

5 – INTEGRATION DER GENDER-DIMENSION IN FORSCHUNGSINHALTE

Eine wachsende Zahl von Studien zeigt, dass die Berücksichtigung von Gender und Diversität das Potenzial hat, Forschung fundierter, gründlicher und nützlicher zu machen. Die Verwendung von Forschungsergebnissen für die Gesamtbevölkerung, die auf der Datengrundlage nur eines Teils der Bevölkerung erstellt werden, ist ungenau und kann zu schwerwiegenden Folgen führen. Es gibt zwar Forschungsprojekte, bei denen Geschlecht und/oder Gender in Bezug auf den Forschungsinhalt nicht relevant sind, aber gerade in der Medizin- bzw. Gesundheitsforschung sollten Forschende die Möglichkeit von gender- und geschlechtsspezifischen Unterschieden z. B. bei Risikofaktoren, biologischen Mechanismen, Ursachen und Behandlung berücksichtigen.

Geschlechterausgewogene Teams führen zu vielfältigen Erfahrungen und Ansätzen bei der Schaffung von Wissen und vergrößern das Spektrum an Ideen und Erkenntnissen, was die Chancen auf bahnbrechende Entdeckungen und Innovationen erweitert und erheblich verbessert. Dies ist mit erhöhter Kreativität, Produktivität, Engagement und Innovation verbunden.

An der PMU bieten sich sowohl bezüglich der Integration der Genderdimension in den Forschungsinhalt als auch bezüglich der Geschlechterbalance in der Forschung zwei Ansatzpunkte: Das PMU-interne Förderinstrument, der PMU-RIF (Research and Innovation Fund) auf der einen und der reguläre universitäre Forschungsbetrieb auf der anderen Seite.

Ziele	Maßnahmen	Maßnahmenumsetzung bis								
		Q1/ 2022	Q2/ 2022	Q3/ 2022	Q4/ 2022	Q1/ 2023	Q2/ 2023	Q3/ 2023	Q4/ 2023	2024
5.1 Equal Opportunities und Geschlechterbalance in der Forschung sicherstellen	40/60 Besetzung im Vergabeboard des PMU-RIF zur Sicherstellung eines ausgeglichen Zugangs zu Entscheidungsprozessen und Verminderung eines potentiellen Gender Bias	x								
	Förderung von Supportpersonen bei Karriereunterbrechungen (Elternzeit, Pflegepflichten, etc.) innerhalb des PMU-RIF zur Erleichterung des Wiedereinstiegs in bzw. Beibehaltung von Forschungstätigkeit für Forschende der PMU	x								

Ziele	Maßnahmen	Maßnahmenumsetzung bis								
		Q1/ 2022	Q2/ 2022	Q3/ 2022	Q4/ 2022	Q1/ 2023	Q2/ 2023	Q3/ 2023	Q4/ 2023	2024
	Bestimmung einer Zielsetzung zur Steigerung der Geschlechterbalance der für PMU-RIF tätigen externen Gutachter*innen auf Basis des Status Quo, für die Sicherstellung eines ausgeglichen Zugangs zu Entscheidungsprozessen und Verminderung eines potentiellen Gender Bias		x							
	Erhebungen verschiedener Gender-Balance-Indikatoren im Forschungsbereich an der PMU für die Beurteilung der Wirksamkeit der neuen Maßnahmen					x				
5.2 Integration der Genderdimension in den Forschungsinhalt zur Erhöhung der Relevanz sowie Forschungsqualität und -validität durch Forschende an der PMU und ihren assoziierten Einrichtungen	Abfrage und Dokumentation der Genderdimension in RIF-Anträgen zur Sicherstellung der Verankerung der Genderdimension in den an der PMU geförderten Projekten	x								
	Konzept zur Erhebung der in der Forschungsdatenbank verfügbaren abgeschlossenen und laufenden Forschungsprojekte, die Genderdimension aufweisen für die Beurteilung der Wirksamkeit der neuen Maßnahmen			x						
	Bereitstellung von Trainings- und Beratungsangebote sowie Informationsmaterialien für Forschende zur Gender Dimension für die Vermittlung entsprechende Inhalte und Methoden an Forschende der PMU				x					
5.3 Gender-Bias durch Forschende und Personen in Leitungspositionen in der Forschung an der PMU vermeiden	Aufsetzen von PMU-RIF-Evaluierungsprozedere hinsichtlich Vermeidung von Unconscious/Gender Bias, Bereitstellung entsprechender Informationsmaterialien und Verminderung potentieller Gender Bias				x					

Ziele	Maßnahmen	Maßnahmenumsetzung bis								
		Q1/ 2022	Q2/ 2022	Q3/ 2022	Q4/ 2022	Q1/ 2023	Q2/ 2023	Q3/ 2023	Q4/ 2023	2024
	Schaffung eines Angebot von anti-bias Trainings für Entscheidungsgremien im Forschungsbereich der PMU							x		