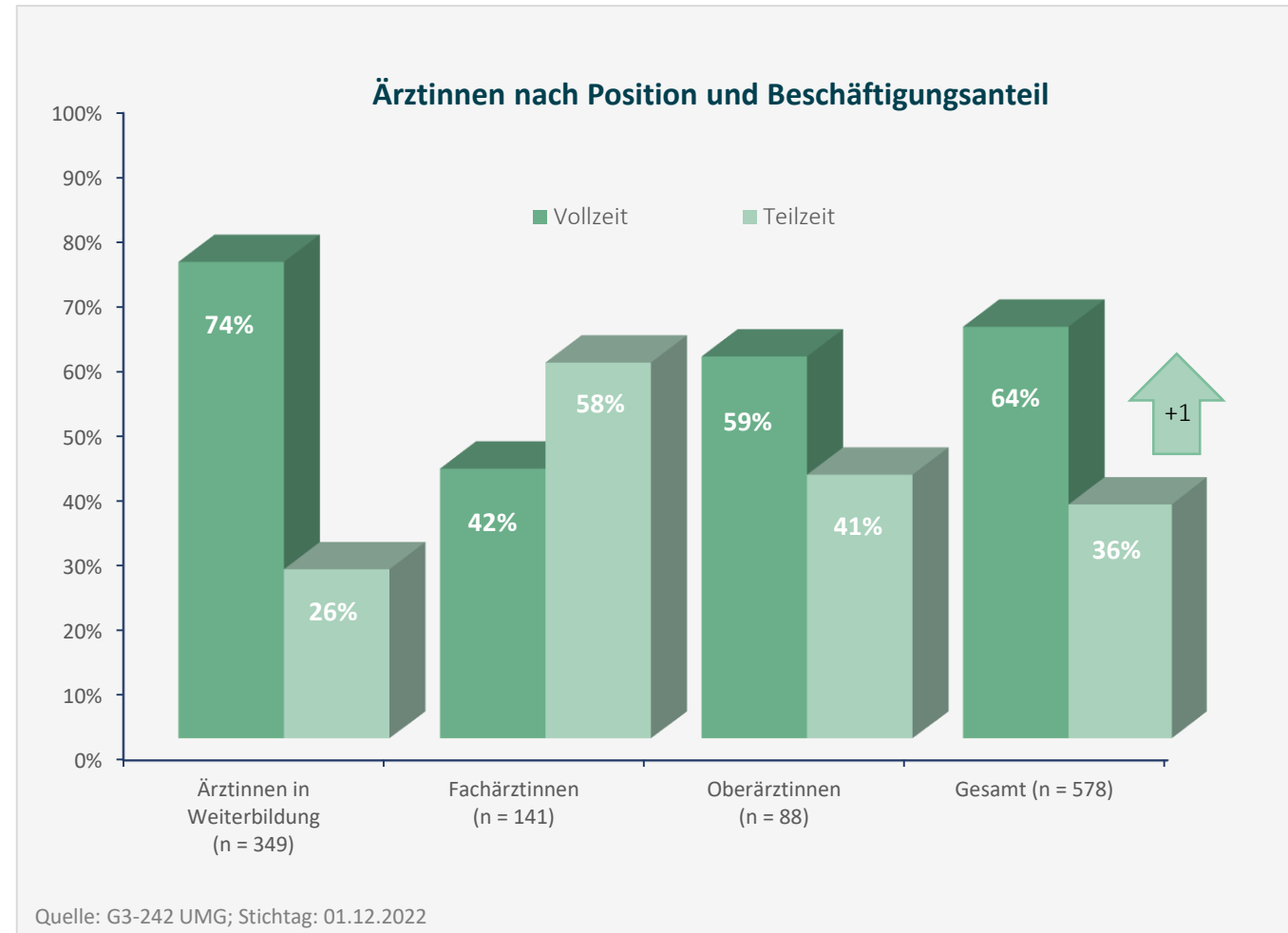


Veränderung zum Vorjahr:

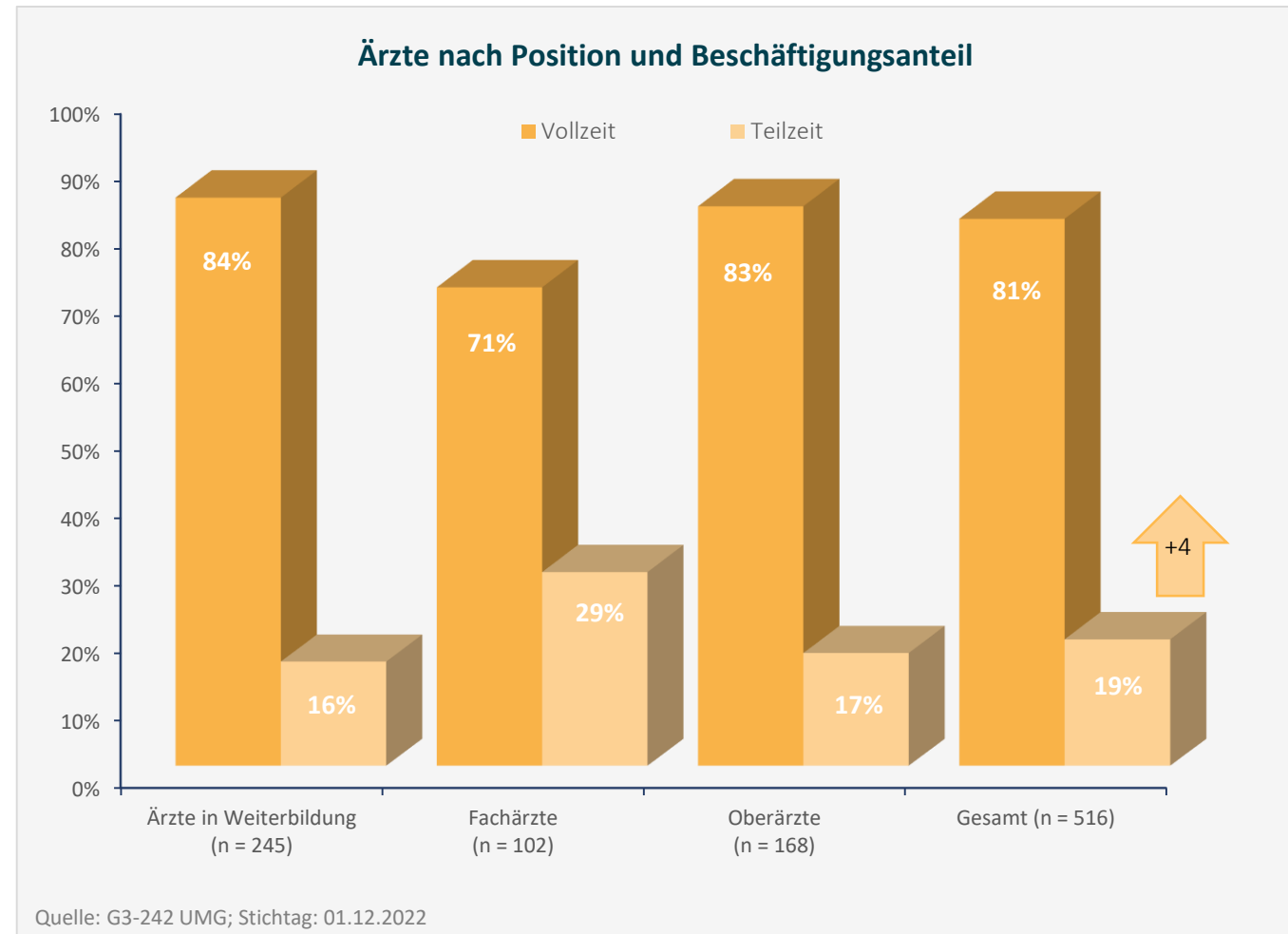
In 2022 betrug der Frauenanteil bei den

- Ärzt*innen in Weiterbildung 59 %
- Fachärzt*innen 55 %
- Oberärzt*innen 33 %

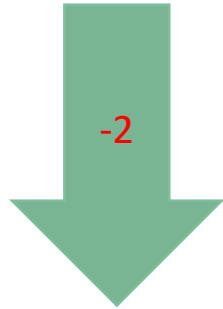
2.1 Ärztlicher Dienst



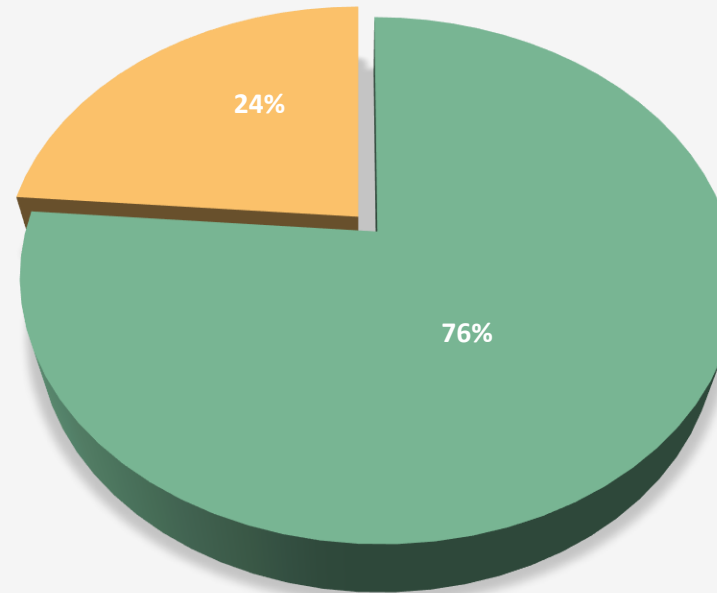
2.1 Ärztlicher Dienst



2.2 Pflege



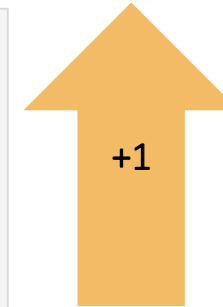
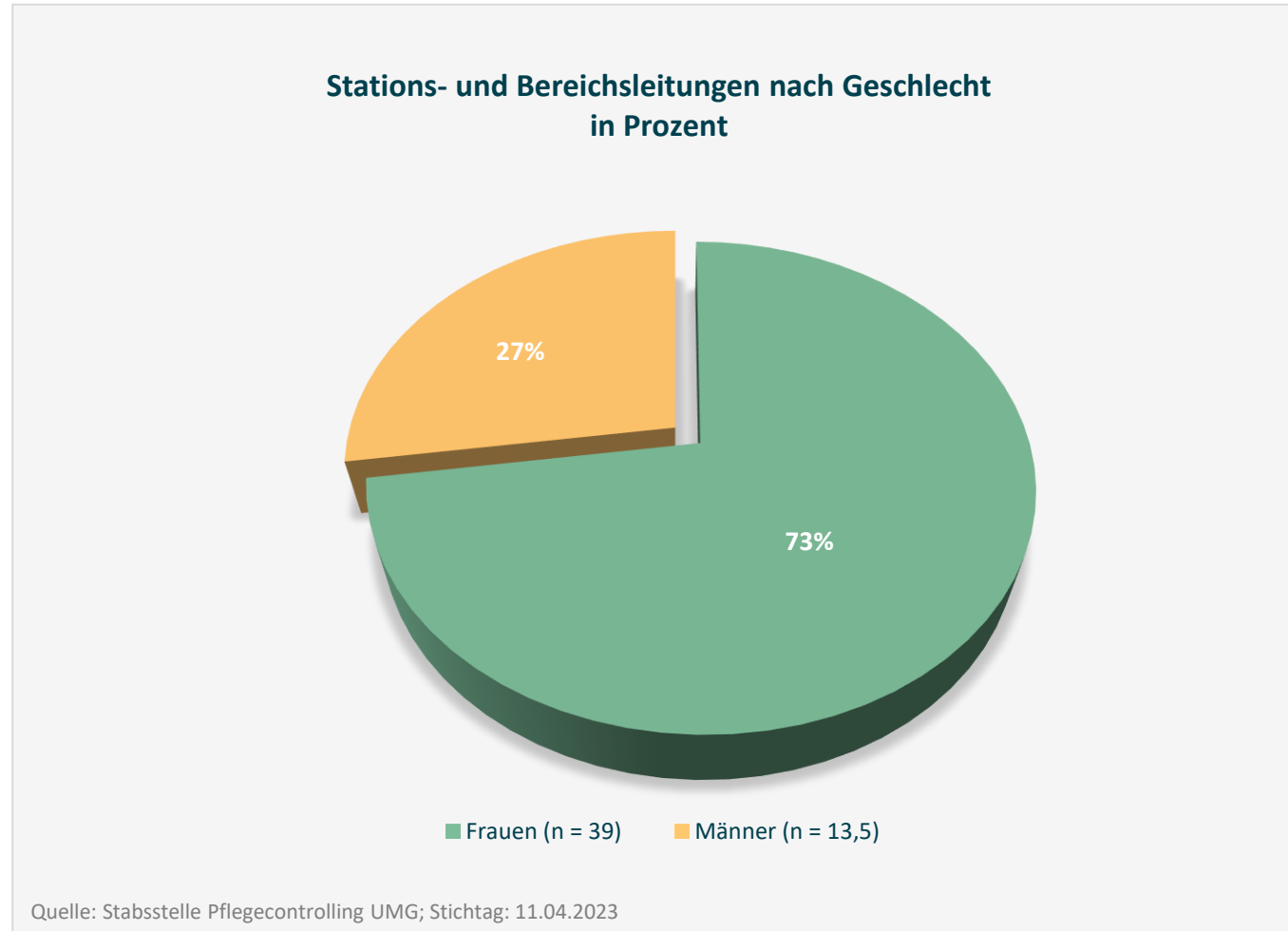
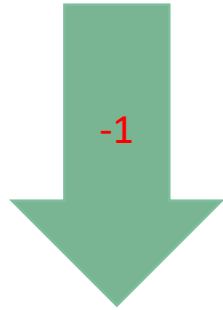
Pflegekräfte an der UMG nach Geschlecht in Prozent



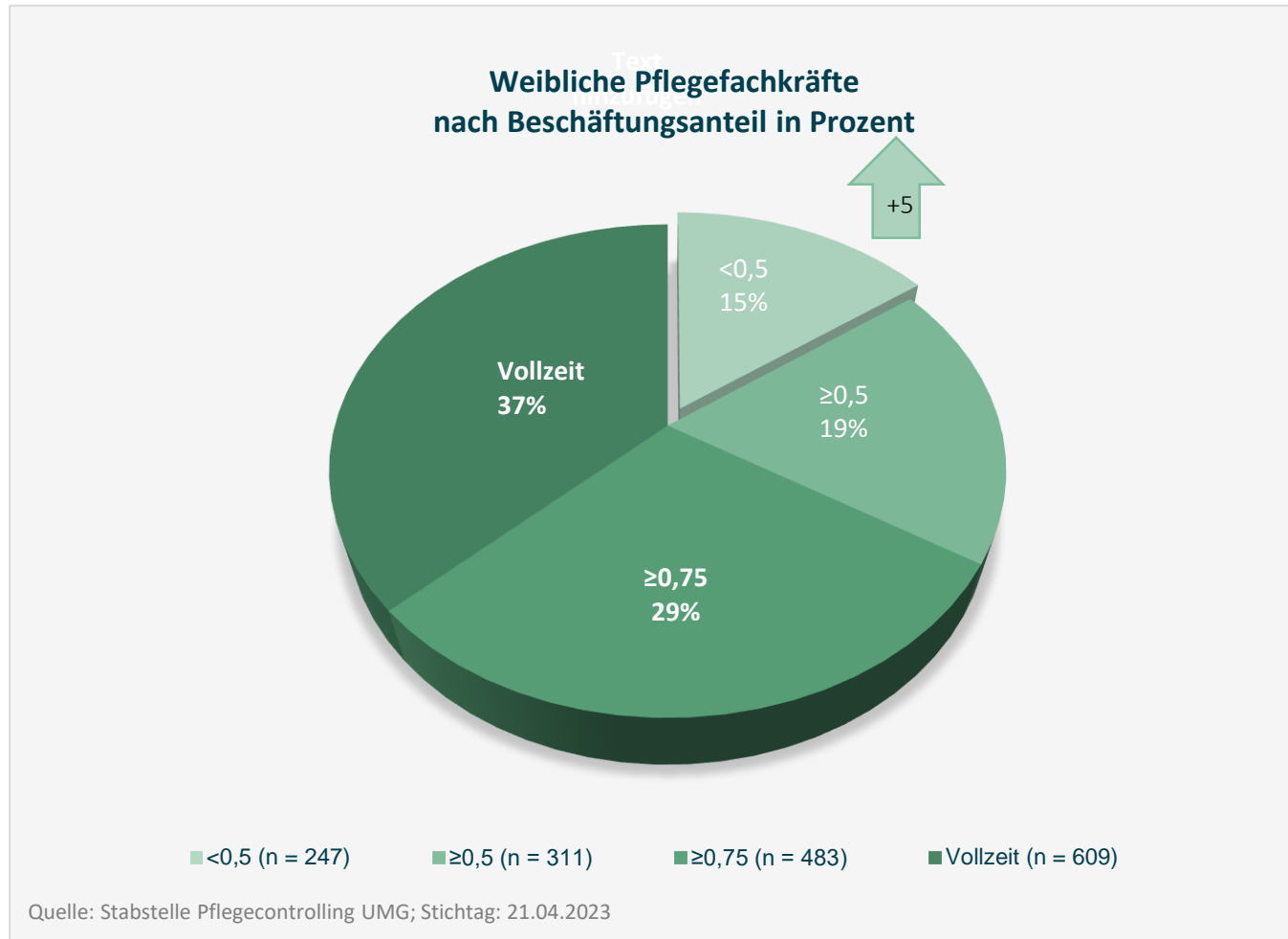
■ Frauen (n = 1650) ■ Männer (n = 513)

Quelle: Stabstelle Pflegecontrolling UMG; Stichtag: 11.04.2023

2.2 Pflege

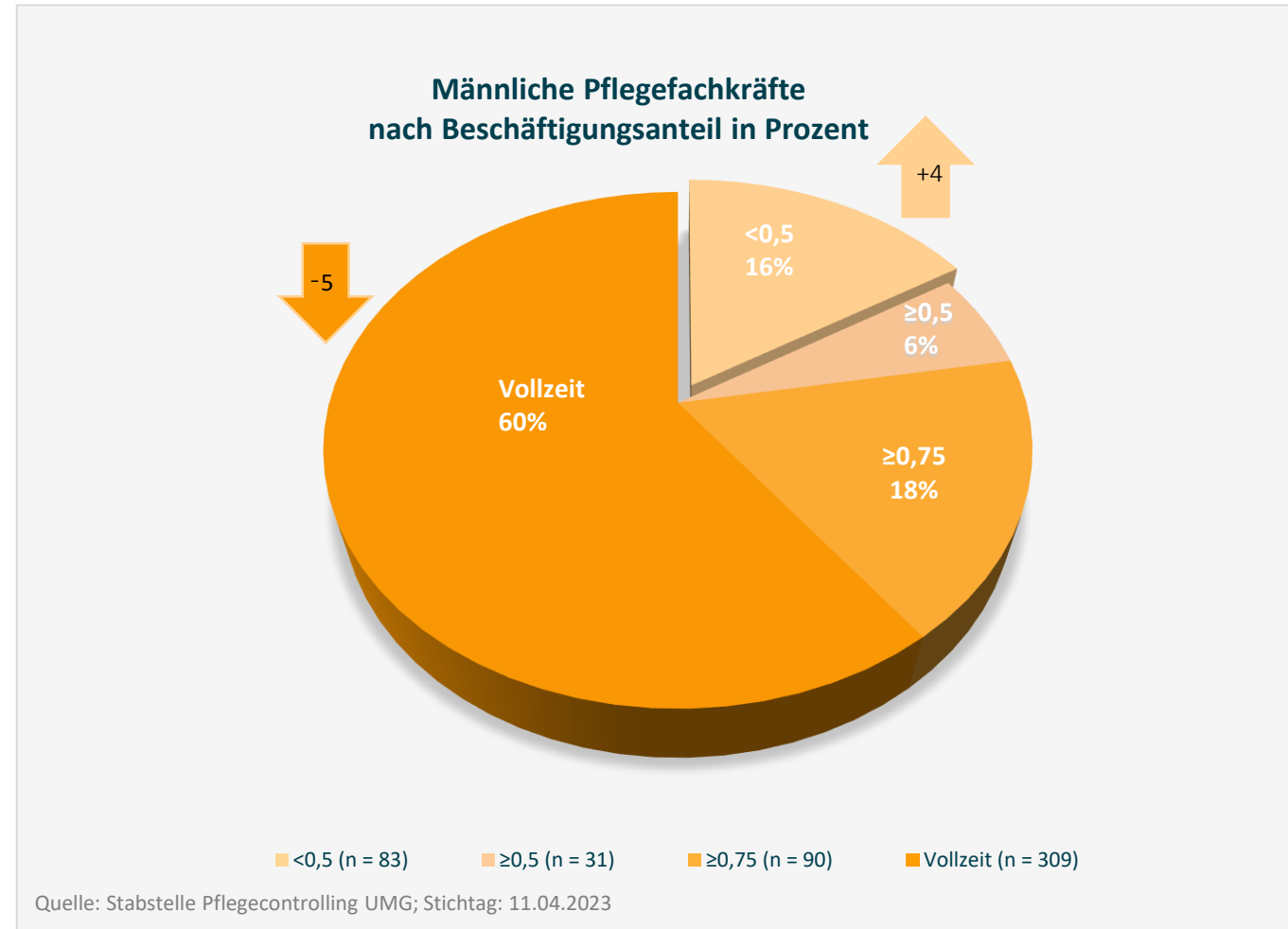


2.2 Pflege

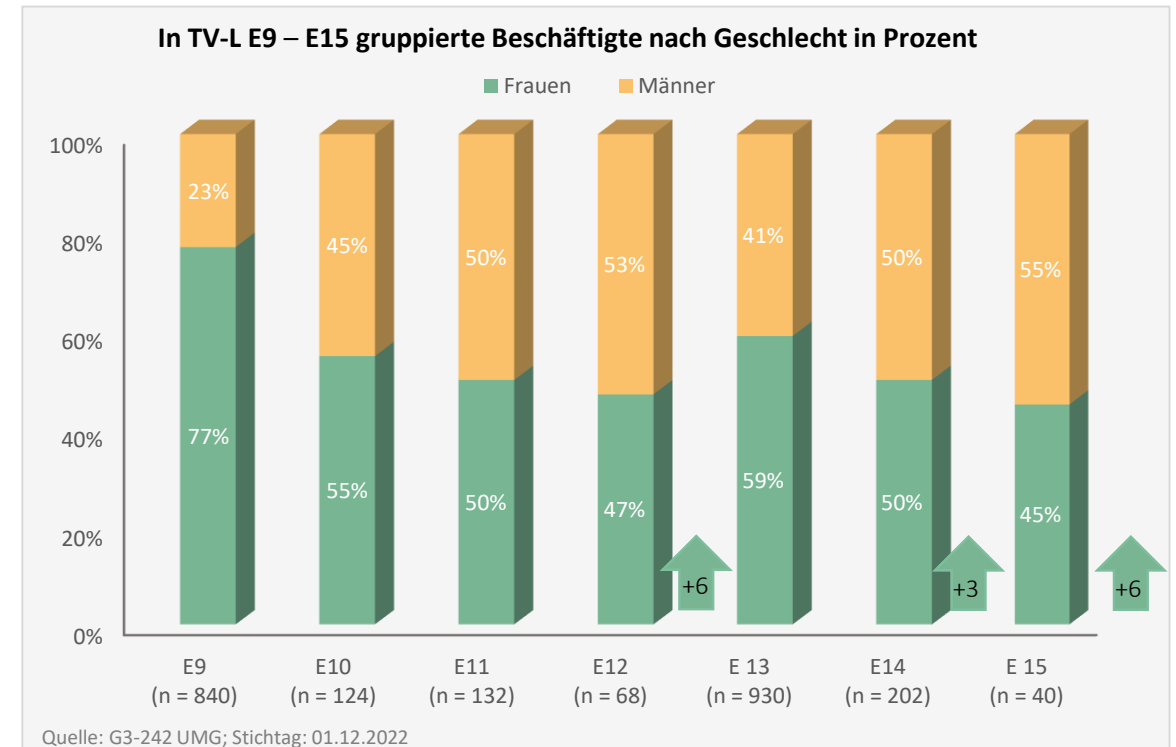
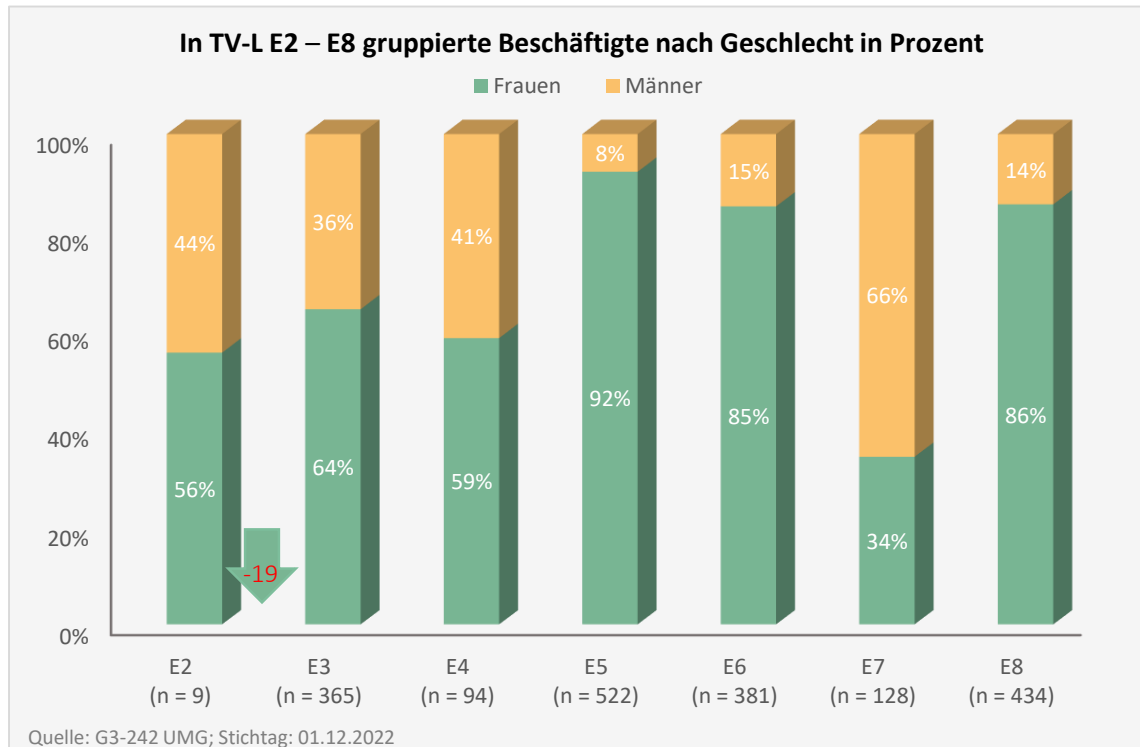


Bei den Beschäftigungsanteilen $\geq 0,5$ – Vollzeit nur leichte Veränderungen um 1 bis 2 Prozentpunkte nach unten.

2.2 Pflege



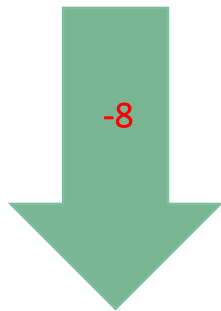
2.3 MTV (Technik, Verwaltung und Labore)



Ansonsten weisen die Entgeltgruppen eine hohe Stabilität auf.

3 Gremien: Fakultätsrat

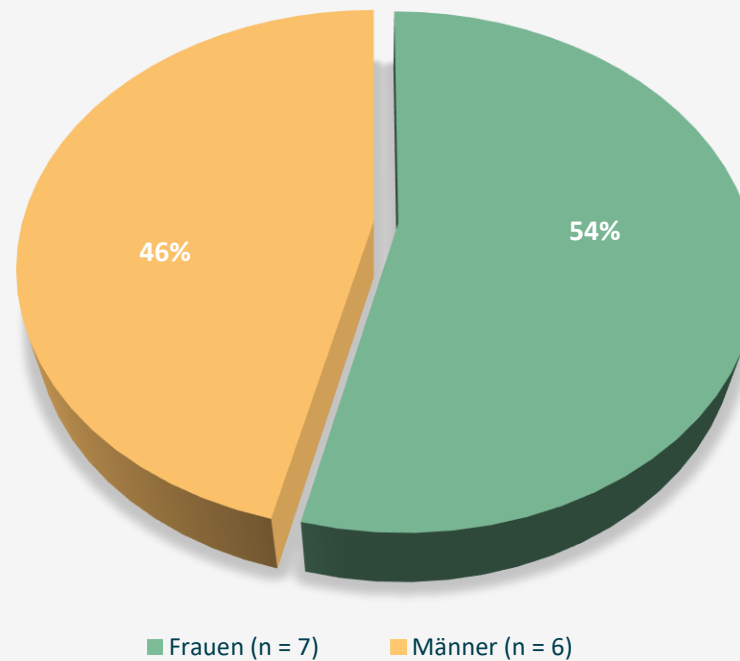
2021: 62 %



Ziel 2027: Parität



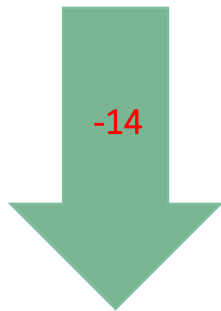
Mitglieder des Fakultätsrats nach Geschlecht in Prozent



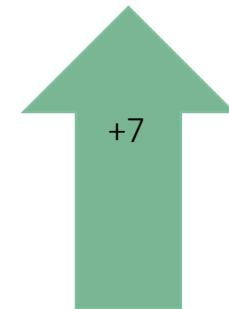
Quelle: UMG Dekanat; Stand 03/2023

3 Gremien: Fakultätsrat

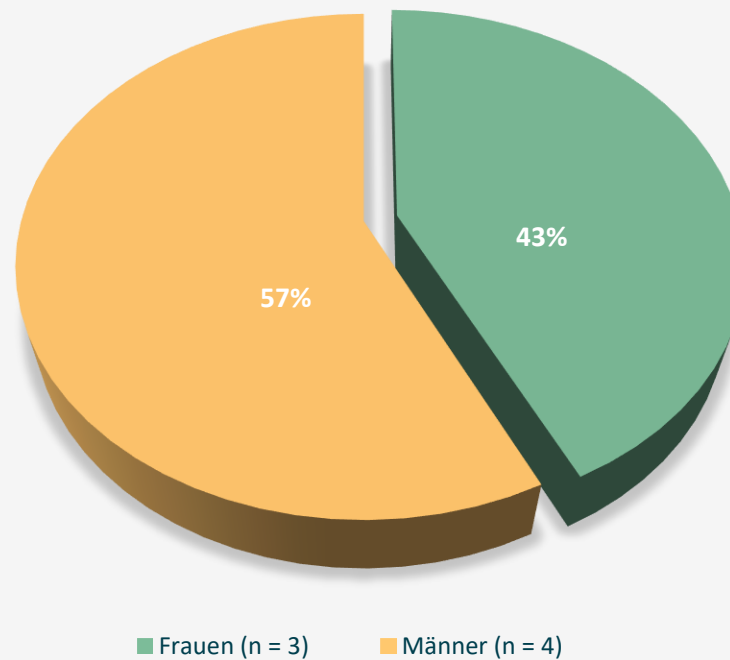
2021: 57 %



Ziel 2027: Parität



Hochschullehrende im Fakultätsrat nach Geschlecht in Prozent (Amtsperiode 2023 bis 2025)



Quelle: UMG Dekanat; Stand 03/2023

4 Zusammenfassung – wissenschaftlicher Karriereweg

- (1) Die Unterrepräsentanz von Frauen fängt nach der Promotion an.
- (2) Die Habilitationsquote der Frauen ist zum Vorjahr um 16 Prozentpunkte auf 22 % gesunken.
- (3) Mit vier abgeschlossenen Habilitationen von Frauen ist das die niedrigste Zahl seit 2008.
- (4) 2022 wurde keine Frau zur außerplanmäßigen Professorin ernannt.
- (5) Insgesamt beträgt der Frauenanteil unter den Apl. Professuren 26 %.
- (6) Unter den Professuren ist der Frauenanteil um 1 Prozentpunkt gegenüber dem Vorjahr auf 22 % gesunken.
- (7) Der Anteil der Professorinnen mit Einrichtungsleitung beträgt 23 % und ist um 2 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr gesunken.
- (8) 39 % beträgt der Frauenanteil an den Professuren in den theoretischen Einrichtungen außerhalb der Vorklinik.
- (9) In 2022 wurde nur eine Professorin (14 %) berufen und sechs Professoren (86 %).
- (10) 25 % beträgt der Frauenanteil unter den Sprecher*innen der DFG-Forschungsverbände; er ist um 6 Prozentpunkte gesunken.
- (11) Der Frauenanteil unter den PIs beträgt 22 % und ist ebenfalls um 6 Prozentpunkte gesunken.
- (12) Alle ERC Grant-Inhaber sind männlich.

4 Zusammenfassung – ÄD, Pflege, MTV und Gremien

- (1) Nur bei den Ärzt*innen in Weiterbildung gibt es mit einem Frauenanteil von 60 % mehr als Parität.
- (2) Der Frauenanteil der Oberärztinnen ist gegenüber dem Vorjahr um 1,7 Prozentpunkte auf 34 % gestiegen.
- (3) In Teilzeit arbeiten 26 % Ass. Ärztinnen, 58 % der Fachärztinnen und 36 % der Oberärztinnen.
- (4) In Teilzeit arbeiten 16 % der Ass. Ärzte, 29 % der Fachärzte und 17 % der Oberärzte; insgesamt ist die Zahl der Ärzte, die in Teilzeit arbeiten um 4 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr gestiegen.
- (5) In der Pflege gibt es bei den Beschäftigten mit oder ohne Leitungsposition keine Unterrepräsentanz von Frauen; Der Frauenanteil unter den Pflegefachkräften beträgt 76 % - unter den Leitungen 73 % und ist konstant.
- (6) Die Zahl der männlichen Pflegekräfte die in Vollzeit arbeiten ist gegenüber dem Vorjahr um 5 Prozentpunkte gesunken.
- (7) Im Bereich MTV gibt in der Entgeltgruppe 12 und 15 eine sehr geringe Unterrepräsentanz von Frauen – sonst nicht.
- (8) Im Fakultätsrat beträgt der Frauenanteil mit 54 % mehr als Parität, obwohl er gegenüber der letzten Amtsperiode um 8 Prozentpunkte gesunken ist.
- (9) Im Fakultätsrat ist der Frauenanteil in der HS-Gruppe um 14 Prozentpunkte gesunken, er beträgt aktuell nur noch 43 %.

5 Was seit dem letzten Bericht erreicht wurde

- (1) Unterzeichnung der Charta der Vielfalt und Beteiligung am Deutschen Diversity Tag
- (2) Workshops zum Thema „unconscious bias“ für Beschäftigte in Forschungsverbänden
- (3) Workshops (für Beschäftigte) und Podcastreihe zum Thema Diversität
- (4) Aufnahme des Themas Diskriminierung und sexuelle Belästigung in Curriculum für rund 200 Praxisanleiter*innen
- (5) Vornamens- und/ oder Geschlechtseintragsänderung für trans*, inter*, nicht-binäre Studierende (braucht noch Beschluss)
- (6) AGG-Beschwerdestelle ist neu besetzt mit Herrn Voigt – Leiter der Stabsstelle Krankenhausrecht
- (7) 8. Verleihung des Vereinbarkeitspreises – in 2022 an Jörg Schäfer (Klinik für Anästhesiologie)
- (8) Wiss. Hilfskraft als Unterstützung bei Laborarbeiten für schwangere Wissenschaftlerinnen möglich
- (9) Das Pilotprojekt „Teilzeit in der fachärztlichen Weiterbildung“ mit fünf Kliniken geht in die Umsetzung (FÄWBiTZ)
- (10) Zukunftstag für rund 170 Schülerinnen und Schüler an der UMG
- (11) Gleichstellungskonzept/Antragstellung für Professorinnenprogramm 2030 – in Arbeit