

### 3 Exemplarisches Beispiel

Mit Ausnahme der Einleitungen (Bausteine 2a und 2b), die Maßnahmen auf gesamtuniversitärer Ebene beschreiben, handelt es sich um ein fiktives Beispiel. Die Texte sind gedacht als Ideengeber und Vorlage, wie das Thema in einen Antrag integriert werden kann. Selbstverständlich sind die jeweils konkreten Antragsanforderungen zu berücksichtigen und die Texte und vorgestellten Handlungsmöglichkeiten entsprechend zu adaptieren.

#### Personal

##### Einleitung

##### **Baustein 2a: Gleichstellung und Chancengleichheit an der Medizinischen Universität Innsbruck – Maßnahmen für alle MitarbeiterInnen**

Die Medizinische Universität Innsbruck bekennt sich zu Gleichstellung und Chancengleichheit ihrer MitarbeiterInnen und zu einer genderspezifischen Forschung und Lehre. Aufbauend auf dem UG 2002 sind Maßnahmen zur Gleichstellung im Frauenförderplan der Universität gesetzlich verpflichtend verankert. Neben dem weisungsfreien Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und seinen weitreichenden Befugnissen und Einspruchsmöglichkeiten zur Erlangung der Gleichstellung im Personalbereich, sind eigene Organisationseinheiten eingerichtet, um Maßnahmen zur Gleichstellung zu entwickeln und durchzuführen: Die gemeinsame Einrichtung für Gender Medizin und Diversität für die klinische Arbeit und die Forschung sowie die Koordinationsstelle für Gleichstellung, Frauenförderung und Geschlechterforschung mit ihren Referaten Vereinbarkeit & Familie, Frauenempowerment & Mentoring und Geschlechterforschung & Lehre zur Entwicklung und Umsetzung gleichstellungsrelevanter Maßnahmen und Tools.

Folgende Gleichstellungsmaßnahmen sind auf Universitätsebene realisiert:

- ✓ Gesetzliche vorgeschriebene Quote von 50% Frauenanteil für alle universitären Kommissionen und Gremien;
- ✓ Weitreichende Einspruchsmöglichkeiten bei Berufungen und Stellenbesetzungen durch den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
- ✓ Übernahme von 75 - 90% der Kinderbetreuungskosten für Kinder bis zum Eintritt in den Kindergarten für Kinder von MitarbeiterInnen;
- ✓ Führung eines eigenen Betriebskindergartens;
- ✓ Ferienbetreuung für Kinder von MitarbeiterInnen
- ✓ Weitreichendes Empowerment- und Mentoringprogramm für junge Wissenschaftlerinnen;

- ✓ Gender Medizin als Pflichtfach in allen medizinischen Curricula der Universität: Human- und Zahnmedizin, PhD-Studiengang für klinisch-medizinische Wissenschaften, Bachelor und Master Molekulare Medizin;
- ✓ Leitfäden zur Vermittlung der entsprechenden Methodenkompetenz: Gender Medizin in Forschung, Lehre und in Drittmittelanträgen;

Sowohl das Mentoringprogramm für junge Wissenschaftlerinnen sowie die Angebote und die Beratung zu Möglichkeiten der Kinderbetreuung werden von den MitarbeiterInnen der *Abteilung SY (fiktive Abteilung)* genutzt. Die Teilnahme am Helene-Wastl-Mentoring-Programm wird jeder neuen Mitarbeiterin empfohlen und ihr die Teilnahme durch entsprechende Diensteteilungen und Freistellungen erleichtert.

## Projektbezogene Maßnahmen

### Baustein 1a: Gleichstellung und Chancengleichheit auf Personal- und Teamebene

Die Projektleitung von *GENHORiZ (fiktives Projekt)* strebt Gleichstellung zwischen weiblichen und männlichen Mitarbeitern auf allen Projektebenen an. Aufgrund bestehender Personalstrukturen, eines fixen MitarbeiterInnen-Pools der Universität mit unbefristeten Verträgen sind nur ca. 20 Prozent der Stellen (Nachwuchskräfte, Teamleitungen) neu zu besetzen. D. h. nur bei den Neubesetzungen kann Einfluss im Sinne der Gleichstellung genommen werden. Siehe dazu in der folgenden Grafik den Status Quo sowie die weitere Planung:

	Fixes Personal		Neuanstellungen		Übersicht in %	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Leitung (VÄ)		2	-	-		100
Teamleitung (VÄ)	1	7	1	-	22,2	78,8
Wissenschaft (VÄ)	4	19	3	-	26,9	73,1
Student. Mitarbeit	-	-	4	-	100%	
Verwaltung (VÄ)	3	-	-	1	75	25
<b>Gesamt</b>	<b>8</b>	<b>28</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>30,2</b>	<b>69,8</b>

Neben der gezielten Bestellung von Projektmitarbeiterinnen und dem Aufbau von weiblichen Führungskräften sind im Rahmen des Projektes folgende Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung und gezielter Bewusstseinsarbeit vorgesehen:

Maßnahme	Zielsetzung	Zielwerte	
		Projektstart	Projektende
Vergabe von Diplomarbeiten	Aufbau von weiblichen Nachwuchskräften	1	4
Vergabe von PhD-Themen	Aufbau von weiblichen Nachwuchskräften	0	2
Schulung von Nachwuchsführungskräften (à 4 Stunden)	PE-Maßnahme für zukünftige TeamleiterInnen; Teilnahme 75% Frauen, 25% Männer	0	2
Unterstützung weiblicher Postdocs zur Teilnahme am Mentoringprogramm	Personalentwicklungsmaßnahme für weibliche Nachwuchskräfte (Dauer 1 Jahr, Mentorenschaft, Fortbildungen)	1	3

Schulung Teamleitung und wissenschaftliche MitarbeiterInnen „Gender in Science“	Kompetenzvermittlung Methodenknow-How zur Integration von sex-/gender-spezifischen Faktoren in der wissenschaftlichen Arbeit	0	1
Vergabe von 2 abteilungsinternen „Stipendien“ zur Teilnahme am Jahreskongress der internationalen Fachgesellschaft	Förderung von zwei jungen, weiblichen PhD-Studentinnen, inkl. Abstracteinreichung und Präsentation der Studienergebnisse	0	2

Der Aufbau von Nachwuchswissenschaftlerinnen und zukünftigen weiblichen Führungskräften und Teamleitungen geht über die Laufzeit des Projektes hinaus. Geplant ist, innerhalb von zehn Jahren 40% der Teamleitungen und 20% der Projektleitungen an Frauen zu vergeben. Diese Personalentwicklungsstrategie ist mit der Universitätsleitung abgestimmt und mit ersten Maßnahmen in der derzeitigen Leistungsvereinbarung der Medizinischen Universität verbindlich festgelegt.

## Forschungsinhalt

### Einleitung

#### Baustein 2b: Gendermedizinische Forschung und Lehre an der Medizinischen Universität Innsbruck

Gender Medizin wird an der Medizinischen Universität Innsbruck seit 2006 gelehrt und wurde in den darauffolgenden Jahren sukzessive ausgebaut. Seit 2015 ist das Fach in allen Studiengängen als Pflichtfach vertreten. Gelehrt werden Grundlagen, Gender Medizin als Querschnittsthematik sowie Methodenkompetenz zur Berücksichtigung genderspezifischer Aspekte in Forschung und Lehre. Dazu werden in kompakter Form Studierenden, NachwuchswissenschaftlerInnen und Lehrenden Leitfäden zur Vermittlung von Methodenkompetenz für *wissenschaftliches Arbeiten*, *Drittmittelanträge* sowie *Gender & Lehre* zur Verfügung gestellt.

### Projektbezogene Maßnahmen

#### Baustein 1b: Implementierung gendermedizinischer Aspekte im Forschungsprojekt

An dieser Stelle folgt die konkrete Beschreibung der gendermedizinischen Aspekte des Forschungsvorhabens.

Anregungen und Beispiele finden Sie auf folgenden Webseiten:

*Gendered Innovations* der **Stanford University** unter den Rubriken *Science* (Grundlagenforschung) und *Health & Medicine*:

<http://genderedinnovations.stanford.edu/fix-the-knowledge.html>

Quelle: Schiebinger, L., Klinge, I., Sánchez de Madariaga, I., Paik, H. Y., Schraudner, M., and Stefanick, M. (Eds.) (2011-2015). Gendered Innovations in Science, Health & Medicine, Engineering and Environment: <http://ec.europa.eu/research/gendered-innovations/>. Abgerufen: January 14, 2021.

Weitere Beispiele und evidenzbasierte Erkenntnisse zu einzelnen Krankheitsbildern siehe die Webseite der **National Institutes of Health: A to Z Guide: Sex and Gender Influences on Health**

<http://orwh.od.nih.gov/resources/sexgenderhealth/index.asp>

Quelle: National Institutes of Health (NIH), 9000 Rockville Pike, Bethesda, Maryland 20892; <https://www.nih.gov/>; Abgerufen: January 14, 2021.