

Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan der FH des BFI Wien

1 Präambel

Als weltoffener, aktiver Teil der Gesellschaft mit dem Anspruch, verantwortungsvolle Fach- und Führungskräfte auszubilden, bekennt sich die FH des BFI Wien zur Frauenförderung und aktiven Gleichstellung aller Personen unabhängig ihres Geschlechts in allen Bereichen der Hochschule. Die FH des BFI Wien lehnt jede Diskriminierung und Benachteiligung basierend auf einem Diversitätsmerkmal strikt ab und setzt aktive Maßnahmen, um diese auszuschließen. Weiters erachtet die FH des BFI Wien die Diversität ihrer Mitarbeiter*innen, Lehrenden, Studierenden und anderen Stakeholder*innen als eine wichtige Ressource zur Erreichung ihrer strategischen Ziele und nützt diese proaktiv.

Die nachstehenden Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung sowie der Frauenförderung folgen dementsprechend nicht nur den gesetzlichen Regelungen des Gleichbehandlungsgesetzes sowie der einschlägigen Regelungen des FHG sondern auch den Gender & Diversity Leitlinien der FH des BFI Wien.

Gender Mainstreaming bedeutet dabei, die gesellschaftliche Geschlechtergleichstellung voranzutreiben. Alle Geschlechter sollen real, nicht nur gesetzlich, entsprechend ihrer Qualifikation die gleichen Chancen für ihre berufliche, kulturelle, materielle und psychosoziale Entwicklung vorfinden. Daher ist zusätzlich zu fachlichen, wissenschaftlichen, didaktischen und sozialen Qualifikationen die Geschlechtergleichstellung eine wichtige Werthaltung. Diese Zielsetzung wird an der Fachhochschule des BFI Wien in allen Bereichen umgesetzt.

Diversity umfasst neben den grundlegenden, dem gesetzlichen Diskriminierungsschutz unterworfenen Merkmalen (Geschlecht, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung, Religion, Ethnie/Kultur) auch andere Merkmale wie z.B. Familienstand, sozialer Hintergrund, Organisationsform des Studiums, etc. Die FH des BFI Wien folgt dabei dem intersektionalen Ansatz, mit dem betont wird, dass es sich bei der Aufzählung der Diversitätsmerkmale um keine abschließende Liste handelt, sondern diese in ihren Wechselwirkungen zueinander, ihrem zeitlichen Wandel sowie auch ihrem jeweiligen Kontext zu verstehen sind.

Die FH des BFI Wien verpflichtet sich einem aktiven Diversity Management: Dieses wird als systematisches Erkennen, Anerkennen, Verstehen, Antizipieren und Berücksichtigen der sich aus den Unterschieden und Gemeinsamkeiten ergebenden Bedürfnisse und Potentiale verstanden.

2 Ziele

Folgende Ziele zur Frauenförderung und Förderung der Geschlechtergleichstellung werden verfolgt:

- ❖ Verankerung der Geschlechtergleichstellung in allen Bereichen und Prozessen der Hochschule (Lehre und Forschung, Verwaltung) und für alle Personengruppen (Studierende, Mitarbeiter*innen, haupt- und nebenberuflich Lehrende)
- ❖ Förderung eines Klimas, das über die strukturellen Rahmenbedingungen hinausgehend Gleichstellung zur Realität werden lässt, Diversität als eine wichtige Ressource versteht und Inklusion forciert

- ❖ Stärkung der Gender- und Diversitätskompetenz und Bewusstseinsbildung bei Mitarbeiter*innen, Lehrenden und Studierenden
- ❖ Strategische Verankerung von Diversität und Beseitigung der Unterrepräsentation von Geschlechtergruppen in allen Bereichen, in denen diese existiert und vor allem in Entscheidungs- und Führungsgremien sowie Projektgruppen
- ❖ Förderung von Rahmenbedingungen im Arbeits- und Studenumfeld zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bzw. Studium, Beruf und Privatleben.

3 Maßnahmen

Die Grundsätze von Gender Mainstreaming, Diversity Management und Inklusion werden als Querschnittsmaterie in allen Bereichen der Hochschule berücksichtigt (Lehre und Forschung, Verwaltung) und evaluiert. Die oben definierten Ziele sollen durch folgende Maßnahmen erreicht werden:

3.1 Förderung eines geschlechter- und diversitätssensiblen Klimas

- ❖ Ausbau und Erhalt von Gender- und Diversity-Kompetenz bei Mitarbeiter*innen und Lehrenden und Informationsvermittlung zu Zielsetzung, Umsetzung und Ansprechpersonen für Gender & Diversity Management, Geschlechtergleichstellung und Frauenförderung für neue Mitarbeiter*innen
- ❖ Aufbau von Gender- und Diversity-Kompetenz der Studierenden durch Integration von Gender- und Diversity-Themen in die formalen und informellen Curricula
- ❖ Förderung und Integration gleichstellungsbezogener Themenstellungen in Lehre und Forschung
- ❖ Vorbeugende Maßnahmen gegen Sexismus, Rassismus, Mobbing, etc.

3.2 Geschlechterausgewogenheit

- ❖ Die FH des BFI Wien achtet bei der Zusammenstellung von Arbeitsgruppen und Gremien auf eine geschlechterausgewogene Zusammensetzung
- ❖ Der Grundsatz der Geschlechterausgewogenheit gilt auch für die Zusammensetzung des Kollegiums und von Arbeitsausschüssen des Kollegiums
 - Als zu wählendes Organ gilt für die Zusammensetzung des Kollegiums, dass für den Wahlvorschlag pro Gruppe nach Möglichkeit ein Frauenanteil von mind. 45% aufgenommen wird
 - Zur Erreichung dieses Ziels werden insbesondere Frauen gezielt angesprochen, zur Wahl für das Kollegium zu kandidieren
- ❖ die Geschlechterverhältnisse in den verschiedenen Bereichen (Studierende, Mitarbeiter*innen, Lehrende, etc.) werden regelmäßig erhoben
- ❖ In allen Personalprozessen wird auf die Geschlechterausgewogenheit innerhalb der Organisation hingewirkt.

3.3 Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bzw. Studium, Beruf und Privatleben

Die FH des BFI Wien achtet bei ihren Mitarbeiter*innen und Studierenden unter anderem durch folgende

Maßnahmen und Angebote auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bzw. Studium, Beruf und Privatleben:

- ❖ Flexible Arbeitszeitmodelle
- ❖ Förderung von Wiedereinsteiger*innen sowie von Väterkarenz
- ❖ Babymonat unabhängig der Familienkonstellation
- ❖ Berücksichtigung von Vereinbarkeitsthemen im Rahmen von Studiengangsentwicklungen
- ❖ Regelmäßige Bedarfserhebungen im Rahmen von Studierendenbefragungen und Ableitung von Maßnahmen.

3.4 Frauenförderung

- ❖ Integration von Frauenförderung in Personalplanung und -entwicklung
- ❖ Maßnahmen zur Förderung der Forschungstätigkeit von Frauen
- ❖ Gezieltes Ansprechen von Frauen als nebenberuflich Lehrende in Studiengängen und Fachbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

3.5 Geschlechter- und diversitätssensibler Sprachgebrauch

- ❖ Verwendung von geschlechter- und diversitätssensibler Sprache und Bildern in allen Bereichen der Hochschule
- ❖ Lehrunterlagen (Skripten, Folien) sind geschlechtersensibel formuliert
- ❖ Der geschlechtersensible Sprachgebrauch ist für alle schriftlichen Arbeiten verpflichtend und in einer entsprechenden Organisationskultur verankert.

3.6 Organisatorische Verankerung

- ❖ Aktive Einbindung der Gender & Diversity Steuerungsgruppe bzw. der*des Gender & Diversity Beauftragten in Maßnahmen der Organisations- und Strategieentwicklung und in geeigneter Form im internen Prozessmanagement
- ❖ Aktive Einbringung zu Gender & Diversity Themen in hochschulischen Gremien außerhalb der FH
- ❖ Veröffentlichung von Information und Kontakten zu Gender & Diversity Management, Geschlechtergleichstellung und Frauenförderung auf der Website
- ❖ Fortsetzung geschlechterspezifischer Auswertungen in allen Bereichen der Hochschule und Ableitung von entsprechenden Maßnahmen.