

Diversitäts- und Gleichstellungsplan

FH JOANNEUM Gesellschaft mbH

**Bestandteil der von dem
Fachhochschul - Kollegium der FH
JOANNEUM im Einvernehmen mit
dem Erhalter erlassenen Satzung
gemäß § 10 Abs 3 Z 10 FHG**

Version 1.0 vom 24.08.2022

Inhaltsverzeichnis

Präambel	1
Teil A. Allgemeine Bestimmungen	2
1. Rechtliche Grundlagen	2
2. Geltungsbereich	2
3. Leitende Grundsätze und Zielsetzung	2
4. Zielerreichung und Monitoring	3
Teil B. Strategische Teilbereiche	3
5. Unternehmenskultur, Bewusstseinsbildung und Kompetenzerweiterung	3
6. Vereinbarkeit von Arbeit und Studium mit Betreuungspflichten	4
7. Barrierefreiheit	4
8. Diversität und Gleichstellung der Geschlechter bei Studienzulassung, Einstellung und beruflichem Aufstieg	4
9. Diversität und ausgeglichene Repräsentanz der Geschlechter bei der Besetzung von Führungs- und Entscheidungspositionen	4
10. Integration der Gender Dimension und anderer Diversitätsdimensionen in Forschung und Lehre	5
11. Hochschulinterne Maßnahmen gegen Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung	5
Teil C. Hochschulinterne Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungseinrichtungen.....	6
I. Abschnitt: Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und Diversität.....	6
12. Grundlagen	6
13. Zusammensetzung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und Diversität.....	6
II. Abschnitt: Stabstelle für Gleichbehandlung und Vielfalt	7
14. Mitarbeitende der Stabstelle für Gleichbehandlung und Vielfalt	7
15. Aufgabenbereiche	7
Teil D. Inkrafttreten	8
16. Inkrafttreten	8

Präambel

Als Fachhochschule wurde die FH JOANNEUM unter anderem mit dem bildungspolitischen Auftrag betraut, die soziale Mobilität durch ein diversifiziertes Angebot im Hochschulbereich zu erhöhen und damit Mechanismen sozialer Ungleichheit sowie sozialer Dispersion entgegenzuwirken. Die FH JOANNEUM bekennt sich zu der aus diesem Auftrag erwachsenden gesellschaftlichen Verantwortung und setzt sich dafür ein, Chancenungleichheiten entgegenzuwirken und Diversität zu fördern.

Die FH JOANNEUM erkennt in einer diversen Zusammensetzung ihrer Mitarbeitenden und Studierenden sowie in einer diversitätssensibilisierten Forschung und Lehre eine bedeutende Grundlage für die Entwicklung innovativer Lösungen für die gesellschaftlichen, ökologischen und technologischen Herausforderungen der Gegenwart und Zukunft. Vor diesem Hintergrund setzt sie Diversitätsmanagement als Mittel der Qualitätssicherung ein und setzt sich zum Ziel, in der Zusammensetzung ihrer Mitarbeitenden, Studierenden und Absolvent*innen die Diversität der Bevölkerung widerzuspiegeln und eine ausgeglichene Repräsentanz der Geschlechter in allen Positionen und Funktionen zu erreichen.

Der vorliegende Diversitäts- und Gleichstellungsplan stellt die strategischen Eckpfeiler der FH JOANNEUM zur Erreichung dieses Zieles dar, welche ihre konkrete Umsetzung in den jeweils zu erarbeitenden Maßnahmenplänen für Diversität und Gleichstellung finden und einer fortlaufenden Evaluierung unterzogen werden.

Teil A. Allgemeine Bestimmungen

1. Rechtliche Grundlagen

Die wesentlichsten gesetzlichen Bestimmungen, auf denen die Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsmaßnahmen an der FH JOANNEUM basieren, finden sich unter anderem in Artikel 7 der österreichischen Bundesverfassung, im österreichischen Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) BGBl I 66/2004 i.d.g.F., in dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (BGStG) BGBl I 82/2005 i.d.g.F., in dem Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) BGBl 22/1970 i.d.g.F., sowie unter § 2 Abs 5, § 4 Abs 1, § 10 Abs 3 Z 10 und § 13 Abs 2 des Bundesgesetzes über Fachhochschulen (FHG) BGBl. Nr. 340/1993 i.d.g.F.

2. Geltungsbereich

Der Diversitäts- und Gleichstellungsplan ist Bestandteil der vom Fachhochschulkollegium der FH JOANNEUM im Einvernehmen mit dem Erhalter erlassenen Satzung. Er gilt über den Bereich von Lehre und Forschung hinaus für die gesamte Hochschule, einschließlich aller Angestellten, externen Lehrenden und aller Studierenden der FH JOANNEUM Gesellschaft mbH.

3. Leitende Grundsätze und Zielsetzung

Die FH JOANNEUM erkennt in der Vielfalt der Kompetenzen und Erfahrungen, die eine diverse Zusammensetzung ihrer Mitarbeitenden und Studierenden mit sich bringt, eine wesentliche Grundlage für die Entwicklung innovativer und nachhaltiger Lösungen für die gegenwärtigen sowie zukünftigen gesellschaftlichen, ökologischen und technologischen Herausforderungen.

Sie lehnt jede Diskriminierung und Benachteiligung basierend auf einem Diversitätsmerkmal ab und strebt danach, den unterschiedlichen Ausgangslagen ihrer (potenziellen) Mitarbeitenden und (potentiellen) Studierenden gerecht zu werden sowie ein förderndes Arbeits- und Studenumfeld für alle Hochschulangehörigen zu schaffen. Sie bekennt sich zu einer konsequenten Überprüfung, Bewertung und Entwicklung aller Strukturen, Maßnahmen und Entscheidungen aus der Perspektive und mit dem Ziel der Diskriminierungsfreiheit und einer Gleichstellung der Geschlechter.

Ziel der FH JOANNEUM ist es, in der Zusammensetzung ihrer Mitarbeitenden, Studierenden und Absolvent*innen die Diversität der Bevölkerung widerzuspiegeln. Dieses Ziel umfasst unter anderem die ausgeglichene Besetzung aller Hierarchieebenen, Positionen und Funktionen in Bezug auf Geschlecht sowie in Bezug auf andere Diversitätsdimensionen.

4. Zielerreichung und Monitoring

Um die unter Punkt 3 dargestellte Zielsetzung zu erreichen, setzt die FH JOANNEUM fortlaufend Maßnahmen in den in Teil B definierten strategischen Teilbereichen. Die konkreten in den jeweiligen strategischen Teilbereichen zu setzenden Unterziele und Aktivitäten, werden in einem gesonderten Maßnahmenplan für Diversität und Gleichstellung dargestellt. Dieser wird jeweils für einen Zeitraum von drei Jahren durch die Stabstelle für Gleichbehandlung und Vielfalt erarbeitet, unter Einbindung aller relevanten Akteur*innen und in Abstimmung mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und Diversität. Der Maßnahmenplan ist auf der Website der FH JOANNEUM zu veröffentlichen sowie aktiv innerhalb der Hochschule zu kommunizieren.

Zusätzlich zu dem Maßnahmenplan ist ein jährlicher Diversitäts- und Gleichstellungsbericht an der FH JOANNEUM durch die Stabstelle für Gleichbehandlung und Vielfalt zu erstellen. Dieser Bericht dient der Fortschrittsmessung der im Maßnahmenplan festgelegten Zielsetzungen. Er hat, unter anderem, nach Geschlecht und anderen Diversitätsmerkmalen aufgeschlüsselte Daten über das Personal und die Studierenden der FH JOANNEUM darzustellen. Etwaige Abweichungen von den im Maßnahmenplan gesetzten Zielen sind in diesem Bericht zu begründen. Der Bericht ist dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und Diversität vorzulegen sowie in geeigneter Form auf der Website der FH JOANNEUM zu veröffentlichen.

Teil B. Strategische Teilbereiche

Um die unter Punkt 3 dargelegte Zielsetzung zu erreichen, setzt die FH JOANNEUM fortlaufend Maßnahmen in den nachfolgenden strategischen Teilbereichen:

5. Unternehmenskultur, Bewusstseinsbildung und Kompetenzerweiterung

Die FH JOANNEUM wirkt vorhandenen Rollenstereotypen auf allen Ebenen aktiv entgegen und unternimmt alle notwendigen Schritte, um einen diskriminierungsfreien und geschlechtersensiblen Umgang an der Hochschule zu etablieren und aufrechtzuerhalten. Sprache und Darstellungen werden so gewählt, dass sie die Vielfalt an der FH JOANNEUM unter anderem hinsichtlich Alter, ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, physischen und psychischen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauungen, sichtbar machen und fördern.

Darüber hinaus fördert die FH JOANNEUM das Bewusstsein und die Kompetenz ihrer Mitarbeitenden und Studierenden in Bezug auf Gleichbehandlung und Antidiskriminierung sowie im inklusiven Umgang mit Diversität. Die Geschäftsführung und das Fachhochschulkollegium sorgen diesbezüglich nach Maßgabe der budgetären Mittel für regelmäßige Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen.

6. Vereinbarkeit von Arbeit und Studium mit Betreuungspflichten

Die FH JOANNEUM ist als familienfreundliche Hochschule zertifiziert und entwickelt die Vereinbarkeit von Arbeit und Studium mit Betreuungspflichten im Rahmen des Audits Hochschule und Familie stetig weiter. Sie wirkt darauf hin, dass Schwangerschaft, Elternschaft und Betreuungspflichten für pflegebedürftige Angehörige mit Arbeit und Studium an der FH JOANNEUM bestmöglich vereinbar sind. Die hierzu notwendige Infrastruktur sowie die hierzu notwendigen Arbeits- und Studienbedingungen werden nach Maßgabe der Möglichkeiten kontinuierlich ausgebaut und verbessert.

7. Barrierefreiheit

Die FH JOANNEUM arbeitet stetig daran, ihre Bewerbungs- und Aufnahmeverfahren, ihre Infrastruktur, ihre Kommunikation, ihre Technik und ihrer Lehre barrierefrei zu gestalten und ein barrierefreies Studieren und Arbeiten zu ermöglichen.

8. Diversität und Gleichstellung der Geschlechter bei Studienzulassung, Einstellung und beruflichem Aufstieg

Die FH JOANNEUM versteht die diverse Zusammensetzung ihrer Studierenden und Mitarbeitenden als wertvolle Ressource und Innovationspotential. Sie gestaltet ihr Studierenden- und Personalmanagement so, dass eine diverse Zusammensetzung, einschließlich einer ausgeglichenen Repräsentanz der Geschlechter, bei der Vergabe von Studienplätzen und der Besetzung von Stellen gefördert und erreicht wird. Sie arbeitet kontinuierlich daran, Barrieren in Bewerbungs- und Aufnahmeverfahren zu erkennen und abzubauen. Darüber hinaus setzt sie nach Maßgabe der Möglichkeiten geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Maßnahmen, um den beruflichen Aufstieg Angehöriger von in Führungspositionen unterrepräsentierten Gruppen in den Bereichen Forschung, Lehre und Verwaltung an der Hochschule zu fördern. In der Zusammensetzung von Hearing-Kommissionen strebt die FH JOANNEUM eine ausgeglichene Repräsentanz der Geschlechter an.

9. Diversität und ausgeglichene Repräsentanz der Geschlechter bei der Besetzung von Führungs- und Entscheidungspositionen

Die FH JOANNEUM setzt nach Maßgabe der Möglichkeiten alle notwendigen Maßnahmen, um Diversität, einschließlich einer ausgeglichenen Repräsentanz der Geschlechter, bei der Besetzung von Führungs- und Entscheidungspositionen zu erreichen.

10. Integration der Gender Dimension und anderer Diversitätsdimensionen in Forschung und Lehre

Die FH JOANNEUM spricht sich für eine Verankerung der Gender Dimension und anderer Diversitätsdimensionen in Forschung und Lehre an ihrer Hochschule aus. Sie ergreift nach Maßgabe der Möglichkeiten alle notwendigen Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung und Kompetenzerweiterung ihrer Mitarbeitenden und Studierenden, um die Gender Dimension und andere Diversitätsdimensionen in Forschung und Lehre an der FH JOANNEUM zu verankern. Die Gender Dimension und andere Diversitätsdimensionen sind in der Gestaltung und Überarbeitung der Curricula und Lehrmaterialien sowie in der Konzeption und Umsetzung von Forschungsprojekten zu berücksichtigen.

11. Hochschulinterne Maßnahmen gegen Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung

Die FH JOANNEUM verpflichtet sich, für alle Mitarbeitenden und Studierenden eine respektvolle und fördernde Umgebung für Arbeit und Studium zu schaffen, welche frei von Diskriminierung und Gewalt aller Art ist. Sie setzt nach Maßgabe der Möglichkeiten alle hierzu notwendigen Maßnahmen. Um Diskriminierung und Gewalt vorzubeugen und entgegenzuwirken, stehen unter anderem hochschulinterne Anlaufstellen für Betroffene von Diskriminierung, Mobbing und/ oder sexueller Belästigung an der FH JOANNEUM zur Verfügung.

Die Stabstelle für Gleichbehandlung und Vielfalt fungiert als Erstanlaufstelle in Fällen von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung von Angestellten und externen Lehrenden. Sie stellt Informationen und Hilfestellungen in Bezug auf Antidiskriminierung und Ungleichbehandlung zur Verfügung, bietet die Möglichkeit zu qualifizierten Beratungsgesprächen und leitet Betroffene gegebenenfalls an die entsprechenden Stellen weiter bzw. bindet weitere Stellen in den Beratungsprozess mit ein. Es ist auch möglich, sich mit einem diesbezüglichen Anliegen an folgende weitere Stellen zu wenden:

- Die Geschäftsführung
- Die direkt vorgesetzte Person
- Die Abteilung Personal und Recht
- Den Betriebsrat (für Angestellte)
- Die Arbeitsmedizin bzw. die Arbeitspsychologie
- Die Behindertenvertrauenspersonen

Die Stabstelle für Gleichbehandlung und Vielfalt fungiert als Erstanlaufstelle in Fällen von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung von Studierenden. Sie stellt Informationen und Hilfestellungen in Bezug auf Antidiskriminierung und Ungleichbehandlung zur Verfügung, bietet die Möglichkeit zu qualifizierten Beratungsgesprächen und leitet Betroffene gegebenenfalls an die entsprechenden Stellen weiter bzw. bindet weitere Stellen in den Beratungsprozess mit ein. Studierende können sich mit einem diesbezüglichen Anliegen auch an das Referat für Gleichbehandlungsfragen der ÖH JOANNEUM wenden

Die genannten Stellen unterliegen jeweils spezifischen Vertraulichkeitsverpflichtungen. Die Vertraulichkeit wird im Einklang mit den jeweils anwendbaren Bestimmungen auf einer need-to-know-Basis gewahrt.

Teil C. Hochschulinterne Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungseinrichtungen

I. Abschnitt: Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und Diversität

12. Grundlagen

An der FH JOANNEUM wurde ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und Diversität eingerichtet, dessen Aufgabe es ist, sich mit Themen der Gleichbehandlung und der Antidiskriminierung an der FH JOANNEUM zu beschäftigen. Themenstellungen können durch Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und Diversität sowie durch Zuweisung der Geschäftsführung oder des Fachhochschulkollegiums in den Arbeitskreis eingebracht und behandelt werden. Ergebnisse des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und Diversität haben Empfehlungscharakter.

13. Zusammensetzung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und Diversität

(1) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und Diversität setzt sich aus den folgenden Mitgliedern aufgrund ihrer Funktion und den entsendeten Mitgliedern folgender Gremien zusammen:

- Wissenschaftliche Geschäftsführung
- Kaufmännische Geschäftsführung
- Akademische Leitung bzw. stellvertretende Akademische Leitung
- Je eine Person aus den im Fachhochschulkollegium vertretenen Gruppen (Studiengangsleitungen, Lehr- und Forschungspersonal, Studierende)
- Ein Mitglied des Betriebsrates
- Ein Mitglied der Abteilung Personal und Recht
- Ein Mitglied der Stabstelle für Gleichbehandlung und Vielfalt

Bei der Zusammensetzung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und Diversität ist eine ausgewogene Repräsentanz der Geschlechter anzustreben.

(2) Alle Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und Diversität verfügen über ein gleich gewichtetes Stimmrecht.

- (3) Die Leitung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und Diversität erfolgt durch die Stabstelle für Gleichbehandlung und Vielfalt.
- (4) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und Diversität kann weitere Personen zur Beratung oder Information beziehen. Diese Personen verfügen jedoch über kein Stimmrecht.
- (5) Die Funktionsperiode für Mitglieder des Kollegiums im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen entspricht der jeweiligen Funktionsperiode des Kollegiums.

II. Abschnitt: Stabstelle für Gleichbehandlung und Vielfalt

14. Mitarbeitende der Stabstelle für Gleichbehandlung und Vielfalt

Mitarbeitende der Stabstelle für Gleichbehandlung und Vielfalt haben eine einschlägige Qualifikation in Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsfragen aufzuweisen. Sie unterliegen in ihrer beratenden Funktion der Verschwiegenheitspflicht, sofern nicht die mitteilende Person die befasste Person von der Verschwiegenheitspflicht entbindet.

15. Aufgabenbereiche

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

- Mitwirkung an einer chancengerechten und diskriminierungsfreien Personal- und Strukturentwicklung
- Ausarbeitung von Maßnahmen, um die Diversität an der FH JOANNEUM zu fördern und Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit an der Hochschule zu erreichen
- Initiierung, Ausarbeitung und Umsetzung von Sensibilisierungs- und Kompetenzerweiterungsangeboten in Bezug auf (soziales) Geschlecht und andere Diversitätsdimensionen
- Information, qualifizierte Beratungsgespräche und Hilfestellung für Betroffene von Ungleichbehandlung und Diskriminierung
- Information, Beratung und Hilfestellung zu barrierefreiem Studieren und Arbeiten
- Erstellung des unter Punkt A.4. aufgeführten Maßnahmenplans für Diversität und Gleichstellung, unter Einbindung aller relevanten Akteur*innen und in Abstimmung mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und Diversität
- Erstellung des unter Punkt A.4. aufgeführten Diversitäts- und Gleichstellungsberichts
- Initiierung, Koordinierung, Durchführung und Ausbau von Forschungs- und Lehraktivitäten im Bereich von diversitäts- und geschlechterspezifischen Themenstellungen
- Vernetzung bzw. Kooperation mit facheinschlägigen Institutionen und Organisationen
- Informationsweitergabe zu Gender und andere Diversitätsdimensionen betreffenden Inhalten
- Leitung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und Diversität

Teil D. Inkrafttreten

16. Inkrafttreten

Der Diversitäts- und Gleichstellungsplan der FH JOANNEUM tritt mit 24.08.2022 in Kraft.