

Abschnitt 8.

Gleichstellungsplan

Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
§ 1 Leitende Gleichstellungsgrundsätze und -prinzipien.....	3
§ 2 Begriffe	4
§ 3 Handlungsgrundsätze.....	5
§ 4 Struktur und Aufbau.....	6
§ 5 Konzeptioneller Rahmen	7
§ 6 Handlungsleitende Grundsätze der Hochschule.....	8
§ 7 Ziele des Gleichstellungsplans	8
§ 8 Spezifische Maßnahmenbereiche	9
§ 9 Monitoring.....	11
§ 10 Kommunikation.....	12
§ 11 In-Kraft-Treten	12

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Struktur und Zusammenspiel der GDM-Arbeit an der FH OÖ	6
Abbildung 2: Konzeptioneller Rahmen zur GDM-Arbeit an der FH OÖ	7
Abbildung 3: Handlungsleitende Grundsätze der FH OÖ	8
Abbildung 4: Maßnahmenbereiche zur Gleichstellung an der FH OÖ	9

Präambel

Der vorliegende Gleichstellungsplan wurde durch das Hochschul-Präsidium sowie das Kollegium initiiert und auf Basis eines breiten Dialoges innerhalb unserer Hochschule erarbeitet. Er wird als gemeinsame Richtlinie des Erhalters sowie des Kollegiums eingerichtet und umgesetzt.

Die seit 2008 dauerhaft eingerichtete Gender & Diversity Management-Konferenz (GDM-K) wurde beauftragt, die Grundsätze und die Ziele sowie die korrespondierenden Maßnahmen im Bereich Gender und Diversity Management in Kultur, Struktur und Prozessen zu verankern (vgl. § 5). Parallel sind alle Hochschulangehörigen (Mitarbeiter*innen sowie Studierende) dazu angehalten, die Grundsätze und Ziele der Gleichstellung einzuhalten und zu unterstützen.

Der Gleichstellungsplan gilt für alle Angehörigen der Fachhochschule Oberösterreich (FH OÖ) aber auch für die Bewerber*innen um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis oder um Aufnahme in Studiengänge oder Hochschullehrgänge an der FH OÖ.

§ 1 Leitende Gleichstellungsgrundsätze und -prinzipien

Die Gleichstellung der Geschlechter stellt einen Grundwert der Europäischen Union und ein wichtiges Ziel für nachhaltige Entwicklung (SDGs) der Vereinten Nationen, für die Republik Österreich und somit auch für die FH OÖ dar.

Die Gleichstellung der Geschlechter ermöglicht es, dass Bildungseinrichtungen sowie Forschungs- und Innovationssysteme die Entwicklung und den Erhalt demokratischer und gleichberechtigter Gesellschaften unterstützen. Diese Gleichstellung an unserer Hochschule soll dazu beitragen, die gesamte Organisation in allen unseren Leistungsbereichen, nämlich Studium, Lehre und Forschung, Weiterbildung, Management und Administration zu repräsentieren und die Qualität der gemeinsamen Arbeit zu verbessern.

Gleichstellung sowie die damit einhergehende Beseitigung von Unterrepräsentation dient dazu, die Rahmenbedingungen für ein gutes Arbeits- und Studiumfeld zu schaffen. Dadurch werden Talente gefördert und Motivation aufgebaut. Gleichstellung zielt somit auch darauf ab, unsere Hochschule als attraktive Arbeitgeberin und Ort des gemeinsamen Lernens und Innovierens zu positionieren.

Durch den Aufbau einer wertschätzenden Kultur sowie korrespondierend ausgerichteter Strukturen und Prozesse in allen Leistungsbereichen der Hochschule (Studium, Lehre und Forschung, Weiterbildung, Management und Administration) sollen alle Mitarbeiter*innen sowie Studierende darauf vertrauen können, dass ihre Fähigkeiten fair und angemessen geschätzt und anerkannt werden. Diese Grundsätze sowie darüberhinausgehend der Anspruch auf Pluralität, Partizipation und Inklusion zu setzen sowie Meinungsfreiheit, die akademische Freiheit, Unabhängigkeit und Autonomie zu achten, stellen Grundpfeiler der Kultur unserer Hochschule dar. Diese sind in der Mission, den leitenden Handlungsgrundsätzen sowie der Strategie der FH OÖ verankert: <https://www.fh-ooe.at/ueberuns/vision-leitbild/strategie/>.

Im Einzelnen stehen alle Angehörigen der FH OÖ für folgende fünf Wertehaltungen:

- eine Kultur der Vielfalt zu leben,
- Respekt und Wertschätzung als Umgangsprinzipien zu verinnerlichen,
- beste Rahmenbedingungen für Mitarbeiter*innen, Studierende und Stakeholder zu schaffen,
- exzellente Qualität in Lehre und Forschung nachhaltig anzubieten sowie
- bei der laufenden Weiterentwicklung der Gesellschaft mitzuwirken.

§ 2 Begriffe

Um Gleichstellung im Alltag leben zu können, bedarf es der Klärung grundlegender Begriffe in diesem Kontext. Die nachstehenden Definitionen wurden auf Basis des aktuellen Wissens- und Literaturstandes erarbeitet und eingeführt.

Diskriminierung bezeichnet eine Ungleichbehandlung oder Benachteiligung von Menschen aufgrund bestimmter Merkmale wie Geschlecht, sozialer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Alter, Ethnizität oder Aussehen und damit verbundenen gesellschaftlichen Machtverhältnissen (auch in Kombination der Attribute im Sinne der Intersektionalität). Bei der Diskriminierung kann/muss zwischen struktureller, institutioneller und individueller Diskriminierung unterschieden werden. Sowohl gesellschaftliche Minderheiten und Personengruppen als auch ganze Gesellschaften können Zielgruppen von Diskriminierung sein.

Diversity ist ein organisatorisches und gesellschaftspolitisches Konzept, das auf einen wertschätzenden, bewussten und respektvollen Umgang mit Vielfalt in der Gesellschaft setzt.

Diversity Management wird als multidimensionaler Ansatz zur bewussten Wahrnehmung, Nutzung und Förderung von Vielfalt in sozialen Systemen betrachtet. Diversity Management dient dazu, Chancengleichheit zu fördern, um Kompetenzen, Ressourcen und Innovationen in Organisationen bestmöglich zu nutzen.

Gender wird als soziales Geschlecht definiert – es entsteht durch die Zuschreibung von geschlechtsspezifischen Fähigkeiten und Erwartungen an Menschen, egal welcher Geschlechtsidentität. Das soziale Geschlecht gründet auf gesellschaftlichen Dynamiken und ist veränderbar und variabel innerhalb sowie zwischen den Kulturen und dementsprechend nicht nur auf zwei Ausprägungen beschränkt. Es definiert Rollen, Pflichten, Zwänge, Chancen und Privilegien.

Genderkompetenz umfasst das grundsätzliche Erkennen der Relevanz von Geschlechterzuschreibungen im eigenen Arbeits- und Wirkungskontext („Wissen“). Dieses Erkennen ist mit der Bereitschaft („Wollen“) und der Fähigkeit verbunden, sich damit im Arbeits- und Studienalltag – gegebenenfalls unterstützt durch Genderexpert*innen und mit dem Wissen über Geschlechtertheorien – auseinanderzusetzen und daraus abgeleitet Handlungen zu setzen („Können“). Sowohl Erkennen, Auseinandersetzen und Handeln unterliegen einem stetigen Reflexionsprozess („Reflexion“).

Gleichberechtigung bezeichnet die rechtliche und formale Gleichbehandlung von Individuen oder Gruppen, die aufgrund der Religion oder Weltanschauung, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung oder sozialer Herkunft benachteiligt oder sogar ausgeschlossen werden.

Gleichbehandlung und Antidiskriminierung stellt die Verhinderung und Vermeidung von direkter oder indirekter Diskriminierung von Personen unabhängig vom Geschlecht, der ethnischen Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in allen Lebensbereichen dar. Dies gilt im Sinne der Intersektionalität auch für eine Kombination der oben genannten Attribute.

Gleichstellung bezieht sich auf eine gleichberechtigte Behandlung aller Menschen im Hinblick auf ihr Geschlecht, ethnische und soziale Herkunft oder sexuelle Orientierung, Religion oder Weltanschauung und auf die Bemühungen, tatsächlich gleiche Möglichkeiten für sie zu schaffen. In diesem Zusammenhang sind oft Maßnahmen zu treffen, die sich nicht auf die formale Gleichbehandlung beschränken. Um die Gleichstellung tatsächlich zu erreichen, wird häufig eine gezielte Ungleichbehandlung in Form von Bevorzugung benachteiligter Bevölkerungsgruppen vorübergehend erforderlich. Erst danach kann zur Gleichbehandlung übergegangen werden.

Intersektionalität wird bei unserer Gleichstellungsarbeit besonders beachtet, um Diskriminierung durch die Akkumulation mehrerer Dimensionen (z.B. Geschlecht, soziales Milieu, Herkunft, Religion oder Weltanschauung, sexuelle Orientierung, Behinderung und/oder Alter) zu verhindern.

Sexuelle Belästigung beschreibt jeden unerwünschten sexuellen Annäherungsversuch, jede Bitte um sexuelle Gefälligkeiten, jede verbale oder körperliche Handlung, Geste oder anderes Verhalten sexueller Art, welche für das Opfer zu Recht als beleidigend oder demütigend verstanden oder angesehen werden kann. Sexuelle Belästigung ist äußerst schwerwiegend, denn sie kann die Arbeit beeinträchtigen, ihr Ertragen zur Bedingung für eine Anstellung gemacht werden oder eine einschüchternde, feindliche oder negative Atmosphäre schaffen.

§ 3 Handlungsgrundsätze

(1) Förderung von Diversität

Sämtliche zur Gleichstellung vorgesehenen Maßnahmen und Instrumente (z.B. Entwicklung und Umsetzung von Weiterbildungsmaßnahmen sowie von speziellen Förderprogrammen, Führungskräfteentwicklung, Vergabe von Stipendien und Zuerkennung von Leistungsprämien) sind im Sinne einer antidiskriminierenden, diversitätsfördernden und gleichstellungsfördernden Hochschulpolitik anzuwenden.

(2) Benachteiligungsverbot

Im Zusammenhang mit einem Dienst- und/oder Arbeitsvertrag oder einem Ausbildungsvertrag für Studierende darf niemand aufgrund eines Unterschieds bei der Geburt, des Geschlechts, der sozialen Herkunft, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung und/oder der Staatsbürgerschaft mittelbar oder unmittelbar diskriminiert werden. Das gilt auch für die Mitarbeiter*innen der FH OÖ insbesondere bei der Einstufung und damit der Festsetzung des Entgelts und sonstiger geldwerter Leistungen (Zulagen, Beiträge) sowie für Zusagen im Hinblick auf Ressourcen oder Infrastruktur. Für die Bewerber*innen und die Studierenden gilt dies von der Bewerbung bis zum Studienabschluss.

(3) Umgang mit Fehlverhalten

Alle Hochschulangehörigen sind angehalten, jegliche Diskriminierungen, z.B. aufgrund des Geschlechts, der Herkunft oder der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung sowie des Aussehens zu unterlassen und proaktiv zu verhindern. Jegliche Verhaltensweisen, die Mobbing, (sexuelle) Belästigung oder Gewalt darstellen, müssen verhindert werden. Diesbezüglich fungieren hochschulintern die unter Absatz 5 („Anlaufstellen“) angeführten Stellen und Funktionen zur Abhilfe. Des Weiteren erhalten von Diskriminierung betroffene Personen Unterstützung bei der Durchsetzung ihrer Rechte.

(4) Sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung

Alle Angehörigen der FH OÖ haben das Recht auf eine respektvolle und diskriminierungsfreie Behandlung durch alle anderen Angehörigen der FH OÖ. Alle Angehörigen der FH OÖ, insbesondere solche in Leitungsaufgaben, sind dafür verantwortlich, dass jegliche Diskriminierung, (sexuelle) Belästigung und Mobbing verhindert wird.

(5) Anlaufstellen

Personen, die von diskriminierendem Verhalten, Mobbing oder (sexueller) Belästigung betroffen sind oder ein solches beobachtet haben, haben die Möglichkeit, sich an folgende Stellen der FH OÖ zu wenden:

- Betriebsrat,
- Hochschüler*innenschaft,
- GDM-K (vgl. § 5) oder einzelne Mitglieder daraus sowie
- Dekan*innen, Studiengangsleitungen oder Vorgesetzte.

Die genannten Stellen werden nur nach Rücksprache mit den Betroffenen aktiv, deren Anonymität – soweit möglich – sichergestellt werden muss.

(6) Monitoring, Reflexion und Evaluation

Sämtliche Maßnahmen zur Gleichstellung werden durch laufendes Monitoring überprüft und zu unterschiedlichen Zeitpunkten auf institutionalisierte Weise sowohl intern als auch extern dokumentiert (vgl. §§ 7 und 10).

§ 4 Struktur und Aufbau

Alle Aktivitäten bezogen auf Gender und Diversity an der FH OÖ sind strukturell verankert und es sind Verantwortlichkeiten dafür definiert. Das Gender- und Diversity-Management wird von einem ressortzuständigen Mitglied des Hochschulpräsidiums in Absprache mit der Leitung des Kollegiums geführt.

Darüber hinaus ist seit 2008 eine dauerhaft eingerichtete Arbeitsgruppe, die Gender & Diversity Management-Konferenz (GDM-K), eingesetzt, der eine wissenschaftliche Leitung vorsteht. Dieses Gremium besteht aus Vertreter*innen aller Organisationseinheiten der FH OÖ und ist kurienübergreifend besetzt.

Die Organisation, die Ziele und Aufgaben sowie die Aktivitäten der GDM-K sind unter <https://www.fh-ooe.at/gender-diversity/> abrufbar.

Zusätzlich gibt es an der FH OÖ eine wissenschaftliche Leitung sowie eine Assistenz für den Bereich des Gender- und Diversitätsmanagements zur Umsetzung der diesbezüglichen Ziele, Aufgaben und Maßnahmen.

Die Aufgaben und Ziele sowie Kompetenzen der GDM-K sind festgelegt und erstrecken sich über die Konzeption, Begleitung und Realisierung von Maßnahmen, die Beratung sowie Unterstützung, Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung aller Hochschulangehörigen in den Bereichen Gender, Gleichstellung und Diversität. Darüber hinaus wird die Arbeit der GDM-K als Querschnittsaufgabe durch alle Leistungsbereiche (Studium, Lehre und Forschung, Weiterbildung, Management und Administration) der Hochschule betrachtet, sodass eine Kooperation mit den Einheiten Hochschulforschung und -entwicklung, Qualitätsentwicklung und -management, Hochschuldidaktik sowie Personal und Krisenmanagement sichergestellt ist.

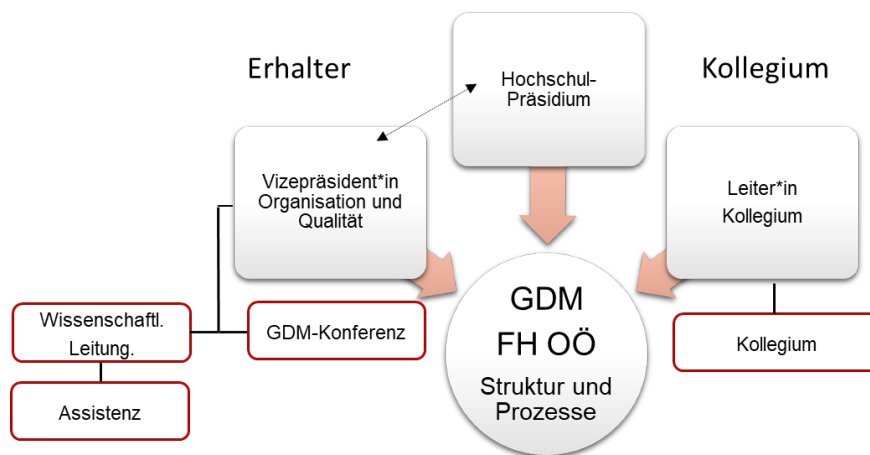


Abbildung 1: Struktur und Zusammenspiel der GDM-Arbeit an der FH OÖ

§ 5 Konzeptioneller Rahmen

Das Higher Education Awareness for Diversity (HEAD) Wheel der FH OÖ wurde auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse erarbeitet und stützt sich auf fünf Diversitätssegmente: demografische, kognitive, fachliche, funktionale sowie institutionelle Vielfalt. Damit will die FH OÖ für den Hochschulbereich eine ganzheitliche Diversitätskultur anregen, die alle angeführten Aspekte umschließt, jedoch insbesondere das Gleichstellungsthema in einem intersektionalen Zugang bearbeitet. Gleichstellungsarbeit geht daher in der FH OÖ selbstverständlich mit gesetzlichen Bestimmungen einher, erweitert diese jedoch um Überlegungen zu Fairness und Antidiskriminierung, Wettbewerbsfähigkeit, Nachhaltigkeit, Effektivität und adressiert insbesondere Kulturentwicklung und Struktur- sowie Prozessintegration in Richtung der Gender-Kompetenzentwicklung und Lernorientierung. Weiterführende Details zum HEAD Wheel sind unter <https://www.fh-ooe.at/gender-diversity/wissenschaftlicher-hintergrund/> zu finden.

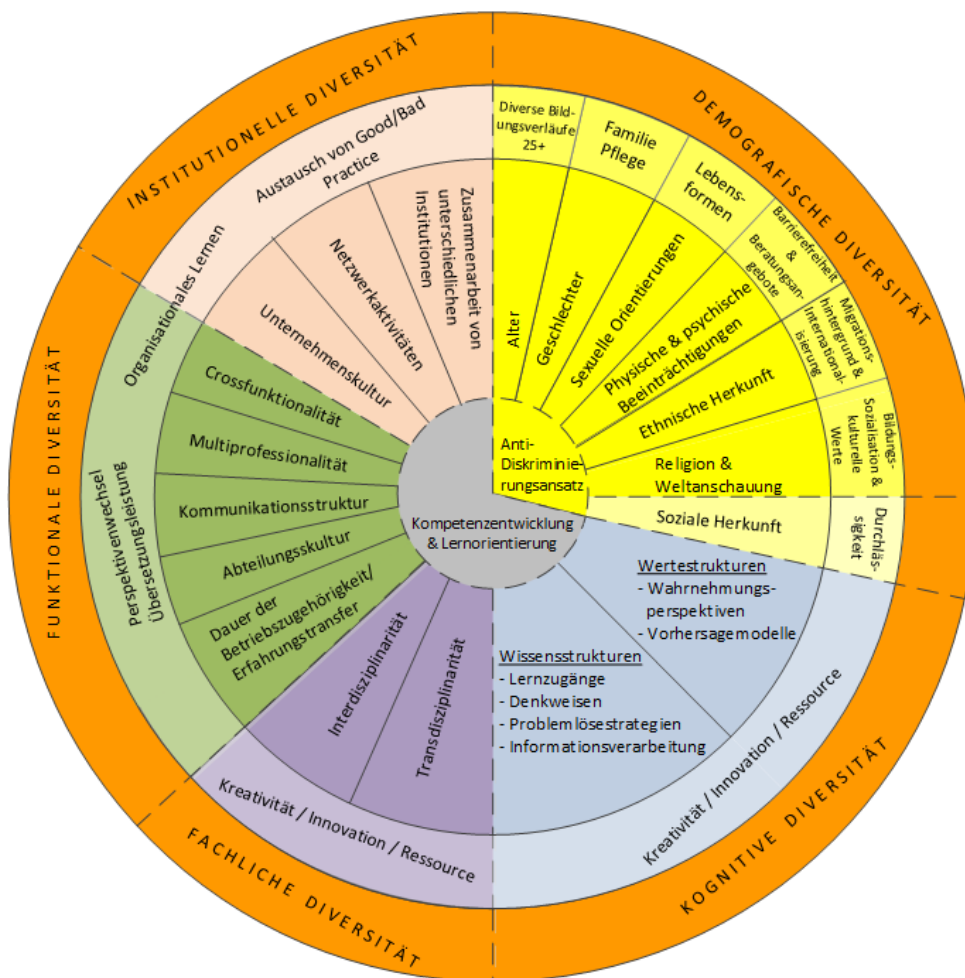


Abbildung 2: Konzeptioneller Rahmen zur GDM-Arbeit an der FH OÖ (Quelle: Gaisch & Aichinger (2017))

§ 6 Handlungsleitende Grundsätze der Hochschule

Qualitätsbewusstsein ist an der FH OÖ sowohl aufbau-, als auch ablauforganisatorisch fest verankert. Alle Akteur*innen der FH OÖ betrachten Qualität als unabdingbare kulturelle Voraussetzung, um Profilbildung, Positionierung und Markenbildung unserer Hochschule nachhaltig zu prägen. Dies kommt zum einen durch die Mission 2030 zum Ausdruck, welche dem Leitsatz „Wir stehen für Qualität – durch Leistung zum Erfolg!“ folgt. Zum anderen setzt sich die FH OÖ das Ziel, bis 2030 „.... auf dem Weg in eine neue Dimension ...“ nach den folgenden fünf Gestaltungsgrundsätzen zu handeln:



Abbildung 3: Handlungsleitende Grundsätze der FH OÖ

Dementsprechend richten wir unsere Gleichstellungsarbeit an diesen fünf Gestaltungsgrundsätzen aus. Die detaillierten Aussagen zu den einzelnen Gestaltungsgrundsätzen sind im Strategiedokument festgelegt. Die Kommunikation an alle Hochschulakteur*innen erfolgt über die Verteilung dieses Dokuments sowie die Veröffentlichung auf der Homepage der FH OÖ (<https://www.fh-ooe.at/ueberuns/vision-leitbild/strategie/>). Des Weiteren sind die Gestaltungsgrundsätze in den einzelnen Leistungsbereichen der Hochschule (von Lehre und Studium, über Forschung und Entwicklung sowie den hochschulischen Services) verankert, sind im Zuge der definierten Prozesse implementiert und werden durch das konkrete Tun umgesetzt.

§ 7 Ziele des Gleichstellungsplans

Durch die Arbeit im Bereich Gender Mainstreaming verfolgt die FH OÖ die (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse, mit dem Ziel, dass die an der Gestaltung beteiligten Akteur*innen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen selbstverständlich einnehmen und sich dies positiv auf die Arbeits- und Studienrealität niederschlägt. Wir nützen hierzu das in der FH OÖ entwickelte Konzept FE/MALE, welches als Akronym für „Fördern-Entwickeln-Managen-Leisten-Evaluieren“ steht und als Leistungsbereich in unserer Strategie 2030 verankert ist. Des Weiteren setzen wir in der Gleichstellungsarbeit auf die Dimensionen des in der FH OÖ entwickelten HEAD Wheels, welches insbesondere im Bereich der demografischen Dimension auf einen intersektionalen Zugang setzt.

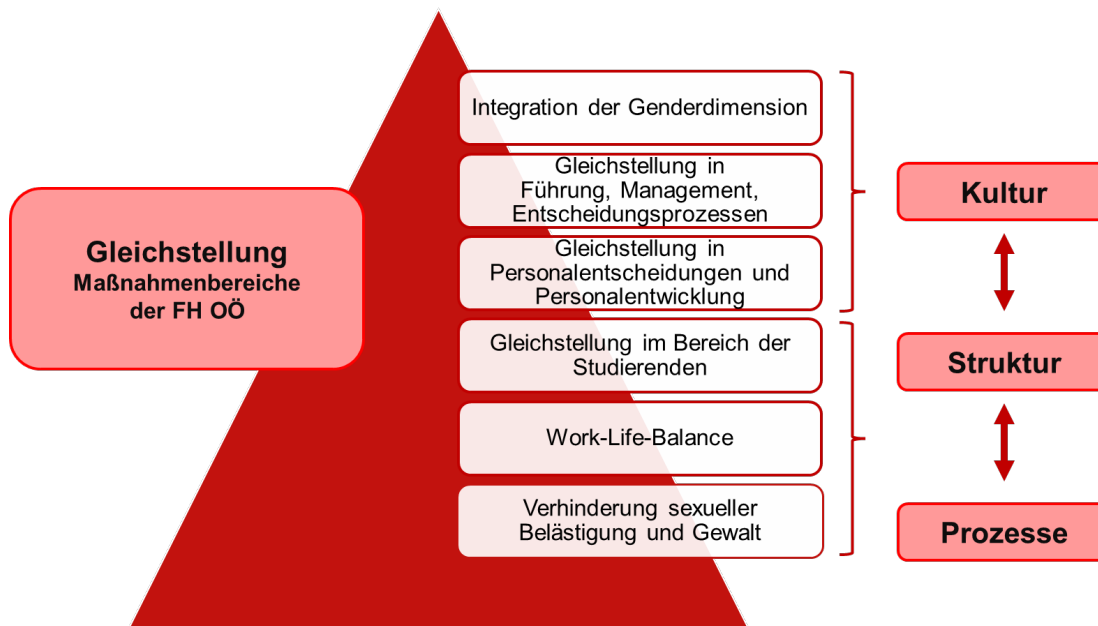


Abbildung 4: Maßnahmenbereiche zur Gleichstellung an der FH OÖ

§ 8 Spezifische Maßnahmenbereiche

(1) Integration der Genderdimension in die FH OÖ

In diesem Maßnahmenfeld

- a) arbeiten wir an der Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen der Führung, des wissenschaftlichen Lehr- und Forschungspersonals sowie der Mitarbeiter*innen im Bereich der Technik und der Administration, im Lehr- und Studienbetrieb sowie der Studierenden und orientieren uns an den Empfehlungen der österreichischen Hochschul-Konferenz zur Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen;
- b) werden sämtliche Maßnahmen zwischen der Hochschulleitung, dem Kollegium, der GDM-K sowie den jeweils zuständigen Einheiten und Bereichen abgestimmt und in einem geschlossenen Kreis von der Planung über die Realisierung bis zur Ergebniskontrolle abgewickelt;
- c) setzen wir auf Transparenz in den Prozessen und evaluieren die Ergebnisse der Maßnahmen regelmäßig, strukturiert und institutionalisiert;
- d) berät und unterstützt die GDM-K das wissenschaftliche Lehr- und Forschungspersonal bei der Antragskonzeption und -realisierung zur Genderdimension für konkrete Forschungs- und Entwicklungsvorhaben sowie in der Lehre (dazu wurde ein eigenes Online-Trainings-Tool entwickelt und angeboten: <https://idmtoolbox.eu/about-idm-toolbox-2/about-idm/>);
- e) setzen wir aktiv Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung bzw. verfügen über Strukturen und Prozesse zum Umgang mit Diskriminierungstatbeständen;
- f) verankern wir Gleichstellung als eine Grundhaltung durch laufende Sensibilisierung und kritische Reflexion anhand von Information, Trainings und spezifischen Weiterbildungsangeboten sowie begleitend durch interne sowie externe Kommunikation.

(2) Gleichstellung in der Führung, im Management sowie den Entscheidungsprozessen

In diesem Maßnahmenfeld

- a) arbeiten wir an einer ausgeglichenen Verteilung der Geschlechter auf Ebene des Hochschulmanagements – sowohl der einzelnen Führungsfunktionen als auch in der ausgewogenen Repräsentation der Geschlechter in den hochschulischen Gremien;
- b) setzen wir auf die Vermeidung und Beseitigung aller Art von Hindernissen, die Gleichstellung und gleichberechtigter Repräsentation der Geschlechter in Entscheidungs- und Führungspositionen entgegenstehen, einschließlich struktureller, institutioneller oder individueller Hindernisse;
- c) fördern wir die Erreichung eines ausgewogenen Verhältnisses der Geschlechter in Führungs- und Entscheidungspositionen innerhalb der Hochschule.

(3) Gleichstellung bei Personalentscheidungen und Personalentwicklung

In diesem Maßnahmenfeld

- a) verfügen wir über eine klare Definition und gemeinsame Sichtweise über die Bedeutung von Gleichstellung und Beseitigung jeder Form der Unterrepräsentation. Wir verfügen dazu über eine Mission, Strategie, einen Verhaltenskodex, Sprachleitfäden sowie Prozessschritte, die diese Gleichstellungsziele unterstützen;
- b) binden wir Mitglieder der GDM-K in die Beratung rund um Einstellungen von Mitarbeiter*innen in allen Leistungsbereichen der Hochschule ein. Die in Stellenausschreibungen verwendete Sprache wird regelmäßig überprüft; wir beachten den Grundsatz der Transparenz durch objektive Auswahlverfahren ausgeschriebener Positionen an der Hochschule und durch regelmäßige Reflexion der Ergebnisse;
- c) setzen wir auf die Erhöhung der Zahl potenzieller Bewerberinnen durch Ausweitung des Fächerspektrums der Personalausreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.
- d) bieten wir Schulungen, Trainings und Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte zum Themenbereich unbewusster Voreingenommenheit, Stereotype und dem Umgang mit Konflikten an;
- e) bieten wir vielfältige Möglichkeiten der Information und Beratung sowie Orientierung im Themenfeld an;
- f) führen wir eine regelmäßige Genderanalyse durch z.B. im Rahmen der Erstellung des Einkommensberichts alle zwei Jahre, welcher inhaltlich als Personalcontrolling-Instrument weiterentwickelt wird oder auch bei diversen themenspezifischen Berichten sowie anhand des Diversity Yearbooks.

(4) Gleichstellung im Bereich der Studierenden

In diesem Maßnahmenfeld

- a) beachten wir unter Einhaltung objektiver Grundsätze und hochschulischer Vorgaben den Durchlässigkeitsgrundsatz mit Fokus auf Gleichstellung der Geschlechter sowie der Beseitigung von Unterrepräsentation z.B. im Hinblick auf die soziale Herkunft, den Bildungshintergrund oder ethnische Herkunft;
- b) setzen wir auf das Angebot spezifischer Lehrveranstaltungsformen, die der Sensibilisierung und der persönlichen Weiterentwicklung der Studierenden dienen;
- c) bieten wir Studierenden die Möglichkeit, sich mit dem Themenfeld kritisch und reflektierend z.B. in Form von Seminar- oder Abschlussarbeiten auseinander zu setzen;
- d) bieten wir Studierenden geeignete Strukturen zur Partizipation und Teilhabe an;

- e) bieten wir eine breite Palette an Unterstützungsmöglichkeiten für Hilfesuchende an (z. B. die Broschüre „Need Some Help“, eine Mailadresse, Careline und regelmäßige Feedbackgespräche).

(5) Stärkung der Work-Life-Balance

In diesem Maßnahmenfeld

- a) setzen wir als familienfreundliche Hochschule auf die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen, die es sowohl den Mitarbeiter*innen, als auch den Studierenden ermöglicht, an unserer Hochschule ein geeignetes Lebens-, Arbeits- und Studiumfeld vorzufinden;
- b) engagiert sich die GDM-K bei Organisationsentwicklungsmaßnahmen;
- c) eröffnen wir den Mitarbeiter*innen verschiedene Möglichkeiten, Auszeiten in Anspruch zu nehmen (dazu zählen vor allem Karenzen oder Sabbaticals);
- d) bieten wir flexible Möglichkeiten im Lehr- und Studienbetrieb hinsichtlich der Ausgestaltung der konkreten Stundenpläne sowie der Einteilung von Prüfungsmöglichkeiten;
- e) beachten wir insbesondere Betreuungspflichten von Mitarbeiter*innen und Studierenden;
- f) bieten wir Weiterbildungsmöglichkeiten zur Stärkung der persönlichen Resilienz an;
- g) bieten wir Unterstützungsmöglichkeiten durch die Care Line, den Dual Career Service und Beratungs-/Informationsunterlagen für die Mitarbeiter*innen an.

(6) Verhinderung sexueller Belästigung und Gewalt

In diesem Maßnahmenfeld

- a) verfügen wir über eine klare Positionierung durch die Mission und die handlungsleitenden Grundsätze sowie die Verankerung von Gender- und Diversitätsmanagement als eigenem strategischem Handlungsfeld: <https://www.fh-ooe.at/ueber-uns/vision-leitbild/strategie/>;
- b) setzen wir auf Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung durch interne sowie externe Kommunikation (z.B. durch die Diversity Yearbooks und den Maßnahmen im Bereich „Need Some Help“) sowie durch Bildungsangebote für Mitarbeiter*innen und Studierende;
- c) ermöglichen wir Opfern, sich an interne Anlaufstellen und Ansprechpersonen zu wenden, um Unterstützung zu erhalten.

§ 9 Monitoring

Um die Wirksamkeit der gesetzten Ziele und Maßnahmen zu überprüfen, setzen wir gezieltes Monitoring ein. Dieses besteht aus regelmäßigen Analysen aller Leistungsbereiche und der Situation der Mitarbeiter*innen sowie der Studierenden an der Hochschule. Dazu sind eingeführt bzw. werden laufend (weiter-)entwickelt:

- a) Information und Kommunikation an die Mitarbeiter*innen und Studierenden (sofern relevant), andere wichtige Stakeholder und die breite Öffentlichkeit über das Engagement der Hochschule für die Gleichstellung der Geschlechter und die erzielten Fortschritte (seit 2014 durch das jährlich erscheinende Diversity Yearbook);
- b) Weiterführend die Einrichtung eines eigenen Berichtsbereichs der Gender- und Diversity Management-Konferenz (GDM-K) zu steuerungs-, entscheidungs- sowie maßnahmenrelevanten Kennzahlen an der FH OÖ (vgl. Anhang). Die IST-Analyse und Zieldimensionen werden jährlich aktualisiert.
- c) Alle zwei Jahre durch die Erstellung eines Einkommensberichts, der um zahlreiche Dimensionen in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter in der Hochschule erweitert wurde (seit 2011 im Einsatz), mit dem Mehrjahresvergleiche angestellt werden können, und der hochschulintern wie -extern zur Verfügung gestellt wird (Start mit WS 2022/23);

- d) Screening der Personalbesetzungsprozesse und deren Ergebnisse im Hinblick auf die realisierten Gleichstellungsziele (Start mit WS 2022/23);
- e) Einführung einer Gleichstellungsanalyse samt Indikatorensystem, um Bereiche mit relativen Stärken und Schwächen zu ermitteln, was eine bessere Ausrichtung von Maßnahmen und Prioritäten im Rahmen des Gleichstellungsplans ermöglicht und sicherstellt, dass dieser faktenbasiert ist (Start mit WS 2022/23);

§ 10 Kommunikation

Die Kommunikation der Ziele, Maßnahmen und Initiativen im Bereich der Gleichstellung sowie zum Diversity Management erfolgt im Rahmen des durch die FH OÖ erstellten Kommunikationskonzept "VielWertMaLeN" (Vielfalt – Wertschätzung – Maßnahmen – Lernen – Nachhaltigkeit).

Damit werden folgende Ziele verfolgt:

- a) Regelmäßige und umfassende sowie für alle Stakeholder aufbereitete Informationen über den Kulturansatz und die Maßnahmen im Bereich des Gender- und Diversitätsmanagements, insbesondere der Gleichstellungsarbeit;
- b) Berücksichtigung der jeweiligen Bedarfe und Interessenslagen der adressierten internen und externen Stakeholder durch gezielte Ansprache und Information;
- c) Nutzung des intersektionalen Ansatzes und der themen- sowie kontextspezifischen Kommunikation von Handlungserfordernissen und Erfolgen;
- d) Jährliche Reflexion sowie regelmäßige Feedbackschleifen stellen die Spezifität, Messbarkeit, Attraktivität, Relevanz und die termin-/zeitgerechte Realisierung sicher – die Berichterstattung und Festlegung der weiterführenden Ziele erfolgt über die gesamte Hochschule;
- e) Die Kommunikation erfolgt über die Homepage, einzelne Leitfäden, Richtlinien und Veranstaltungen, das Intranet sowie das jährlich publizierte Diversity Yearbook, welches sowohl in Print-, als auch in Online-Version abrufbar ist: <https://www.fh-ooe.at/gender-diversity/diversity-yearbooks/>.

§ 11 In-Kraft-Treten

- (1) Der Satzungsteil „Gleichstellungsplan“ tritt auf Basis des Beschlusses des Kollegiums vom 30.03.2022 sowie der Genehmigung durch den Erhalter, der FH OÖ Studienbetriebs GmbH, vertreten durch die Geschäftsführung am 31.03.2022, mit Datum vom 06.04.2022 in Kraft.
- (2) Der Gleichstellungsplan gilt ab der Inkraftsetzung am 06.04.2022 für alle Hochschul-Angehörigen als verbindlich.