



## Bericht zu Gleichstellungsaktivitäten und -vereinbarungen 2016 - 2017

Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät: PD Dr. med. Eva Neumaier Probst  
eva.neumaier-probst@umm.de

Stellvertretung: bis 21.02.2017 Prof. Dr. med. Eva Lengfelder  
ab 21.02.2017 Dr. rer. nat. Maren Engelhardt

Referentin für Gleichstellungsfragen: Dipl. Soz. Päd. Antonia Scheib-Berten  
antonia.scheib-berten@medma.uni-heidelberg.de

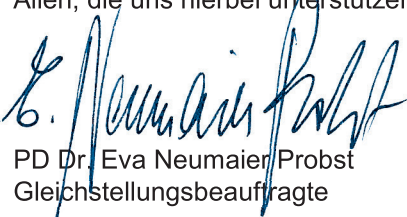
Gleichstellungsbüro \* Ludolf-Krehl-Straße 13-17 \* 68167 Mannheim \* TRIDOMUS Haus C \*  
Tel. 0621 383 9782, gleichstellungsbuero@medma.uni-heidelberg.de


### Vorwort

„Wir kommunizieren und verhalten uns wertschätzend und führen den Dialog nach innen und nach außen auf Augenhöhe. Gleichstellung und Integration bilden die Grundlage für ein kultursensibles und familienfreundliches Miteinander“ heißt es im UMM-Dachleitbild, das im Dezember 2016 verabschiedet wurde.

Wir als Gleichstellungsteam freuen uns über diese Anerkennung und Wertschätzung unserer Arbeit und nehmen die Aufgaben, die sich uns stellen, auch weiterhin sehr ernst. Dass das Leitbild insgesamt in der rein männlichen Form geschrieben wurde, entmutigt uns nicht, den eingeschlagenen Weg fortzusetzen und uns für das gesamte Spektrum unserer Aufgaben – von der Unterstützung von akademischen Karrieren für Frauen über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege bis hin zur Förderung von studierenden Eltern – stark zu machen. Im Gegenteil – es zeigt uns, dass wir weiter sensibilisieren müssen.

Es gibt noch einiges zu tun – wir packen es an!  
Allen, die uns hierbei unterstützen, ein Dankeschön.

  
PD Dr. Eva Neumaier Probst  
Gleichstellungsbeauftragte

  
Dr. rer. nat. Maren Engelhardt  
Stellv. Gleichstellungsbeauftragte

  
Antonia Scheib-Berten  
Referentin

Weitere Informationen finden Sie hier: <https://www.umm.uni-heidelberg.de/fakultaet/gleichstellung/>

Mannheim, im Juni 2018

# 1 Aktivitäten der Gleichstellung

## 1.1 Beratung und Information

Persönliche, Telefon- und Online-Beratungen fanden im Berichtszeitraum durch die Gleichstellungsbeauftragten und die Referentin statt. Das Spektrum der Anfragen reichte von den Themen Karriereplanung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Angehörigenpflege (neu!), Kinderbetreuung und Lebenskrisenberatung über Informationen zur Rente bis hin zur Unterstützung bei der Beantragung finanzieller Hilfen.

Infomails an unterschiedliche interne Zielgruppen:

**10 x „Kind/Studium + Beruf“** Informationen über regionale Angebote für Familien, pädagogische Entwicklungen, steuerliche Änderungen und sonstige Themen

**6 x „Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege“** Neu ab April 2017,

**7 x „Gleichstellung > Frauennetzwerk Med. Fak – ZI“** Zielgruppenorientierte, interdisziplinäre Informationen für Wissenschaftlerinnen und Frauen in Führungspersonen

An den thematischen Infomails Interessierte können sich über das Referat Gleichstellung in den Verteiler aufnehmen lassen.

## 1.2 Service-Angebote für die MitarbeiterInnen und Studierende

### 1.2.1 MEDI-KIDS, betriebsnahe KiTa, Kinderbetreuungsangebot des ZI

Die betriebsnahe KiTa MEDI-KIDS mit zwei Krippengruppen und einer Kindergartengruppe setzte im Berichtszeitraum ihre pädagogische Erfolgsgeschichte fort.

Zwar waren personelle Veränderungen und die Schwierigkeit, aufgrund des Fachkräftemangels zeitnah die vakanten Stellen zu besetzen, große Herausforderungen für die KiTa-Leitung und das Team, aber diese konnten ohne qualitative Einbußen der Arbeit überwunden werden. Den Eltern, ihrem Beirat und dem Förderverein ein Dankeschön für das Verständnis hinsichtlich von kleineren Einschränkungen der Betreuungszeiten, die leider nicht vermieden werden konnten.

Nach wie vor stellt die täglich frisch zubereitete, regionale und saisonale Kost eine basale Säule der Arbeit dar. Projekte, wie das Kochbuch ‚Gesund + Schmackofatz‘ (bis 2017 in 3. Auflage erschienen), Elternarbeit (Nutzgartenanlage), Naturprojekte (Leihhuhn-Wochen, Waldtage für die Kindergartenkinder u.v.m.) ergänzten kontinuierlich das pädagogische Konzept der MEDI-KIDS.

Das große Ziel, aus den Containern in eine feste und dauerhafte Unterkunft umzuziehen, konnte zwar im Berichtszeitraum nicht erreicht werden, aber es ist in realistische Nähe gerückt.

Weitere Informationen: <https://www.umm.uni-heidelberg.de/fakultaet/medi-kids/>

Das Zentralinstitut für Seelische Gesundheit (ZI) bietet MitarbeiterInnen aller Bereiche in Kooperation und unter Trägerschaft der Evangelischen Kirche zehn Krippenplätze in der KiTa Trinitatis an. Voraussetzung ist der Erstwohnsitz in Mannheim.

### 1.2.1 MEDI-KIDS Babysitter-Service

Über den im Jahr 2012 etablierten MEDI-KIDS Babysitter-Service können interessierte Eltern und Studierende, die gerne durch Babysitting ihr Budget aufbessern möchten, zusammengebracht werden. Die Haftung und die vertraglichen Vereinbarungen bleiben bei den Vertragspartnern (Studierende und Eltern).

Die Gleichstellung der Medizinischen Fakultät bewirbt das Angebot, bietet die Plattform und fungiert als Vernetzungsstelle. Das Serviceangebot wird von MitarbeiterInnen der Medizinischen Fakultät, des Klinikums und des ZI genutzt.

Weitere Informationen: <https://www.umm.uni-heidelberg.de/fakultaet/medi-kids/babysitterservice/>

### **1.2.2 Delta-Kids, Feriencamp für Mitarbeiterkinder**

Das Sport-Feriencamps Delta-Kids für MitarbeiterInnenkinder im Alter von 7 – 12 Jahren ist mittlerweile ein festes Vereinbarkeitsangebot. Das Camp, das der Kooperationspartner TSV Mannheim Hockey durchführt, bietet während der Sommerferienzeit montags bis freitags von 8.00h – 17.00h ein sportorientiertes Camp in Campusnähe. Es wurden zehn Betreuungswochen gebucht, die von MitarbeiterInnenkindern belegt werden können. Bewerbung der Maßnahme, Organisation und logistische Abwicklung erfolgt über die Gleichstellung.

Das ZI ist ebenfalls Partner des Delta-Kids Programm, so dass Kinder der MitarbeiterInnen des ZIs teilnehmen können. Die Organisation erfolgt direkt über das Institut.

### **1.2.3 Veranstaltungen zum Thema „Rente und Rentenvorsorge“**

Das im Jahr 2015 angeschobene Thema ‚Rente und Vorbereitung auf die Rente‘, das auf sehr großes Interesse bei den MitarbeiterInnen gestoßen war, stand weiterhin im Fokus der Gleichstellungsarbeit. Die Beratungen konnten kostenlos, inhouse und –in Absprache mit den Vorgesetzten und KollegInnen– während der Arbeitszeit genutzt werden.

#### **Vorträge:**

17.02.2016 „Rente und Rentenvorsorge“ - MitarbeiterInnen der UMM 50+

19.05.2016, Rentenvortrag – alle MitarbeiterInnen der UMM

#### **Einzelberatungen:**

24.03.2016, Individuelle Rentenberatungen von 8.00h – 16.30h

Das Interesse an den Veranstaltungen und Einzelberatungen war auch von Seiten der Klinikums-MitarbeiterInnen sehr groß. Initiativ durch das Gleichstellungsteam wurde der Klinikums GmbH eine Kooperation angeboten, damit künftig alle UMM-MitarbeiterInnen das Angebot nutzen können.

#### **Vereinbarkeit von Studium und Familie:**

Die individuellen Beratungsangebote der Gleichstellung wurden von Studierenden zu den Themen Schwangerschaft, Kinderbetreuung, individuelle Lebenskrise und Angehörigenpflege in Anspruch genommen.

Im Berichtszeitraum fanden zwei Informationsveranstaltungen für studierende Eltern in Kooperation mit dem Studiendekanat statt

23.02.2016 (3 Teilnehmerinnen)

30.11.2017 (3 Teilnehmerinnen und 3 Teilnehmer)

Auf Anregung eines studierenden Vaters wurde im September 2016 eine „Umfrage bei studierenden Schwangeren und studierenden Eltern“ mit Vorschlägen zur Vernetzung der Eltern unter Koordination der Gleichstellung durchgeführt, die leider nur zu sehr geringer Rückmeldung führte (2 Personen).

In der betriebsnahen KiTa MEDI-KIDS wurden mit Stichtag 31.12.2017 zehn Kinder von Studierenden betreut. Die Möglichkeit, die Betreuungskosten bei geringem Einkommen über die Stadt Mannheim übernehmen zu lassen, wurde genutzt.

### **1.3 Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege (NEU)**

Zunehmend mehr Beschäftigte begleiten, betreuen und pflegen Angehörige. Dies stellt eine große Herausforderung und nicht zu unterschätzende Mehrfachbelastung dar. Dauer und Intensität der notwendigen Unterstützung sind häufig nur schwer kalkulierbar und erfordern ein hohes Maß an Flexibilität und Organisationstalent. Das Gleichstellungsteam fungiert zu diesem Thema seit 2017 als Anlaufstelle.

Weitere Informationen: <https://www.umm.uni-heidelberg.de/fakultaet/gleichstellung/angehoerigenpflege/>

## 1.4 Keine Gewalt gegen Frauen (NEU)

Initiiert durch die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Mannheim, Zahra Deilami, schlossen sich 2016 erstmals Gleichstellungsbeauftragte von Einrichtungen und Behörden im gesamten Stadtgebiet zusammen, um gemeinsam eine thematische Aktionswoche durchzuführen. Das Gleichstellungsteam der Medizinischen Fakultät brachte sich federführend in die Konzeptionierung ein und beteiligte sich in 2016 und 2017 mit eigenen Veranstaltungen.

### 25.11.2016 Infotag für MitarbeiterInnen:

Am ‚Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen‘ informieren das Gleichstellungsteam, die Fachfrauen des Buchladens Xanthippe und zwei Vertreter der Mannheimer Kriminalprävention in der Cafeteria mit einem Büchertisch und detailliertem Informationsmaterial zum Thema ‚Keine Gewalt gegen Frauen‘ und „Platzverweis“.

### 25.11.2017 Selbstverteidigungskurs für Frauen:

Wir machen Sie stark

You can fight! – Selbstverteidigungskurs für Frauen (KravMaga)

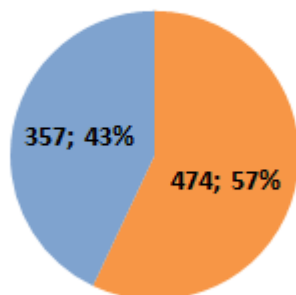
Diese Veranstaltung wurde in Kooperation mit der Gesundheitsförderung der Klinikums GmbH durchgeführt. Die Teilnehmerinnen rekrutierten sich aus Mitarbeiterinnen der gesamten UMM und dem ZI.

## 1.5 Zahlen, Fakten, Statistiken

### 1.5.1 Mitarbeiterstruktur der Medizinischen Fakultät Mannheim (Stand 31.12.2017)

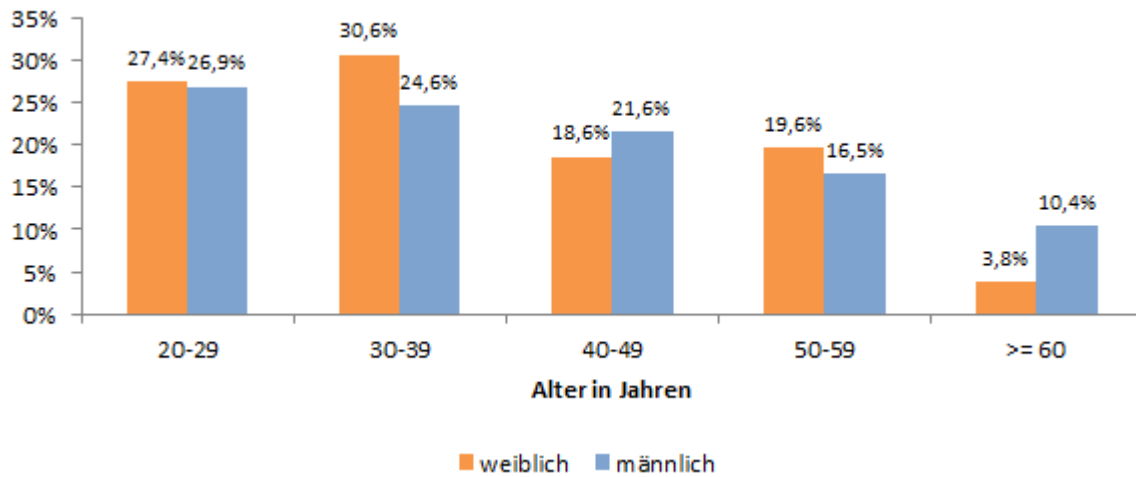
#### Gesamtzahl der MitarbeiterInnen

n=831

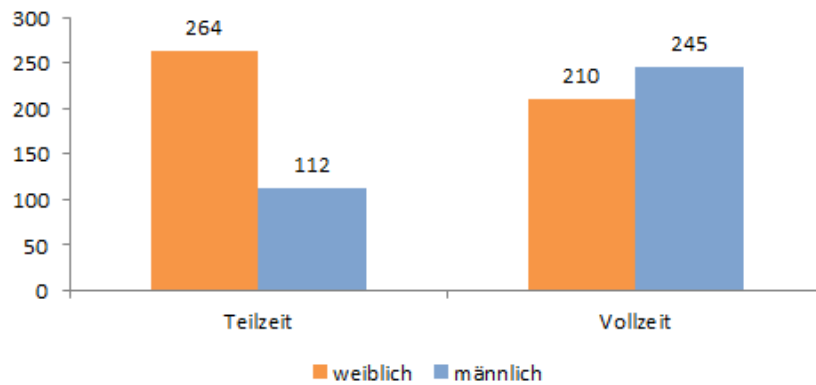


■ weiblich ■ männlich

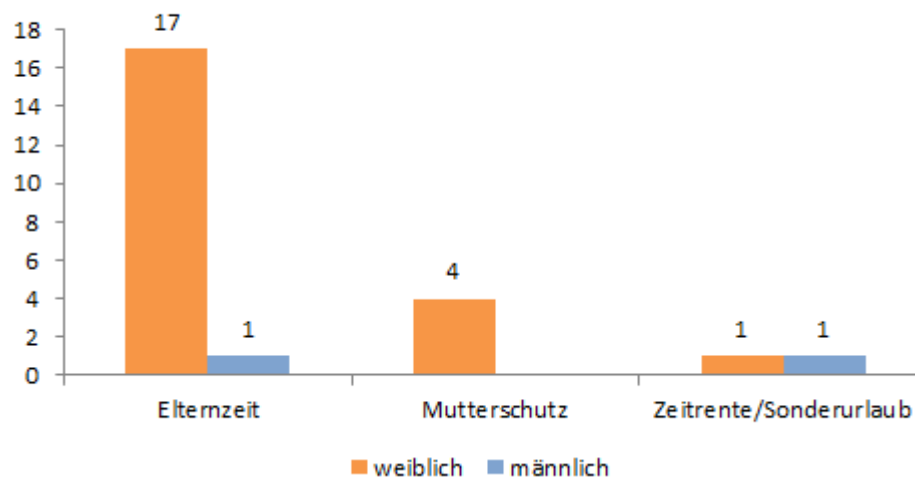
### Prozentualer Anteil der MitarbeiterInnen nach Altersklassen



### Beschäftigungsumfang (incl. Hiwis sowie Eltern- und Pflegezeit)



### Freistellungen



(Die Anzahl der in Elternzeit und Sonderurlaub sind in der Gesamtzahl enthalten, d. h. die dürfen in der Addition der Voll- und Teilzeitkräften nicht hinzugerechnet werden. GB P/L – Personal)

Quelle: GB Personal

## 1.5.2 Veröffentlichungen

Medizinische Fakultät Mannheim (Auswahl in loser Reihenfolge und ohne den Anspruch auf Vollständigkeit):

- Berlit S, Lis S, Jurgens S, Buchweitz O, Hornemann A, Sutterlin M, Tuschy B (2017) Postoperative sexual functioning in total versus subtotal laparoscopic hysterectomy: what do women expect? *Archives of Gynecology and Obstetrics* 296: 513-518
- Frees S, Schenk AC, Rubenwolf P, Ziesel C, Jaeger W, Thuroff J, Stein R (2017) Bowel function in patients with urinary diversion: a gender-matched comparison of continent urinary diversion with the ileocecal pouch and ileal conduit. *World Journal of Urology* 35: 913-919
- Geyer HL, Kosiorek H, Dueck AC, Scherber R, Slot S, Zweegman S, te Boekhorst PAW, Senyak Z, Schouten HC, Sackmann F, Fuentes AK, Hernandez-Maraver D, Pahl HL, Griesshammer M, Stegelmann F, Dohner K, Lehmann T, Bonatz K, Reiter A, Boyer F et al. (2017) Associations between gender, disease features and symptom burdens in patients with myeloproliferative neoplasms: an analysis by the MPN QOL International Working Group. *Haematologica* 102: 85-93
- Gschliesser T, Eredics K, Berger I, Szeling M, Klingler HC, Colombo T, Ponholzer A, Plas E, Grubmüller K, Dunzinger M, Jeschke K, Wonschimmel E, Krause FS, Shariat S, Leeb K, Pelzer A, Riedl C, Rauchenwald M, Hubner W, Brossner C et al. (2017) The Impact of Gender on Tumour Stage in In-House Complications and Choice of Urinary Diversion: Results of the Austrian Cystectomy Registry. *Urologia Internationalis* 99: 429-435
- Lampert T, Richter M, Schneider S, Spallek J, Dragano N (2016) Social inequality and health. Status and prospects of socio-epidemiological research in Germany. *Bundesgesundheitsblatt-Gesundheitsforschung-Gesundheitsschutz* 59: 153-165
- Wacker R, Bolte S, Dziobek I (2017) Women Know Better What Other Women Think and Feel: Gender Effects on Mindreading across the Adult Life Span. *Front Psychol* 8
- Weidner KJ, El-Battrawy I, Behnes M, Schramm K, Fastner C, Kuschyk J, Hoffmann U, Ansari U, Borggreffe M, Akin I (2017) Sex differences of in-hospital outcome and long-term mortality in patients with Takotsubo cardiomyopathy. *Therapeutics and Clinical Risk Management* 13: 863-869
- Zylla MM, Brachmann J, Lewalter T, Hoffmann E, Kuck KH, Andresen D, Willems S, Eckardt L, Tebbenjohanns J, Spitzer SG, Schumacher B, Hochadel M, Senges J, Katus HA, Thomas D (2016) Sex-related outcome of atrial fibrillation ablation: Insights from the German Ablation Registry. *Heart Rhythm* 13: 1837-1844

Zentralinstitut für Seelische Gesundheit (Publikationen mit IF > 10):

- Flor, H., et al. The neural basis of phantom limb pain. *Trends Cogn Sci* 7, 307-8 (2013). IF: 21.147
- Bilek, E., et al. State-dependent cross-brain information flow in Borderline Personality Disorder. *JAMA Psychiatry* 74, 949-957 (2017). IF: 15.307
- Strohmaier, J., et al. The psychiatric vulnerability gene CACNA1C and its sex-specific relationship with personality traits, resilience factors and depressive symptoms in the general population. *Mol Psychiatry* 18, 607-13 (2013). IF: 15.147
- Schilling, C., et al. Cortical thickness of superior frontal cortex predicts impulsiveness and perceptual reasoning in adolescence. *Mol Psychiatry* 18, 624-30 (2013). IF: 15.147
- Lyssenko, L., et al. Dissociation in psychiatric disorders: a meta-analysis of studies using the Dissociative Experiences Scale. *Am J Psychiatry* 2017 Sep 26 [Epub ahead of print]. IF: 14.176
- Morgen, K., et al. Genetic interaction of PICALM and APOE is associated with brain atrophy and cognitive impairment in Alzheimer's disease. *Alzheimers Dement* 10, S269-76 (2014). IF: 12.407
- Hausner, L., et al. Clinical characterization of a presenilin 1 mutation (F177S) in a family with very early-onset Alzheimer's disease in the third decade of life. *Alzheimers Dement* 10, e27-39 (2014). IF: 12.407
- Holz, NE., et al. Effect of prenatal exposure to tobacco smoke on inhibitory control: neuroimaging results from a 25-year prospective study. *JAMA Psychiatry* 71, 786-96 (2014). IF: 12.008
- Akdeniz, C., et al. Neuroimaging evidence for a role of neural social stress processing in ethnic minority-associated environmental risk. *JAMA Psychiatry* 71, 672-80 (2014). IF: 12.008
- Kuehner, C. Why is depression more common among women than among men? *Lancet Psychiatry* 4, 146-158 (2017). IF: 11.588
- Bilbao, A., et al. A pharmacogenetic determinant of mu-opioid receptor antagonist effects on alcohol reward and consumption: evidence from humanized mice. *Biol Psychiatry* 77, 850-8 (2015). IF: 11.212

Jorde, A., et al. Genetic variation in the atrial natriuretic peptide transcription factor GATA4 modulates amygdala responsiveness in alcohol dependence. Biol Psychiatry 75, 790-7 (2014). IF: 10.255

## **2 Maßnahmen zur Unterstützung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses**

### **2.1 Stipendien, Förderprogramme**

Anträge und Förderung aus den Programmen

Olympia Morata (OMP)

Margarete von Wrangell (MvW)

Brigitte-Schlieben-Lange (SLP)

**Bewerberinnen und Geförderte seit 2014, Medizin Mannheim**

<b>Olympia Morata Programm</b>									
Förderbeginn	Bewerberinnen ges Uni HD	Bewerberinnen Med MA	Bewerberinnen ZI MA	Geförderte ges Uni HD	Geförderte Med MA		Geförderte ZI MA		Name
					in Zahlen	Name	in Zahlen	Name	
2014	14	3	2	4	0	-	1	1	Heinrich, Angela
2015	12	3	2	5	1	Schaarschmidt, Marthe-Luise (UMM)	1	1	Becker, Susanne
2016	9	2	1	4	2	Rudolph, Henriette (UMM); Sonntag, Diana (MIPH)	0	0	-
2017	9	1	3	3	0	-	1	1	Gan, Gabriela
<b>Margarete von Wrangell Habilitationsprogramm</b>									
Förderbeginn	Bewerberinnen ges Uni HD	Bewerberinnen Med MA	Bewerberinnen ZI MA	Geförderte ges Uni HD	Geförderte Med MA		Geförderte ZI MA		Name
					in Zahlen	Name	in Zahlen	Name	
2014	13	4	1	3	0	-	1	1	Richter, Helene
2015	13	3	1	0	0	-	0	0	-
2016	9	0	2	2	0	-	0	0	-
2017	7	1	2	0	0	-	0	0	-
<b>Brigitte-Schlieben-Lange-Programm</b>									
Ausschreibung / 3. Runde / Ausschreib. Sep 2014 / Beginn 2015	Bewerberinnen ges Uni HD	Bewerberinnen Med MA	Bewerberinnen ZI MA	Geförderte ges Uni HD	Geförderte Med MA		Geförderte ZI MA		Name
					in Zahlen	Name	in Zahlen	Name	
/									
3. Runde / Ausschreib. Sep 2014 / Beginn 2015	11	3	1	5	0	-	1	1	Van Eijk, Julia (vorzeitige Kündigung)
/									
4. Runde / Ausschreib. März 2016/ Beginn 2017	12	4	2	7	2	Sperk, Elena; Schmaus, Anja	1	1	Fauth-Bühler, Mira

Quelle: Gleichstellungsbüro der Universität Heidelberg; Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg



## **Programm zur Förderung der Gleichstellung und Karriere von Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen an der Universitätsmedizin Mannheim, 12.06.2017:**

Für das Programm können sich promovierte Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen mit einem eigenen anspruchsvollen Projekt bewerben, die mindestens zwei Jahre Forschungserfahrung nachweisen können. Zudem steht das Programm auch habilitierten Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen offen, die aufgrund von Schwangerschaft und/oder Elternzeit ihre wissenschaftliche Tätigkeit nicht fortsetzen können bzw. unterbrechen möchten. Die Medizinische Fakultät Mannheim stellt in diesem Programm jährlich eine variable, den finanziellen Möglichkeiten der Fakultät entsprechende Anzahl an Stellen bzw. finanzielle Mittel zur Verfügung. Die pro Ausschreibung in diesem Programm insgesamt zu verausgabenden Mittel dürfen 160.000 € nicht übersteigen.

### **Programme und Auszeichnungen am Zentralinstitut für Seelische Gesundheit:**

#### ZI – Young Investigator Award

Das ZI hat im Jahr 2016 und 2017 den ZI Young Investigator Award ausgeschrieben mit diesem Preis unterstützt das ZI pro Jahr eine/n Nachwuchswissenschaftler/in beim Aufbau einer eigenen Arbeitsgruppe. Im Jahr 2016 hat Frau Dr. Inga Niedtfeld eine ausgewiesene Nachwuchswissenschaftlerin die Förderung erhalten, sie ist seit 2015 AG-Leiterin und konnte mit der Förderung ihre Arbeitsgruppe weiter ausbauen. Bereits Anfang 2018 konnte Frau Niedtfeld ihr Habilitationsvorhaben abschließen.

#### ZI Auszeichnungen

Prof. Marcella Rietschel wurde 2016 auf der Liste der Highly Cited Researchers von Clarivate Analytics (früher von Thomson Reuters) aufgeführt.

Dr. Nathalie Holz wurde 2017 mit dem Hermann-Emminghaus Preis der DGKJP ausgezeichnet.

Dr. Alena Becker wurde mit dem Promotionspreis der Romius-Foundation für Ihre IDissertation „Striatal Reward Sensitivity as a Neurobiological Marker in Alcohol Use Disorder“ ausgezeichnet.

### **2.1.1 SabiNe „Sabatical in der Industrie mit begleitendem Netzwerkmentoring“ für Wissenschaftlerinnen der Medizinischen Fakultät**

Die Medizinische Fakultät hat im Jahr 2012 über den Innovationsfonds des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg (Förderlinie Frauen und Karriereförderung) Mittel für diese Maßnahme eingeworben, die gezielt den Anteil von Frauen in leitenden Positionen erhöhen soll. Das mit den eingeworbenen Mitteln unterstützte Förderinstrument SabiNe soll die Vernetzung zwischen Wissenschaft und Industrie am Standort Mannheim stärken.

Aktuelle Teilnehmerinnen:

*Dr. Dr. Verena Schneider-Lindner*, Anästhesiologie (Prof. Thiel)

Entwicklung, Pilotierung und Evaluation eines evidenzbasierten Weaning-Protokolls für beatmete Intensivpatienten

In Kooperation mit Philips Medizinsysteme,

Intensivmedizin, klinische Epidemiologie

*PD Dr. med. Nina Wagener*, Urologische Klinik (Prof. Michel)

„Verbesserung des Therapiemonitorings kleiner Nierentumore unter Active Surveillance bzw. nach Anwendung alternativer Therapieverfahren wie Radiofrequenz oder Kryoablation“

Kooperationspartner aus der Industrie: Mint Medical GmbH

*Dr. rer. nat. Saskia Grudenzki*, Labor für Exp. Neurologie, Neurologische Klinik (Prof. Szabo)

„Nicht-invasive Blut-Hirn-Schranken (BSH) – Öffnung mittels hochenergetischen fokussierten Ultraschall (HIFU) appliziert unter Magnetresonanztomographischer Kontrolle (MRgFUS) zur Stammzelltherapie im APP23-Mausmodell“.

Kooperationspartner aus der Industrie: mediri GmbH (medical imaging research institute)

## 2.2 Karriereplanung am Zentralinstitut für Seelische Gesundheit (ZI)

Am Zentralinstitut für seelische Gesundheit werden organisiert durch das Referat für Forschungsstrategie und Forschungsförderung verschiedene Formate zur Karriereplanung insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen angeboten. Es gibt Informationsveranstaltungen zu Karrieremöglichkeiten innerhalb und außerhalb der Wissenschaft, sowie zum Verfassen von wissenschaftlichen Lebensläufen. Außerdem werden verschiedene Workshops mit externen DozentInnen zu Themen wie Forschungsteams durchgeführt. Präsentationstraining, Netzwerken oder professionelle Orientierung werden organisiert. Weitere Angebote sind das Buddy-Programme, Peer Coaching und ZImnt. Bei ZImnt handelt es sich um ein kombiniertes Mentoring und Networking Programm, das sich insbesondere an weibliche Post Docs richtet. Drei bis vier PostDocs werden von einem Mentor oder einer Mentorin betreut. Neben dem Austausch mit dem Mentor oder der Mentorin können sich die Mentees auch untereinander austauschen.

Zu diesen Formaten kommt eine Vielzahl an Informationen zum Thema Karriereplanung und berufliche Weiterentwicklung, die vom Referat für Forschungsstrategie und Forschungsförderung im Intranet zur Verfügung gestellt werden. Beispielsweise gibt es ausführliche Informationen zum Researcher Development Framework, dem RDF-Planner. Dabei handelt es sich um ein Online-Tool, das Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der Einschätzung ihrer Kompetenzen und Fähigkeiten und somit bei der Karriereplanung unterstützt.

## 2.3 Gleichstellungsbericht des Graduiertenkollegs RTG 2099/1 (NEU)

Der Schwerpunkt des Graduiertenkollegs (GRK) RTG 2099/1 ist die Erforschung der molekularen und zellulären Mechanismen von bösartigen Hauttumoren insbesondere des malignen Melanoms. Das GRK wurde im April 2015 an der medizinischen Fakultät Mannheim von Prof. S. Goerdts und Prof. M. Leverkus in enger Zusammenarbeit mit der Ruprecht-Karl-Universität Heidelberg und des Deutschen Krebsforschungszentrums gegründet und wird von der Deutschen Forschungsgesellschaft gefördert. Es besteht seither aus 70 Mitgliedern, darunter 38% Frauen.

Ein gesetztes Ziel des GRK ist es, den Frauenanteil in universitären Führungspositionen zu erhöhen und die Vereinbarkeit von Forschung und Familie zu fördern. Dafür stehen dem GRK jährlich 15.000 € zur Verfügung, die nur zu diesem Zweck eingesetzt werden dürfen.

Diese Geld wurde in den letzten drei Jahren dafür eingesetzt, Netzwerke für Frauen aufzubauen und spezifischen Seminare anzubieten, welche Frauen auf das weitere Berufsleben nach der Doktorarbeit vorbereiten sollen. Die stattgefundenen Seminare sind in Tabelle A aufgelistet.

### A. Gleichstellungsworkshops des RTG 2099/1

<b>10.12.15 – 11.12.15</b> Projektmanagement und Selbstorganisation - ZWM, Speyer
<b>28.12.16 – 30.10.16</b> Promotion- und dann? - ZWM, Speyer
<b>26.06.17 – 28.06.17</b> Negotiation, convincing and debating - Natural Science Careers, München

Um unseren jungen PhD-Studentinnen die Möglichkeit zu geben in aller Ruhe mit ausgewiesenen exzellenten Forscherinnen zu sprechen und sich auch mit diesen über Familie, beruflicher Werdegang und Tipps und Tricks für die Karriere auszutauschen, hat das Gleichstellungsbüro des RTG 2099/1 „**Female expert in science meetings**“ organisiert, welche in Tabelle B aufgelistet sind. Diese Treffen kamen bei den PhD Studentinnen sehr gut an, da dadurch ein nachhaltiger Einblick in die Schwierigkeiten aber auch Vorzüge einer universitären Spitzenkarriere gewährt wurde.

## B. Female expert in science meetings

<b>25.06.2015</b> Meet Prof. Dr. Ilaria Malanchi, The Francis Crick Institute, London
<b>15.07.2015</b> Meet Prof. Dr. Jennifer Landsberg, Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn
<b>19.10.2015</b> Meet Prof. Dr. Kairbaan Hodivala-Dilke, Barts Cancer Institute
<b>20.10.2015</b> Meet Dr. Caroline Hill, Francis Crick Institute
<b>21.10.2015</b> Meet Prof. Dr. Joy Burchell, King's College London
<b>13.01.2016</b> Meet Prof. Dr. Emmanuella Guenova-Hötzenecker, Universitätsspital Zürich
<b>03.02.2016</b> Meet Prof. Dr. Anja Bosserhoff, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU)
<b>12.07.2017</b> Meet PD Dr. Dr. Angelika Reimer, DKFZ, Heidelberg
<b>06.11.2017</b> Meet Prof. Dr. Ashani Weeraratna, Wistar Institute, Philadelphia, Pennsylvania, USA
<b>06.11.2017</b> Meet Prof. Dr. Catherin Niemann, Center for Molecular Medicine Cologne (CMMC), Köln
<b>06.11.2017</b> Meet Prof. Dr. Anja Katrin Bosserhoff, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU)
<b>06.11.2017</b> Meet Prof. Dr. Patrizia Stoitzner, Medizinische Universität Innsbruck
<b>06.11.2017</b> Meet Prof. Dr. Carien Niessen, Cologne Cluster of Excellence in Cellular Stress Responses in Aging-associated Diseases (CECAD), Köln
<b>29.11.2017</b> Meet PD Dr. Irina Nazarenko, Universitätsklinikum Freiburg

Für Frauen mit Kindern wurden zudem Parkplätze, Kitaplätze, Babysitter und studentische Hilfskräfte organisiert. Diese Maßnahmen wurden getroffen um die Vereinbarkeit von Karriere und Familie zu unterstützen. Zusätzlich wurde ein Eltern-Kind Zimmer eingerichtet, welches auch ausgiebig genutzt wurde.

Zusammenfassend wurde das Gleichstellungsprogramm des RTG 2099/1 sehr wohlwollend von den weiblichen PhD-Studentinnen und den weiblichen PI's angenommen, sodass wir auch in der zweiten Förderperiode dieses Programm aufrechterhalten wollen und es sogar durch individuelle Coachingangebote für Frauen erweitern werden.

Da Frauen des RTG 2099/1 auch Zugang zu Gleichstellungsangebote der Universität Heidelberg und zum Deutschen Krebsforschungszentrum haben, plant das Gleichstellungsbüro des RTG 2099/1 zu Beginn der zweiten Förderperiode eine Informationsveranstaltung für alle weiblichen GRK Mitglieder. Hier sollen alle Angebote für Frauen vorgestellt und auch die Möglichkeit geboten werden Fragen zu stellen und weitere Verbesserungsvorschläge anzubringen.

## **2.4 Sonstige Aktivitäten**

In diversen Arbeitskreisen fand während des Berichtszeitraums fachlicher Austausch mit den Kolleginnen des Gleichstellungsbüros der Universität Heidelberg sowie den BfCs (Beauftragten für Chancengleichheit) diverser Behörden und Einrichtungen statt. Diese Kontakte dienten neben dem Austausch der kontinuierlichen Aktualisierung des Wissens hinsichtlich extramuralen Entwicklungen im Bereich Gleichstellung und Gender.

Die Kooperation mit der Abteilung HR der Klinikums GmbH wurde ausgebaut.

Im Dezember 2016 nahm die Referentin an der Qualifizierung zur Betrieblichen Pflegelotsin teil. In der Folge wurde das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege“ verstärkt in den Fokus gestellt.

## **3 Grundlagen der Zuständigkeit der Gleichstellung an der Fakultät Mannheim der Universität Heidelberg**

Es gelten die gesetzlichen Grundlagen.

## **4 Personen und Gremien der Medizinischen Fakultät, die in gleichstellungsrelevante Entscheidungen einbezogen werden**

### **Zur Beratung und Entscheidung hinzugezogene Personen:**

Dekan der Medizinischen Fakultät Mannheim  
Fakultätsgeschäftsführerin  
stellvertretende Fakultätsgeschäftsführerin  
Referentin für Struktur und Entwicklung  
Referentin für Grundsatzangelegenheiten, Recht und Personal  
Referent für Forschungsmanagement und Datenschutzbeauftragter  
BehindertenbeauftragteR  
Gleichstellungsbüro der Universität Heidelberg  
Frauenbeauftragte der Stadt Mannheim (zuständig für die an der UMM tätigen städtischen Angestellten)

### **Zur Beratung und Entscheidung hinzugezogene Gremien:**

Fakultätsrat  
Personalabteilung Klinikum  
Gesundheitsmanagement der UMM  
Personalrat

## 5 Berufungsverfahren und Gremienarbeit der Gleichstellungsbeauftragten

### 5.1 Berufungsverfahren

2016

W3-Professur für „Leukämieforschung“	-Prof. Dr. med. Daniel Nowak
W3-Professur für „Herz- und Kreislaufforschung“	-Prof. Dr. med. Jörg Heineke
W3-Professur für „Molekulares Neuroimaging“	-Prof. Dr. Gerhard Gründer
W3-Professur für „Anatomie und Entwicklungsbiologie“	-Prof. Dr. rer. nat. Gergana Dobрева
W3-Professur für „Pathobiochemie“	-Prof. Dr. rer. nat. Adelheid Cerwenka

2017

W3-Professur für „Psychiatrie und Psychotherapie“	-Prof. Dr. med. Dr. phil. Heike Tost
W3-Professur für „Vaskuläre Dysfunktion“	(Ruf noch offen)
W3-Professur für „Medizinische Informatik“	-Prof. Dr. med. Thomas Ganslandt
W3-Professur für „Chirurgie“	-Prof. Dr. med. Christoph Marc Reißfelder
W3-Stiftungsprofessur für „Translationale Urologische Onkologie“	(Ruf noch offen)
W3-Professur für „Experimentelle und Translationale Gynäkologische Onkologie“	(im MWK; noch offen)
W3-Professur für „Suchtforschung“	(Ruf noch offen)
W3-Professur für „Klinische und Molekulare Dermatologie“	-Prof. Dr. med. Cyrill Géraud
W3-Professur für „Hals-Nasen-Ohrenheilkunde“	-Prof. Dr. med. Nicole Karoline Rotter

### 5.2 Sitzungen / Gremienarbeit / AGs

Fakultätsvorstandssitzungen:

2016 > 7 Sitzungen (13.01.16, 08.02.16, 07.03.16, 04.05.16, 15.06.16, 13.07.16, 12.10.16)

2017 > 8 Sitzungen (11.01., 15.02., 22.03., 10.05., 19.07., 04.10., 08.11., 06.12.)

Fakultätsratssitzungen:

2016 > 9 Sitzungen (20.01., 17.02., 16.03., 11.05., 22.06., 20.07., 19.10., 16.11., 14.12.)

2017 > 9 Sitzungen (18.01., 22.02., 29.03., 17.05., 28.06., 26.07., 11.10., 15.11., 13.12.)

Vorstandskommissionen:

Nachwuchsförderung

2016 > Retreat der Fakultät (Strukturkommission): 14.-15. Oktober 2016

2017 > Auswahlkommission Förderprogramme: SEED, Traps, Frauenförderung

Beratungsgespräche Frauenförderung

Vorträge:

08.03.2017 Vereinbarkeit von Beruf und Familie an der Medizinischen Fakultät Mannheim der Universität Heidelberg, Max-Planck-Haus Heidelberg, Bezirksärztekammer Nordbaden (Akademie für Ärztliche Fortbildung)

### 5.3 Ausblick 2018

Die Pläne hinsichtlich des Bezugs eines festen Gebäudes für die MEDI-KIDS sind in greifbare Nähe gerückt. Wir hoffen, dass der Umzug spätestens in 2019 stattfinden wird, so dass 2018 geprägt sein wird von Vorbereitungen hinsichtlich der künftigen Raumnutzungen und der Konzeptionierung des neuen pädagogischen Konzepts.

Die Kooperation mit dem Universitätsklinikum wird weiter ausgebaut. Gemeinsame Projekte sind anvisiert.