



Frauenförderplan der Medizinischen Fakultät
gemäß Landesgleichstellungsgesetz vom 20.11.1999

Verabschiedet am 07.02.2014 vom Senat

Zeitraum der Gültigkeit: 07.02.2014 - 06.02.2017

Allgemeine Einführung/Präambel

Die Medizinische Fakultät sieht sich den Zielen der Gleichstellung verpflichtet. Sie ist bestrebt, Frauen die notwendigen Hilfestellungen, insbesondere im Hinblick auf ihre wissenschaftliche Entwicklung zu geben. Die Fakultät erachtet die Verwirklichung der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern als einen wichtigen Bestandteil der Gleichstellung. Die Texte, die von der Fakultät veröffentlicht werden (z. B. dienstlicher Schriftverkehr, Mitteilungen, Ordnungen, Konzepte, Projektbeschreibungen, Berichte, Protokolle, Broschüren, Homepage), sind in einer geschlechtergerechten Sprache zu formulieren.

1. Bestandsaufnahme

Der Berichtsteil analysiert die Ergebnisse der Umsetzung des abgelaufenen Frauenförderplans und bildet damit die Grundlage für seine Fortschreibung. Hierzu werden die Daten im Verlauf der letzten vier Jahre betrachtet. Anhand der Daten zur Beteiligung von Frauen in den Bereichen des wissenschaftlichen Personals, der MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung, im Studium und im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses wird überprüft, inwieweit die gesetzten Ziele des abgelaufenen Frauenförderplans erreicht wurden.

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.

Tab.: Überblick - Entwicklung der Beschäftigtenstruktur der Fakultät

Vollkräfte	Zeitpunkt abgelaufener FFP 31.12.2008			Aktueller FFP 31.12.2012		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Professuren	9,25	61	13,2	15,25	55,20	21,6
Lehrstuhlvertretungen	0	0	0	0	0	0
Juniorprofessuren	2	0	100	0	3	0
Wissenschaftlicher Mittelbau	369,71	507,07	42,2	495,24	550,47	47,4

Dieser Überblick zeigt eine deutlich positive Entwicklung in Hinblick auf den Prozentsatz der Professorinnen in den letzten vier Jahren. Aufgrund der insgesamt sehr geringen Anzahl der Juniorprofessuren in der Medizinischen Fakultät ist die Veränderung in diesem Bereich nur sehr begrenzt aussagekräftig, dennoch ist hier bei Neuberufungen ein Augenmerk auf die Rekrutierung geeigneter weiblicher Personen für die Besetzung von Juniorprofessuren zu richten. Der Prozentsatz der Frauen im wissenschaftlichen Mittelbau hat sich ebenfalls positiv entwickelt und hier ist inzwischen eine vergleichbare Besetzung der Stellen mit Frauen im Vergleich zu Männern annähernd erreicht.

1.1.1 Professuren

Tab.: Professuren nach Besoldungsgruppen (in VZÄ9

Vollkräfte	Zeitpunkt abgelaufener FFP			Aktueller FFP		
	31.12.2008			31.12.2012		
Besoldungsgruppe	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
C4/W3	4,25	45	8,6	6,25	44	12,4
C3/W2	5	16	23,8	9	11,20	44,6
W1	2	0	100	0	3	0
C2	0	0	0	0	0	0
Fachvertretungen	0	0	0	0	0	0

Sowohl die Anzahl als auch der prozentualer Anteil an Professorinnen konnte sowohl für die W2 als auch für die W3 Professuren deutlich gesteigert werden. Während der Anteil der Frauen an den C3/W2 Professuren eine inzwischen annähernd vergleichbar häufige Besetzung mit Frauen aufweist (45 %), verbleibt der Prozentsatz der weiblich besetzten C4/W3 Professuren mit 12 % noch sehr deutlich ungleich verteilt, obwohl auch hier in dem Betrachtungszeitraum bereits deutliche Fortschritte erzielt werden konnten. Lediglich die Juniorprofessuren wurden in den vergangenen Jahren ausschließlich mit Männern besetzt, was jedoch aufgrund der geringen Fallzahl nur bedingt als problematisch einzuschätzen ist.

Neuberufungen

Vom 01.01.2009 bis zum 31.12.2012 wurden 22 Berufungsverfahren erfolgreich abgeschlossen. Dabei konnten 8 Professuren mit Frauen besetzt werden, das entspricht 36 %. Der Frauenanteil bei den Professuren konnte damit deutlich gesteigert werden.

1.1.2 Wissenschaftlicher Mittelbau und weiteres wissenschaftliches Personal (ohne Professuren)

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

Bezeichnung	Tarif-/Besoldungsgruppe	Zeitpunkt abgelaufener FFP 31.12.2008			Aktueller FFP 31.12.2012		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
BeamtlInnen, unbefristet (ohne C1)	C2	0	0	0	0	0	0
Höherer Dienst	A 13 hD – A16	2,5	11	18,5	1,48	9	14,1
Gehobener Dienst	A 9 – A13 gD	0	0	0	0	0	0
BeamtlInnen, befristet (ohne C1)	C2	0	2	0	0	0	0
Höherer Dienst	A 13 hD – A16	3	1	75	0	0	0
Gehobener Dienst	A 9 – A13 gD	1	1	50	1	1	50
Tarifbeschäftigte, unbefristet		52,36	131,33	28,5	67,95	161,59	29,6
Tarifbeschäftigte, befristet		309,75	354,74	46,7	424,81	378,88	52,9
Wissenschaftliche Hilfskräfte		1,48	0,49	75	4,23	0	100

Beamtenstellen sind insgesamt zahlenmäßig rückläufig, so dass der Frauenanteil wenig Aussagekraft hat. Bei den angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zeigt sich eine leichte Aufwärtstendenz, bei den unbefristeten Stellen gibt es jedoch noch Handlungsbedarf.

Die Angabe in Vollzeitäquivalenten anstatt in „Köpfen“ berücksichtigt die unterschiedliche Verteilung der Arbeitszeiten und soll daher für einen ersten Überblick gewählt werden, allerdings lässt sie nicht genau erkennen, ob Frauen eher auf Teilzeitstellen beschäftigt werden und Männer eher auf Vollzeitstellen.

Daher sollen insbesondere die Tarifbeschäftigte und die Wissenschaftlichen Hilfskräfte unter dem Blickwinkel der Teilzeitbeschäftigung noch genauer betrachtet werden.

Tab.: Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte nach Teilzeit -und Vollzeitbeschäftigung (Köpfe) (ohne Professoren und Beamte)

	Zeitpunkt abgelaufener FFP 31.12.2008			Aktueller FFP 31.12.2012		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Vollzeitbeschäftigte (Köpfe) unbefristet	43	126	25,4	55	156	26,1
Teilzeitbeschäftigte unbefristet	15	10	60	20	13	60,6
Vollzeitbeschäftigte (Köpfe), befristet	243	332	42,3	311	352	46,9
Teilzeitbeschäftigte, (Köpfe) befristet	132	47	73,7	212	55	79,4

Tab.: Wissenschaftliche Hilfskräfte nach Stunden

	Zeitpunkt abgelaufener FFP 31.12.1008			Aktueller FFP 31.12.1012		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Wissenschaftl. Hilfskräfte \leq 9 Std.	0	0	0	0,49	0	100
Wissenschaftl. Hilfskräfte $\geq 10 \leq 15$	0	0	0	1,27	0	100
Wissenschaftl. Hilfskräfte ≥ 16 Std.	1,48	0,49	75	2,47	0	100

Es zeigt sich eine deutliche Tendenz, dass weibliche wissenschaftliche Angestellte häufiger in Teilzeit beschäftigt sind.

Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lehrbeauftragte

Lehrkräfte für besondere Aufgaben : Keine

Tab.: Lehrbeauftragte (nach Verträgen)

	Zeitpunkt abgelaufener FFP 31.12.2008			Aktueller FFP 31.12.2012		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Lehrbeauftragte	5	8	38,5	3	11	21,4

Studentische Hilfskräfte

Hilfskraftstellen an den Lehrstühlen dienen oftmals als Eintrittsbeschäftigung in die Wissenschaft. Die Studierenden bzw. Absolventinnen haben die Möglichkeit, Einblicke in den Lehr- und Forschungsalltag zu erhalten sowie Kontakte zu knüpfen.

Tab.: Studentische Hilfskräfte (Vollzeitäquivalente)

	Zeitpunkt abgelaufener FFP 31.12.2008			Aktueller FFP 31.12.2012		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Studentische Hilfskräfte	20,77	11,63	64,1	27,35	14,07	66

Der Anteil weiblicher studentischer und wissenschaftlicher Hilfskräfte liegt weit über 50% und sogar über dem Anteil weiblicher Studierender.

1.1.3 Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (MTV)

entfällt; gemäß Verordnung für die Errichtung der Universitätskliniken in NRW gibt es an den Medizinischen Fakultäten keine nichtwissenschaftlichen Beschäftigten.

1.2 Studium

1.2.1 Studienanfängerinnen und -anfänger

Tab.: Studienanfängerinnen nach Studiengängen + Lehreinheiten der Fakultät pro Studienjahr (jeweils SoSe + nachfolgendes WS)

Studiengänge	Aktuelles Studienjahr			Vor einem Jahr			Vor zwei Jahren		
	Ge- samt	Frauen	Frauen in %	Ge- samt	Frauen	Frauen in %	Ge- samt	Frauen	Frauen in %
<hr/>									
Studiengang Humanmedizin	225	140	62,2	225	147	65,3	203	137	67,5
Studiengang Pharmaceutical Medicine	18	9	50,0	0	0	0	24	13	54,2

1.2.2 Studierende

Tab.: Studierende nach Studiengängen + Lehreinheiten der Fakultät pro Studienjahr (jeweils SoSe + nachfolgendes WS)

Studiengänge	Aktuelles Studienjahr			Vor einem Jahr			Vor zwei Jahren		
	Ge- samt	Frauen	Frauen in %	Ge- samt	Frauen	Frauen in %	Ge- samt	Frauen	Frauen in %
<hr/>									
Studiengang Humanmedizin	1.804	1.150	63,8	1.775	1.134	63,9	1.630	1.018	62,5
Studiengang Pharmaceutical Medicine	9	9	50,0	24	13	54,2	24	13	54,2

Die Zusammensetzung der Studierenden in der Medizin ist durch die Kapazitätsverordnung geregelt, so dass die Fakultät wenig Einfluss darauf hat. Seit vielen Jahren überwiegt die Zahl der Studienanfängerinnen.

Im Studiengang Pharmaceutical Medicine ist das Verhältnis von weiblichen und männlichen Studierenden ausgeglichen.

1.2.3 Absolventinnen und Absolventen

Tab.: Studienabschlüsse der letzten drei Jahre nach Lehreinheiten und Art des Abschlusses pro Studienjahr (jeweils SoSe + WS)

Studiengänge	Aktuelles Studienjahr			Vor einem Jahr			Vor zwei Jahren		
	Ge- samt	Frauen	Frauen in %	Ge- samt	Frauen	Frauen in %	Ge- samt	Frauen	Frauen in %
<hr/>									
Studiengang Humanmedizin Staatsexamen	Prü- fun- gen laufen noch			215	143	67 %	214	128	60 %
Studiengang Pharmaceutical Medicine Master	23	12	52,2	0	0	0	23	11	47,8

Der Anteil der Absolventinnen korreliert mit dem Anteil weiblicher Studierender.

1.3 Wissenschaftliche Qualifizierung

1.3.1 Promotionen

Tab.: Abgeschlossene Promotionen der letzten drei Jahre

Lehreinheiten	2012			2011			2010		
	Frauen	Männer	Frauen in %	Frauen	Männer	Frauen in %	Frauen	Männer	Frauen in %
Medizinische Fakultät	96	82	54 %	91	83	52 %	89	88	50 %

Der Frauenanteil an den Promovierenden liegt knapp über 50%. Dieser Anteil liegt nur geringfügig unter dem Anteil der Absolventinnen.

1.3.2 Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Post-Doc-Phase

Habilitationen

Tab.: Abgeschlossene Habilitationen im Zeitablauf

2012		2011		2010		2009		2008	
Frauen	Männer								
5	15	3	15	7	11	2	14	7	17

Der Anteil der Frauen bei den abgeschlossenen Habilitationen schwankt stark von Jahr zu Jahr und liegt im Durchschnitt bei 25 %. Aufgrund der starken Schwankungen lässt der Betrachtungszeitraum von 5 Jahren nur bedingt Rückschlüsse über systematische Entwicklungen zu. Dennoch ist zu konstatieren, dass basierend auf einem Frauenanteil von konstant ca. 50 % bei den Promotionen eine deutliche Reduktion des weiblichen Anteils derjenigen stattfindet, die sich im Anschluss an die Promotion erfolgreich für eine Fortsetzung der wissenschaftlichen Weiterqualifikation mit Ziel der Habilitation entscheiden.

1.4 Fazit

Die Medizinische Fakultät konnte in den vergangenen Jahren große Erfolge bei der Berufung von Professorinnen erzielen, so dass der Anteil der Professorinnen signifikant gesteigert werden konnte.

Der Anteil der Studentinnen, Absolventinnen und Promovendinnen liegt kontinuierlich über 50%.

Problematisch erweist sich hingegen die PostDoc-Phase, in der die wissenschaftliche Weiterqualifikation mit dem Ziel der Habilitation stattfindet. Hier gelingt es bisher nur unzu-

reichend, Frauen zur Habilitation zu führen, und Frauen sind hier mit durchschnittlich ca. 25 % der erfolgreich abgeschlossenen Habilitationen noch deutlich unterrepräsentiert. Aufgrund stark schwankender Prozentsätze lässt sich keine eindeutige Entwicklung in Hinblick auf eine mögliche systematische Steigerung (oder aber einen Abfall) erkennen. Unabhängig davon ist in dieser Qualifikationsstufe eindeutig ein erhöhter Förderbedarf von Frauen nach der Promotion erkennbar.

2. Zielformulierung

- Steigerung des Frauenanteils bei den Professuren auf mindestens 25 %. Dieses Zielkriterium ist an der Medizinischen Fakultät mit 21 % weiblich besetzter Professuren (Stand 31.12.2012) annähernd erreicht. Da der Prozentsatz der Professorinnen auf C4/W3 Professuren mit 15.5 % jedoch deutlich unter dem Prozentsatz der Professorinnen auf C3/W2 Stellen (45 %) liegt, ist es ein Ziel, insbesondere den Anteil der Professorinnen auf C4/W3 Stellen auf mindestens 20 % zu erhöhen. Soweit es entsprechend qualifizierte Bewerberinnen gibt, wird versucht, die Frauenquote unter den Professoren mit jeder frei werden den Stelle zu erhöhen.
- Steigerung der Frauenanteile an den Postdocs mit dem Ziel, langfristig ein Verhältnis entsprechend des Anteils an Frauen bei den Promotionen zu erzielen
- Steigerung der Frauenanteile bei den Habilitationen auf mindestens 33 %.
- Erhöhung der Anzahl an Frauen aus den Gruppen des wissenschaftlichen wie auch des wissenschaftsunterstützenden Personals in Führungs- und Leitungspositionen. (Auszug aus dem HEP)

3. Gleichstellungsmaßnahmen in der Fakultät

3.1 Wissenschaftliches Personal

Eine Analyse des Ist-Zustands und der Entwicklung über die letzten 4 Jahre zeigt für die Medizinische Fakultät sowohl für die Frauenanteile bei den Studierenden / Absolventinnen als auch die Promovierenden / Promotionen eine zufriedenstellende Situation. Hier sind somit keine dezidierten Maßnahmen notwendig. Auch bei den Professorinnen ergibt sich ein insgesamt positives Bild, wobei der Frauenanteil an den C4/W3 Professuren noch Verbesserungswürdig bleibt. Als deutlicher Problembereich kristallisiert sich die Situation in der Post-Doc-Phase bzw. im Bereich der Habilitationen heraus, weshalb für diese Zielgruppe Maßnahmen ergriffen werden sollen.

Grundsätzlich und unabhängig von der Qualifikationsstufe werden Frauen, solange sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung, Qualifikation und Befähigung bei Neueinstellungen (studentische und wiss. Hilfskräfte, wiss. Mitarbeiter, Lehrbeauftragte) und Besetzungen von Professuren bevorzugt.

Bei der Besetzung von Professuren sollen folgende Grundsätze gelten:

- Bei der Festlegung der Neuwidmung einer Professur soll überprüft werden, ob die Thematik der Geschlechterverhältnisse als Bestandteil in das Aufgabenfeld der Professur aufgenommen werden kann und soll.
- Biographische Aspekte (Familienbildung, Alter, Kindererziehung, Pflege von Angehörigen) sollen bei der Beurteilung des wissenschaftlichen Lebensweges von Bewerbern und Bewerberinnen stärker berücksichtigt werden.
- Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität sowie die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät werden von Berufungsverfahren frühzeitig informiert und entsprechend beteiligt.
- Bei gleicher Eignung und Qualifikation werden Frauen bevorzugt berücksichtigt.
- Die Vorsitzenden der Berufungskommission werden vom Dekan aufgefordert, Kandidatinnen gezielt zu suchen und zur Bewerbung aufzufordern. Die entsprechenden Aktivitäten sind zu dokumentieren.

3.2 MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung

entfällt

3.3 Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden/AbsolventInnen und Ermutigung zur Berufs- bzw. Universitätskarriere

Da der Anteil der Studentinnen und Absolventinnen kontinuierlich über 50% liegt, sieht die Medizinische Fakultät hier keinen Handlungsbedarf. Der Beruf der Ärztin bzw. des Arztes ist bei Abituriertinnen und Abiturienten gleichermaßen beliebt, wie die Bewerbungszahlen bei der Stiftung Hochschulstart zeigen.

3.3.3 Erhöhung des Frauenanteils bei Habilitationen

Ein zentrales Ziel der Fakultät ist die Förderung von Frauen in der PostDoc-Phase mit dem Ziel, die Anzahl der Habilitationen von Frauen zu erhöhen. Hierzu sollen folgende Maßnahmen ergriffen werden:

- Gezielte Ansprache und Ermutigung hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen in der PostDoc Phase in Hinblick auf eine zügige Vorbereitung und Erstellung einer Habilitation, ggfs. parallel zur Facharztausbildung. Hierzu soll ein „multi-modales“ Konzept erarbeitet werden, dass verschiedene Ansätze miteinander verknüpft, u.a. zielgerichtete und individualisierte Information zu Karriere- und Qualifikationswegen unter Berücksichtigung von Themen wie Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur selbstständigen Drittmitteleinwerbung / Antragstellung, Leitung von Nachwuchsgruppen, Bewerbung auf Stipendien, Preise und ähnliche Auszeichnungen sowie zu Möglichkeiten weiterqualifizierender Forschungsaufenthalte im Ausland. Hierbei soll die besonders schwierige Situation von Frauen berücksichtigt werden, die parallel klinisch und wissenschaftlich tätig sind. Ein zentraler (aber nicht

einziiger) Baustein ist die Fortführung des erfolgreich etablierten Mentoring-Programms („MediMent“) mit Angeboten für Frauen („one-to-one“ Mentoring: speziell für Frauen) und Männer („peer-mentoring“ für Frauen und Männer“) mit den Schwerpunkten Karriereplanung und –entwicklung, Forschungsstrategien, Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie unter Einbindung weiblicher und männlicher Mentoren der Medizinischen Fakultät.

- Eine gezielte Ermutigung und Unterstützung von Frauen auf dem Weg zur Habilitation ist ohne die direkten Vorgesetzten kaum denkbar, die hier häufig als „Weichensteller“ fungieren. Deshalb soll parallel ein Konzept zur Sensibilisierung und strukturierten Information der Vorgesetzten bzw. Klinikleiter/innen für Gleichstellungsthemen, insbesondere zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. zu Teilzeitmöglichkeiten, Vertragsgestaltung, home office) erarbeitet und implementiert werden. Da die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zunehmend nicht nur wissenschaftlich tätige Klinikerinnen sondern auch wissenschaftlich tätige Kliniker interessiert, sollte hier der Fokus nicht nur auf der Situation der Ärztinnen sondern auch der Ärzte liegen. Parallel zur Konzeptentwicklung soll ein strukturiertes Beratungsangebot entstehen.
- Fortführung des erfolgreichen und seit vielen Jahren an der Medizinischen Fakultät etablierten „IFORES-Programms“ für Kliniker/innen. Es ist das Ziel, das Programm aktiver und prominenter bei Frauen zu bewerben und die Möglichkeiten herauszustellen, dies auch während der Familienphase als Instrument zur wissenschaftlichen Weiterqualifikation (z.B. Möglichkeiten der Teilzeittätigkeit) auf dem Weg zur Habilitation zu nutzen.
- Erarbeitung eines Konzepts zur Einrichtung von studentischen Hilfskraftstellen zur Unterstützung weiblicher Post-docs / Klinikerinnen mit Kindern.
- Analyse der Problematik, dass Frauen ihre wissenschaftliche Karriere in der Postdoc-Phase nicht erfolgreich fortführen, anhand detaillierter Auswertung von Daten (z.B. Vergleich zwischen der Situation an Kliniken und Instituten, Beschäftigungsstruktur in der Postdoc-Phase etc.)

3.4 Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf

Die Fakultät setzt sich ausdrücklich für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie ein und wendet die gesetzlichen Vorgaben des LGG (§§ 13 u.14) hinsichtlich der Arbeitszeit und Beurlaubungen an. Darüber hinaus nutzt die Fakultät alle bestehenden rechtlichen Flexibilisierungsmöglichkeiten von Arbeitszeiten.

Grundsätzlich wirkt die Fakultät darauf hin, dass sich familiäre Verpflichtungen (Schwangerschaft, Elternschaft, Pflege von Angehörigen) nicht negativ auf das Studium und den Studienabschluss auswirken. Daher hat die Fakultät entsprechende Schutzbestimmungen in den Prüfungsordnungen verankert.

3.5 Geschlechterfrage als Element von Forschung und Lehre

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). So sind beispielsweise verschiedene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Mitglied des EKfG (s. <https://www.uni-due.de/ekfg/mitglieder.shtml>).

Prof. Dr. Sigrid Elsenbruch (Institut für Medizinische Psychologie & Verhaltensimmunbiologie, Arbeitsgruppe Experimentelle Psychobiologie) und PD Dr. Andrea Kindler-Röhrborn (Institut für Pathologie und Neuropathologie, Arbeitsgruppe Molekulare Tumorprävention) sind Ansprechpartnerinnen des Forschungsclusters „Geschlechtergerechte Gesundheitsversorgung/ Geschlechtergerechtes Gesundheitswesen“, das ebenfalls im EKfG angesiedelt ist und sowohl Workshops anbietet als auch Forschungsprojekte initiiert (<https://www.uni-due.de/ekfg/gesundheit-geschlechtergerecht.shtml>).

In der Lehre sollen Geschlechteraspekte ebenfalls verstärkt Berücksichtigung finden. Es wird empfohlen in den Lehrveranstaltungen (insbesondere in Einführungs- und Überblicksveranstaltungen) geschlechterspezifische Aspekte der jeweiligen Thematik weiterhin angemessen zu erörtern.

3.6 Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Die Fakultät trägt aktiv dazu bei, Mitglieder und Angehörige der Universität vor sexueller Belästigung und Gewalt zu schützen, gemäß der vom Senat der UDE am 03.12.2010 beschlossenen „Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Universität Duisburg-Essen“. Dieser Schutz umfasst auch die Prävention. Die Fakultät macht die Richtlinie in ihrem Arbeitsbereich bekannt und setzt sich für ihre Einhaltung und Umsetzung ein.

3.7 Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung

Die Fakultät verfolgt das langfristige Ziel, eine geschlechterparitätische Gleichbesetzung in den Gremien des Fachbereichs zu erzielen und Frauen (Professorinnen, Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sowie Studentinnen) systematisch an Kommissionen und Arbeitsgruppen zu beteiligen. Kurzfristig soll eine Beteiligung, die mindestens dem Anteil innerhalb der entsprechenden Statusgruppe entspricht, erreicht werden. Hierzu werden der Dekan und die Gleichstellungsbeauftragte gezielt Professorinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen zur Kandidatur auffordern.

3.8 Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät

Nach § 7, Abs. 3,4 der Grundordnung der UDE wählt der Fakultätsrat auf Vorschlag der Frauenversammlung die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen.

Der Dekan, die Geschäftsführenden Direktorinnen und Direktoren der Institute, die Klinikdirektorinnen und Klinikdirektoren und die Vorsitzenden der Ausschüsse/Kommissionen der Fakultät tragen dafür Sorge, dass der Frauenförderplan 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/Ausschüsse der wahrnehmen kann. Sie wird hierzu an den entsprechenden Sitzungen teilnehmen, wie ein Mitglied eingeladen und informiert.

4. Erfolgskontrolle und Bericht

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

Durch eine jährliche Berichterstattung zu Beginn des Jahres im Fakultätsrat und gegenüber der Gleichstellungskommission soll gesichert werden, dass gegebenenfalls weitere oder angepasste Maßnahmen zur Förderung der Qualifizierung von Frauen getroffen werden.

5. Inkrafttreten

Der Frauenförderplan tritt mit Beschluss des Senats vom 07.02.2014 in Kraft. Er gilt für 3 Jahre nach Inkrafttreten.