

**FRAUENFÖRDERPLAN DER MEDIZINISCHEN FAKULTÄT
DER UNIVERSITÄT DUISBURG-ESSEN**

Förderplan für die Jahre 2008-2010

[Stand 20.6.08; überarbeitet am 22.7.2009 und am 20.11.09]

INHALT

- 1. Zusammenfassung der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur**
- 2. Konkrete Zielvorgaben für die Erhöhung des Frauenanteils innerhalb der nächsten drei Jahre**
- 3. Maßnahmen zur beruflichen Förderung**
 - 3.1. Nachwuchsgruppen*
 - 3.2. Mentoring-Programm*
- 4. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**
- 5. Evaluation der Zielvereinbarungen über das Dekanat und die Gleichstellungsbeauftragte**

1. Zusammenfassung der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur

In dem beiliegenden Bericht für die Jahre 2004-2007 ist der Anteil der Frauen unter den wissenschaftlichen Beschäftigten und entsprechend des akademischen Ausbildungsgrades für die Medizinische Fakultät dargestellt.

Bei unteren akademischen Ausbildungsgraden (Staatsexamen) und Positionen (studentische Hilfskräfte, TV-L 13) geht der Frauenanteil über die Zielvorgabe von 50% hinaus. Bei mittleren akademischen Ausbildungsgraden (Promotionen) und Positionen (TV-L 14, AE 1 und AE 2) erreicht der Frauenanteil fast 50%.

Der Frauenanteil bei höheren akademischen Ausbildungsgraden und Positionen hat im Vergleich zu den Vorjahren (2000-2003) zugenommen, liegt aber unverändert unter der Zielvorgabe von 50%. Der Frauenanteil erreicht knapp 30% bei Oberarztstellen (AE 3), C3- und W2-Professuren. Der Frauenanteil bei den Habilitationen liegt im Mittel bei 20%. Der Frauenanteil ist bei den C4 Professuren sehr niedrig (keine Frau), liegt bei den W3-Professuren mit 20% aber bereits höher.

2. Konkrete Zielvorgaben für die Erhöhung des Frauenanteils innerhalb der nächsten drei Jahre

Die Bestandsaufnahme zeigt, dass in der Medizinischen Fakultät der Frauenanteil in höheren akademischen Ausbildungsgraden und Positionen steigt, ein Frauenanteil von 50% bisher aber nicht erreicht wird.

Da der Frauenanteil bei höheren Positionen (TV-L 15, AE 3, C3/C4 bzw. W2/W3) unverändert unter 50% liegt, wird angestrebt, die notwendigen Voraussetzungen für eine Erhöhung des Frauenanteils in diesen höheren Positionen weiter zu verbessern.

Notwendige Voraussetzung für die Berufung auf eine W2 oder W3 Stelle ist die Habilitation oder eine Juniorprofessur.

Trotz Juniorprofessur streben die meisten Mediziner (und Naturwissenschaftler) unverändert die Habilitation an. Seit ihrer Einführung wurde am Uniklinikum erst eine Juniorstelle besetzt, diese von einer Frau.

Immer noch werden in medizinischen Fächern zu wenige Frauen berufen. Dies liegt zum Teil daran, dass in medizinischen Fächern zu wenige Frauen habilitiert sind, um einen 50% Anteil an den

Professuren zu erreichen. Ziel für die nächsten drei Jahre soll sein, den Anteil der Frauen, die sich auf die Habilitation vorbereiten und sich habilitieren weiter zu erhöhen.

Bei den konkreten Zielvorgaben für die Anzahl der Habilitationen kann es sich nur um vergleichsweise kleine absolute Zunahmen handeln. **Als realistische Zielvorgabe wird wiederum angestrebt, dass sich in den nächsten drei Jahren doppelt so viele Frauen pro Jahr habilitieren als im Durchschnitt der letzten 10 Jahre.** Dabei liegt der Durchschnitt der in den Jahren von 1998-(Oktober)2007 mit 3.4/Jahr deutlich höher als für die Zielvorgaben des Frauenförderantrags aus den Vorjahren 2004 (2.2/Jahr) und 2000 (0.81/Jahr). Um dieses Ziel zu erreichen, soll einer entsprechend größeren Anzahl von Frauen die Möglichkeit der Vorbereitung auf die Habilitation gegeben werden.

Eine nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils in leitenden Funktionen wird auch dadurch erschwert, dass die habilitierten Frauen häufig rasch wegberufen werden. Insofern ist es schwierig, den Anteil der leitenden Frauen alleine durch lokale Maßnahmen zu erhöhen.

3. Maßnahmen zur beruflichen Förderung

3.1 Nachwuchsgruppen

Das Habilitationsstipendium für Frauen im Rahmen des IFORES-Programms der Medizinischen Fakultät ist 2004 eingestellt worden. An die Stelle ist die Förderung von Nachwuchsgruppen im Rahmen des IFORES-Programms getreten. Bisher wurde keine Nachwuchsgruppe aus dem IFORES-Programm gefördert. Zielvorgabe soll sein, dass zumindest eine der 2008-2010 ausgeschriebenen Nachwuchsgruppen von einer Frau besetzt wird.

3.2 Mentoring-Programm

2005 startete das Essener Mentoring-Programm MediMent für promovierte Wissenschaftlerinnen in der Medizin zur Förderung der Habilitation von Frauen, das sehr erfolgreich durchgeführt wurde. Für zwei der Mentees wurde noch während der Laufzeit des Programms das Habilitationsverfahren eröffnet. Dieses Programm wird auch in dieser Förderperiode mit 10-15 Mentoring-Paaren weiter geführt werden. Es besteht aus den drei Modulen Mentoring, Seminare und Networking. Hierbei unterstützen habilitierte WissenschaftlerInnen und ProfessorInnen des Universitätsklinikums die

Laufbahnplanung von Nachwuchswissenschaftlerinnen im Rahmen eines One-to-one-Mentorings. Ein speziell konzipiertes hochwertiges Seminarprogramm vermittelt zudem für die akademische Laufbahn wesentliche Handlungskompetenzen. Dieses Programm wird in Kooperation mit dem Zentrum für Hochschulentwicklung der Universität Duisburg-Essen und der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt.

4. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ein ganz wesentliches Hindernis bei der Karriere von Frauen ist die Versorgung von Kindern, insbesondere Kleinstkindern unter drei Jahren, während der Arbeitszeit. Die Betriebskindertagesstätte des Universitätsklinikum Essen bietet mit seinen flexiblen Öffnungszeiten und Plätzen für Kinder im Alter von 4 Monaten bis 3 Jahren optimale Voraussetzungen, um wissenschaftlichen Angestellten die Vereinbarung von Beruf und Familie zu erleichtern.

Eine Erweiterung der Betriebskindertagesstätte um 45 Plätze befindet sich bereits in der Umsetzung. Im Sommer 2010 stehen dann für Kinder unter drei Jahren zusätzlich 28 Plätze zur Verfügung.

Seit April 2009 steht allen Beschäftigten des Universitätsklinikums das MitarbeiterServiceBüro zu allen Fragen rund um das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur Verfügung. Es bietet Beratungsleistungen und aktive Unterstützung bei der Suche nach einer angemessenen Kinderbetreuung an. Darüber hinaus werden Betreuungskonzepte mit Tagesmüttern, Kinderfrauen und Babysittern oder auch öffentlichen oder privaten Betreuungseinrichtungen erarbeitet. Für sehr flexible Betreuungsbedarfe wie bei Bereitschafts- oder Rufbereitschaftsdiensten gibt es entsprechende Angebote. Zudem bietet das MitarbeiterServiceBüro Unterstützung beim Umzug und haushaltsnahen Dienstleistungen an.

Im Rahmen von Berufungsverhandlungen sollte auf die Angebote des MitarbeiterServiceBüros hingewiesen werden.

Darüber hinaus haben die wissenschaftlich Beschäftigten des Universitätsklinikums auch die Möglichkeit, die Tagespflegestellen der Universität Duisburg-Essen in Anspruch zu nehmen.

Ziel des Frauenförderplans 2008-2010 ist, ein weiterer Ausbau der Kindergartenplätze und eine weitere Flexibilisierung der Betreuungszeiten.

5. Evaluation der Zielvereinbarungen über das Dekanat und die Gleichstellungsbeauftragte

Der Frauenanteil bei den Studierenden, Studienabsolventen, Promotionen, Frauen die sich auf die Habilitation vorbereiten, Habilitationen und Berufungen soll jährlich erfasst werden.

Es soll jährlich erfasst werden, inwieweit Kinder wissenschaftlich beschäftigter Frauen bei der Vergabe von Plätzen des Betriebskindergartens anteilmäßig berücksichtigt werden.