



UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

Der Dekan

Gleichstellungsplan der Medizinischen Fakultät (06.09.2024 - 05.09.2027)

***gemäß Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 09.11.1999
in der Fassung vom 02.02.2018***

Inhalt

1.	Bericht zum Gleichstellungsplan (GSP) der Jahre 2021 bis 2024	4
1.1.	Beschäftigte der Fakultät	5
1.1.1.	Professuren.....	5
1.1.2.	Wissenschaftlicher Mittelbau und weiteres wissenschaftliches Personal	8
1.1.3.	Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte.....	9
1.1.4.	Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung (MTV)	10
1.1.5.	Auszubildende	10
1.2.	Studium.....	10
1.2.1.	Studienanfänger:innen.....	11
1.2.2.	Studierende.....	12
1.2.3.	Absolvent:innen	13
1.3.	Wissenschaftliche Qualifizierung	13
1.3.1.	Promotionen.....	13
1.3.2.	Stipendien.....	14
1.3.3.	Nachwuchswissenschaftler:innen in der Post-Doc-Phase	14
1.4.	Gremienbeteiligung	15
1.5.	Fazit	17
2.	Fortschreibung für die Jahre 2024 – 2027 und Ziele.....	19
2.1.	Studienerfolg	20
2.2.	Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen	21
2.3.	Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf	22
2.4.	Die Geschlechterfrage als Element von Forschung und Lehre	24
2.5.	Verein „Frauennetzwerk für Wissenschaft, Lehre und Leitung in der Medizin“	25
2.6.	Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	25
2.7.	Prodekanat für Wissenschaftlichen Nachwuchs und Diversität	26
2.8.	Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung.....	26
2.9.	Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät	26
3.	Erfolgskontrolle und Bericht.....	28
4.	Inkrafttreten und Veröffentlichung	28

Der Gleichstellungsplan der Medizinischen Fakultät der UDE

Allgemeine Einführung/Präambel

Da gesellschaftliche Verhältnisse auch durch Sprache und Kommunikation transportiert werden und diese dazu beiträgt, wie und ob bestimmte Personengruppen mitgedacht werden, sind die veröffentlichten Texte der Medizinischen Fakultät konsequent in geschlechtergerechter Sprache verfasst. Sollte es hiervon Abweichungen geben, wird aktiv versucht, Verständnis für die Relevanz zu schaffen und die Umsetzung zu gewährleisten. Dazu können beispielsweise das Binnen-I, das Gender-*, ein Doppelpunkt oder Unterstrich, aber auch die neutrale Form und die explizite Ansprache genutzt werden.

Die Förderung von Frauen an der Medizinischen Fakultät in Essen hat einen hohen Stellenwert. Unabhängig von der gesetzlichen Verpflichtung ist es nicht vertretbar, auf Talente und Fähigkeiten einer diversen Gesamtheit in der Medizin zu verzichten. Es ist unumstritten, dass Mitarbeiterinnen der Medizinischen Fakultät tagtäglich eine hervorragende Arbeit leisten. Organisationen gelten zwar meist als neutrale, asexuelle Orte, sind jedoch im Kern fest mit der Vorstellung von Maskulinität verbunden. Diese Vorstellung hat sich historisch-kulturell etabliert und reproduziert binären Dualismus (Vergleich Acker, 1991, S.162-179). Um Talente langfristig halten zu können, ist es jedoch von höchster Priorität, diese Strukturen aufzubrechen, Möglichkeiten der Weiterentwicklung und Perspektiven zu bieten und somit ein attraktives Umfeld zu schaffen. Hierzu hat die Fakultät eine Reihe von Unterstützungs- und Förderprogrammen eingerichtet, um Wissenschaftlerinnen auf ihrer jeweiligen Karrierestufe zu fördern.

Die Medizinische Fakultät wird durch die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie ihre Stellvertreterinnen vertreten, die jeweils für einen Zeitraum von 2 Jahren von allen weiblichen Mitgliedern der Fakultät gewählt und dann vom Fakultätsrat bestätigt werden.

Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte wird als Vertreterin der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zu allen Sitzungen der Medizinischen Fakultät eingeladen, um beratend auf alle gleichstellungsrelevanten Aspekte der Fakultät einzuwirken. Hierzu zählen Berufungskommissionssitzungen, Fakultätsratssitzungen, wie auch Forschungs-, Studien- und Strukturkommissionssitzungen sowie Dekanatssitzungen. Auch zu den Vorstandssitzungen der Universitätsklinikums Universitätsmedizin Essen (UME) wird die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Medizinischen Fakultät eingeladen. Eine enge Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten des Universitätsklinikums sowie dem Mitarbeiter-Service-Büro der UME erfolgt ebenfalls.

1. Bericht zum Gleichstellungsplan (GSP) der Jahre 2021 bis 2024

Der Berichtsteil analysiert die Ergebnisse der Umsetzung des abgelaufenen Gleichstellungsplans (GSP 2021-2024) der Medizinischen Fakultät und bildet damit die Grundlage für seine Fortschreibung. Hierzu werden die Daten im Verlauf der letzten drei Jahre betrachtet.

Anhand der Daten zur Beteiligung von Frauen in den Bereichen des wissenschaftlichen Personals, der Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung, im Studium und im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses wird überprüft, inwieweit die gesetzten Ziele des abgelaufenen Gleichstellungsplans erreicht wurden.

Die in dem vergangenen Gleichstellungsplan formulierten Ziele waren:

- 1. Erreichen einer Frauenquote von 30% bei Professuren**
- 2. Verstetigung der bereits erreichten Geschlechterparität bei Habilitationen**
- 3. Verstetigung der bereits erreichten Geschlechterparität bei Promotionen**
- 4. Verstetigung und Ausbau von Förderprogrammen zur gezielten Unterstützung von Wissenschaftlerinnen**

Diese im vergangenen GSP gesetzten Ziele 2-4 wurden erreicht; Ziel 1 hingegen verfehlt.

Zu 1:

Zum Stichtag der Datenerhebung am 31.12.2023 lag der Frauenanteil innerhalb der Professuren (Besoldungsgruppen: W3/C4, W3/C3, W1) an der Medizinischen Fakultät bei 27,8% und hat sich somit bezogen auf den Ausgangswert von 25,8 in 2020 leicht erhöht. Diese Erhöhung ist allerdings allein auf eine starke Erhöhung an weiblichen W1 Professuren zurückzuführen, denn bei alleiniger Berücksichtigung der Besoldungsgruppen W3/C4 und W2/C3 konnte keine Erhöhung des Frauenanteils erzielt werden. Vielmehr stagniert der Anteil bei 25% (siehe Tab. 1.1)

Zu 2:

Die Parität zwischen Frauen und Männern bei Habilitationen, die erstmals 2020 erreicht wurde, konnte mit Ausnahme von 2023 aufrechterhalten werden,

Zu 3:

Bei den Promotionen an der Medizinischen Fakultät konnte eine Geschlechter-Parität erhalten werden.

Zu 4:

Die Förderprogramme wurden erhalten und ausgebaut.

1.1. Beschäftigte der Fakultät

Ein erster tabellarischer Überblick soll die Entwicklung der Beschäftigtenstruktur der verschiedenen Statusgruppen an der Fakultät seit dem vorherigen Frauenförderplan wiedergeben. Bei den aufgeführten Zahlen in Tabelle 1 handelt es sich um Vollzeitäquivalente (VZÄ).

Tab. 1: Überblick - Entwicklung der Beschäftigtenstruktur der Fakultät (VZÄ)

Bezeichnung	Datenerhebung am 31.12.2023			Datenerhebung am 31.08.2020		
	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
Professuren (ohne W1)	29,7	90,1	24,8	25	75,6	25
Lehrstuhlvertretungen	0	0	0	0	0	0
Juniorprofessuren (W1)	5	0	100	2	2	50
Wissenschaftlicher Mittelbau	825	719,6	53,4	683	628,8	52,1

Quelle: Personalcontrolling UME / SAP System

Insgesamt ist es in den Jahren 2021-2023 nicht gelungen, den Anteil an weiblichen Professuren auf der Ebene W2/W3 zu erhöhen, sondern dieser Anteil stagniert bei 25%. Hingegen hat sich der Anteil an Frauen bei W1 Professuren im Berichtszeitraum auf 100% erhöht. Da alle W1 Professorinnen ein Tenure-Track Verfahren durchlaufen, ist in den folgenden Jahren mit einer Erhöhung der weiblichen W2 Professuren zu rechnen.

Die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen im Mittelbau ist insgesamt seit 2020 gestiegen. Es wurden hierbei prozentual mehr Frauen angestellt, so dass sich zum Stichtag der Datenerhebung ein Frauenanteil von 53,4% ergibt.

1.1.1. Professuren

In Nordrhein-Westfalen sind 20,8% aller Professuren an Medizinischen Fakultäten mit Frauen besetzt (Kortendiek et al., 2022, S. 49). Die Datenlage des Genderreports zeigt, dass die Professorinnen-Quote der Medizinischen Fakultät Essen oberhalb des NRW-weiten Durchschnitts liegt. Tatsächlich ist die Quote der Essener Fakultät laut Gender-Report 2022 auf Platz zwei (hinter der Medizinischen Fakultät der Universität Bochum) der sieben aufgeführten Medizinischen Fakultäten des Bundeslandes.

Nachfolgend werden die Daten der Medizinischen Fakultät, angegeben in Vollzeitäquivalenten und im Vergleich zum vorangegangenen Gleichstellungsplan (2021-2024), aufgeführt.

Tab. 2: Professuren nach Besoldungsgruppen (VZÄ)

Besoldungsgruppe	Datenerhebung am 31.12.2023			Datenerhebung am 31.08.2020		
	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
C4/W3	9,2	54,4	14,5	10,2	50,9	16,7
C3/W2	20,5	35,7	36,5	14,8	24,7	37,4
W1	5	0	100	2	2	50
C2	0	0	0	0	0	0
Fachvertretungen	0	0	0	0	0	0
Gesamtergebnis	34,7	90,1	27,8	27	77,6	25,8

Quelle: Personalcontrolling / SAP System

In der Berufsgruppe der Professor:innen (W1-W3) gibt es positive Veränderungen um ca. zwei Prozentpunkte. Mit aktuell 27,8% liegt die Professorinnen-Quote der Medizinischen Fakultät genau im deutschlandweiten Durchschnitt. In der Besoldungsgruppe C4/W3 ist ein Rückgang an Professorinnen und ein Zuwachs an Professoren seit dem letzten Gleichstellungsplan zu verzeichnen. In der Besoldungsgruppe C3/W2 haben sich seit der letzten Veröffentlichung die Vollzeitäquivalente um knapp 17 erhöht, trotzdem sinkt der Frauenanteil hier um ca. einen Prozentpunkt. Die W1-Professuren an der Fakultät sind zum aktuellen Zeitpunkt ausschließlich durch Frauen besetzt. Nichtsdestotrotz ist die Stagnation des Frauenanteils bei W3/W2 Professuren als unbefriedigend zu bezeichnen und hat dazu geführt, die Berufungsverfahren in den Jahren 2022 (insgesamt 16) und 2023 (insgesamt 23) näher zu analysieren (s. Tab. 3).

Neuberufungen

Vom 01.01.2020 bis zum 13.11.2023 wurden 49 Berufungsverfahren erfolgreich abgeschlossen. Dabei wurden 11 Professuren mit Frauen besetzt. Somit ergibt sich eine Frauenquote von 22,5% unter den neuberufenen Professor:innen der Fakultät innerhalb dieser Zeitspanne. Im Zeitraum 2017 bis 2019 belief sich diese auf 31% bei insgesamt 26 Verfahren.

In Tab. 3 wird der Verlauf des Frauenanteils innerhalb des Zeitraums vom Bewerbungsschluss bis hin zur Ernennung gezeigt. So können die Anstrengungen der Fakultät hinsichtlich der Berufung von Frauen belegt werden. Erstmals wurden die entsprechenden Zahlen für das Jahr 2022 erhoben. Besonders die Statistik des Jahres 2022 zeigt die Bemühungen der Fakultät, möglichst viele Frauen in Berufungsverfahren zu berücksichtigen.

Tab 3: Überblick über Kandidat:innen bei Berufungsverfahren

	2023			2022		
	Frauen	Männer	Frauen in %	Frauen	Männer	Frauen in %
Anzahl Bewerbungen	18**	32**	36,7	26	72	26,5
Einladung zu Vorträgen	13	15	46,4	18	31	36,7
Anfertigung von Gutachten	9	15	37,5	12	22	36
Platzierung auf 1. Listenplatz	3	10	23,1	6	9	40
Ruferteilungen	4	8	33,3	5	9	35,7
Rufannahmen (Dienstantritt)	4	11	26,7	3	6	33,3

Quelle: Statistik der Gleichstellung der Medizinischen Fakultät und dem Personalwesen, Stabsstelle Grundangelegenheiten

* Gezählt wurden alle Berufungsverfahren, in denen mindestens 1 Sitzung im jeweiligen Kalenderjahr stattfanden, ohne Berufungskommissionen mit Verzicht auf Ausschreibung (hier: Entfristung, Zwischenevaluation, Rufabwehr)

** inkl. Bewerber:innen einer Tandem-Bewerbung

Eine Erhebung von Zahlen aus dem Verlauf der Berufungsverfahren fand erstmalig im Jahr 2022 statt. Bei der Interpretation der Daten ist allerdings zu beachten, dass zwischen Ausschreibung einer Professur und Rufannahme häufig 2 Jahre liegen. Somit ist eine Beobachtung über einen längeren Zeitraum hinweg notwendig, um belastbare Schlüsse aus den oben genannten Daten zu ziehen.

Erwähnenswert ist ebenfalls, dass die Bewerbungslage immer auch von der Fachrichtung der ausgeschriebenen Professur beeinflusst ist. Sind in einem Jahr beispielsweise besonders viele chirurgische Fächer ausgeschrieben, so ist der Pool an Frauen unter den Bewerbungen entsprechend klein. Wichtig ist außerdem, dass Frauen auch laut Landesgleichstellungsgesetz nur bei gleicher Eignung bevorzugt einzustellen sind (LGG § 7, Abs. 1-2). Das Jahr 2022 war demnach ein erfolgreiches Jahr in dieser Hinsicht: 40% der ersten Listenplätze wurden von entsprechend hochqualifizierten Frauen besetzt. Ein derartiges Ergebnis konnte leider im Jahr 2023 nicht erzielt werden, denn nur bei 3 Kandidatinnen erhielten den ersten Listenplatz.

Insgesamt ist zu beobachten, dass sich auf offene Professuren in beiden Jahren deutlich weniger Frauen beworben haben, so dass als ein zentrales Problem das geschlechterparitätisch sehr unausgewogene Bewerbungsfeld zu benennen ist. Aus allen eingegangenen Bewerbungen wurden proportional mehr Kandidatinnen zur Vorstellung eingeladen und im Anschluss in die externe Begutachtung geschickt. Im Jahr 2022 gingen sogar 40% der ersten Listenplätze an Frauen, jedoch ist der Anteil an Ruf-Annahmen in den beiden Jahren 2022 und 2023 als zu niedrig zu bewerten, um die erforderliche Erhöhung des Frauenanteils an W2/W3 Professuren zu erreichen.

1.1.2. Wissenschaftlicher Mittelbau und weiteres wissenschaftliches Personal

Die folgenden Tabellen Tab. 4 und Tab. 5 zeigen den Anteil an Frauen im wissenschaftlichen Mittelbau.

Tab. 4: Wissenschaftliches Personal nach Tarif- und Besoldungsgruppen in Vollzeitäquivalenten

Bezeichnung	Tarif-/Besoldungsgruppe	Datenerhebung am 31.12.2023			Datenerhebung am 31.08.2020		
		Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
Beamt*innen, unbefristet	C2	0	0	0	0	0	0
	A 13 – A16	1,7	5	24,8	1,2	8	13,3
	A 9 – A16 hD	0	0	0	0	0	0
Beamt*innen, befristet	C2	0	0	0	0	0	0
	A 13 – A16	1	0	100	0	0	0
	A 9 – A16 hD	0	0	0	0	0	0
Tarifbeschäftigte, unbefristet		198,2	235,2	45,7	154,1	190,4	44,7
Tarifbeschäftigte, befristet		624,2	479,3	56,6	527,6	430,5	55,1
Wissenschaftliche Hilfskräfte		0	0	0	0	0	0

Quelle: Personalcontrolling / SAP System

Tab. 5: Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte nach Teilzeit -und Vollzeitbeschäftigung (Köpfe)

Bezeichnung	Datenerhebung am 31.12.2023			Datenerhebung am 31.08.2020		
	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
Vollzeitbeschäftigte (Köpfe) - unbefristet	148	223	39,5	116	184	38,7
Teilzeitbeschäftigte (Köpfe) - unbefristet	80	33	70,8	63	22	74,1
Vollzeitbeschäftigte (Köpfe) - befristet	458	423	52	385	388	49,8
Teilzeitbeschäftigte (Köpfe) - befristet	272	103	72,5	240	82	74,5

Quelle: Personalcontrolling / SAP System

Insgesamt sind zum dargelegten Stichtag (31.12.2023) 958 Frauen und 782 Männer als wissenschaftliche Tarifbeschäftigte an der UME angestellt. Prozentual stellen Frauen somit also 55,1% dieser Belegschaft dar.

In der Tabelle „Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte nach Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung (Köpfe)“ zeigt sich eine gewisse Konstanz bezüglich der Anzahl der Beschäftigten und dem daraus bemessenen Anteil von Frauen mit nur geringen prozentualen Veränderungen. Die Zahlen zeigen eine langsame Steigung an unbefristet in Vollzeit angestellten Frauen, während der Prozentsatz an unbefristet in Teilzeit arbeitenden Frauen geringfügig abnimmt und, im Umkehrschluss, zunehmend auch Männer in Teilzeit arbeiten. Über die Gründe kann hier nur gemutmaßt werden, doch könnte ein Faktor in dieser Entwicklung sein, dass zunehmend auch Väter in die Kinderbetreuung eingebunden sind und möglicherweise mehr Frauen bei familiären Pflichten entlastet werden.

Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lehrbeauftragte

An der Medizinischen Fakultät sind keine Lehrkräfte für besondere Aufgaben beschäftigt. Nachfolgend aufgeführt sind die Zahlen **der Lehrbeauftragten nach Verträgen**.

Tab. 6: Lehrbeauftragte (nach Verträgen)

	Datenerhebung am 07.12.2023			Datenerhebung am 31.12.2019		
	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
Lehrbeauftragte	16	53	30,2	7	18	28

Quelle: Dekanat

Bei den Lehrbeauftragten der Fakultät zeigen sich insbesondere große Veränderungen in der Gesamtanzahl der Lehrbeauftragten. Die Anzahl hat sich seit 2020 mehr als verdoppelt. Der prozentuale Anteil an Frauen ist allerdings nur geringfügig gestiegen: von 28 % auf 30,2 %.

1.1.3 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Hilfskräfte werden an der Medizinischen Fakultät nicht weitergehend unterschieden. Es gibt bei der Einstellung von Hilfskräften keine Abstufung zwischen Master- und Bachelor-Studierenden, sondern beide Gruppen laufen unter einem „SHK“-Status (Studentische Hilfskraft). Der Stundenlohn betrug bis zum 31.12.2023 12,00 € und wurde zum 01.01.2024 auf 13,00 € erhöht.

Tab. 7: Studentische Hilfskräfte (nach Stunden)

Bezeichnung	Datenerhebung am 31.12.2023			Datenerhebung am 31.12.2019		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Studentische Hilfskräfte ≤ 10 Std.	57,4	21,4	72,9	49	20	71,1
Studentische Hilfskräfte ≥10 ≤15	9,4	4,7	66,7	9,8	5	66,5
Studentische Hilfskräfte >15 Std.	14,6	15,6	48,3	12,9	10,3	55,6
Studentische Hilfskräfte gesamt	81,4	41,6	66,2	71,7	35,2	67,1

Quelle: Personalcontrolling / SAP System

[Hinweis: Keine Informationen über die vorhandenen Abschlüsse im EDV System vorhanden, daher Studentische Hilfskräfte nach Stunden.]

Bei den studentischen Hilfskräften (nach Stunden) liegt der Prozentsatz für weibliche SHKs insgesamt bei ungefähr 66%. Der Anteil an Studentinnen an der Fakultät liegt im laufenden Studienjahr 2023 bei 65%. Somit ist die Verteilung der Geschlechter unter den SHKs der Fakultät äquivalent zur tatsächlichen Verteilung in der Studierendenschaft.

1.1.4. Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung (MTV)

Aufgrund der Rechtsverordnung für die Universitätskliniken Aachen, Bonn, Düsseldorf, Essen, Köln und Münster (UKVO) wurden alle Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung an das UK Essen überführt, so dass an der Medizinischen Fakultät keine Personen aus dieser Gruppe beschäftigt sind.

1.1.5. Auszubildende

An der Medizinischen Fakultät entfällt die Gruppe der Auszubildenden. Eine entsprechende Tabelle ist im Folgendem daher nicht aufgeführt.

1.2. Studium

An der Universität Duisburg-Essen ist der Anteil an weiblichen und männlichen Studierenden im Gesamtergebnis ausgeglichen. Unterschiede zeigen sich eher in den einzelnen Fächern, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind.

Unter den Studierenden der Medizin sind seit mehreren Jahren die Frauen überrepräsentiert. Im Jahr 2023 betrug der Frauenanteil 62%. Auch im Hinblick auf absolvierte Staatsexamina sind Frauen mit 65% überproportional erfolgreich. Bei den abgeschlossenen Promotionen liegt der Frauenanteil derzeit bei 60%. Es ist somit für das Medizin-Studium keine Unterrepräsentation der Frauen festzustellen.

1.2.1. Studienanfänger:innen

Tab. 8: Studienanfänger:innen im ersten Fachsemester nach Studiengängen und Lehreinheiten der Fakultät pro Studienjahr

Studiengänge	2023*			2022			2021		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Lehreinheit Medizin	701	415	59	619	381	62	558	324	58
Master of Science - gesamt	139	64	46	128	56	44	98	46	47
Ms Advanced General Dental Practice	-	-	-	1	0	0	-	-	-
Master Implantology and Dental Surgery	69	25	36	72	26	36	41	11	27
Master Periodontology	8	3	38	-	-	-	5	5	100
Master Pharmaceutical Medicine	-	-	-	1	1	100	16	7	44
Master Restorative and Aesthetic Dentistry	8	3	38	5	3	60	8	3	38
Master Specialized Orthodontics	54	33	61	49	26	53	28	18	64

Quelle: Akademisches Controlling Universität Duisburg-Essen (*Stand 22.01.2024)

Die Tabelle 8 zeigt eine insgesamt überschrittene Parität an Studienanfänger:innen an der Medizinischen Fakultät. Auch die Masterstudiengänge erreichen mit einem Frauenanteil von durchweg 44-47% nahezu Parität.

1.2.2. Studierende

Tab. 9: Studierende nach Studiengängen und Lehreinheiten der Fakultät pro Studienjahr

Studiengänge	2023*			2022			2021		
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %
Lehreinheit Medizin	6318	3925	62	6107	3767	62	5720	3504	61
Kein Abschluss	1	1	100	14	8	57	32	15	47
Master of Science - gesamt	462	200	43	405	179	44	306	135	44
Master Adv. General Dental Practice	2	0	0	1	0	0	0	0	-
Master Implantology and Dental Surgery	235	80	34	209	68	33	151	37	25
Master Periodontology	16	8	50	8	7	88	16	9	56
Master Pharmaceutical Medicine	15	7	47	33	16	48	28	19	68
Master Restorative Aesthetic Dentistry	25	11	44	25	14	56	19	10	53
Master Specialized Orthodontics	169	94	56	129	74	57	92	60	65
Promotionsstudierende Medizin	1425	862	60	1154	695	60	995	562	56
Staatsexamensstudierende Medizin	4430	2862	65	4534	2885	64	4387	2792	64

Quelle: Akademisches Controlling Universität Duisburg-Essen (*Stand: 10.11.2023)

In den aufgeführten Masterstudiengängen ist mit einer Frauenquote von 43-44% die Parität nahezu erreicht. Ähnliche Frauenanteile innerhalb der Studiengänge konnten bereits im abzulösenden Gleichstellungsplan aufgezeigt werden.

1.2.3. Absolvent:innen

Tab. 10: Studienabschlüsse der letzten drei Jahre nach Lehreinheiten und Art des Abschlusses pro Studienjahr

Studienabschlüsse	2023			2022			2021		
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %
Lehreinheit Medizin Gesamt	141	81	57	372	223	60	445	263	59
Staatsexamen	37	25	68	262	157	60	239	150	63

Quelle: Akademisches Controlling Universität Duisburg-Essen (*Stand: 10.11.2023)

Über die letzten Jahre hinweg studieren überproportional viele Frauen Humanmedizin. Wie auch im abgelaufenen Gleichstellungsplan (2021-2024) aufgezeigt, liegt der Frauenanteil unter den Studierenden in den letzten vier Jahren stets bei etwa 60%, so auch bei den Absolvent:innen. Diese Datenlage verdeutlicht, dass die Unterrepräsentation an Frauen in den höheren Karrierestufen nicht durch einen zu geringen Pool im Nachwuchs zustande kommt, sondern erst im Laufe der Karriere entsteht. Mit Abschluss des Staatsexamens verlassen mehr Frauen die Hochschule als Männer.

1.3. Wissenschaftliche Qualifizierung

1.3.1. Promotionen

Tab 11: Abgeschlossene Promotionen der letzten drei Kalenderjahre

Promotionen	Studienjahr 2023			Studienjahr 2022			Studienjahr 2021		
	Frauen	Männer	Frauen in %	Frauen	Männer	Frauen in %	Frauen	Männer	Frauen in %
Dr. med.	87	89	49	75	57	57	97	83	54
Dr. rer. medic	8	10	44	14	8	64	14	9	61
Dr. med. dent.	3	0	100	2	2	50	2	1	67
Summe aller Dr. (Med. Fakultät)	98	99	50	91	67	58	113	93	55

Quelle: Dekanat / Promotionsbüro

Bei abgeschlossenen Promotionen an der Medizinischen Fakultät ist im Berichtszeitraum eine Geschlechterparität festzustellen. Allein bei Promovierenden mit dem Abschlussziel Dr. rer. medic. sind prozentual in den letzten drei Jahren Anteile an Frauen gesunken; dies mag jedoch allein darauf hinweisen, dass naturwissenschaftlich Promovierende an der Medizinischen Fakultät in der Regel einen Dr. rer. nat. anstreben, der von der biologischen Fakultät verliehen wird.

1.3.2. Stipendien

Belastbare Daten zur Förderung von Promotionen mittels Stipendien werden von der Medizinischen Fakultät nicht erhoben und stehen deshalb nicht zur Verfügung.

1.3.3. Nachwuchswissenschaftler:innen in der PostDoc Phase

Habilitationen

Tab. 12: Abgeschlossene Habilitationen der letzten vier Kalenderjahre

2023			2022			2021			2020		
Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
13	20	39	15	12	56	22	25	47	16	16	50

Quelle: Dekanat

Seit dem Jahr 2020 finden sich jedes Jahr etwa 50 % Frauen unter den Habilitierten. Im Jahr 2023 ist die Anzahl der sich habilitierenden Frauen auf knapp 40 % gesunken. Aufgrund der konstanten Zahlen der letzten Jahre ist diese Quote aus dem Jahr 2023 jedoch zunächst als Ausnahme einzuordnen. Insgesamt deuten die Daten der letzten Jahre auf eine etablierte Geschlechterparität innerhalb der Habilitationen an der Medizinischen Fakultät hin. Die Medizinische Fakultät ist bestrebt, diesen Erfolg aufrecht zu erhalten. Die bereits etablierten Förderprogramme zur Unterstützung von Wissenschaftler:innen haben zu diesem Erfolg einen großen Beitrag geleistet und sollen deshalb auch in den folgenden Jahren fortgesetzt und weiterentwickelt werden.

PostDoc-Phase

Neben der Habilitation haben sich zunehmend weitere Qualifizierungsschritte für den wissenschaftlichen Nachwuchs auf dem Weg zur Professur etabliert (Nachwuchsgruppenleitungen, W1 mit TT). Diese Qualifizierungswege gilt es daher ebenfalls im Gleichstellungsplan darzustellen und zu analysieren. Berücksichtigt werden an dieser Stelle die Personen, die in den letzten vier Jahren promovierten und nicht als Ärzt:innen angestellt sind.

Tab.13: PostDoc-Stellen

Stufe	Beschäftigungsverhältnis	Datenerhebung am 31.12.2023			Datenerhebung am 31.12.2019		
		Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Frauen	Männer	Frauen in %
E 14	Vollzeit	4	3	57,1	0	2	0
	Teilzeit	0,5	0	100	0	0	0
E 13	Vollzeit	23	15	60,5	31	17	64,6
	Teilzeit	6,65	1,72	79,5	6,13	1,15	84,2

Quelle: Personalcontrolling / SAP System

In der PostDoc-Phase sind Frauen auf der TVL-E13 Stufe immer noch überrepräsentiert. Erfreulich ist insgesamt der Anstieg an Wissenschaftler:innen in der Entgelt-Stufe TVL-E14, die

Leitungen von Nachwuchsgruppen widerspiegeln. Somit leiten mittlerweile mehr Frauen als Männer Nachwuchsgruppen an der Medizinischen Fakultät.

1.4. Gremien-Beteiligung

Tab.14: Zentrale Gremien der Universität

Gremienbeteiligung der Medizinischen Fakultät an zentralen Gremien der UDE	Datenerhebung am 08.11.2023		
	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
Kommission für Lehre, Studium und Weiterbildung	0	0	0
Kommission für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Wissenstransfer	2	0	100
Kommission für Entwicklungsplanung und Finanzen	0	0	0
Kommission für Diversity Management	1	0	100
Gleichstellungskommission	2	0	100
Kommission zur Sicherstellung guter wissenschaftlicher Praxis	0	2	0
Kommission zur Qualitätsverbesserung in Lehre und Studium	0	0	0
Kommission für Informations-, Kommunikations- und Medientechnik	0	0	0
Senat	1	3	25

Quelle: <https://www.uni-due.de/de/organisation/gremien>

Von der Medizinischen Fakultät sind zum Erhebungszeitpunkt insgesamt sechs Frauen in den Gremien der Universität. Seit Inkrafttreten des letzten Gleichstellungsplans sind demnach zusätzlich zwei weitere Frauen in zentrale Gremien gewählt worden. Zwei Frauen sind in der Kommission für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Wissenstransfer, eine in der Kommission für *Diversity* Management, zwei in der Gleichstellungskommission und eine im Senat.

Tab.15: Gremien der Medizinischen Fakultät

Statusgruppe Gremien	Professuren			Mittelbau			Studierende		
	Frau- en	Män- ner	Frau- en- an- teil in %	Frau- en	Män- ner	Frau- en- an- teil in %	Frau- en	Män- ner	Frau- en- an- teil in %
Fakultätsrat: Mitglieder	1	6	14	2	1	67	1	2	33
Fakultätsrat: Stellvertreter*innen	4	6	40	4	4	50	2	1	67
Forschungskommission*	3	6	33	3	2	60	2	1	67
Vorbereitende Habilitati- onskommission*	3	4	43	-	-	-	-	-	-
APL-Kommission	2	3	40	1	1	50	0	1	0
Promotionsausschuss*	3	4	43	2	2	50	-	-	-
Promotionsausschuss für PhD-Angelegenheiten*	2	4	33	2	2	50	-	-	-
Strukturkommission*	3	6	33	1	2	33	1	2	33
Studienbeirat*	3	4	43	3	1	75	5	7	42

*inkl. Stellvertretungen

Tab.16: Beauftragte und weitere Gremien der Medizinischen Fakultät

Statusgruppe Gremien	Professuren			Mittelbau			Studierende		
	Frau- en	Män- ner	Frau- en- an- teil in %	Frau- en	Män- ner	Frau- en- an- teil in %	Frau- en	Män- ner	Frau- en- an- teil in %
Auslandsbeauftragte:r	0	1	0	-	-	-	-	-	-
BAFÖG- Kommission	0	2	0	-	-	-	-	-	-
Bibliotheks- Kommission	0	2	0	1	0	100	-	-	-
China Beauftragte:r	0	1	0	-	-	-	-	-	-
Erasmus Beauftragte:r	0	1	0	-	-	-	-	-	-
Honorarprofessor:in	-	-	-	1	0	100	0	1	100
Japanbeauftragte:r	0	1	0	-	-	-	-	-	-
Kapazitätsbeauftragte:r	0	1	0	-	-	-	-	-	-
PJ Zuteilungskommis- sion	0	2	0	0	1	0	1	1	50
Osteuropabeauftragte:r	-	-	-	0	2	0	-	-	-
Sparkassenpreis	1	0	100	-	-	-	-	-	-

Quelle: interne Datenbank des Dekanats, Stand 08.11.2023

Im Oktober 2022 wurden die Mitglieder des Fakultätsrates neu gewählt. Die Wahlergebnisse sind hinsichtlich der Geschlechteraufteilung innerhalb der verschiedenen Gruppen in Tabelle 14 (zentrale Gremien an der Universität), in Tabelle 15 (Gremien der Medizinischen Fakultät) sowie in Tabelle 16 (Beauftragte und weitere Gremien der Medizinischen Fakultät) abgebildet.

Auffällig ist in Tabelle 15 die Gremienbesetzung des Fakultätsrats in der Gruppe der Professor:innen. Wie bereits im abgelaufenen Gleichstellungsplan dargestellt, sind insbesondere in diesem Gremium besonders wenig Frauen vertreten. Unter den sieben in den Fakultätsrat gewählten Professor:innen befindet sich zum Erhebungszeitpunkt nur eine Professorin, während bei den Stellvertretungen der Anteil an Professorinnen bei 40% Professorinnen liegt. Offensichtlich sind sehr wohl viele Professorinnen bereit, im Fakultätsrat mitzuwirken, scheitern jedoch daran, hinreichend viele Wahlstimmen zu erhalten. Das Aufstellen zweier nach Geschlechtern getrennter Wahllisten wurde von der Gleichstellung angeregt, mehrfach auch in der Fakultät diskutiert, aber aus primär juristischen Gründen verworfen. Die nächsten Gremienwahlen der Fakultät finden in 2024 statt.

In allen anderen Gremien, in denen mehr als zwei Personen mitwirken, spiegelt auf der Ebene der Professuren der jeweilige Frauenanteil den Frauenanteil in der Fakultät wider. Das Ziel, eine Geschlechterparität in den Gremien zu erreichen, ist bisher nur im Wissenschaftlichen Beirat des Zentralen Tierlaboratoriums erreicht. Bei dem Ziel einer geschlechterparitätischen Besetzung der Gremien muss mitgedacht werden, dass an der Medizinischen Fakultät nicht einmal 30% der Professuren von Frauen besetzt sind. Somit verteilt sich die gleiche Menge an Plätzen in Gremien auf eine geringere Anzahl an Professorinnen gegenüber einer größeren Anzahl an Professoren. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass ein gleichgroßer Anteil an Gremienarbeit auf einen deutlich geringeren Anteil an Frauen verteilt würde und die Arbeitsbelastung durch akademische Selbstverwaltung für die Professorinnen bedeutend größer ist als für die Professoren. Das wiederum kann langfristige Auswirkungen auf den Forschungs-Output (z.B. Publikationen) der Frauen haben und sie im direkten Vergleich mit ihren männlichen Kollegen benachteiligen.

1.5. Fazit

Der Anteil der Studentinnen, Absolventinnen und Promovendinnen liegt weiterhin stetig über der angestrebten Parität. Als Novum in diesem Gleichstellungsplan kann nun auch eine Geschlechterparität unter den erfolgten Habilitationen an der Medizinischen Fakultät festgestellt werden. Beim Vergleich des Frauenanteils der Studierenden und der Absolvent*innen ergibt sich prozentual nahezu keine Veränderung zwischen diesen beiden Stufen. Erste leichte Rückgänge im Geschlechterverhältnis sind auf der Stufe der Promotion zu verzeichnen.

Die Frauenanteile bei den Studierenden, Absolvent:innen und Promovierenden haben sich insgesamt über die letzten Jahre kaum verändert und unterliegen von Jahr zu Jahr nur kleineren Verschiebungen. So lag beispielsweise seit dem Jahr 2014 der Frauenanteil bei Promotionen an der Fakultät kontinuierlich zwischen 50 und 62%. Der Anteil von Frauen, die an der Medizinischen Fakultät habilitiert sind, liegt bei 29,2%.

Bei Habilitationen ist es in den letzten Jahren gelungen, den Anteil an Frauen von 14% im Jahr 2014 auf 56% im Jahr 2022 zu erhöhen. Auch wenn ein leichter Rückgang in 2023 zu bemerken ist, zeigt die geschlechterparitätische Verteilung bei Habilitationen doch auf einen stetig

wachsenden Pool an Frauen, die sich für eine Professur qualifizieren. Auch die aktuelle Geschlechterverteilung innerhalb der Juniorprofessuren an der Fakultät ist aussichtsreich, da zum aktuellen Stand alle fünf Juniorprofessuren mit Frauen besetzt sind.

Noch einmal vergleichend werden in der unten dargestellten Tabelle die Frauenanteile der verschiedenen Gruppen im Jahr 2023 dargestellt.

Tab.17: Vergleich der Frauenanteile auf den verschiedenen Karrierestufen im Jahr 2023

	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
Studienanfänger:innen	415	286	59,2
Studierende	3925	2393	62,1
Absolvent*innen	81	60	57,5
Promotionen	98	99	49,8
Habilitationen	13	20	39,4
Professuren*	34,7	90,1	27,8

* VZÄ (W1/W2/W3)

An den aufgeführten Zahlen macht sich die sog. „*Leaky Pipeline*“ in der Wissenschaft bemerkbar. Diese verweist auf einen zunehmend steigenden Männeranteil auf den höheren Qualifikationsstufen und Karriereebenen, trotz der zunehmend höheren Bildungsabschlüsse von Mädchen und Frauen. Dieser Effekt ist auch trotz Frauenförderplänen, Gleichstellungspolitiken, „*Gender Mainstreaming*“-Maßnahmen und gezielter Angebote wie zum Beispiel Mentoring- und Frauenförderprogrammen immer noch zu verzeichnen und macht nach wie vor auf die fortbestehende strukturelle Ungleichheit aufmerksam. Am deutlichsten ist der Sprung mittlerweile zwischen Habilitation und Professur. Hier gehen zum jetzigen Stand die meisten Frauen verloren, während noch im vorherigen Gleichstellungsplan die größte Diskrepanz zwischen den Promotionen und Habilitationen zu verzeichnen war. Die Verschiebung zeigt, dass Veränderungen eintreten und sich – hoffentlich - langsam und stetig von unten nach oben eine Geschlechterparität auf den verschiedenen Qualifikations- und Karrierestufen entwickelt. Diese Verschiebung sollte zur Folge haben, dass zukünftig deutlich mehr Frauen auf Professuren berufen werden können und müssen. Sie zeigt aber auch darüber hinaus, dass Gleichstellungsmaßnahmen sehr wohl greifen und Veränderungen bewirken, aber der Prozess der Veränderung ein sehr langwieriger ist.

Ein Aspekt, der nicht in der Tabelle oben aufgeführt ist, ist der sog. „*Gender Pay Gap*“, welcher sich vor allem bei den Professorinnen bemerkbar macht. Diese verdienen in der Medizin in Nordrhein-Westfalen, hervorgehend aus dem Gender-Report 2022, über alle Besoldungsgruppen hinweg durchschnittlich 9,4% weniger als ihre männlichen Kollegen, was einer Summe von 885 € bezogen auf das bereinigte Bruttogehalt entspricht (Kortendiek et al., 2022, S. 90). Die Gehaltslücke entsteht auf der Ebene der Leistungsbezüge in der W-Besoldung (ebd., S. 93 ff.). Der *Gender Pay Gap* in den Professuren an Medizinischen Fakultäten in Nordrhein-Westfalen hat sich damit seit Veröffentlichung des vorangehenden Gleichstellungsplan etwas verbessert, denn 2019 verdienten Professorinnen noch durchschnittlich 12,4% (994 €) weniger als ihre männlichen Kollegen.

2. Fortschreibung für die Jahre 2024 – 2027 und Ziele

- Die Fakultät hat zur Erhöhung ihres Anteils an Professorinnen eine Gleichstellungsquote von **31%** festgelegt. Um dieses Ziel zu erreichen, soll der Frauenanteil bei Neuberufungen gesteigert werden.
- Die Geschlechterparität bei den Promotionen und Habilitationen soll auch in den kommenden Jahren erreicht und verstetigt werden.
- Die Förderprogramme zur Unterstützung der akademischen Karriere von Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen sollen fortgesetzt und ausgebaut werden.
- Der Frauenanteil in zentralen und dezentralen Hochschulgremien soll erhöht werden.

Gleichstellungsmaßnahmen in der Medizinischen Fakultät

Die Gleichstellungsmaßnahmen zielen weiterhin insbesondere auf eine Erhöhung des Anteils an Professorinnen. Zudem soll der erzielte Anstieg der Zahl der Habilitationen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen beibehalten werden.

In alle Berufungsverfahren ist die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät oder eine der Vertreterinnen involviert. Bei der Wahl von Berufungskommissions-Mitglieder:innen durch den Fakultätsrat wird eine paritätische Verteilung angestrebt. Im Falle fehlender Bewerberinnen für eine Professur werden die Vorsitzenden der Berufungskommissionen **proaktiv** oder auf Anraten der Gleichstellungsbeauftragten tätig, indem sie mögliche Kandidatinnen identifizieren und diese zur Bewerbung anregen.

Zur Förderung von Habilitandinnen bietet die Medizinische Fakultät ein 1:1 Mentoring im MediMent Programm an. Dieses **MediMent 1:1-Programm** richtet sich nicht nur an Wissenschaftlerinnen, sondern ab 2024 auch an Personen, die von einer Benachteiligung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) betroffen sind. Im Fokus dieses Programms steht eine individuelle Förderung ihrer Karriereentwicklung, um so einer Unterrepräsentanz in Führungspositionen entgegenwirken. Die Teilnehmer:innen profitieren von einem umfassenden Seminarprogramm, der Wissensvermittlung durch erfahrene Mentorinnen und Mentoren sowie des aktiven Networkings innerhalb sogenannter „Peer“-Gruppen. Durch Erlernen von Strategien und Spielregeln des Wissenschaftsbetriebes können berufliche Entscheidungen gezielter getroffen und nachfolgende Qualifikationsstufen im beruflichen Werdegang schneller erreicht werden.

Im Jahre 2020 wurde eine „**Kids-Umfrage**“ gestartet, welche die Ist-Situation in Bezug auf die Kinderbetreuung von wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen der Medizinischen Fakultät abbilden sollte. Durch mangelnde Rücklaufzahlen konnte dieser Ist-Zustand leider nicht ausreichend bestimmt werden. Aktuell in Abstimmung mit dem Personalrat befindet sich ein Angebot der Medizinischen Fakultät, Kinderbetreuungskosten bei Dienstreisen, Fortbildungs- und Kongressbesuchen zu übernehmen.

Die außergewöhnliche Situation während der **Covid19-Pandemie** brachte besondere Herausforderungen mit sich. Zahlreiche von der Medizinischen Fakultät bzw. anderen Mittelgebern

geförderte Ärzt:innen und Studierende wurden aufgrund der Pandemie notwendigerweise in der Krankenversorgung eingesetzt bzw. konnten aufgrund von Laborschließungen ihre Forschungsprojekte nicht wie geplant fortführen. Förderungen und Stipendien der Medizinischen Fakultät bzw. von anderen Förderern (wie z.B. der DFG) konnten daher teilweise nicht in der geplanten Art und Weise wahrgenommen werden. Damit die für die Freistellung bzw. die Förderung derjenigen Wissenschaftler:innen vorgesehenen Gelder nicht verfielen und diese für die Zeit nach der Pandemie zur Verfügung stehen konnten, wurde vorsorglich die Möglichkeit der Übertragung dieser Gelder in das kommende Jahr geschaffen. Dies betraf zum Beispiel das ELAN-Programm, UMEA, Willkommen-zurück, das Josepha und Charlotte von Siebold-Programm sowie die Mentoring-Programme MediMent 1:1 und MediMent Peer.

Aber auch im privaten Umfeld entstanden durch die Pandemie viele Herausforderungen. Parallel zur Arbeit fiel insbesondere in den Zeiten der sogenannten *Lockdowns* vermehrte Kinderbetreuung an, überdies mussten schulpflichtigen Kinder oftmals im *Home-Schooling* begleitet werden. Pflegende Angehörige waren und sind zunehmend vom Mangel bzw. Wegfall ambulanter Pflegedienste oder Pflegekräfte betroffen. Wie bereits im Gleichstellungsplan 2021-2024 beschrieben, hat die Medizinische Fakultät als Institution in Hochzeiten der Pandemie Verantwortung übernommen und im Sommer 2020 das **Corona-Care-Programm** ins Leben gerufen. Wissenschaftliche Nachwuchskräfte mit *Care*-Aufgaben, die sich aufgrund der Auswirkungen der Pandemie in einer finanziell und organisatorisch prekären Situation befanden, sollten hier Unterstützung erfahren. Pro Person wurden so die Kosten für eine studentische Hilfskraft für 6 Monate übernommen, die für 8 Stunden die Woche für ein wenig Entlastung sorgen konnte. Die Medizinische Fakultät hat viel positive Resonanz für das Programm erhalten und die ursprünglich 20 geplanten Stellen auf insgesamt 34 Bewilligungen im Jahr 2020 aufgestockt. Das Programm wurde vom Prodekanat für wissenschaftlichen Nachwuchs und Diversität in enger Zusammenarbeit mit der Gleichstellung der Fakultät entwickelt. Mit Förderprogrammen dieser Art, aber auch mit dem Josepha und Charlotte von Siebold-Förderprogramm und der *Willkommen zurück*-Starthilfe, wurden außerdem SHK-Stellen geschaffen, die für viele Studentinnen den Einstieg in die Wissenschaftskarriere bedeuten.

Aufgrund der anhaltenden pandemiebedingten Einschränkungen im beruflichen sowie im privaten Umfeld wurde das Programm 2021 mit dem Programm **Corona-Care 2.0** verlängert. Unter den gleichen Bedingungen wurden erneut 22 SHK-Stellen für Mediziner:innen und Wissenschaftler:innen mit Betreuungsaufgaben vergeben.

2.1 Studienerfolg

Der Anteil der Studentinnen und Absolventinnen liegt mittlerweile stetig und kontinuierlich über 50%. Die Parität ist hier bereits langjährig erreicht. Über die quantitative Perspektive hinaus sind jedoch weitere Themenfelder relevant, die zum Studienerfolg beitragen. Die Medizinische Fakultät hat eine Ansprechpartnerin und Beauftragte für Studierende der Medizin mit Behinderung(en) oder chronischen Erkrankungen, welche jederzeit die Möglichkeit einer Beratung bietet und Hilfestellungen geben kann. So bietet die Medizinische Fakultät auch bei dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Studium, beim Thema Mutterschutz und bei individuellen Problemen konkrete Unterstützung. So können sich beispielsweise Studierende über mögliche Nachteilsausgleiche oder individuell angepasste Prüfungsbedingungen beraten lassen.

Der Medizinischen Fakultät ist bewusst, dass besondere Situationen oft individuelle Lösungswege erfordern.

Um frühzeitig Interesse bei Kindern für ein Studium an der Medizinischen Fakultät zu wecken nimmt die Fakultät alljährig in Zusammenarbeit mit dem Universitätsklinikum am *Girls' and Boys' Day* teil.

2.2. Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen

Seit 2005 läuft das speziell für weibliche Postdocs angebotene **MediMent 1:1** Programm, das Frauen in der medizinischen Forschung ein 1:1-Mentoring durch Mitglieder der Medizinischen Fakultät anbietet. Zusätzlich bietet MediMent während der zweijährigen Programmlaufzeit ein umfassendes Seminarprogramm zur überfachlichen Qualifizierung sowie Vernetzungsmöglichkeiten mit Teilnehmer:innen anderer Karriereförderprogramme der Fakultät. Aktuell läuft der neunte MediMent 1:1-Jahrgang.

2009 wurde das Mentoring Angebot durch **MediMent-Peer** erweitert. Das ebenfalls zweijährige Programm ist für Männer und Frauen geöffnet und wurde bisher im Wechsel mit MediMent 1:1 alle zwei Jahre ausgeschrieben. Hier haben die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Möglichkeit, Mitglieder:innen der Fakultät als einmalige Mentor:innen zu ihren Kleingruppentreffen einzuladen. Der achte Jahrgang der Programmlinie läuft bis Ende 2024.

Im Jahr 2023 wurden jetzt erstmals beide Programme parallel ausgeschrieben. Teilnehmende, die dies wünschen, können sich weiterhin in interdisziplinär zusammengesetzten Peer Groups austauschen und vernetzen. Frauen und Personen, die von einer Benachteiligung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes betroffen sind, können sich außerdem für ein 1:1-Mentoring bewerben; das Gruppen-Mentoring (mehrere einmalige Treffen mit Mitglieder:innen der Fakultät) sowie alle Seminare und Netzwerkveranstaltungen stehen allen Teilnehmenden offen.

Auch das Josepha und Charlotte von Siebold Habilitandinnen-Förderprogramm wurde für die Bewerbungsrunde im Jahr 2023 angepasst und folglich umbenannt. Der Bedarf eines Förderprogramms für Frauen, die sich bereits habilitiert haben, wurde wiederholt kommuniziert. Daraufhin wurde beschlossen, das Förderprogramm auch für bereits habilitierte Frauen zu öffnen. Diese Neuerung ist auch auf den Erfolg der seit 2020 bestehenden Parität innerhalb der Habilitationen an der Medizinischen Fakultät zurückzuführen. Seit 2023 heißt das Programm nun **Josepha und Charlotte von Siebold-Förderprogramm**. Es richtet sich an hochqualifizierte und motivierte Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Habilitation und darüber hinaus. Das Programm wurde 2014 gestartet und befindet sich in der mittlerweile 9. Runde mit nunmehr 73 Förderungen. Antragsberechtigt sind Ärztinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen aller Fachrichtungen, die mindestens ein Kind oder einen anderen Pflegeaufwand (pflegebedürftige Angehörige: Eltern, Partner etc.) haben. Geförderte bekommen für 12 Monate eine Studentische Hilfskraft (8h/Woche) zur Verfügung gestellt mit dem Ziel, die Mitarbeiterin bei der Vorbereitung, Durchführung und/oder Auswertung wissenschaftlicher Projektarbeiten zu unterstützen. Insgesamt stehen jedes Jahr bis zu 12 Förderplätze zur Verfügung.

In der fünften Bewerbungsrunde befand sich 2023 das **Förderprogramm „Willkommen zurück- Starthilfe“** für Ärzt:innen und Wissenschaftler:innen nach der Elternzeit. Auch in diesem Förderprogramm wurden die Bewerbungsbedingungen angepasst. Bis zur Bewerbungsrunde

im Jahr 2022 konnten sich lediglich Frauen auf das Programm bewerben, seitdem ist es nun auch für Väter nach der Rückkehr aus einer mindestens sechsmonatigen Elternzeit geöffnet. Ziel der Willkommen zurück-Starthilfe ist die Förderung von Ärzt:innen und Wissenschaftler:innen, die nach der Elternzeit mit einer Idee für ein wissenschaftliches Projekt in die Forschung zurückkehren möchten. Sie können sich mit einem Projektantrag in einem zweistufigen Verfahren auf Forschungsunterstützung in Höhe von 40 000 Euro (verteilt auf 1 bzw. 2 Jahre) bewerben.

2020 wurde das Programm **Post_Habil. Auf dem Weg zur Professur** etabliert und jährlich erfolgreich durchgeführt. Es besteht aus einem Gruppen-Workshop in Verbindung mit Einzelcoachings zur Vorbereitung auf Berufungsverfahren, geleitet von einer hochqualifizierten Coach für Karrierestrategien und Wissenschaftsberatung. Innerhalb des Programms wirkt auch die Gleichstellungsbeauftragte mit und teilt ihre Erfahrungen in Berufungskommissionen. Das Programm zielt darauf ab, Frauen für Berufungsverfahren zu stärken und auf diese Weise zu einer Erhöhung der Professorinnen-Quote zu beizutragen.

Zudem stehen in dem DFG geförderten **UMEA Clinician Scientist Programm** Gelder für Gleichstellungsaspekte zur Verfügung, z.B. zur Unterstützung von weiblichen Clinician Scientists mit Familienaufgaben durch eine studentische Hilfskraft – auch während der Elternzeit, durch die Übernahme von Kinderbetreuungskosten außerhalb der regulären Betreuungszeiten oder durch spezifische Seminare und Coachingangebote.

2.3. Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf

Die UDE hat sich sowohl in ihrem Hochschulentwicklungsplan sowie im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ziel gesetzt, die Familienfreundlichkeit zu verbessern und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, die den Beschäftigten und Studierenden die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie erleichtern sollen. Um eine tragfähige Balance zwischen den Interessen der Hochschule und den Belangen der Beschäftigten sowie der Studierenden zu erreichen, wird angestrebt:

- hochqualifizierte Beschäftigte auch in der Phase der wissenschaftlichen Qualifizierung verstärkt an die UDE zu binden (z.B. durch Planbarkeit der Karriere)
- familienbedingte Studienabbrüche zu vermeiden und die Studiendauer zu verkürzen
- die Arbeitsmotivation der Beschäftigten zu erhöhen

Seit 2010 nimmt die UDE erfolgreich am Auditierungsprozess "audit familiengerechte hochschule" der berufundfamilie gGmbH teil.

Die Medizinische Fakultät setzt sich ebenfalls ausdrücklich für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie ein und wendet die gesetzlichen Vorgaben des hinsichtlich der Arbeitszeit und Beurlaubungen an. Darüber hinaus nutzt die Fakultät alle bestehenden rechtlichen Flexibilisierungsmöglichkeiten von Arbeitszeiten.

- Die Fakultät wirkt darauf hin, dass sich familiäre Verpflichtungen (Schwangerschaft, Elternschaft, Pflege von Angehörigen) nicht negativ auf das Studium und den Studi-

enabschluss auswirken. Es gibt verschiedene, spezifische Angebote, die Schwangere, Stillende oder Elternteile am Arbeitsplatz nutzen können, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern.

- Das Universitätsklinikum Essen bietet mit dem sogenannten **MitarbeiterServiceBüro (MSB)** eine hervorragende Informations- und Beratungsstelle für sämtliche Belange rund um Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Beispielsweise können Mitarbeitende der UME sich hier schon frühzeitig in der Familienplanung informieren und beraten lassen. Die Planung von Elternzeiten, Kinderbetreuung und vieles mehr können gemeinsam mit den Mitarbeiter:innen des MSB besprochen werden. Das Angebot des MSB gilt auch für Mitglieder der Fakultät.
- Zusätzlich zur Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät verfügt auch das Universitätsklinikum Essen über ein **Gleichstellungsbüro**. Die Gleichstellungsbeauftragte berät ebenfalls zum Themenfeld der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, ist aber auch Ansprechpartnerin für berufliche Entwicklung, sexuelle Belästigung sowie Mobbing und Konflikte am Arbeitsplatz. Zudem wird sie an Einstellungsprozessen beteiligt.
- Zudem gibt es eine Stelle für **Diversity-Management** am Universitätsklinikum Essen. Ziel ist es, ein *Diversity* Konzept für die UME zu entwickeln und Maßnahmen zu implementieren. In diesem Rahmen gibt es auch eine AGG-Beschwerdestelle für Mitarbeitende der UME.
- Über die UME-spezifischen Angebote hinaus gibt es das **Familienservice-Büro (FSB)** der UDE, welches bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Pflege und Betreuung unterstützend und beratend zur Seite steht und über viele Jahre der Expertise zurückblicken kann.
- An der Medizinischen Fakultät gibt es eine **Beauftragte für Studierende der Medizin mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen**, die dort Hilfe und Beratung beantragen können. Hier können sich Studierende auch über Nachteilsausgleiche, besondere Prüfungsbedingungen oder Besonderheiten bei der Kursbelegung informieren.
- Das Universitätsklinikum verfügt zudem über eine **Schwerbehindertenvertretung** und betriebliches Eingliederungsmanagement.
- Als Anlaufstelle speziell für Männer mit Familie sind mehrere **Väterbeauftragte** an der UME aktiv, über die Väter sich untereinander vernetzen und Unterstützung und Informationen erhalten können.
- Wir sehen einen großen Bedarf in der stärkeren Einbindung von Vätern in die Erziehung. Unser Ziel ist es das Klinikum mit der höchsten Rate an Väter-Erziehungsmo-naten zu werden. Es wurde immer wieder zurückgemeldet, dass Vätern in verschiedenen Abteilungen/Kliniken/Instituten implizit oder sogar explizit davon abgeraten wurde, Erziehungszeiten zu nehmen. Wir sehen darin eine Benachteiligung der Väter, und in der Folge daraus auch der Mütter, die entsprechend geringere häusliche Entlastung erfahren. Um dies Ziel zu erreichen, bieten wir aus der Gleichstellung, in Kooperation mit der Bildungsakademie des Universitätsklinikum Essen, Coaching

Kurse für Leiter:innen von Kliniken und Instituten an, die den Mehrwert von Erziehungszeit nehmenden Vätern erfahrbar machen sollen. Zunächst werden die Kurse auf freiwilliger Basis angeboten, wenn sich die Situation nicht bessern sollte, kann über eine verpflichtende Durchführung nachgedacht werden. Ferner wollen wir jährlich am Tag der Forschung die Klinik/ das Institut prämiieren, die/das eine Vorreiterrolle in diesem Gebiet einnimmt. Zudem soll vom Personalcontrolling der Istzustand zu Erziehungszeiten von Müttern versus Vätern erhoben werden. Diese Zahlen werden in den nächsten Gleichstellungsplan aufgenommen.

2.4. Die Geschlechterfrage als Element von Forschung und Lehre

Sollen in Wissenschaft und Forschungen konstruktive Veränderungen im Geschlechterverhältnis erzielt werden, so gehört insbesondere die Integration von Frauen- und Geschlechterforschung dazu.

Die Fakultät für Medizin fördert die Integration geschlechterspezifischer Fragestellungen in Lehr- und Forschungsinhalten in den verschiedenen medizinischen Wissenschaften und der klinischen Forschung. Hierzu kooperiert die Fakultät insbesondere mit dem Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG). An der Fakultät wurde das Wahlfach GenderMedizin / Geschlechtersensible Medizin initiiert und seit dem Wintersemester 2019/2020 erfolgreich angeboten. So sind seitdem mehr als 40 Lehrende aus allen fünf Forschungsschwerpunkten der Fakultät (Kreislaufkrankungen, Onkologie und Transplantation, Immunologie und Infektiologie, Translationale Neuro- und Verhaltenswissenschaften) an dem Wahlfach geschlechterspezifische Medizin beteiligt. Für die Zukunft ist geplant, Geschlechtersensible Medizin weiter als Wahlfach anzubieten, ergänzt um eine *SummerSchool*, bei der das Thema vertieft werden kann. Zudem wird ab Sommersemester 2024 ein Core zu **Geschlechtersensibler Medizin** im Rahmen der Graduiertenschule BIOME angeboten.

Darüber hinaus wurden die sog. **Gender-Professuren** um 3 Jahre verlängert und somit eine Fortführung der Gender-Teildenominationen, die zunächst aus dem Landesprogramm Geschlechtergerechte Hochschulen finanziert wurden, gesichert.

Im Jahr 2023 wurde unter Federführung des Prodekanats für wissenschaftlichen Nachwuchs und Diversität der Fakultät die Gründung des **Instituts für geschlechtersensible Medizin** initiiert. Das Gründungsgesuch für das Institut wurde vom Rektorat der Universität Duisburg-Essen zur Kenntnis genommen und ist damit gegründet. Als ein zentrales Thema dieses Instituts soll unter anderem geschlechtersensible medizinische Expertise bei Forschungsprojekten, Verbundforschung, Programmplanung und -implementierung sowie -evaluierung bereitgestellt werden. Außerdem werden hier zukünftig Zusammenhänge komplexer Verflechtungen geschlechtersensibler Aspekte und Gesundheitschancen und -risiken erforscht sowie Forschungsprojekte und Netzwerke auf nationaler und internationaler Ebene aufgebaut. Das Institut wird zudem das Curriculum der Fakultät hinsichtlich geschlechtersensibler Medizin weiter ausbauen.

Weiterhin sehr positiv zu erwähnen sind auch die beiden eingeworbenen Sonderforschungsbereiche (SFB/TR) an der Medizinischen Fakultät der Universität Duisburg-Essen (UDE), die von zwei Universitätsprofessorinnen geleitet werden. In 2024 werden beide SFB/TR für eine zweite Antragsperiode begutachtet

Die Vernetzung und Teilnahme am *Round-Table* der Diversity-Ansprechpersonen aus den Fakultäten wurde durch die Prodekanin und Referentinnen des Prodekanats für wissenschaftlichen Nachwuchs und Diversität wahrgenommen.

Inhalte des Gender-Reports 2022 wurden bei verschiedenen Sitzungen und Veranstaltungen der Fakultät vorgestellt. Am Genderkongress in Bochum 2023 war die Medizinische Fakultät durch eine Mitarbeiterin der Gleichstellung vertreten.

Seit 2022 findet in regelmäßigen Abständen ein Austausch aller Gleichstellungsbeauftragten der Medizinischen Fakultäten in Nordrhein-Westfalen statt. Innerhalb der Arbeitsgruppe „GB-Med NRW“ werden derzeit auf Anregung des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft standortübergreifende Programme entwickelt, die die Forschung und Sichtbarkeit von Frauen in der Medizin in Nordrhein-Westfalen stärken sollen.

2.5. Verein „Frauennetzwerk für Wissenschaft, Lehre und Leitung in der Medizin“

Am 21.03.2021 ist die Gründung des Vereins „Frauennetzwerk für Wissenschaft, Lehre und Leitung in der Medizin“ durch 26 Mitgliederinnen der Medizinischen Fakultät erfolgt. Der Verein veranstaltet regelmäßig Informations- und Austauschveranstaltungen für die mittlerweile 36 Mitgliederinnen und Interessierte, um ihre Vernetzung zu stärken. Hier wird unter anderem auch den Wissenschaftlerinnen und Ärztinnen eine Plattform geboten, einzelne Aspekte aus ihrer Forschung, Lehre oder Klinik vorzustellen.

2.6. Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Die Medizinische Fakultät trägt aktiv dazu bei, gemäß der vom Senat der UDE am 03.12.2010 beschlossenen „Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Universität Duisburg-Essen“ Angehörige der Universität vor sexueller Belästigung und Gewalt zu schützen. Dieser Schutz umfasst auch die Prävention. Die Fakultät macht die Richtlinie in ihrem Arbeitsbereich bekannt und setzt sich für ihre Einhaltung und Umsetzung ein. Insbesondere berät und unterstützt das Gleichstellungsteam bei Themen der sexualisierten Gewalt und bietet Hilfestellungen an. Dies gilt für sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sowohl in verbaler als auch nonverbaler Form insbesondere gegenüber Frauen, aber auch gegenüber trans*- und intergeschlechtlichen Personen sowie gegenüber Personen mit homosexueller Orientierung.

Die Medizinische Fakultät befindet sich im Abschluss der Konzeption einer Selbstverständnis-Erklärung für Studierende und Lehrende, die auch das Thema „Grenzverletzungen im Lehr- und Lernkontext“ adressiert. Hier positioniert sich die Fakultät klar gegen Überschreitungen von persönlichen Grenzen von Fakultätsmitgliedern und Studierenden. Insbesondere im medizinischen Kontext ist ein sensibler Umgang mit eigenen Grenzen geboten, da körpernah gelehrt, gelernt und gearbeitet wird. In der Selbstverständnis-Erklärung der Fakultät wird explizit betont, dass körperliche bzw. körpernahe Untersuchungen (KU) im Rahmen des Medizinstudiums nur freiwillig erfolgen dürfen und dass es hier klare, festgelegte und besprochene

Abläufe einzuhalten gilt, um persönliche Grenzen einzuhalten sowie einen respektvollen und sensiblen Umgang mit ihnen zu gewährleisten. Zudem wird in diesem Selbstverständnis Stellung zu sexuellen Grenzüberschreitungen in Lehr- und Prüfungskontexten bezogen. Die Selbstverständnis- und Grenzverletzungsdokumente werden zeitnah veröffentlicht.

Auch das Universitätsklinikum veröffentlichte 2014 eine Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, die aktuell ergänzt und überarbeitet wird. Hier sind klare Verbote, Beratungsoptionen sowie Verfahrensregelungen für Beschwerdeverfahren festgelegt. Über die Bildungsakademie der UME werden außerdem Führungskräftebildungen zum Umgang mit sexueller Belästigung angeboten.

2.7. Prodekanat für Wissenschaftlichen Nachwuchs und Diversität

Seit Oktober 2016 gibt es an der Medizinischen Fakultät der Universität Duisburg-Essen ein eigenes Prodekanat für Wissenschaftlichen Nachwuchs und Diversität. Dort werden mehr als zwei Dutzend Förderprogramme, Veranstaltungen und individuelle Unterstützungsmöglichkeiten für Studierende, Promovierende sowie Postdoktorand:innen koordiniert.

2.8. Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung

Der Anteil an Frauen in der akademischen Selbstverwaltung ist geringer, je höher die Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe ausfällt. Gleichzeitig sieht das Hochschulgesetz eine paritätische Gremienbeteiligung vor. Entsprechend werden Frauen durch anteilig höhere Beteiligung an der akademischen Selbstverwaltung zeitlich stärker gefordert.

Die Fakultät verfolgt das Ziel, eine geschlechterparitätische Gleichbesetzung in den Gremien des Fachbereichs zu erzielen und Frauen (Professorinnen, Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung sowie Studentinnen) systematisch an Kommissionen und Arbeitsgruppen zu beteiligen.

Die Fakultät verfolgt das langfristige Ziel, eine geschlechterparitätische Besetzung der Gremien des Fachbereichs zu erzielen und Frauen (Professorinnen, Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sowie Studentinnen) systematisch an Kommissionen und Arbeitsgruppen zu beteiligen. Aktuell wird eine Beteiligung, die mindestens dem Anteil innerhalb der entsprechenden Statusgruppe entspricht, überwiegend erreicht. Zur Verstetigung dieses Ergebnisses werden bei Wahlen explizit Frauen zur Kandidatur ermuntert und Kandidatinnen beworben.

2.9. Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten an der Medizinischen Fakultät sind unter anderem:

- Begleitung von Berufungsverfahren
- Beteiligung an und Stellungnahme zum Gleichstellungsplan der Fakultät
- Kontrolle der Umsetzung des Gleichstellungsplans

- Teilnahme an Sitzungen von Gremien, Ausschüssen, Kommissionen z.B. Fakultätsrat, Institutionssitzungen
- Bericht im Fakultätsrat und im Vorstand der UME
- Information zu und Kommunikation über aktuelle, wichtige und interessante Belange der Gleichstellung z.B. über öffentliche Aushänge am Informationsbrett Gleichstellung der Fakultät
- Einberufung einer Frauenvollversammlung (nach Bedarf)
- Teilnahme am Netzwerk der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungsbeauftragten der Medizinischen Fakultäten in Nordrhein-Westfalen
- Entwicklung und Begleitung von Frauenförderprogrammen an der Medizinischen Fakultät (von Siebold Programm, Willkommen Zurück-Starthilfe, Post-Habil-Programm).
- Beteiligung/Begleitung von Nachwuchsförderungsprogramme (z.B. Clinician Scientists)

Darüber hinaus ist die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte Ansprechpartnerin für alle gleichstellungsrelevanten Belange der Fakultät sowie für alle Mitglieder der Fakultät inkl. der Studierenden z.B. zu den Themen:

- Vereinbarkeit von Beruf / Studium und Familie
- Antidiskriminierungsmaßnahmen
- Prävention und Bekämpfung von sexualisierter Gewalt
- Weiterbildungsmaßnahmen

Der*die Dekan:in, die Geschäftsführenden Direktor:innen der Institute und die Vorsitzenden der Ausschüsse/ Kommissionen sowie der Fakultät tragen dafür Sorge, dass die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte:

- ohne besondere Aufforderung rechtzeitig Informationen über alle Angelegenheiten erhält, die Frauen des Bereichs betreffen, z.B. Berufungsverfahren, Stellenausschreibungen, Bewerbungsgespräche
- ihr Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Gremien/ Kommissionen/ Ausschüssen wahrnehmen kann
- zu den entsprechenden Sitzungen wie ein Mitglied eingeladen und informiert wird

Mit Blick auf die Erfüllung ihrer Aufgaben sollen die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten von den Fakultäten entsprechend unterstützt werden.

Der*die Dekan:in trägt dafür Sorge, dass die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte rechtzeitig Informationen über alle Angelegenheiten erhält, die für die Frauenförderung oder die Gleichstellung der Fakultät relevant sind. Außerdem kann die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte ihr Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Gremien/Kommissionen/ Ausschüsse der Fakultät wahrnehmen. Sie wird hierzu zu allen entsprechenden Sitzungen eingeladen sowie über deren Inhalte informiert.

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben wird die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Medizinischen Fakultät unterstützt.

- Turnusmäßige Treffen zwischen der Geschäftsführung des Dekanats und der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten
- Offenheit und Unterstützung für neue Themen und Projekte (Beispiel: Post-Habil Programm, Gründung des Frauenvereins, Projektentwicklung im Rahmen der AG „GB-Med NRW“)
- Bereitstellung einer Internet-Präsenz innerhalb der Fakultätswebsite und Verlinkung
- Enge Zusammenarbeit mit dem Bereich der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung und Diversität bei gemeinsamen Themen

Über Inhalte und Projekte der Gleichstellung wird regelmäßig in den Newslettern und in Beiträgen des Referats Kommunikation und Marketing berichtet.

Die Förderprogramme Willkommen zurück-Starthilfe, das von Siebold-Programm sowie das Post_Habil-Programm werden von dem Dekanat der Medizinischen Fakultät finanziell unterstützt. Die Medizinische Fakultät hat ebenfalls die angefallenen Kosten der Corona-Care Programme in der Medizin getragen.

Der Fakultätsrat wählt auf Vorschlag der Frauenversammlung die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen. Der/die Dekan:in, die Geschäftsführenden Direktorinnen und Direktoren der Institute, die Klinikdirektorinnen und Klinikdirektoren und die Vorsitzenden der Ausschüsse/Kommissionen der Fakultät tragen dafür Sorge, dass der Gleichstellungsplan umgesetzt wird, dass die Gleichstellungsbeauftragte ohne besondere Aufforderung rechtzeitig Informationen über alle Angelegenheiten erhält, die Frauen betreffen und dass die Gleichstellungsbeauftragte ihr Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Gremien/Kommissionen/Ausschüssen wahrnehmen kann. Sie wird hierzu an den entsprechenden Sitzungen teilnehmen, wie ein Mitglied eingeladen und informiert.

3. Erfolgskontrolle und Bericht

Mit Ende der Laufzeit des Gleichstellungsplans wird eine Bilanz über den Erfüllungsstand des vorliegenden Gleichstellungsplans der Gleichstellungskommission vorgelegt. Abweichungen von den Zielvorgaben sind zu begründen. Dieser Bericht bildet die Grundlage für die Fortschreibung des Gleichstellungsplans.

Durch eine Zwischenberichterstattung nach der Hälfte der Laufzeit des vorliegenden Gleichstellungsplans im Fakultätsrat und gegenüber der Gleichstellungskommission soll gesichert werden, dass gegebenenfalls weitere oder angepasste Maßnahmen zur Förderung der Qualifizierung von Frauen getroffen werden.

4. Inkrafttreten und Veröffentlichung

Der Gleichstellungsplan tritt mit Beschluss des Senats vom 06.09.2024 in Kraft. Er gilt für 3 Jahre nach Inkrafttreten. Die beschlossenen und in Kraft gesetzten Gleichstellungspläne werden im Verkündungsblatt der UDE veröffentlicht.

Literaturverzeichnis

Acker, Joan (1991). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations, in: Lorber, Judith.& Farrel, Susan. The Social Construction of Gender, Newbury Park, Calif: Sage Publications. S.162-179.

Kortendiek, Beate/Mense, Lisa/Beaufajys, Sandra/Bünnig, Jenny/Hendrix, Ulla/Herrmann, Jeremia/ Mauer, Heike/Niegel, Jennifer (2022). Gender-Report 2022. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Ungleichheiten im Mittelbau. Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 39. Essen. [Online]. Verfügbar unter: <https://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/gender-report-2022/ueberblick> (14.12.2023).