



3 Exemplarisches Beispiel

Mit Ausnahme der Einleitungen (Bausteine 1a und 1b), 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 1a: Gleichstellung und Chancengleichheit an der Medizinischen Universität Innsbruck – Maßnahmen für alle Mitarbeiter:innen

Die Medizinische Universität Innsbruck bekennt sich zu Gleichstellung und Chancengleichheit ihrer Mitarbeiter:innen und zu einer sex-/gendersensiblen Forschung und Lehre. Aufbauend auf dem UG 2002 sind Maßnahmen zur Gleichstellung im Frauenförderplan und dem Gleichstellungsplan 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: das Institut für Diversität in der Medizin für Forschung und Lehre sowie die Koordinationsstelle Gleichstellung, Frauenförderung und Diversität mit ihren Referaten Vereinbarkeit & Familie, Frauenempowerment & Mentoring und Gender Mainstreaming & Diversität zur Entwicklung und Umsetzung gleichstellungsrelevanter Maßnahmen und Tools.

Folgende Gleichstellungsmaßnahmen sind auf Universitätsebene realisiert:

- ✓ Gesetzlich 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 von Mitarbeiter:innen bis zum Eintritt in den Kindergarten;
- ✓ Führung eines eigenen Betriebskindergartens sowie Angebote über Betriebstageseltern
- ✓ Elf Wochen Ferienbetreuung für Kinder von Mitarbeiter:innen;
- ✓ Weitreichendes Empowerment- und Mentoringprogramm für junge Wissenschaftlerinnen;
- ✓ Geschlechter- und diversitätssensible Medizin als Pflichtfach in folgenden medizinischen Curricula der Universität: Human- und Zahnmedizin, PhD-Studiengang für klinisch-medizinische Wissenschaften, Bachelor und Master Molekulare Medizin;
- ✓ Leitfäden zur Vermittlung der entsprechenden Methodenkompetenz: Geschlechter- und diversitätssensible Medizin in Forschung, Lehre und in Drittmittelanträgen; Leitfaden für einen inklusiven Sprachgebrauch;
- ✓ Kurz & bündig: Factsheets zu Sprache, Lehre, Forschung, Management & Administration und Schlüsselbegriffen der Gleichstellungsarbeit

Sowohl das Mentoringprogramm für junge Wissenschaftlerinnen sowie die Angebote und die Beratung zu Möglichkeiten der Kinderbetreuung werden von den Mitarbeiter:innen 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 2a: 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 Mitarbeiter:innen-Pools der Universität mit unbefristeten Verträgen sind nur ca. 20 Prozent der Stellen (Nachwachskräfte, 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
Gesamt	8	28	8	1	30,2	69,8

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 Teamleiter:innen; Teilnahme 75% Frauen, 25% Männer	0	2
Unterstützung weiblicher Postdocs zur Teilnahme am Mentoringprogramm	Personalentwicklungsmaßnahme für weibliche Nachwuchskräfte (Dauer 1 Jahr, Mentoring, Fortbildungen)	1	3
Schulung Teamleitung und wissenschaftliche Mitarbeiter:innen „Gender in Science“	Aufbau von Methodenkompetenz 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 50% der Teamleitungen und 40% 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 1b: Gendermedizinische Forschung und Lehre an der Medizinischen Universität Innsbruck

Geschlechter- und diversitätssensible Medizin wird an der Medizinischen Universität Innsbruck seit 2006 gelehrt und wurde in den darauffolgenden Jahren sukzessive ausgebaut. Seit 2015 ist das Fach in folgenden Studiengängen als Pflichtfach vertreten: Human- und Zahnmedizin, PhD-Lehrgang für medizinisch-klinische Wissenschaften, Bachelor und Master Molekulare Medizin. Gelehrt werden Grundlagen, Geschlechter- und diversitätssensible Medizin als Querschnittsthematik sowie Methodenkompetenz zur Berücksichtigung sex-/gender-spezifischer Aspekte in Forschung und Lehre. Dazu werden in kompakter Form Studierenden, Nachwuchswissenschaftler:innen und Lehrenden Leitfäden zur Vermittlung von Methodenkompetenz für *wissenschaftliches Arbeiten*, *Drittmittelanträge* sowie *Sex/Gender & Lehre* zur Verfügung gestellt.

Detaillierte Informationen zur aktuellen Lehre und Forschung:

[Institut für Diversität in der Medizin](#)

Projektbezogene Maßnahmen

Baustein 2b: Implementierung sex-/gendermedizinischer Aspekte im Forschungsprojekt

An dieser Stelle folgt die konkrete Beschreibung der sex-/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>

Zuletzt abgerufen am: 15.10.2025