

MITTEILUNGSBLATT

DER

Medizinischen Universität Innsbruck

Internet: <http://www.i-med.ac.at/mitteilungsblatt/>

Studienjahr 2021/2022

Ausgegeben am 1. Dezember 2021

9. Stück

41. Horizon Europe – Gender Equality Plan (GEP)

41. Horizon Europe – Gender Equality Plan (GEP)

Das Rektorat hat in seiner Sitzung am 16.11.2021 den Horizon Europe – Gender Equality Plan (GEP) beschlossen (Anlage).

Für das Rektorat:

Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Christine Bandtlow
Vizerektorin für Forschung und Internationales

Horizon Europe - Gender Equality Plan (GEP)

Rechtliche Grundlagen, Dokumente, Maßnahmen und Daten zur Gleichstellung an der Medizinischen Universität Innsbruck

1. Hintergrund: Die Gleichstellungsmaßnahmen in Horizon Europe¹

Die neue Programmperiode **Horizon Europe** beinhaltet, wie die vergangenen europäischen Förderprogramme, Zielsetzungen zu Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit. Die verlautbarten Förderkriterien betreffen die Personal- und Leitungsebene von Projekten sowie eine geschlechterdifferenzierende Aufarbeitung der Projektinhalte. Ab 2022 muss von allen Universitäten, Forschungseinrichtungen und öffentlichen Gremien ein **Gender Equality Plan** vorgelegt werden, der die Aktivitäten der Institution zu Gleichstellung und Chancengleichheit dokumentiert. Dieser umfasst folgende Vorgaben und Inhalte:

- Veröffentlichung auf der Homepage der Einrichtung
- Rechtlich bindend, von der Leitung unterzeichnet
- Inhalte des GEP: **Angabe der zweckgewidmeten Mittel:** bereitgestellte Personalressourcen und Gender Expertise zur Umsetzung

Daten und Monitoring: nach sex/gender ausgewertete Daten zu Personal, Studierende und jährliche Berichterstattung basierend auf **Gleichstellungsindikatoren;**

Training: Awareness- und bewusstseinsfördernde Fortbildungen zu Gender Equality und unbewusste Geschlechterdiskriminierung für die Belegschaft und die Leitungsebene.

Weiters beinhalten die Richtlinien von Horizon Europe thematische Empfehlungen, die in der folgenden Aufzählung genannten Bereiche im GEP der Universität abzubilden. Die Gleichstellungsvorhaben sollen mit konkreten Maßnahmen und Zielvorgaben hinterlegt sein:

- **Work-Life-Balance** und **Organisationskultur**
- Gendergerechtigkeit in den **Leitungspositionen** und der **Entscheidungsstruktur**
- Gleichstellung und Chancengleichheit in Personalauswahl und Karriere
- Integration der **Sex-/Gender-Dimension** in **Forschung** und **Lehre**
- Maßnahmen gegen **geschlechterbezogene Gewalt** und **sexuelle Belästigung**

2. Dokumentation und Datenlage der Medizinischen Universität Innsbruck

Die Universität hat hinsichtlich Gleichstellung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Mentoring bzw. gender- und diversitätsspezifischer Lehre ein vielfältiges Angebot vorzuweisen. Dieses ist bislang nicht in einem GEP zusammengefasst, sondern an unterschiedlichen Organisationseinheiten angesiedelt und entsprechend an verschiedenen Stellen dokumentiert. Im Folgenden werden daher in Orientierung an den von Horizon Europe vorgegebenen Kriterien die einzelnen Angebote und rechtlichen Grundlagen der Medizinischen Universität beschrieben und jeweils auf die entsprechenden Abteilungen, Dokumente, Berichte bzw. Angebotsbeschreibungen auf der Homepage der Universität verwiesen.

¹ <https://genderaction.eu/gender-equality-in-horizon-europe/>

Rechtliche Grundlagen

Die rechtliche Verpflichtung zu Gleichstellung und Chancengleichheit für Frauen und Männer ist bereits auf nationaler Ebene gesetzlich festgeschrieben. So ist eine 50% Quote in den Leitungsgremien und Kommissionen der Universität (Universitätsrat, Rektorat, Senat) gesetzlich festgelegt. Folgende Gesetze sind die Grundlage der Gleichstellungsarbeit der Universitäten:

- Bundesgesetz für die Organisation der Universitäten und ihren Studien (Universitätsgesetz UG 2002)
- Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes (Bundesgleichbehandlungsgesetz B-BIBG)

Link: https://www.i-med.ac.at/ak_gleichbehandlung/rechtsgrundlagen.html

Frauenförderplan, Gleichstellungsplan

Auf der Ebene der Medizinischen Universität Innsbruck regeln weiters der Frauen- und der Gleichstellungsplan die Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit zwischen Frauen und Männer. Beide Dokumente sind rechtlich bindend. Der **Frauenförderplan** und der **Gleichstellungsplan** stellen die fundierte Grundlage der Gleichstellungsarbeit der Universität dar. Sie bauen auf den entsprechenden rechtlichen Verordnungen zu Geschlecht und den weiteren Diversitätskategorien auf und legen sehr ausführlich Zielvorgaben auf einer strategischen Ebene fest. Sie definieren damit, was im Sinne von Gleichstellung und Chancengleichheit erreicht werden soll hinsichtlich Personal- und Personalentwicklung, Studierende, Forschung und Lehre und benennen personelle und infrastrukturelle Ressourcen, die für die Umsetzung zu Verfügung gestellt werden sollen.

Die Dokumente stehen auf der Homepage der Universität zur Verfügung:

- Frauenförderplan (Mitteilungsblatt 21. Stück, Studienjahr 2003/2004, 16. April 2004)
- Gleichstellungsplan (Mitteilungsblatt 2. Stück, Studienjahr 2018/2019, 10. Oktober 2018)

Link: https://www.i-med.ac.at/ak_gleichbehandlung/rechtsgrundlagen.html

3. Thematisch zweckgewidmete Mittel der Medizinischen Universität Innsbruck (Organisationseinheiten, Personalzuordnung in VÄ)

Gemeinsame Einrichtung für Gender Medizin und Diversität, Frauengesundheitszentrum

Wissenschaftliches Institut, Forschung und Lehre zu Gender Medizin und Diversität;
Frauengesundheitszentrum als niederschwellige Routingstelle und klinische Ambulanz.

Personelle Ressourcen: 7 VÄ (davon 2,5 Tirol Kliniken)

Link: <https://fgz.i-med.ac.at/>

Koordinationsstelle Gleichstellung, Frauenförderung, Diversität

Die Ziele der Koordinationsstelle Gleichstellung, Frauenförderung und Diversität sind, die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern an der Medizinischen Universität Innsbruck zu fördern, den Aufbau einer geschlechterbezogenen Forschung und Lehre zu forcieren sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mitarbeiter*innen der Medizinischen Universität Innsbruck zu verbessern.

Schwerpunkte: Gender Mainstreaming und Diversität in der Organisation, in Forschung und Lehre, Mentoring und Frauenempowerment, Maßnahmen und Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Personelle Ressourcen: 3,5 VÄ

Link: <https://www.i-med.ac.at/gendermed/index.html.en>

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

Gesetzlich vorgeschriebene organisatorische Einheit; Monitoring des Personalrecruiting zur Gewährung von Chancengleichheit, Beratung und Vertretung bei Diskriminierung oder sexueller Belästigung; interne Bewusstseinsarbeit zu den gesetzlichen Grundlagen der Gleichstellung und Chancengleichheit;

Personelle Ressourcen: Arbeitskreis: 20 Mitglieder; Büro: 1,5 VÄ;

Link: https://www.i-med.ac.at/ak_gleichbehandlung/

4. Daten und Monitoring

Entwicklungsplan und Wissensbilanz

Der Entwicklungsplan der Universität beinhaltet die konkreten thematischen Projekte, die in der 3-Jahres-Periode umgesetzt werden sollen, die jährliche Wissensbilanz berichtet zum Grad der Umsetzung. Die einzelnen Projekte sind sowohl als Fließtext als auch im Rahmen eines Monitoringsystems mit konkreten quantitativen Zielvorgaben untermauert. Die Daten zum Personal wie auch zu den Studierenden sind nach Frauen und Männer aufgliedert.

Leistungsvereinbarung und Wissensbilanz in den jeweils gültigen Fassungen:

Links: <https://www.i-med.ac.at/qm/wb/>

5. Training und Lehre

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

- Workshop zur gesetzlichen Grundlage der Gleichstellung und Chancengleichheit für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen im Rahmen der Vorgaben zur Habilitation
- Broschüre für Führungskräfte, Mitarbeiter*innen, Studierende: Sexuelle Belästigung
Link: https://www.i-med.ac.at/ak_gleichbehandlung/

Koordinationsstelle Gleichstellung, Frauenförderung, Diversität

- Workshop zu Gender Mainstreaming in der Forschung im Rahmen des Helene-Wastl-Medizin-Mentoring-Programms
- Leitfäden zu Gender Mainstreaming in Forschung und Lehre, gendersensibler Sprache
- Online-Tool Gender Monitoring Tool für Projektantragsteller*innen
Link: https://www.i-med.ac.at/gendermed/mainstreaming_diversitaet/gendermainstreaming.html.en

Gemeinsame Einrichtung für Gender Medizin und Diversität

- **Pflichtlehre** Gender Medizin und Diversität:
Link: https://www.i-med.ac.at/gendermed/mainstreaming_diversitaet/pflichtlehre-gender-medicin.html.en
- **Wahlfächer** Gender Medizin und Diversität:
Link: https://www.i-med.ac.at/gendermed/mainstreaming_diversitaet/wahlfacher-gender-medicin-diversitaet.html.en

Die Medizinische Universität Innsbruck bekennt sich zu Gleichberechtigung, Gleichstellung und Chancengleichheit ihrer Mitarbeiter*innen, der Studierenden und der Patient*innen. Die Gleichstellungsarbeit der Universität schließt Personen unterschiedlichen Alters, unterschiedlicher Ethnien, Religionen, sexueller Orientierung, Kapazitäten und sozialer Klassen in ihrem inklusiven Ansatz mit ein und wird kontinuierlich weiterentwickelt bis das Ziel der faktischen Gleichstellung erreicht ist.

Innsbruck, 05. November 2021

Für das Rektorat:

Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Christine Bandtlow eh

Vizerektorin für Forschung und Internationales