

Krems, 25.05.2022



GENDER EQUALITY PLAN

IMC FACHHOCHSCHULE KREMS

Hochschulleitung



Medieninhaber und Herausgeber
IMC Fachhochschule Krems GmbH
Piaristengasse 1 | 3500 Krems | Austria | Europe
T: +43 2732 802
I: www.fh-krems.ac.at | E: gf@fh-krems.ac.at

Präambel

Als Teil der Kultur für Gender und Diversity an der IMC Fachhochschule Krems basiert der Gender Equality Plan auf den folgenden Grundsätzen:

- Ein klares Bekenntnis zur Gleichstellung aller geschlechtlichen Identitäten durch die Hochschulleitung. Durch die strategische und prozessuale Eingliederung bekennt sich das gesamte IMC Team zur Gleichstellung.
- Der in der Satzung verankerte Gleichstellungsplan stellt einen Bestandteil dieses detaillierten Gender Equality Plans dar.
- Die Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben zur Gleichstellung von Frauen und Männern § 2 (5) FHG i.d.g.F. und des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. I Nr. 66/2004, und die Förderung von Frauen.
- Neben den nationalen Rechtsgrundlagen für die Gleichstellung von Frauen und Männern bekennt sich die IMC FH Krems zur Verwirklichung des dritten Geschlechts im Sinne von Artikel 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK; siehe VfGH vom 15.6.2018, Zl. G 77/2018-9).
- Die Umsetzung dieser Verpflichtungen gehören zu den Aufgaben aller Team Mitglieder der IMC FH Krems, insbesondere aller Leitungen.
- Der Gender & Diversity Beirat ist das wichtigste Gremium für alle Anliegen im Bereich Gender und Diversity.

Der Gender Equality Plan wurde von Mitgliedern des Gender & Diversity Beirats entwickelt und allen Stakeholdern entsprechend kommuniziert. Dem Gender & Diversity Beirat gehören die Geschäftsführung, die Leitung des Kollegiums, Vertretungen von HR-Services sowie weitere Mitglieder des akademischen Bereichs und der Hochschulservices an.

Alle sollen an der IMC FH Krems gleichberechtigt lernen, lehren, forschen und arbeiten können ohne Angst vor Diskriminierung, Sexismus oder Rassismus. Minderheiten und Randgruppen soll der Zugang zu uns, durch Bevorzugung von bestimmten Personengruppen, nicht erschwert oder verhindert werden. Der Gender Equality Plan legt eindeutig fest, dass (sexuelle) Belästigung, geschlechtsspezifische Gewalt oder sexistisches Verhalten unter allen Stakeholdern der IMC FH Krems nicht toleriert werden.

Die IMC FH Krems lehnt nicht nur jede Form von Diskriminierung ab, sondern stellt auch sicher, dass alle Leitungen geeignete Maßnahmen ergreifen und Unterstützung anbieten können. Darüber hinaus kann der Gender & Diversity Beirat bzw. die Gender- und Diversity-beauftragte Personen kontaktiert werden, um in Absprache mit der betroffenen Person, etwaige Vorfälle gemeldet werden. Gleichstellung und die Förderung von Antidiskriminierung sind wesentliche Bestrebungen der IMC FH Krems, Chancengleichheit auf allen Ebenen ist ein konkretes Anliegen.

Die IMC FH Krems steht vor der Herausforderung, die notwendigen Rahmenbedingungen für einen Arbeits- und Studienort zu schaffen, an dem Diskriminierung, Rollenklischees, Geschlechterstereotypen und Benachteiligungen jeglicher Art keinen Platz haben und an dem Gender und Diversität als integrative Forschungs- und Lehrinhalte selbstverständlich sind.

In den folgenden Kapiteln werden die verbindlichen Vorgaben des Gender Equality Plans der Europäischen Kommission in Bezug auf Ressourcen, Datenerhebung und Monitoring, Ausbildung und Kapazitätsaufbau erläutert.

Inhaltsverzeichnis

1	Rahmenbedingungen und Umfang	1
2	Strategie & Ziele	2
3	Organisationale Eingliederung & Ressourcen	3
3.1	Kompetenzerweiterung	4
3.2	WORK-LIFE BALANCE.....	4
3.3	GENDER EQUALITY bei Personalentscheidungen	4
3.4	Eingliederung Gender & Diversity in Lehre und Forschung.....	5
3.5	Verhinderung von gender-basierter Gewalt und sexualisierte Gewalt.....	8
3.6	Weiterführende Links zu relevanten Dokumenten	8
4	In Kraft treten.....	9

1 Rahmenbedingungen und Umfang

In der Strategie der IMC FH Krems ist Gender und Diversity als Wert und somit Teil des Leitbildes wie folgt verankert:

„Als familienfreundliche und inklusive Hochschule berücksichtigen wir die individuellen Bedürfnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Studierenden und Lehrenden. Diversität spiegelt sich in allen Dimensionen wider. Daher setzen wir unsere Aktivitäten unabhängig von sozialer oder ethnischer Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religionszugehörigkeit, Weltanschauung, Lebensalter oder anderen persönlichen Merkmalen.“

Wir fördern eine Kultur der Offenheit, des Vertrauens und der gegenseitigen Wertschätzung. Dieser Rahmen erlaubt es uns zu lernen, zu gestalten und zu begeistern.

Das Thema Gender & Diversity wird an der IMC FH Krems gesamtheitlich betrachtet, beginnend bereits auf der strategischen Ebene. Durch lenkende Prozesse und Dokumente, inkl. PDCA Zyklus, in den Bereichen Lehre, Forschung und Verwaltung, wird Gender Mainstreaming als gesamtheitliches Thema wahrgenommen. Das Audit *hochschuleundfamilie*, die Maßnahmen zu Gender & Diversity und aus der betrieblichen Gesundheitsförderung unterstützen diese Durchdringung der gesamten FH Krems.

Die folgenden von der Europäischen Kommission empfohlenen Themenbereiche werden durch den Gleichstellungsplan abgedeckt.

- Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (work-life balance)
- Ausgewogenheit der Geschlechter in Führungspositionen
- Gleichstellung der Geschlechter bei der Einstellung und beim beruflichen Aufstieg
- Integration der Geschlechterdimension in Forschung und Lehre
- Prävention von geschlechtsspezifischer Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung

2 Strategie & Ziele

Die IMC Fachhochschule Krems setzt sich für die Chancengleichheit aller Geschlechter ein.

Durch die Verankerung von Gender & Diversity im Leitbild der IMC FH Krems wurde die Grundlage geschaffen, im Strategieprozess dazugehörige strategische Ziele (gültig und veröffentlicht ab 01.09.2022), vorrangig im Bereich der SDG, abzuleiten:

„Strategisches Ziel 13: Attraktive Rahmenbedingungen und innovatives Arbeitsumfeld

Durch Maßnahmen zur persönlichen Weiterentwicklung, Gesundheitsförderung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie schaffen wir ein modernes und lohnendes Forschungs-, Lehr- und Arbeitsumfeld. Diversität wird vom IMC Team gelebt und wir ermöglichen damit allen gleichermaßen den Zugang zu Lehre, Forschung und Arbeit. Nachvollziehbare Karrierepfade sowie ein leistungsorientiertes Prämiensystem machen die Wertschätzung für überdurchschnittliche Leistungen sichtbar.

Strategisches Ziel 17: Gesellschaftliche Wirkung

Wir fühlen uns den Sustainable Development Goals (SDGs) als gesellschaftliches Leitkonzept verpflichtet und richten unser Handeln danach aus - in Lehre, Forschung und Services. Dazu setzen wir Schwerpunkte bei der Bearbeitung einzelner SDGs und messen den Beitrag unserer Aktivitäten zu allen SDGs. Wir thematisieren dies im Dialog mit unseren Stakeholdern und arbeiten am Ziel einer klimaneutralen Hochschule."

Abgeleitet von den strategischen Zielen dienen definierte operative Ziele zur Erreichung und Umsetzung der Vorgaben. Strategische und operative Ziele werden dem gesamten Team kommuniziert und durch regelmäßiges Zielcontrolling überprüft.

Die Gender und Diversity Ziele der IMC FH Krems, die auch in allen Strategiedokumenten verankert sind, zielen darauf ab, förderliche Bedingungen für ein diskriminierungsfreies Geschlechtergleichgewicht in allen Bereichen und Hierarchieebenen zu schaffen. Entwickelt und umgesetzt werden Maßnahmen mit dem Fokus auf Gender Mainstreaming, geschlechtsspezifische Personal- und Organisationsentwicklung, zielgruppenorientierte Fördermaßnahmen wie Mentoring- und Karriereförderungs-Programme für Frauen, Fortbildungsaktivitäten im Bereich Gender- und Diversity-Themen in der Organisation sowie in Lehre und Forschung etc. Dem Gender Pay Gap wird durch Gehaltschemata entgegengewirkt.

Durch die Umsetzung des Gleichstellungsplans in der Satzung setzt sich die IMC FH Krems das Ziel, dass alle Interessent*innen, Bewerber*innen für Studien- oder Arbeitsplätze sowie alle Student*innen und Mitarbeiter*innen aus verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen, innerhalb der gesetzlichen Rahmenbedingungen, gleiche Chancen, unabhängig von Geschlecht, Alter, Religion, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung, gesellschaftlichem Hintergrund oder körperlicher Beeinträchtigung erhalten.

Dadurch soll es zu keiner unmittelbaren und/oder mittelbaren Diskriminierung gemäß dem Bundesgesetz über die Gleichbehandlung, BGBl I Nr. 66/2004, kommen.

3 Organisationale Eingliederung & Ressourcen

Bereits 2019 hat die IMC FH Krems den Gender & Diversity Beirat gegründet, dieser besteht aktuell aus 6 Kern-Mitgliedern. Unsere Ziele sind es, eine produktive Gesamtatmosphäre an unserer Fachhochschule zu erreichen, soziale Diskriminierung von Minderheiten zu verhindern und die Chancengleichheit zu verbessern. Dabei steht aber nicht die Minderheit selbst im Fokus, sondern die Gesamtheit aller Personen in ihren Unterschieden und Gemeinsamkeiten. Gender und Diversity fließen daher als Querschnittsthemen in unseren verschiedenen Unternehmensbereichen und -ebenen in Academia und Hochschulservices, bei Studierenden sowie Mitarbeitenden gleichermaßen ein. Unser Ziel ist es, die Vielfältigkeit von allen Menschen und unserer Hochschule dadurch besser zu nutzen und die Möglichkeit der Partizipation für alle zu erhöhen. Der Beirat dient zum Generieren von Ideen und deren Inklusion an der Hochschule.

Weiters werden die operativen Ziele für das jeweilige Studienjahr abgearbeitet sowie weitere Vorschläge im Bereich erarbeitet. Neben den persönlichen Ressourcen werden auch finanzielle Ressourcen für Gender und Diversity freigestellt. Das gesamte Team steht für Fragen und Vorschläge zu Verwaltungsthemen seitens Mitarbeiter*innen zur Verfügung. Studierende und Expert*innen für spezielle Fragestellungen sind ebenfalls im Beirat integriert.

Im Bereich der Hochschulleitung werden zukünftig weitere personelle Ressourcen für den Bereich Gender & Diversity implementiert.

Die IMC FH Krems ist eine familienfreundliche Hochschule und bietet für alle Personen die gleichen Zugangsvoraussetzungen zu wissenschaftlichem Lehren, Forschen, Lernen und Arbeiten.

Im Rahmen der Zertifizierung *hochschuleundfamilie* wurden in einem partizipativen Prozess durch Mitarbeiter*innen und Studierende aus allen Bereichen der IMC FH Krems gemeinsam Maßnahmen zur konkreten Umsetzung der besseren Vereinbarkeit von Familie und Arbeit bzw. Studium erarbeitet. Dieser partizipative Prozess wird auch bei zukünftigen Re-Zertifizierungen beibehalten. Somit ist eine aktive Teilnahme der Mitarbeiter*innen/Student*innen gewährleistet. Neben der Implementierung des Gender und Diversity Beirates wurde 2018 die Initiative "Family Matters" zunächst für Mitarbeiter*innen an der IMC FH Krems und danach auch für die Studierenden ins Leben gerufen. Seitdem verfolgt "Family Matters" das Ziel, Mitarbeiter*innen und Studierenden die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und (Familien-)Alltag zu erleichtern.

Ein Monitoring über die definierten Kennzahlen findet über FHfigures, das Zielcontrolling FHtargets und den Geschäftsbericht der FH Krems statt. Im Gender & Diversity Beirat werden jährlich im November nach der BIS Meldung die relevanten Kennzahlen erhoben, evaluiert, dokumentiert und ggf. ergänzende Maßnahmen erarbeitet und umgesetzt.

Im Bereich der Lehre und Forschung werden Gender & Diversity Themen durch die Verankerung in der Satzung der IMC FH Krems, der Studien- und Prüfungsordnung und in den Curricula im Studien- und Forschungsbetrieb aufgegriffen. Betreuungspflichten und persönliche Einschränkungen werden durch Ausnahmeregelungen und Unterstützungsangebote ausgeglichen.

3.1 Kompetenzerweiterung des IMC-Teams

Die IMC FH Krems fördert eine gender- und diversitätsorientierte Gleichstellungskultur und zeichnet sich durch eine zukunftsfähige Zusammensetzung des IMC Teams aus. Ein internationales Mindset sowie innovative Lösungskompetenzen sind ebenso gefragt, wie die gelebte Vielfalt, die alle relevanten Diversitätsmerkmale wie Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung mit einbezieht.

Auf Basis dessen bietet die IMC FH Krems regelmäßig unter anderem folgende Schulungen für Mitarbeiter*innen und nebenberuflich Lehrende an, um Themenbereiche Gender & Diversity in den Lehr-, Forschungs- und Arbeitsalltag zu integrieren:

- Allgemeine Sensibilisierung für die Themen Gender & Diversity
- Integration von Gender und Diversity in die Hochschullehre
- Interkulturelle Sensibilisierungstrainings
- Intercultural Readiness Check
- Generationenmanagement
- Anti-Bias Trainings für Mitarbeitende und Lehrende

Auch die Lehrlinge werden an der IMC FH Krems für den Themenkomplex Gender und Diversity sensibilisiert und darin geschult, die eigene (Gender-)Rolle besser zu verstehen, Vielfalt schätzen zu lernen und jeglicher Art von Diskriminierung entgegenzuwirken.

3.2 WORK-LIFE BALANCE

Die IMC FH Krems bietet darüber hinaus mit dem Programm "Family Matters" verschiedenste Maßnahmen, um Familie, Beruf und Studium leichter in Einklang zu bringen.

Zu diesen Maßnahmen gehören neben Kinderbetreuungsangeboten und Hebammenberatung auch Wiedereinstiegsprogramme, flexible Arbeitszeitmodelle, Homeoffice, Bildungskarenz sowie ein umfangreiches Aus- und Weiterbildungsangebot und diverse Benefits für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch Studierende und Lehrende.

Mit der Teilnahme am Audit *hochschuleundfamilie* und der Verleihung des staatlichen Gütezeichens positioniert sich die IMC FH Krems als familienfreundliche Hochschule. Denn gerade im wissenschaftlichen Bereich ist es eine besondere Herausforderung, berufliche Chancen und familiäre Bedürfnisse optimal vereinbaren zu können. Die IMC FH Krems übernimmt daher als Arbeitgeberin und Bildungseinrichtung eine Schlüsselfunktion, um ihren Mitarbeiter*innen sowie Studierenden eine familienfreundliche Arbeits- und Lernumgebung bieten zu können.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bedeutet für die Hochschule nicht ausschließlich umfassende Kinderbetreuung. Es bedeutet etwa auch die Berücksichtigung der Angehörigenpflege sowie die generelle Vereinbarkeit mit familiären und privaten Verpflichtungen sowie die Unterstützung in schwierigen Lebensphasen.

3.3 GENDER EQUALITY bei Personalentscheidungen

Die IMC FH Krems hat sich das strategische Ziel gesetzt, dass sich das IMC Team durch gelebte Vielfalt auszeichnet und eine gender- und diversitätsorientierte Kultur gelebt wird.

Ein weiterer wichtiger Aspekt: Die IMC FH Krems ist ein frauen- und familienfreundliches Unternehmen – sowohl für Mitarbeitende, Lehrende als auch für Studierende. Die IMC FH Krems zählt zu den Unternehmen, die in Österreich innerbetriebliche Frauenförderung besonders erfolgreich leben: Das bestätigt auch das Gütesiegel equalitA.

Um ein deutliches Zeichen für Diversität an der Hochschule zu setzen, haben wir 2013 die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Dabei handelt es sich um eine freiwillige Verpflichtung, uns zur Wertschätzung gegenüber allen Mitgliedern der Gesellschaft zu bekennen.

Was die Gleichstellung von Männern und Frauen bei der Einstellung betrifft, so beraten und unterstützen Mitglieder des Gender- & Diversity Beirats, um Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, des Alters und der sexuellen Orientierung sowie möglichen Vorurteilen entgegenzuwirken.

Die IMC FH Krems bietet durch flexible Arbeitsmodelle und nachvollziehbare Karrierepfade unabhängig von der jeweiligen Person ein Forschungs-, Lehr- und Arbeitsumfeld für alle im gleichen Maße. Bei der Nach- und Neubesetzung von Führungspositionen wird darauf geachtet die Frauenquote anhand des gesetzten operativen Ziels zu erhöhen.

3.4 Eingliederung Gender & Diversity in Lehre und Forschung

Die Gleichstellung aller Geschlechter gilt gleichermaßen für Mitarbeiter*innen, Lehrende und Studierende sowie in den Bereichen Lehre, Forschung und Verwaltung. Die Auswirkungen von Gleichstellung, Vielfalt und Chancengleichheit stehen in direktem Zusammenhang mit unseren Kernaktivitäten - Lehre, Forschung und Organisation. Weiters sind diese Kernbereiche in der Strategie und den Unternehmenswerten der IMC FH Krems verankert. Wir adressieren diese Themen sehr stark in Lehre und Forschung, interner Aus- und Weiterbildung sowie in der Sensibilisierung.

Spezifische Maßnahmen und Beispiele der Integration von Gender und Diversity in Lehre und Forschung an der IMC FH Krems:

- **Auszug aus unserem Gleichstellungsplan, der ein fester Bestandteil der Satzung ist:**
 - Die IMC Fachhochschule Krems bekennt sich zur Gleichbehandlung aller Mitarbeiter*innen und Studierenden ohne Unterschied des Geschlechts, der sozialen Herkunft, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung und der Staatsbürgerschaft. Weiters bekennt sich die IMC FH Krems zur Frauenförderung und zu einer aktiven Gleichstellung der Geschlechter sowie von Personen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung.
 - Durch Gender Mainstreaming und Maßnahmen zur Frauenförderung in Personalplanung und -entwicklung sowie in Forschung und Lehre wird auf die Gleichstellung der Geschlechter hingewirkt. Die Studien- und Arbeitsbedingungen sollen allen Mitgliedern der Fachhochschule die gleichen Möglichkeiten bieten unabhängig von Geschlecht, sozialer Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter, sexueller Orientierung und Staatsbürgerschaft.
 - Die IMC FH Krems versteht sich als ein gleichbehandlungs-, familien- und diversitätsorientiertes Unternehmen sowohl für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch für Studierende.

- Die Fachhochschule setzt sich bei der Erfüllung ihrer Aufgaben für die Gleichbehandlung ein und ergreift Maßnahmen, um den Anteil des jeweils unterrepräsentieren Geschlechts zu erhöhen.
- Alle Mitarbeiter*innen, Lehrenden und Studierenden der IMC FH Krems sind bestrebt, sich einer geschlechtergerechten und antidiskriminierenden Sprache in Wort und Bild zu bedienen. Die Inhalte aller Schriftstücke und mündlichen Äußerungen entsprechen den Grundsätzen der Gleichbehandlung. Folgende Richtlinien und Empfehlungen wurden hierzu verfasst:
 - Richtlinie für diversitätsgerechte Sprache im Studium: Um den Anforderungen einer gendergerechten Sprache institutionell gerecht zu werden, gilt es alle Geschlechter gleichwertig und nichtdiskriminierend zu benennen. Werden auf Personen in allgemeiner Form Bezug genommen, soll gewährleistet sein, dass sich alle Geschlechter gleichermaßen angesprochen fühlen. Um Frauen und Männer sowie das dritte Geschlecht in gleicher Weise anzusprechen
 - Empfehlungen Gender & Diversity Beirat
- **Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils der in Studiengängen beschäftigten Frauen und der Zahl der Forschungsarbeiten:** Für Forschungsgesuche an der IMC FH Krems wurden spezifische Gender- und Diversity-bezogene Ziele definiert. Besonderes Augenmerk wird auf die Projektinhalte und die Geschlechterbalance in den Projektteams gelegt. Es wurde ein spezifisches Ziel gesetzt, die unzureichende Anzahl weiblicher und nicht-binärer Studenten, die sich für technische Studiengänge an unserer Universität einschreiben, schrittweise zu erhöhen.
- **Beispiele für laufend angebotene Gender- und Diversity-Trainings und Workshops für Mitarbeiter*innen, Lehrende und Forschungspersonal:**
 - Cultural Awareness Training
 - Diversity Competence – ein allgemeiner Überblick
 - Intercultural Awareness – Schwerpunkt Südostasien
 - Grundlagen von Gender und Diversity an der IMC FH Krems
 - IHS: "Die Genderdimension in Forschung und Innovation"
 - "Grundlagen Gender & Diversity in der Hochschullehre"
- **Anerkennung des nicht-binären Geschlechts:** An der IMC FH Krems wurde die Anerkennung des nicht-binären Geschlechts auf allen Ebenen eingeführt.

Die Themen Gender und Diversity fließen auch in alle internen Arbeitsgruppen ein, etwa für die Kursentwicklung und das Course Review.

- **Hier einige Beispiele für die Eingliederung der Gender & Diversity Themen in die Curricula der IMC FH Krems:**
 - Physiotherapie: "Genderspezifische Gesundheitsförderung" Darin beschäftigen sich die Studierenden, Gesundheit zu fördern und nicht Krankheit zu behandeln. Der Gender-Aspekt spielt dabei eine wichtige Rolle, da der menschliche Körper je nach biologischem Geschlecht verschiedene Phasen im Leben durchläuft
 - Betriebswirtschaft für das Gesundheitswesen: "Pharma Insights" Forschung und Entwicklung von Arzneimitteln inkl. Kosten und genderspezifischen Unterschieden
 - Hebammen: "Pharmakologie" Allgemeine Einführung in die Arzneimittellehre, Pharmakokinetik, Pharmakodynamik, Wechselwirkungen und Genderaspekte

In vielen anderen Studiengängen werden Diversitäts-Themen ebenfalls zB. im Zuge von "Human Resource Management", "Training Intercultural Management" oder "Bachelorseminar - wissenschaftliches Schreiben: Wertschätzende Ansprache mit Fokus Geschlecht und Diversität" gelehrt. Bei allen Business Bachelor-Studiengängen wurde die Lehrveranstaltung "Sustainability & Ethics in Leadership" implementiert, die eine Reihe von Gender & Diversity Themen abdeckt.

Die Wichtigkeit der Themen Gender und Diversity spiegelt sich sehr stark in den Themen der Bachelor- und Masterarbeiten unserer Studierenden wider und das schon seit vielen Jahren.

- **Auszug Themen:**

- Advanced Nursing Practice: "Geschlechtergerechte Gesundheitsförderung und Prävention - Analyse und Klärung von Strukturen, Kriterien und Voraussetzungen für die Umsetzung in der Praxis"
- Betriebswirtschaft für das Gesundheitswesen: "Gendergerechtes Recruiting im fachärztlichen Dienst" oder "Genderproblematik in klinischen Studien der Arzneimittelforschung" oder "Geschlechterspezifisches Planen und Handeln als Beitrag zur Qualitätssicherung im Gesundheitswesen"
- Unternehmensführung: "Nachhaltige Lösungsmodelle für eine Erhöhung des Frauenanteils in Geschäftsführer- sowie Vorstandsposten österreichischer Kapitalgesellschaften"
- Tourism and Leisure Management: "Leading Ladies - The Influence of Gender Stereotypes on the Representation of Women in Leadership Positions in Tourism in Austria"
- Management von Gesundheitsunternehmen: "Geschlechterspezifische Unterschiede in der Forschung mit Artificial Intelligence für die medizinische Diagnostik - am Beispiel von Onkologie, Kardiologie und Diabetes"
- Medical and Pharmaceutical Biotechnology: "Response of NSCLC Cell Lines to Epigenetic Methyltransferase Inhibitor Treatments - Featuring Gender-associated Differences"

Diverse Forschungsprojekte im Haus werden ebenfalls dem Thema Gender und Diversity gewidmet, wie etwa:

- Institut Therapie- und Hebammenwissenschaften: "FRI0492-HPR Life stories, gender and chronic autoimmune diseases: results of a qualitative study"
- Institut Therapie- und Hebammenwissenschaften: "AB1179-HPR Associations between Occupational Balance and Immunology: Differences in Health Conditions, Employment Status Und Gender"
- Institute Biotechnology: "The Relevance of Gender in Tumor-Influencing Epigenetic Traits" oder "Diversity in epigenetic diagnostics between lung cancer samples of female and male origin"

3.5 Verhinderung von gender-basierter Gewalt und sexualisierte Gewalt

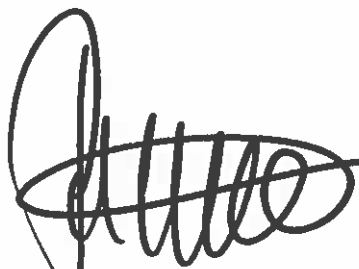
Jegliche Form von Gewalt hat keinen Platz an der IMC FH Krems. Durch Schulungen und gezielte Informationen am eDesktop werden Unterstützungsangebote und externe Hilfsseiten gelistet. Mit Kooperation im Bereich der psychologischen Hilfe, werden breitgefächerte Hilfsleistungen und Notrufnummern für Studierende und das IMC Team angeboten. Als künftige FH interne Anlaufstelle wird die Gender & Diversity beauftragte Person definiert, um bei Erfahrungen von sexualisierter Gewalt zu unterstützen und gegensteuernde Maßnahmen zu erarbeiten.

3.6 Weiterführende Links zu relevanten Dokumenten

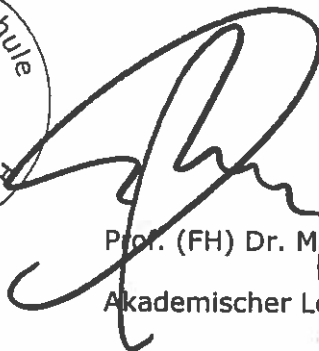
- [Die Arbeitgeberwerte der IMC FH Krems](#)
- [Strategie der IMC FH Krems](#)
- [Die Benefits der IMC FH Krems als Arbeitgeberin](#)
- [Familienfreundliche Hochschule](#)
- [Gender und Diversity im IMC Team](#)
- [Gleichstellungsplan](#)
- [Studieren mit Behinderung](#)

4 In Kraft treten

Der Gender Equality Plan der IMC FH Krems in der Version 1.0 vom 25.05.2022 wurde vom Erhalter genehmigt und tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.



Mag. Ulrike Prommer
Geschäftsführerin IMC FH Krems



Prof. (FH) Dr. Martin Waiguny
Akademischer Leiter