

Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Frauenförderung

1. Präambel

Als tertiäre Bildungseinrichtung obliegt der Fachhochschule des BFI Wien nicht nur die Erfüllung ihres Bildungsauftrages, sondern auch eine Verpflichtung zur Umsetzung gesellschaftlicher Veränderungen. Vor diesem Hintergrund setzt sich die FH des BFI Wien die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern als wichtiges Ziel. Dementsprechend folgen die nachstehenden Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen sowie der Frauenförderung nicht nur den gesetzlichen Regelungen des Gleichbehandlungsgesetzes sowie der einschlägigen Regelungen des FHStG sondern auch den Gender Mainstreaming-Grundsätzen und der Diversity Strategie der Fachhochschule des BFI Wien.

Gender Mainstreaming bedeutet dabei, die gesellschaftliche Gleichstellung von Frauen und Männern voranzutreiben. Beide 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 Gleichstellung von Frauen und Männern 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. Diversity Management beschreibt das systematische Erkennen, Anerkennen, Verstehen, Antizipieren und Berücksichtigen der sich aus den Unterschieden und Gemeinsamkeiten ergebenden Bedürfnisse und Potentiale.

2. Ziele

Folgende Ziele zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen werden verfolgt:

- Gleichstellung von Männern und Frauen in allen Bereichen der Hochschule für alle Personengruppen (Studierende, MitarbeiterInnen, Lehrende – intern wie extern);
- Förderung eines Klimas, das über die strukturellen Rahmenbedingungen hinausgehend Gleichstellung zur Realität werden lässt;
- Stärkung der Gender- und Diversitätskompetenz von MitarbeiterInnen, Lehrenden und Studierenden;

- in allen Bereichen, in denen eine Geschlechtergruppe unterrepräsentiert ist, den Anteil der jeweils unterrepräsentierten Gruppe erhöhen.

3. Maßnahmen

Die oben definierten Ziele sollen durch folgende Maßnahmen erreicht werden:

3.1. Gender Mainstreaming

- Die Grundsätze von Gender Mainstreaming und Diversity Management werden in allen Bereichen der Hochschule berücksichtigt, insbesondere auch
 - bei der Erstellung von Akkreditierungsanträgen von Studiengängen,
 - bei der Weiterentwicklung von Studiengängen.

3.2. Förderung eines geschlechtersensiblen Klimas

- Aufbau und Erhalt von Gender- und Diversity-Kompetenz bei MitarbeiterInnen und Lehrenden;
- Aufbau von Gender- und Diversity-Kompetenz der Studierenden durch Integration von Gender- und Diversity-Themen in die Curricula;
- Förderung und Integration gleichstellungsbezogener Themenstellungen in Forschung und Lehre;
- Vorbeugende Maßnahmen gegen Sexismus, Rassismus, Mobbing, etc.

3.3. 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, von Arbeitsausschüssen des Kollegiums und anderen Arbeitsgruppen;
 - 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, MitarbeiterInnen, Lehrende, etc.) werden regelmäßig erhoben;
- bei Stellenausschreibungen wird die für den jeweiligen Tätigkeitsbereich unterrepräsentierte Gruppe konkret angesprochen (siehe Richtlinie zur gendergerechten Personalauswahl).

3.4. Fördern der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Studium und Familie

- Zur Förderung der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie erarbeitet die FH des BFI Wien regelmäßig Maßnahmen;
- Förderung von Väterkarenz
- Förderung von WiedereinsteigerInnen;
- Förderung der Vereinbarkeit des Studiums mit familiären Verpflichtungen.

3.5. Frauenförderung

- Frauen werden speziell zur Bewerbung ermutigt (siehe Richtlinie zur gendergerechten Personalauswahl);
- Integration von Frauenförderung in Personalplanung und -entwicklung;
- Maßnahmen zur Förderung von Forschungstätigkeit von Frauen, z.B. Einladung zur Mitarbeit;
- Gezieltes Ansprechen von Frauen als nebenberuflich Lehrende in Studiengängen und Fachbereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

3.6. Geschlechtergerechter Sprachgebrauch

- Alle Maßnahmen, die FH des BFI Wien extern zu präsentieren, entsprechen den internen Richtlinien zu geschlechtergerechter Sprach- und Bildverwendung und vermeiden auch inhaltlich die Reproduktion von Geschlechterstereotypen;
- Lehrunterlagen (Skripten, Folien) sind geschlechtergerecht formuliert;
- Der geschlechtergerechte Sprachgebrauch ist für alle schriftlichen Arbeiten verpflichtend in den relevanten Richtlinien geregelt.

3.7. Organisatorisch

- Aktive Einbindung der Steuerungsgruppe für Gender Mainstreaming/Diversity Management bzw. der/des Gender Mainstreaming/Diversity Beauftragten in Maßnahmen der Organisations- und Strategieentwicklung;
- Information zu Gender Mainstreaming/Diversity Management, Gleichstellung und Frauenförderung wird auf der Homepage veröffentlicht;
- Kontaktinformation für Fragen zu Gender Mainstreaming/Diversity Management, Gleichstellung und Frauenförderung werden in geeigneter Form kommuniziert (PROMAS);
- neue MitarbeiterInnen erhalten Information zu Zielsetzung, Umsetzung und Ansprechpersonen für Gender Mainstreaming/Diversity Management, Gleichstellung und Frauenförderung;
- Fortsetzung geschlechterspezifischer Auswertungen z.B. bei Lehrveranstaltungsevaluierungen, Umfeldevaluierungen, AbsolventInnenanalysen.