

**Maßnahmen zur Gleichstellung von
Frauen und Männern und
Bestimmungen über Frauenförderung
an der FH JOANNEUM Gesellschaft
mbH**

**Bestandteil der vom Kollegium der FH
JOANNEUM erlassenen Satzung gemäß
§ 10 Abs. 3 FHStG und über den
Bereich von Lehre & Forschung hinaus
für das gesamte Unternehmen der FH
JOANNEUM Gesellschaft mbH in
Geltung**

**Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern und Bestimmungen
über Frauenförderung an der FH JOANNEUM Gesellschaft mbH**

**Bestandteil der vom Kollegium der FH JOANNEUM erlassenen Satzung gemäß
§ 10 Abs. 3 FHStG und über den Bereich von Lehre & Forschung hinaus für das
gesamte Unternehmen der FH JOANNEUM Gesellschaft mbH in Geltung**

Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
Teil A. Allgemeine Bestimmungen	3
§ 1. Rechtliche Grundlagen und leitende Grundsätze	3
§ 2. Geltungsbereich.....	3
§ 3. Ziele und Maßnahmen.....	3
§ 4. Frauenfördergebot	4
§ 5. Allgemeine Informationen.....	4
§ 6. Gebrauch und Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache	4
§ 7. Sexuelle Belästigung, Diskriminierung, Mobbing	5
Teil B. Maßnahmen zur Gleichstellung und Frauenförderung in der Lehre, Studium und Forschung	5
§ 8. Beteiligung an Lehre	5
§ 9. Geschlechterspezifische Themenstellungen in den Curricula.....	5
§ 10. Erhöhung des Frauen- bzw. Männeranteils in Studienrichtungen, in denen Frauen bzw. Männer unterrepräsentiert sind	5
§ 11. Vereinbarkeit von Studium mit familiären Verpflichtungen	5
§ 12. Förderung der Forschung	6
Teil C. Einrichtungen zur Gleichstellung, Frauenförderung und Frauen- und Geschlechterforschung	6
I. Abschnitt: Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen	6
§ 13. Grundlagen	6
§ 14. Zusammensetzung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen.....	6
II. Abschnitt: Stelle für Gleichbehandlung und Vielfalt	7
§ 15. Der/die KoordinatorIn der Stelle für Gleichbehandlung und Vielfalt.....	7
§ 16. Aufgaben und Infrastruktur.....	7
Teil D. Inkrafttreten	8
§ 17. Inkrafttreten	8

Präambel

Die FH JOANNEUM bekennt sich zur Gleichstellung von Frauen und Männern, zur Schaffung von positiven und karrierefördernden Bedingungen für Frauen und zur konsequenten Überprüfung, Bewertung und Entwicklung aller Strukturen, aller Maßnahmen und Entscheidungen aus der Perspektive und mit dem Ziel einer Gleichbehandlung und Gleichstellung der Geschlechter.

Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern und Frauenförderung findet ihren adäquaten Niederschlag in Personalpolitik und in der Verteilung der Ressourcen.

Dieses Dokument ist Bestandteil der Satzung des Kollegiums der FH JOANNEUM. Entsprechend dem Leitbild der FH JOANNEUM GmbH gilt dieses Dokument für alle Angestellten, externen Lehrenden und alle Studierenden.

Teil A. Allgemeine Bestimmungen

§ 1. Rechtliche Grundlagen und leitende Grundsätze

Die rechtlichen Grundlagen und die leitenden Grundsätze der Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern und die Bestimmungen über Frauenförderung an der FH JOANNEUM basieren auf der österreichischen Bundesverfassung, insbesondere Art 7 Abs 1 B-VG, und dem österreichischen Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) BGBl I 66/2004 i.d.g.F. sowie § 2 Abs 5, § 4 Abs 1, § 10 Abs 3 Z 10 und § 13 Abs 2 FHStG.

§ 2. Geltungsbereich

Die Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern und Bestimmungen über Frauenförderung an der FH JOANNEUM gelten für alle Angestellten, externen Lehrenden und alle Studierenden der FH JOANNEUM.

§ 3. Ziele und Maßnahmen

Die FH JOANNEUM setzt sich Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung zur Schaffung eines Klimas, in dem Männer und Frauen motiviert werden, aus stereotypen Geschlechterrollen auszubrechen, zum Ziel.

Zur Erreichung der Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Durchsetzung der Bestimmungen über Frauenförderung verfolgt die FH JOANNEUM insbesondere folgende Ziele und setzt folgende Maßnahmen:

- **Chancengleichheit:** Frauen und Männer sind in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten, entsprechend den

Grundsätzen¹ des Gender Mainstreamings, gleichberechtigt. Die FH JOANNEUM schafft und erhält Rahmenbedingungen, die Frauen und Männern den Zugang zu allen Tätigkeitsbereichen ermöglichen.

- **Infrastruktur:** Eine adäquate Infrastruktur zur Verwirklichung der Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern und der Bestimmungen über Frauenförderung wird nach Maßgabe der Möglichkeiten sichergestellt.
- **Arbeitsumfeld:** Zur Erhaltung und Förderung eines attraktiven Arbeitsumfeldes für alle MitarbeiterInnen an der FH JOANNEUM wird insbesondere gewährleistet:
 - a) Vereinbarkeit von beruflichen mit familiären Verpflichtungen (Work-Life-Balance).
 - b) Die FH JOANNEUM hat, nach Maßgabe der jeweiligen budgetären Möglichkeiten, geeignete organisatorische Maßnahmen für eine ausreichende Zahl an Kinderbetreuungsmöglichkeiten für DienstnehmerInnen der FH JOANNEUM zu setzen.
 - c) Die FH JOANNEUM begrüßt die Möglichkeit einer Väterkarenz.
- **Bewusstseinsbildung:** Das Rektorat und die Geschäftsführung haben, nach Maßgabe der budgetären Mittel, für regelmäßige Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema Gender Mainstreaming (besonders für Führungskräfte) zu sorgen.
- **Spezifische Förderungen:** Einer Unterrepräsentation von Frauen bzw. Männern, bei MitarbeiterInnen und Studierenden, an der FH JOANNEUM wird nach Möglichkeit in allen Studiengängen, Organisationseinheiten, Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten entgegengewirkt.
- **Geschlechterspezifische Themenstellungen:** Geschlechterspezifische Themenstellungen werden in Forschung und Lehre integriert.

§ 4. Frauenfördergebot

(1) Ziel des Frauenförderungsplans ist es, auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Organisationseinheiten und in allen Bereichen an der FH JOANNEUM sowie in allen Beschäftigungs- und Ausbildungsverhältnissen zu achten.

(2) Alle Angestellten, externen Lehrenden und Studierenden der FH JOANNEUM und insbesondere Führungskräfte sind angehalten, innerhalb ihres Wirkungsbereiches an diesem Ziel mitzuwirken.

§ 5. Allgemeine Informationen

Die Infrastruktur und Information zur Gleichstellung von Frauen und Männern und Bestimmungen über Frauenförderung werden in internen Informationsmedien transparent dargestellt (Homepage, Studienführer etc.).

§ 6. Gebrauch und Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache

(1) Das Corporate Wording (CW) der FH JOANNEUM wird so gestaltet, dass dem Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern und den Bestimmungen über Frauenförderung Rechnung getragen wird.

¹ "Gender Mainstreaming besteht in der (Re-) Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle an politischen Entscheidungen beteiligten Akteure und Akteurinnen einzubeziehen." (Definition des Europarates Straßburg 1998).

(2) Angestellte, externe Lehrende und Studierende sind angehalten sich einer geschlechtergerechten Sprache zu bedienen. Auf diskriminierende Beispiele und Themenstellungen ist zu verzichten.

§ 7. Sexuelle Belästigung, Diskriminierung, Mobbing

(1) Als Anlaufstelle in Fällen von sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing von Angestellten und externen Lehrenden fungieren die/der direkte Vorgesetzte, die Stelle für Gleichbehandlung und Vielfalt, die Personalabteilung, der Betriebsrat sowie die zuständige Gleichbehandlungsanwaltschaft.

(2) In Fällen von sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing von Studierenden fungiert die Interessensvertretung der Studierenden an der FH JOANNEUM (ÖH JOANNEUM) für Betroffene als vorrangige Ansprechpartnerin.

(3) Alle gemäß § 7 Abs. 1 mit derartigen Angelegenheiten befassten Personen unterliegen der Verschwiegenheitspflicht, sofern nicht die mitteilende Person die befassten Personen von der Verschwiegenheitspflicht entbindet.

Teil B. Maßnahmen zur Gleichstellung und Frauenförderung in der Lehre, Studium und Forschung

§ 8. Beteiligung an Lehre

Lehrende dürfen nicht hinsichtlich des Geschlechts benachteiligt werden.

§ 9. Geschlechterspezifische Themenstellungen in den Curricula

Bei der Gestaltung der Curricula und Lehrmaterialien ist auf die Integration von geschlechterspezifischen Themenstellungen Rücksicht zu nehmen.

§ 10. Erhöhung des Frauen- bzw. Männeranteils in Studienrichtungen, in denen Frauen bzw. Männer unterrepräsentiert sind

Die FH JOANNEUM setzt nach Maßgabe der Möglichkeiten geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Maßnahmen zur Förderung des Zugangs von Frauen oder Männern insbesondere zu Studienrichtungen, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind.

§ 11. Vereinbarkeit von Studium mit familiären Verpflichtungen

Die FH JOANNEUM wirkt im Rahmen der studienrechtlichen Bestimmungen darauf hin, dass Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger etc. sich mit dem Studium vereinbaren lassen.

§ 12. Förderung der Forschung

(1) Die FH JOANNEUM fördert die Forschungstätigkeit von Frauen und Männern durch Koordination des einzurichtenden Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, um der Unterrepräsentanz eines Geschlechtes entgegen zu wirken.

(2) Die FH JOANNEUM unterstützt, nach Maßgabe der zur Verfügung stehenden Ressourcen, persönliche Initiativen von Frauen, nationale und internationale Stipendien insbesondere für die Karriereförderung von Frauen einzuwerben.

Teil C. Einrichtungen zur Gleichstellung, Frauenförderung und Frauen- und Geschlechterforschung

I. Abschnitt: Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

§ 13. Grundlagen

An der FH JOANNEUM ist ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzurichten, dessen Aufgabe es ist, sich mit Themen der Gleichstellung und Gleichbehandlung an der FH JOANNEUM zu beschäftigen. Themenstellungen können durch Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sowie durch Zuweisung des Kollegiums in den Arbeitskreis eingebracht und behandelt werden. Ergebnisse des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen haben Empfehlungscharakter. Ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unzuständig, wird die Themenstellung an die Geschäftsführung und das Rektorat weitergeleitet.

§ 14. Zusammensetzung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen

(1) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen setzt sich aus den folgenden Mitgliedern aufgrund ihrer Funktion und den entsendeten Mitgliedern folgender Gremien zusammen, wobei auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen geachtet werden soll:

- RektorIn / wissenschaftlicheR GeschäftsführerIn (als Vorsitzende/r)
- KaufmännischeR GeschäftsführerIn
- VizerektorIn
- KoordinatorIn für Gleichbehandlung und Vielfalt
- EinE ständigeR VertreterIn des Betriebsrates
- je eine Person aus den im Kollegium vertretenen Gruppen (StudiengangsleiterInnen, Lehr- und Forschungspersonal, Studierende)
- Ein Mitglied der Abteilung Personal und Recht

(2) Die Erfüllung der Aufgaben als Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist als wichtiger Beitrag zur Erbringung der sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten bzw. Dienstpflichten anzusehen. Diese Aufgabenerfüllung erfolgt in Abstimmung mit dem/der KoordinatorIn des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und ist der Arbeits- bzw. Dienstzeit anzurechnen.

(3) Die Funktionsperiode des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen entspricht der Funktionsperiode des Kollegiums.

(4) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind berechtigt in Abstimmung mit dem/der LeiterIn des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, ihre Aufgaben in Gleichbehandlungsfragen an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und hierfür die dem Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benützen.

(5) Alle Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen verfügen über ein gleich gewichtetes Stimmrecht.

(6) Die Leitung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen erfolgt durch die Stelle für Gleichbehandlung und Vielfalt.

(7) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen kann weitere Personen zur Beratung oder Information beiziehen. Diese Personen verfügen jedoch über kein Stimmrecht.

II. Abschnitt: Stelle für Gleichbehandlung und Vielfalt

§ 15. Der/die KoordinatorIn der Stelle für Gleichbehandlung und Vielfalt

Der/die KoordinatorIn für Gleichbehandlung und Vielfalt hat eine einschlägige Qualifikation in Gleichstellungs- und Geschlechterfragen aufzuweisen.

§ 16. Aufgaben und Infrastruktur

Durch die Stelle für Gleichbehandlung und Vielfalt werden unter anderem folgende Aufgaben wahrgenommen:

- Information, Beratung und Hilfestellung im Bereich Gender Mainstreaming,
- Mitwirkung an einer gendergerechten Personal- und Strukturentwicklung,
- Ausarbeitung von Vorschlägen für Frauen- und Männerförderung,
- Barrierefrei studieren und Diversity Management,
- Initiierung, Koordinierung, Durchführung und Ausbau von Forschungs- und Lehraktivitäten im Bereich von geschlechter- und diversitätsspezifischen Themenstellungen,
- Informationsweitergabe von Gender und Diversity relevanten Themen,
- Leitung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen,
- Eine der Anlaufstellen in Fällen sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing,
- Erstellung des jährlichen Berichts des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen,
- Weiterleitung des Berichts an das Kollegium und die Geschäftsführung,
- Vernetzung bzw. Kooperation mit den mit Gleichstellung und Frauenförderung befassten Institutionen.

Teil D. Inkrafttreten

§ 17. Inkrafttreten

Die Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern und Bestimmungen über Frauenförderung an der FH JOANNEUM treten mit 17.09.2015 in Kraft.