

# Praxisbeispiele

Medizinische Universität Wien

## Maßnahme

Regebogengruppe MedUni Wien

### Ausgangslage (Auslöser/Motivation, Ziele - max. 800 Zeichen)

Aufgrund der bestehenden Vielfalt hat sich die Medizinische Universität Wien das Ziel gesetzt, Diversität organisatorisch zu verankern, der Förderung von Vielfalt einen hohen Stellenwert einzuräumen und damit einen Beitrag zur Chancengleichheit von Mitarbeiter\_innen und Studierenden zu leisten. Diversity wurde daher sowohl in die Leistungsvereinbarungen als auch in die Satzung sowie in den Entwicklungsplan der MedUni Wien aufgenommen. Darüber hinaus wurde die Steuergruppe „Diversity Management“ von Frau Univ-Prof.in Dr.in Karin Gutierrez-Lobos, Vizerektorin für Lehre, Gender & Diversity, etabliert, welche konkret an der Formulierung von Zielen und deren Umsetzung arbeitet. Die Diversity Matrix umfasst Gender, Alter, Interkulturalität, Behinderung sowie die Ebene der sexuellen Orientierung.

### Beschreibung der Maßnahme

Diversity Management wird als Selbstverpflichtung der MedUni Wien angesehen. Die MedUni Wien will ein Umfeld schaffen, in dem sich alle Mitarbeiter\_innen und Student\_innen sicher fühlen und offen über sich selbst sprechen können. Alle Mitarbeiter\_innen und Student\_innen sollen ihre Individualität und ihr uneingeschränktes Potenzial in die Arbeit einbringen können und sich als Teil des Teams fühlen. Authentizität ist für eine erfolgreiche Zusammenarbeit unerlässlich.

Um bi-/hetero-/inter-/homo-/transsexuelle, transgender und queere Mitarbeiter\_innen die Möglichkeit zur Vernetzung zu bieten und deren Vereinzelung vorzubeugen, wurde eine Gruppe für LGBTI\*-Mitarbeiter\_innen und Unterstützer\_innen, die Regenbogengruppe, eingerichtet, deren Treffen (sowohl informelle - als auch Arbeitstreffen) regelmäßig stattfinden. Es wird eine integrative und inhaltliche Auseinandersetzung mit dem gesamten universitären Umfeld angestrebt, um queere Themen vermehrt auch in Unipolitik, Forschung und Lehre berücksichtigen zu können. Die MedUni Wien will damit ein Zeichen der Akzeptanz und Toleranz setzen und die positive Auswirkung von Diversity auf den Wissenschaftsbetrieb unterstreichen.

## Implementierung/Umsetzung

- Die Koordination der Regenbogengruppe erfolgt über die Stabstelle Gender Mainstreaming; Treffen finden regelmäßig statt
- Eine Website wurde von der Gruppe konzipiert und ist über [www.meduniwien.ac.at/regenbogengruppe](http://www.meduniwien.ac.at/regenbogengruppe) erreichbar und bietet vielfältige Informationen (Kontaktpersonen innerhalb der Gruppe, Ansprechpersonen im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, weiterführende Literaturtipps, Links zu diversen Organisationen/Vereinen, ...)
- Drucksorten (Folder, Poster) wurden produziert und an der MedUni verteilt
- Während der Vienna Pride wurden sowohl an MedUni als auch am AKH Regenbogenfahnen gehisst

## Effekte & Nutzen

Laut Statistik sind 5 -10 % der Bevölkerung weltweit homosexuell, bisexuell oder transsexuell (LGBT). Die im Harvard Business Review vom Juli/ August 2011 veröffentlichten Ergebnisse zeigen, dass die sexuelle Orientierung einen großen Einfluss auf die Arbeit hat: Mitarbeiter\_innen die sich nicht geoutet haben, berichten signifikant häufiger von dem Gefühl ihre Karriere wäre ausgebremst und von einer größeren Unzufriedenheit über ihre berufliche Förderung und Weiterentwicklung. Die Folgen, wenn LGBT Mitarbeiter\_innen sich gezwungen sehen, ihr Leben und ihre Partner\_innen zu verschweigen, sind enorm. Die MedUni Wien erkennt die bestehende Vielfalt an der Universität als Stärke und möchte diese Stärke effektiv nutzen.

## Slogan (Zitat)

„Come in – Je selbstverständlicher verschiedene Spielarten von Normalität sind, desto bunter, liebenswerter und gesünder ist sie.“

© Regenbogengruppe, MedUni Wien

## Kontaktinformationen

**Website**                    [www.meduniwien.ac.at/regenbogengruppe](http://www.meduniwien.ac.at/regenbogengruppe)  
[www.meduniwien.ac.at/pe/diversity](http://www.meduniwien.ac.at/pe/diversity)