

2. Universitätsspezifische Bausteine

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;

[Mögliche Überleitung zur Beschreibung der projektspezifischen Gleichstellungsmaßnahmen, z.B.:]

Sowohl das Mentoringprogramm für junge Wissenschaftlerinnen sowie die Angebote und die Beratung zu Möglichkeiten der Kinderbetreuung werden von den MitarbeiterInnen der Abteilung SY genutzt. Die Absolvierung des Helene-Wastl-Mentoring-Programms wird jeder neuen Mitarbeiterin

empfohlen und ihr die Teilnahme durch entsprechende Diensteinteilungen und Freistellungen erleichtert....