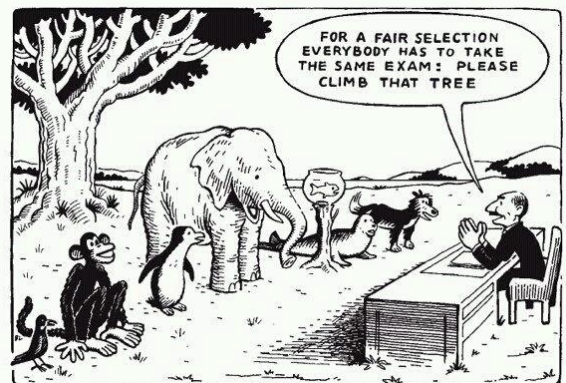


1. Einleitung

Die MUI bekennt sich zu Gleichberechtigung, Gleichstellung und Chancengleichheit ihrer Mitarbeiter*innen, der Studierenden und der Patient*innen. Gleichstellungsarbeit betrifft dabei nicht nur die Ebene von Personen und ihre Karriere, sondern in gleichem Ausmaß Organisationsstrukturen, Lehre und Forschung. Der diesbezügliche und rechtlich verwendete Überbegriff *Gender Mainstreaming* bedeutet, die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Männern* und Frauen* in politischen und gesellschaftlichen Handlungsfeldern und Entscheidungen zu berücksichtigen. Dazu werden gezielt strukturelle Maßnahmen ergriffen, die auf die Gleichstellung der Geschlechter abzielen. *Gender Mainstreaming* ist für alle öffentlichen Institutionen rechtlich bindend.

2. Geschlechter- und Diversitätskompetenz im Management ...

Was bedeuten diese Zielsetzungen nun für die Bereiche Management und Administration? Die Universitätsleitung und die Führungskräfte sind bei der Personalauswahl hinsichtlich ausgewogener Teams, Chancengleichheit aller Bewerber*innen sowie der kritischen Reflektion eventueller „unconscious biases“ gefordert. Für die Administration bedeutet die Beachtung von Chancengleichheit, mögliche unterschiedliche Ausgangslagen von Frauen, Männern, diversen Personen zu beachten und bei Bedarf ausgleichende Fördermaßnahmen bzw. Regelungen zu etablieren.



3. ... für Mitarbeiter*innen und Führungskräfte: Anregungen zum Thema

- *Datenerhebung, Statistik:* Werden Daten differenziert nach Geschlecht erhoben und damit eine Datenbasis geschaffen, um ein kontinuierliches Gleichstellungsmonitoring zu ermöglichen?
- *Lehr- und Studienorganisation:* Gibt es relevante Geschlechterunterschiede im Studienerfolg, der Kommunikation, den Lernstrategien, etc., die einen Bedarf nach unterschiedlichen Angeboten nahelegen?
- *Öffentlichkeitsarbeit:* Ist die Berichterstattung über erfolgreiche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und ihre Projekte ausgeglichen?
- *Finanzen:* Wird bei der Budgetierung auf Chancengleichheit geachtet? Wie und nach welchen Kriterien erfolgt die Verteilung der Ressourcen?
- *Abt. Personal:* Erfolgt eine kritische Hinterfragung und Bewusstmachung unbewusster Wertehaltungen und Vorannahmen, die in die Personalauswahl einfließen? Ist eine entsprechende Qualitätssicherung eingerichtet, um unbewusste und implizite Diskriminierung zu vermeiden (unconscious bias)?
- *Personalentwicklung:* Ist der Bedarf an Weiterbildung und Schulungen für Frauen, Männer, diverse Personen gleich oder unterscheidet er sich?

- *Teamentwicklung, Projektteams*: Achten Führungskräfte auf eine diverse Zusammenstellung ihrer Teams und auf eine chancengerechte Förderung aller ihrer Mitarbeiter*innen?
- Ist die *Sicherheit* aller Mitarbeiter*innen am Campus gewährleistet?
- Wie ist der Umgang an der Universität mit *sexueller Belästigung*? Gibt es dafür klare Richtlinien und Konsequenzen bei Verstößen?

4. Weiterführende Informationen

Bundesministerium Frauen, Wissenschaft und Forschung, Rechtliche Grundlagen der Gleichbehandlung. Abgerufen am 19. September 2025 von <https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlung/rechtliche-grundlagen-der-gleichbehandlung.html>

Kommission der europäischen Gemeinschaften (1996). Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft. KOM (96) 67 endg., ISSN 0256-2383

Meidert, U.; Dönnges, G.; Bucher, T.; Wieber, F.; Gerber-Grote, A. (2023.) Unconscious Bias among Health Professionals: A Scoping Review. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 20, 6569.

<https://doi.org/10.3390/ijerph20166569>

Wroblewski, A.; Grasenick, K. (2025). Navigating Conflicting Interests: The Role of Gender Competent Management for Effective Gender Equality Plans. *Social Inclusion*, Vol. 13, 9992; <https://doi.org/10.17645/si.9992>

Wroblewski, A., Striedinger, A. (2018): Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung in Österreich. Institut für Höhere Studien (im Auftrag des BMBWF)

Mehr zum Thema:

Leitfäden und Fact Sheets zu weiteren Themen:

<https://www.i-med.ac.at/koostelle/gender-mainstreaming/>

- Gender Mainstreaming und Diversität in der Forschung
- Gender Mainstreaming und Diversität in der Lehre
- Gleichstellung & Sprache
- Schlüsselbegriffe der Gleichstellungsarbeit



“For gender equality policies to be effectively implemented, senior managers must go beyond rhetorical commitment and create a climate where gender equality is a shared task for all members of the organization. Gender competence, distinct from gender expertise, is defined as competence relevant to all members of higher education institutions”

Gutknecht-Gmeiner et al. 2017; Wroblewski, 2021



Informationen und Beratung:

Koordinationsstelle Gleichstellung, Frauenförderung, Diversität

Referat Gender Mainstreaming und Diversität

Mail: diversitaet-gleichstellung@i-med.ac.at