

**Anlage 9 zum Gleichstellungsplan
der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen
vom 13.10.2022
Stand: 31.12.2021**

Medizinische Fakultät

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	2
2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur an der Medizinischen Fakultät	3
2.1 Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer	4
2.2 Wissenschaftliches Personal	5
2.3 Beschäftigte in Technik und Verwaltung	6
2.4 Studierende	6
2.5 Besetzung der Gremien	7
3. Auf den Frauenanteil bezogene Zielvorgaben	9
4. Professuren	10
4.1 Prognose zu freiwerdenden Professuren	10
4.2 Bewerbungen auf Professuren, Einladungen und angenommene Rufe	10
5. Fakultätsinterne Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung	11
6. Schlussbemerkungen	15
Anhang	16

1. Einleitung

Angesichts des hohen Anteils von Frauen in der Medizin auf der einen Seite und des zukünftig verstärkt zu erwartenden Fachkräftemangels auf der anderen Seite, gilt es, das Potential hochqualifizierter Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen zu erhalten und zu fördern.

Hierbei muss insbesondere den spezifischen Herausforderungen der Hochschulmedizin im Spannungsfeld zwischen Krankenversorgung, Forschung und Lehre begegnet werden.

Ein zentrales Anliegen der Medizinischen Fakultät der RWTH ist es daher, die gleichberechtigte Zusammenarbeit und Beteiligung von Frauen und Männern in Klinik, Forschung, Lehre und Studium zu fördern, Diskriminierungen abzubauen sowie konstruktive, strukturelle Veränderungen der Fakultät voranzutreiben.

Der hier vorgelegte Gleichstellungsplan der Medizinischen Fakultät ist ein Bestandteil des Gesamtgleichstellungskonzepts der RWTH und eine Fortschreibung des Gleichstellungsplans von 2017.

Durch die in den vergangenen Jahren eingeführten Maßnahmen sind bereits eine Reihe von Veränderungsprozessen angestoßen worden. Auch wenn die Entwicklung der Zahlen einen positiven Trend aufweisen, gilt es auch zukünftig weitergehende Maßnahmen zu ergreifen, um unsere angestrebten hohen Ziele im Bereich der Gleichstellung weiter auszubauen und sicherzustellen. Um der Bedeutung des Themas Chancengerechtigkeit noch besser gerecht zu werden, ist es seit Dezember 2021 in zwei Prodekanaten der Medizinischen Fakultät (Forschung sowie Struktur) verankert.

2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur an der Medizinischen Fakultät

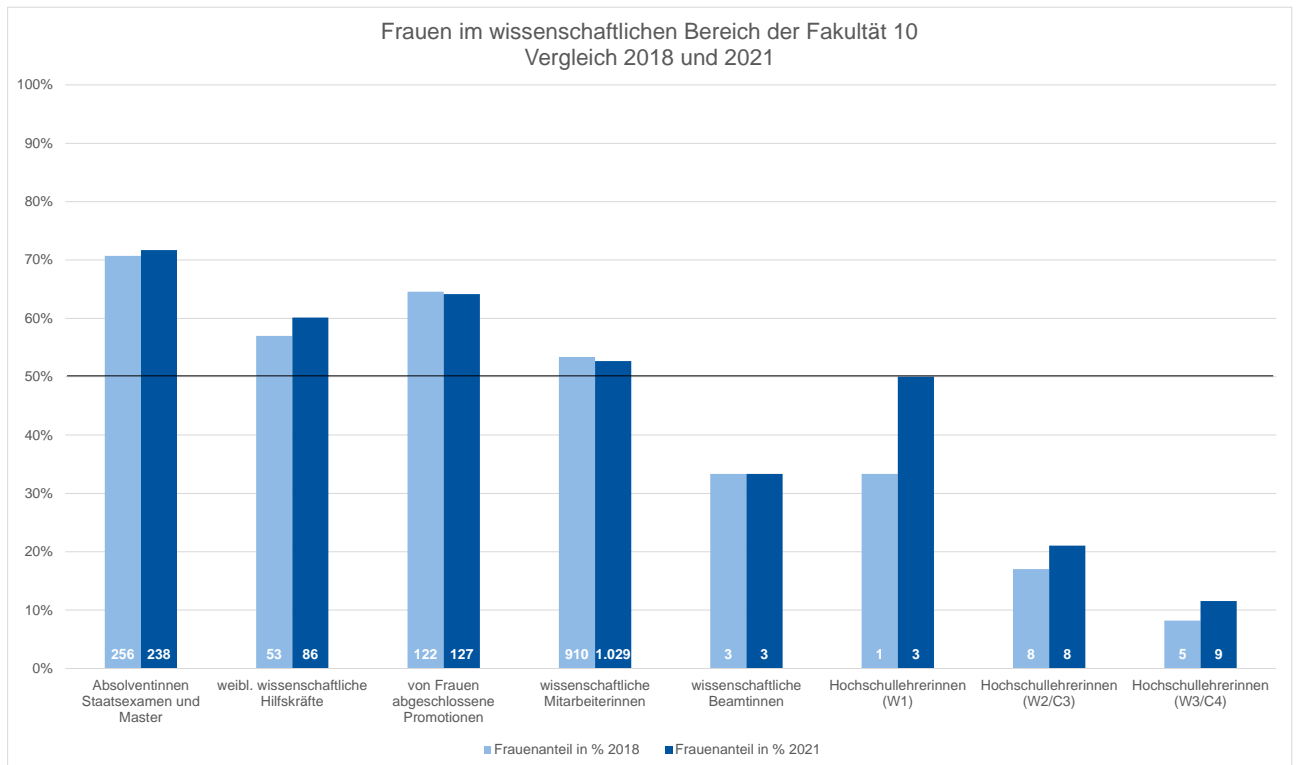


Abbildung 1: Anteile und absolute Werte der Frauen im wissenschaftlichen Bereich der Fakultät 10 - Vergleich 2018 und 2021

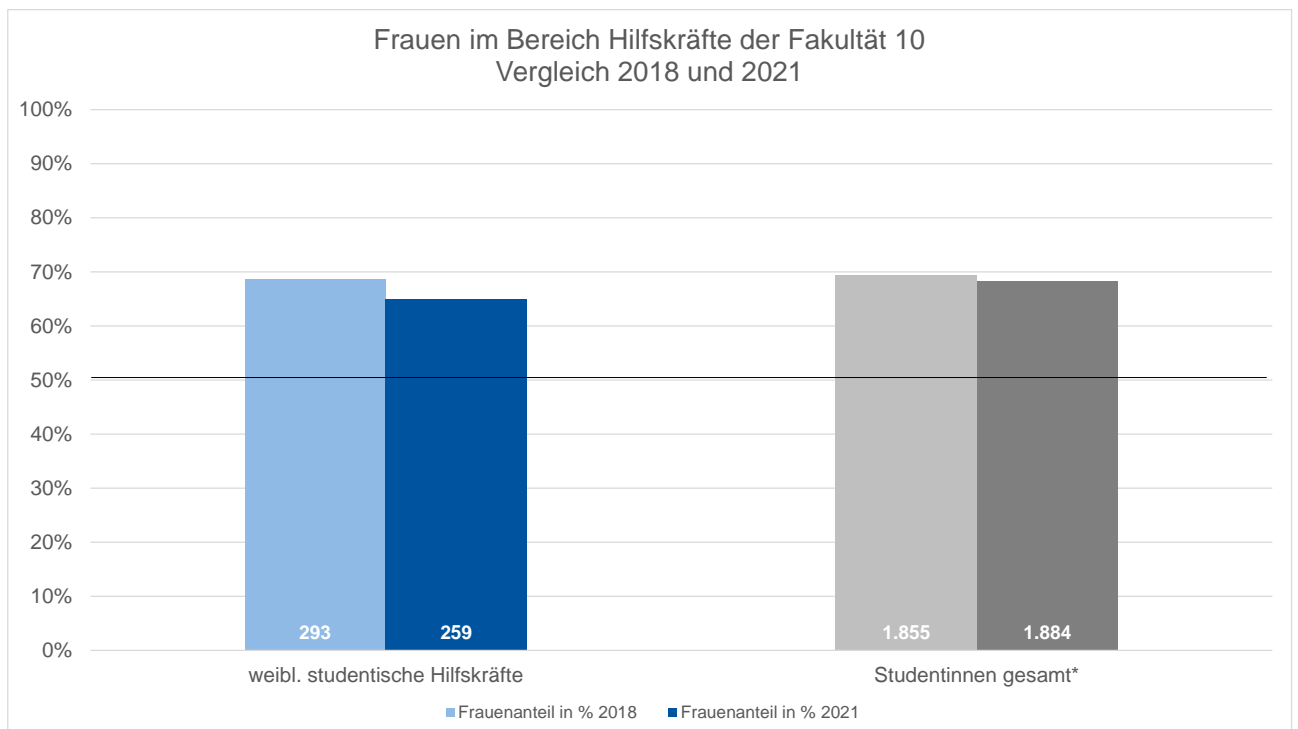


Abbildung 2: Anteile und absolute Werte der Frauen im Bereich Hilfskräfte der Fakultät 10 - Vergleich 2018 und 2021

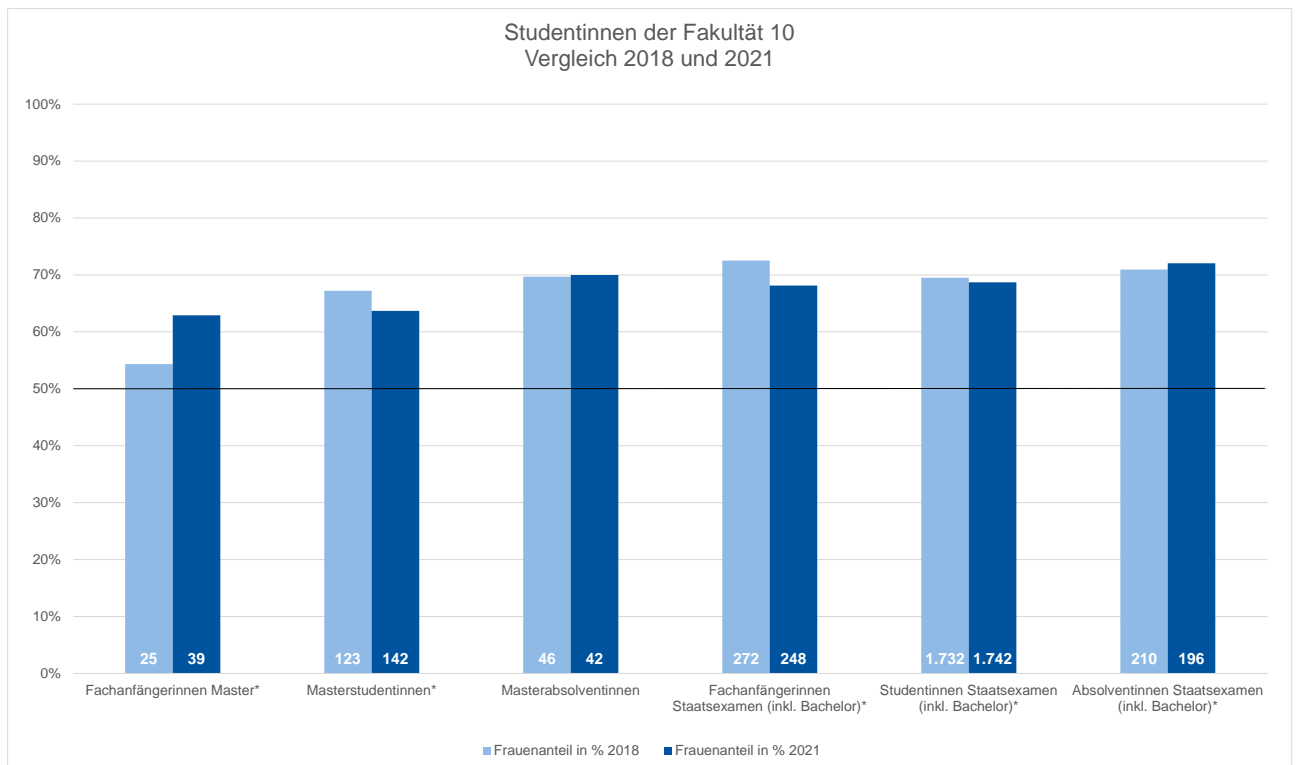


Abbildung 3: Anteile und absolute Werte der Studentinnen der Fakultät 10 - Vergleich 2018 und 2021

*zum Wintersemester 18/19 bzw. 21/22

2.1 Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer

Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der Fakultät 10*		2. GSP			3. GSP
		31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
W3/C4	gesamt	61	68	69	78
	davon Frauen	5	7	7	9
	Frauen in %	8%	10%	10%	12%
W2/C3	gesamt	47	46	39	38
	davon Frauen	8	9	9	8
	Frauen in %	17%	20%	23%	21%
W1	gesamt	3	1	2	6
	davon Frauen	1	0	1	3
	Frauen in %	33%	0%	50%	50%
Summe	gesamt	111	115	110	122
	davon Frauen	14	16	17	20
	Frauen in %	13%	14%	15%	16%

Tabelle 1: Anzahl der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der Fakultät 10

*weitere Differenzierung im Anhang

2.2 Wissenschaftliches Personal

Wissenschaftliche Beamtinnen und Beamte Fakultät 10*		2. GSP			3. GSP
		31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
C-Besoldung	gesamt	1	0	0	0
	davon Frauen	1	0	0	0
	Frauen in %	100%	--	--	--
Laufbahngruppe 2.2 (ehem. höherer Dienst)	gesamt	9	8	8	9
	davon Frauen	3	3	3	3
	Frauen in %	33%	38%	38%	33%
Summe	gesamt	10	8	8	9
	davon Frauen	4	3	3	3
	Frauen in %	40%	38%	38%	33%

Tabelle 2: Anzahl der wissenschaftlichen Beamtinnen und Beamten der Fakultät 10

Wissenschaftliche Beschäftigte im TV-L - Fakultät 10*		2. GSP			3. GSP
		31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Entgeltgruppe 13 - 15	gesamt	738	796	907	873
	davon Frauen	431	463	532	500
	Frauen in %	58%	58%	59%	57%
Summe	gesamt	738	796	907	873
	davon Frauen	431	463	532	500
	Frauen in %	58%	58%	59%	57%

Tabelle 3: Anzahl der wissenschaftlichen Beschäftigten im TV-L der Fakultät 10

Wissenschaftliche Beschäftigte im TV-Ä- Fakultät 10*		2. GSP			3. GSP
		31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Ä 3	gesamt	241	245	260	292
	davon Frauen	86	81	83	90
	Frauen in %	36%	33%	32%	31%
Ä 2	gesamt	216	209	234	256
	davon Frauen	106	116	138	152
	Frauen in %	49%	56%	59%	59%
Ä 1	gesamt	510	527	539	532
	davon Frauen	287	273	284	287
	Frauen in %	56%	52%	53%	54%
Summe	gesamt	967	981	1.033	1.080
	davon Frauen	479	470	505	529
	Frauen in %	50%	48%	49%	49%

Tabelle 4: Anzahl der wissenschaftlichen Beschäftigten im TV-Ä der Fakultät 10

*weitere Differenzierung im Anhang

Hilfskräfte Fakultät 10		2. GSP			3. GSP
		31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Wissenschaftliche Hilfskräfte	gesamt	93	111	159	143
	davon Frauen	53	58	88	86
	Frauen in %	57%	52%	55%	60%
Studentische Hilfskräfte	gesamt	427	481	448	399
	davon Frauen	293	320	290	259
	Frauen in %	69%	67%	65%	65%

Tabelle 5: Anzahl der Hilfskräfte der Fakultät 10

Promotionen / Habilitationen Fakultät 10		2. GSP			3. GSP
		Studienjahr 2018*	Studienjahr 2019*	Studienjahr 2020*	Studienjahr 2021*
Promotionen	gesamt	189	215	228	198
	davon Frauen	122	142	152	127
	Frauen in %	65%	66%	67%	64%
Habilitationen	gesamt	14	25	16	34
	davon Frauen	4	9	7	13
	Frauen in %	29%	36%	44%	38%

Tabelle 6: Anzahl der abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen an der Fakultät 10

2.3 Beschäftigte in Technik und Verwaltung

Gemäß Kooperationsvertrag sind die Beschäftigten in Technik und Verwaltung in Gänze beim Universitätsklinikum und nicht bei der Medizinischen Fakultät angestellt. Eine Betrachtung entfällt somit. Es wird stattdessen auf den Gleichstellungsplan des Universitätsklinikums verwiesen.

2.4 Studierende

Studierende - Fakultät 10		2. GSP			3. GSP
		WiSe 18/19	WiSe 19/20	WiSe 20/21	WiSe 21/22
Anzahl der Fachanfänger*innen*	gesamt	464	454	505	483
	davon Frauen	323	303	331	327
	Frauen in %	70%	67%	66%	68%

Tabelle 7: Anzahl der Fachanfänger*innen an der Fakultät 10

*Bachelor, Master, Staatsexamen, Sonstige und Promotion (1. Fachsemester) (Quelle: Zahlenspiegel der RWTH)

Studierende - Fakultät 10		2. GSP			3. GSP
		WS 18/19 (Stichtag: 5.11)	WS 19/20 (Stichtag: 5.11)	WS 20/21 (Stichtag: 1.12)	WS 21/22 (Stichtag: 1.12)
Anzahl der Studierenden**	gesamt	3.032	3.023	3.055	3.086
	davon Frauen	2.077	2.083	2.090	2.096
	Frauen in %	69%	69%	68%	68%

Tabelle 8: Anzahl der Studierenden an der Fakultät 10

**Bachelor, Master, Staatsexamen, Sonstige und Promotion (Quelle: Zahlenspiegel der RWTH)

Studierende - Fakultät 10		2. GSP			3. GSP
		Studienjahr 2018*	Studienjahr 2019*	Studienjahr 2020*	Studienjahr 2021*
Anzahl der Absolventinnen und Absolventen***	gesamt	362	334	364	332
	davon Frauen	256	222	250	238
	Frauen in %	71%	66%	69%	72%

Tabelle 9: Anzahl der Absolventinnen und Absolventen an der Fakultät 10

*Studienjahr 2018 = WiSe 17/18 + SoSe 18

*Studienjahr 2019 = WiSe 18/19 + SoSe 19

*Studienjahr 2020 = WiSe 19/20 + SoSe 20

*Studienjahr 2021 = WiSe 20/21 + SoSe 21

***Bachelor, Master, Staatsexamen, Diplom/Magister (Quelle: Zahlenspiegel der RWTH)

2.5 Besetzung der Gremien

Vorbemerkung: die Neuwahl der Gremien erfolgte erst im April 2022. Auch wenn bei diesen Wahlen noch nicht in allen Gremien eine paritätische Besetzung erreicht werden konnte, sind mittlerweile deutlich mehr Frauen in den Kommissionen vertreten.

Dekanat		2. GSP			3. GSP
		31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer	gesamt	5	5	5	6
	davon Frauen	0	0	0	1

Fakultätsrat		2. GSP			3. GSP
		31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer	gesamt	8	8	8	8
	davon Frauen	2	1	1	1
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	gesamt	3	3	3	3
	davon Frauen	1	1	1	0
Studierende	gesamt	4	4	4	4
	davon Frauen	3	2	2	3

Kommission für Haushalt und Finanzen		2. GSP			3. GSP
		31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer	gesamt	5	5	5	5
	davon Frauen	2	2	2	2
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	gesamt	2	2	2	2
	davon Frauen	1	1	1	1
Studierende	gesamt	2	2	2	2
	davon Frauen	1	1	1	1

Studienbeirat		2. GSP			3. GSP
		31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer	gesamt	3	3	3	3
	davon Frauen	1	0	0	0
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	gesamt	1	1	1	1
	davon Frauen	0	0	0	0
Studierende	gesamt	4	3	3	3
	davon Frauen	1	1	1	1

Kommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs		2. GSP			3. GSP
		31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer	gesamt	5	5	5	5
	davon Frauen	1	1	1	1
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	gesamt	2	2	2	2
	davon Frauen	1	1	1	1
Studierende	gesamt	2	2	2	2
	davon Frauen	2	2	2	2

Habitationskommission*		2. GSP			3. GSP
		31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer	gesamt	15	15	15	15
	davon Frauen	2	1	1	1

Qualitätsverbesserungskommission		2. GSP			3. GSP
		31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer	gesamt	2	2	2	2
	davon Frauen	0	0	0	0
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	gesamt	2	2	2	2
	davon Frauen	1	1	1	1
Studierende	gesamt	5	5	5	5
	davon Frauen	5	2	2	2

Tabelle 10: Gremienbesetzung der Fakultät 10

*zur Erhöhung des Frauenanteils s. Kap. 5a

3. Auf den Frauenanteil bezogene Zielvorgaben

Die Zieldaten der untenstehenden Tabellen basieren auf den Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Fachgruppen der Fakultäten.

Personengruppe		IST-Wert 2018	IST-Wert 2019	IST-Wert 2020	IST-Wert 2021	Zielwert 2026
Professuren	gesamt	111	115	110	122	
	davon Frauen	14	16	17	20	
	Anteil Frauen in %	13%	14%	15%	17%	32%
davon: Zahl der Juniorprofessuren	gesamt	3	1	2	6	
	davon Frauen	1	0	1	3	
	Anteil Frauen in %	33%	0%	50%	50%	50%
Ärztlicher Dienst Ä3	gesamt	241	245	260	292	
	davon Frauen	86	81	83	90	
	Anteil Frauen in %	36%	33%	32%	31%	42%

Tabelle 11: Ist- und Zielwerte nach Personengruppen der Fakultät 10

* Es werden weitergehende Maßnahmen ergriffen, um zukünftig den Einfluss der Med. Fak. auf den Einstellungsprozess der Oberärztinnen und Oberärzte (Ä3), der aktuell primär in der Verantwortung des ÄDs liegt, geltend zu machen, insb. stärkerer Einbezug der GLS der Med. Fak. in die Auswahlverfahren, gemeinsame Strategiebesprechungen zwischen der in der Gründung befindlichen Kommission für Chancengerechtigkeit und der UKA Unternehmensstrategie im Bereich Chancengerechtigkeit. Um den Frauenanteil auch im **nicht-ärztlichen wissenschaftlichen Dienst mit Leitungsfunktionen** besser abbilden zu können, halten wir es für die Medizinische Fakultät zukünftig für wünschenswert, differenzierte Zahlen und Zielvorgaben für die Eingruppierungen der TV-L-14/15 (z.B. AG-Leitungen) zu dokumentieren.

Personengruppe		IST-Wert 2021	Gleichstellungsquote 2024
Professuren	gesamt	122	31%
	davon Frauen	20	
	Anteil Frauen in %	16%	

Tabelle 12: Gleichstellungsquote für die Professorinnen und Professoren

4. Professuren

4.1 Prognose zu freiwerdenden Professuren

Bemerkung:

Die Zahlen sind insofern ungenau, als derzeit noch nicht abgesehen werden kann, welche Professoren eventuell ihre Dienstzeit verlängern.

Eventuell einzurichtende neue Professuren sind nicht berücksichtigt; eine Prognose ist hier nicht möglich.

Prognose: freiwerdende Planstellen und neue Professuren	2022	2023	2024	2025	2026
Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer W3	3	3	1	5	4
Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer W2	0	1	0	1	1

Tabelle 13: Prognose der freiwerdenden Professuren (Planstellen) der Fakultät 10

4.2 Bewerbungen auf Professuren, Einladungen und angenommene Rufe

Bewerbungen und Rufe Fakultät 10		2. GSP									3. GSP		
		2018			2019			2020			2021		
		Bew.	Einl.	Rufe	Bew.	Einl.	Rufe	Bew.	Einl.	Rufe	Bew.	Einl.	Rufe
W 3	gesamt	27	13	4	78	30	6	2	2	2	56	31	6
	davon Frauen	3	1	0	22	9	2	1	1	1	6	1	0
	Anteil in %	11%	8%	0%	28%	30%	33%	50%	50%	50%	11%	3%	0%
W 2	gesamt	18	13	5	10	6	0	14	13	4	12	9	2
	davon Frauen	8	3	1	5	4	0	5	4	1	2	2	0
	Anteil in %	44%	23%	20%	50%	67%	---	36%	31%	25%	17%	22%	0%
W 1	gesamt	---	---	---	5	5	2	1	1	1	31	14	4
	davon Frauen	---	---	---	1	1	0	1	1	1	12	7	2
	Anteil in %	---	---	---	20%	20%	0%	100%	100%	100%	39%	50%	50%
Summe	gesamt	45	26	9	93	41	8	17	16	7	99	54	12
	davon Frauen	11	4	1	28	14	2	7	6	3	20	10	2
	Anteil in %	24%	15%	11%	30%	34%	25%	41%	38%	43%	20%	19%	17%

Tabelle 14: Bewerbungen auf Professuren, Einladungen zu Vorträgen und angenommene Rufe (inkl. Umberufungen und Verlängerungen) in der Fakultät 10

5. Fakultätsinterne Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

Ziel- und Maßnahmenbeurteilung						
Ziele	Quantifizierung (Wie kann die Zielerreichung gemessen werden?)	Maßnahmen (In welcher Form soll die Zielerreichung angegangen werden?)	Maßnahmen sind bereits vorhanden : eigenes Angebot / Teilnahme an bestehendem Angebot	Maßnahmen sind in Planung : eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot	Ressourcen (Finanzen, Personal)	Verantwortlich für die Umsetzung
a) Gender Governance (Hochschule als Arbeitsort, Stärkung gleichstellungsrelevanter Strukturen, Prozesse und Zuständigkeiten)						
Stärkung gleichstellungsrelevanter Strukturen, Prozesse und Zuständigkeiten	Zahl der Frauen in entscheidungsrelevanten Positionen, mindestens eine Frau im Dekanat, Vertretung in Kommission und Ausschüssen der Fakultät 0,5 VZÄ	Verankerung des Themas „Chancengerechtigkeit“ im Dekanat Neugründung der Gruppe der Professorinnen (einschl. apl) mit gewählter Sprecherin und regelmäßigen Treffen	Das Thema „Chancengerechtigkeit“ ist in 2 Prodekanaten verankert: - Prodekanat für Forschung, wiss. Nachwuchs und Chancengerechtigkeit - Prodekanat für Struktur und Chancengerechtigkeit Das Prodekanat für Struktur und Chancengerechtigkeit wird von einer Prodekanin geführt. Das Dekanat strebt auch zukünftig an, mindestens ein Prodekanat mit einer Frau zu besetzen. Einstellung einer/eines wissenschaftlichen Mitarbeiter*in zur Entlastung der Referate ab 2023	Derzeit wird ein Prozess etabliert, um die paritätische Zusammensetzung der Fakultätskommissionen bestmöglich zu erreichen. Mit Hilfe einer anonymen Umfrage sollen die Gründe für die geringere Beteiligung von Frauen an Fakultätskommissionen eruiert werden. Zudem sollen daraus potentielle Maßnahmen abgeleitet werden (z.B. familienfreundliche Sitzungstermine, Bereitstellung von flexiblen Kinderbetreuungszeiten, Online-/Hybridkonferenzen, „unconscious Bias“ Training, etc.) Die Einrichtung einer eigenen Kommission „Chancengerechtigkeit“ mit Vertreter:innen aus allen Gruppen (Stud., WM, Prof.) ist in Planung.	Die den beiden Prodekanaten zugeordneten Referate unterstützen diese bei ihrer Arbeit. Zuführungsmittel des Landes Personeller Einsatz	Dekanat Gruppe der Professorinnen

Ziele	Quantifizierung (Wie kann die Zielerreichung gemessen werden?)	Maßnahmen (In welcher Form soll die Zielerreichung angegangen werden?)	Maßnahmen sind bereits vorhanden : eigenes Angebot / Teilnahme an bestehendem Angebot	Maßnahmen sind in Planung : eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot	Ressourcen (Finanzen, Personal)	Verantwortlich für die Umsetzung
Stärkung der Vertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten in der Fakultät	2 Fakultätsvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten 0,5 VZÄ WM (wissenschaftlich Beschäftigte)	Bestellung von mehr als einer Fak.-GSB Entlastung durch personelle Unterstützung Regelmäßiger Austausch mit den zugehörigen Prodekanaten	Entlastung der Fak.-GSB durch wissenschaftliche*in Mitarbeiter*in Regelmäßige Treffen zwischen den Fak.-GSB und den für Gleichstellung zuständigen Prodekanaten	Wird fortgeführt	Fakultätsmittel	Dekanat
b) Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen bzw. Männern						
Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren (Berufungsverfahren)	Anteil der neuberufenen Frauen in offenen/geschlossenen Verfahren, Anteil der Professorinnen incl. Apl.	Identifizierung geeigneter Frauen für Berufungsverfahren Professionalisierung der proaktiven Ansprache von geeigneten Kandidatinnen	Proaktive Rekrutierung bei Professuren (innerhalb und außerhalb der Fakultät; z. B. durch Kontakt zu den entsprechenden Fachgesellschaften) Konsequente Beteiligung der Fak.-GSB in den Berufungsverfahren	Gezielte Karriereplanung für „High Potentials“ Umsetzung des Leitfadens zu gendergerechten Kommissionsgesprächen	Personelle Einsatz	Dekanat Professoren-schaft
Förderung von Frauen im Mittelbau	Zahl der Frauen in den internen Förderprogrammen der Fakultät	Aktive Sichtbarmachung bestehender Programme zur Förderung von Frauen, sowie aktive Ansprache von potentiellen Nachwuchswissenschaftlerinnen, diese zu nutzen.	Habilitationszuschuss bzw. –stipendium für Frauen auf dem Weg zur Habilitation, für Medizinerinnen und Wissenschaftlerinnen TANDEMperMED und TANDEMplusMED FFMed-Stipendium des MKW, ausschließlich für Medizinerinnen in der PostDoc Phase	Die Professorinnen und Professoren sollen verstärkt ihre Kolleginnen und Kollegen, sowie Klinikleitung für die Situation von Ärztinnen sensibilisieren.	Es sind Fakultätsmittel für die Maßnahmen reserviert Personeller Einsatz	Forschungsdekanat

	Zahl der geförderten Frauen in diversen Programmen der Fakultät	Aktive Sichtbarmachung der Programme, sowie aktive Ansprache von potentiellen Nachwuchswissenschaftlerinnen, diese zu nutzen.	Habil.-stipendien und –zuschüsse für Medizinerinnen und Wissenschaftlerinnen Stipendium FFMed des MKW, ausschließlich für Medizinerinnen in der PostDoc Phase TANDEM-Programme für Medizinerinnen und Wissenschaftlerinnen	Diskussion um Ausweitung der Programme	Für Gleichstellungsmaßnahmen reservierte Gelder der Landeszuführung	Forschungsdekanat
Förderung von Frauen und Männern im Bereich BTV	Beschäftigte in Technik und Verwaltung sind an der Uniklinik beschäftigt und daher nicht Teil des Gleichstellungsplans der Medizinischen Fakultät.					
c) Förderung der Vereinbarkeit von Wissenschaft / Beruf, Studium und Familie						
Unterstützung von RWTH-Angehörigen mit Erziehungsaufgaben	150 Kontingentplätze im Betriebskindergarten des UKA	Unterstützung von Mitarbeitenden und Studierenden mit Kindern	Kontingent für Wissenschaftlich Beschäftigte in der Betriebskinderstätte des UK Aachen Offene Kinderbetreuung im „Kinderland“ – 365 Tage im Jahr geöffnet; Kurz- und Randzeitbetreuung „Notfall“-Kinderbetreuung zum Wiedereinstieg KidsBox (mobiles Eltern-Kind-Zimmer)	Schaffung zusätzlicher Kindergartenplätze Einrichtung eines Hortes für schulpflichtige Kinder Entwicklung eines Kontakterhaltungsangebotes speziell für wissenschaftlich Beschäftigte während der Eltern- oder Familienzeit	Zuführungsmittel des Landes, wenn möglich für Gleichstellungsmaßnahmen reservieren (aktuell in der Diskussion ob möglich).	Zuständige Prodekanate
d) Integration von Gender und Diversity Studies in Forschung & Lehre						
Vermittlung von Gender- und Diversity-Kompetenzen		Querschnittliche Integration des Themas in allen Veranstaltungen und Weiterbildungen der Fakultät	Integration entsprechender Lehrinhalte im Qualitätsprofil Public Health und in medizinischen Weiterbildungen	Ausweitung der Veranstaltungen, aktive Ansprache der Lehrenden und Forschenden durch Studiendekan und Fachschaft (über den Fakultätsrat)	Personeller Einsatz	Lehrende und Forschende der Medizinischen Fakultät

	Doktorarbeiten und Forschungsprojekte zum Thema	W3-Professur zum Thema „Neuropsychologische Geschlechterforschung“, die sich mit der Erforschung und Charakterisierung von Geschlechtsunterschieden bei Gesunden und Patienten mit psychischen Störungen beschäftigt.	Wechselnde Forschungsprojekte zum Thema	Der bestehende Katalog an Lehrveranstaltungen soll geschlechter- und diversitätsgerecht angepasst werden (das Thema soll sich durch alle Lehrinhalte ziehen und nicht nur als „Addendum“ erfolgen)		Lehrstuhl „Neuropsychologische Geschlechterforschung“
e) Gleichbehandlung & Diskriminierungsschutz (Ausbau und Sicherung des Diskriminierungsschutzes)						
Beschwerdeverfahren	Anzahl Beratungen /Fortbildungen (zielgruppenspezifisch)	aktive Sichtbarmachung des Beschwerdeverfahrens (Leitfäden)	Beratungsgespräche werden von der GSB an der RWTH durchgeführt, um Interessenskonflikte zu vermeiden	Geplante Beteiligung an der Etablierung einer NRW-weit tätigen Beschwerdestelle in Abstimmung mit den GSB der übrigen Medizinstandorte in NRW Klärung der Prozessabläufe und Zuständigkeiten insbesondere in Bezug auf das ärztliche Personal	Personeller Einsatz, für Gleichstellungsmaßnahmen reservierte Gelder der Landeszuführung	Zuständige Prodekanate, Fakultätsvertreterin der GSB
f) Kulturwandel (Stärkung einer Kultur der Wertschätzung)						
Reflektion von Denk- und Handlungsmustern	Zahl noch zu etablierender Kurse und der daran Teilnehmenden	Etablierung entsprechender Kurse auf verschiedenen Ebenen, sowohl im Studium als auch in der späteren Fort- und Weiterbildung (Promotion, Habilitation, Facharztweiterbildung)		Prüfung einer verpflichtenden Teilnahme an Kursen (ähnlich wie z. B. Didaktiktrainings) Diskussion zur besseren Ausrichtung und Struktur von aususchreibenden Leitungsstellen an die Vorstellungen, Ziele und Bedürfnisse von Frauen, z.B. durch die Umgestaltung von Instituten/Kliniken in Zentren/ Departmentstrukturen	Für Gleichstellungsmaßnahmen reservierte Gelder der Landeszuführung	Fakultätsvertreterin der GSB, zuständige Prodekanate

6. Schlussbemerkungen

Bei der Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen handelt es sich um Veränderungsprozesse, die ein anhaltendes und langfristiges Engagement innerhalb der Fakultät erfordern. Hierzu sind die anvisierten und bereits ergriffenen Maßnahmen fortlaufend zu überprüfen, anzupassen und kontinuierlich fortzuschreiben.

Die Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie die Vereinbarkeit von Studium, wissenschaftlicher Karriere mit Familien- und Privatleben soll - auch für Männer - weiterhin spürbar verbessert werden.

In diesem Zusammenhang sind weitere Diskussionen zum „Kulturwandel“ innerhalb der Fakultät ebenso zu unterstützen, wie auch das Sichtbarmachen von erfolgreichen Karriereverläufen von Frauen in Form von Role-Models (z.B. in der hausinternen UKA Zeitung, Biographiereihe), um junge Nachwuchskräfte für eine Karriere in der Hochschulmedizin zu motivieren. Gleichzeitig sollen zukünftig Best-Practice-Beispiele in Kliniken mit neuen Arbeitszeitmodellen identifiziert, sichtbar und unterstützt werden.

Die institutionelle Verankerung des Themas in zwei Prodekanaten mit einer künftigen entsprechenden personellen Ausstattung wird sicher dazu führen, noch stringenter und passgenauere Maßnahmen zu entwickeln, diese aber auch besser zu begleiten und ein Monitoring durchzuführen. Auch mit der Etablierung von NRW-weiten Maßnahmen wird eine Qualitätssteigerung einhergehen.

Anhang

Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der Fakultät 10		2. GSP									3. GSP		
		31.12.2018			31.12.2019			31.12.2020			31.12.2021		
		ges.	w	w %	ges.	w	w %	ges.	w	w %	ges.	w	w %
W3/C4	unbefristet	59	5	8%	66	7	11%	67	7	10%	75	8	11%
	befristet	2	0	0%	2	0	0%	2	0	0%	3	1	33%
	gesamt	61	5	8%	68	7	10%	69	7	10%	78	9	12%
W2/C3	unbefristet	42	8	19%	42	9	21%	38	9	24%	36	8	22%
	befristet	5	0	0%	4	0	0%	1	0	0%	2	0	0%
	gesamt	47	8	17%	46	9	20%	39	9	23%	38	8	21%
W1	unbefristet	0	0	--	0	0	--	0	0	--	1	1	100%
	befristet	3	1	33%	1	0	0%	2	1	50%	5	2	40%
	gesamt	3	1	33%	1	0	0%	2	1	50%	6	3	50%
Summe	unbefristet	101	13	13%	108	16	15%	105	16	15%	112	17	15%
	befristet	10	1	10%	7	0	0%	5	1	20%	10	3	30%
	gesamt	111	14	13%	115	16	14%	110	17	15%	122	20	16%

Tabelle 15: Anzahl der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der Fakultät 10 nach unbefristeten und befristeten Stellen

Wissenschaftliche Beamtinnen und Beamte Fakultät 10		2. GSP									3. GSP		
		31.12.2018			31.12.2019			31.12.2020			31.12.2021		
		ges.	w	w %	ges.	w	w %	ges.	w	w %	ges.	w	w %
C 2	unbefristet	0	0	--	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	befristet	1	1	100%	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	gesamt	1	1	100%	0	0	--	0	0	--	0	0	--
A 15	unbefristet	3	1	33%	3	2	67%	2	1	50%	3	1	33%
	befristet	0	0	--	0	0	--	1	1	100%	1	1	100%
	gesamt	3	1	33%	3	2	67%	3	2	67%	4	2	50%
A 14	unbefristet	4	2	50%	4	1	25%	4	1	25%	4	1	25%
	befristet	1	0	0%	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	gesamt	5	2	40%	4	1	25%	4	1	25%	4	1	25%
A 13	unbefristet	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
	befristet	0	0	--	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	gesamt	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
Summe	unbefristet	8	3	38%	8	3	38%	7	2	29%	8	2	25%
	befristet	2	1	50%	0	0	--	1	1	100%	1	1	100%
	gesamt	10	4	40%	8	3	38%	8	3	38%	9	3	33%

Tabelle 16: Anzahl der wissenschaftlichen Beamtinnen und Beamten der Fakultät 10 gegliedert nach unbefristeten und befristeten Stellen

Wissenschaftliche Beschäftigte TV-L - Fakultät 10		2. GSP									3. GSP		
		31.12.2018			31.12.2019			31.12.2020			31.12.2021		
		ges.	w	w %	ges.	w	w %	ges.	w	w %	ges.	w	w %
E 15 (inkl. AT)	unbefristet	25	7	28%	28	9	32%	41	12	29%	36	13	36%
	befristet	12	5	42%	12	8	67%	16	7	44%	13	5	38%
	gesamt	37	12	32%	40	17	43%	57	19	33%	49	18	37%
E 14	unbefristet	51	22	43%	53	20	38%	66	30	45%	73	33	45%
	befristet	34	12	35%	43	14	33%	45	16	36%	45	22	49%
	gesamt	113	52	46%	96	34	35%	111	46	41%	118	55	47%
E 13	unbefristet	48	33	69%	56	40	71%	69	46	67%	76	51	67%
	befristet	568	352	62%	604	372	62%	670	421	63%	630	376	60%
	gesamt	588	367	62%	660	412	62%	739	467	63%	706	427	60%
Summe	unbefristet	124	62	50%	137	69	50%	176	88	50%	185	97	52%
	befristet	614	369	60%	659	394	60%	731	444	61%	688	403	59%
	gesamt	738	431	58%	796	463	58%	907	532	59%	873	500	57%

Tabelle 17: Anzahl der wissenschaftlichen Beschäftigten im TV-L der Fakultät 10 gegliedert nach unbefristeten und befristeten Stellen

Wissenschaftliche Beschäftigte TV-Ä - Fakultät 10		2. GSP									3. GSP		
		31.12.2018			31.12.2019			31.12.2020			31.12.2021		
		ges.	w	w %	ges.	w	w %	ges.	w	w %	ges.	w	w %
Ä 3	unbefristet	153	58	38%	164	57	35%	181	60	33%	208	64	31%
	befristet	88	28	32%	81	24	30%	79	23	29%	84	26	31%
	gesamt	241	86	36%	245	81	33%	260	83	32%	292	90	31%
Ä 2	unbefristet	37	21	57%	62	40	65%	61	41	67%	72	50	69%
	befristet	179	85	47%	147	76	52%	173	97	56%	184	102	55%
	gesamt	216	106	49%	209	116	56%	234	138	59%	256	152	59%
Ä 1	unbefristet	5	4	80%	4	3	75%	6	4	67%	13	10	77%
	befristet	505	283	56%	523	270	52%	533	280	53%	519	277	53%
	gesamt	510	287	56%	527	273	52%	539	284	53%	532	287	54%
Summe	unbefristet	195	83	43%	230	100	43%	248	105	42%	293	124	42%
	befristet	772	396	51%	751	370	49%	785	400	51%	787	405	51%
	gesamt	967	479	50%	981	470	48%	1033	505	49%	1080	529	49%

Tabelle 18: Anzahl der wissenschaftlichen Beschäftigten im TV-Ä der Fakultät 10 gegliedert nach unbefristeten und befristeten Stellen