

SATZUNG

Satzungsteil: GLEICHSTELLUNG UND FRAUENFÖRDERUNG

RE-R18

FH Kärnten

Version 6

18.05.2022

<i>Version</i>	<i>geänderte Seiten</i>	<i>Art der Änderung</i>	<i>Datum</i>	<i>Freigabe</i>
1	–	Neuerstellung	23.03.2022	FH-Kollegium
			18.05.2022	HL

I Zweck und Geltungsbereich

Dieser Satzungsteil „Gleichstellung und Frauenförderung“ ist Teil der gemäß § 10 Abs 3 Z 10 FHG vom Kollegium im Einvernehmen mit der Erhalterin zu erlassenen Satzung. Diese gilt für alle Bereiche der FH Kärnten.

II Mitgeltende Dokumente und Rahmenbedingungen

FHG – Fachhochschulgesetz, BGBl 34,0/1993, idgF

III Verantwortliche Stelle / Funktion

FH-Kollegium, Erhalterin

IV Begriffe und Abkürzungen

GMDM Gender Mainstreaming & Diversity Management

HEP Hochschulentwicklungsplan

V Veröffentlichung

Intranet: QM-Library sowie Website der FH Kärnten

INHALT DES SATZUNGSTEILS

Artikel 1: Rechtsgrundlagen	1
Artikel 2: Grundsätze: Frauenförderung, Gendergerechtigkeit und Diversität.....	1
Artikel 3: Zielsetzungen	3
Artikel 4: Maßnahmen zur Frauenförderung, Gendergerechtigkeit und Diversität	4
Artikel 5: Spezielle Themenfelder	4
(1) Work-Life-Balance, Vereinbarkeit, Arbeitsorganisation und Organisationskultur	4
(2) Genderparitätische Besetzung von Positionen innerhalb der FH Kärnten.....	5
(3) Einstellungsverfahren und Karrierepfade.....	6
(4) Genderdimension in Forschung, Innovation und Lehre.....	6
(5) Sexuelle bzw. geschlechtsbezogene Belästigung bzw. Diskriminierung	6

Artikel 1: Rechtsgrundlagen

- (1) Gemäß § 2 Abs 5 FHG hat die Erhalterin die Gleichstellung der Geschlechter und die ausgeglichene Repräsentanz der Geschlechter in allen Positionen und Funktionen zu beachten. Das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz) ist zu beachten.
- (2) Gemäß § 8 Abs 2 Z 1 FHG muss die Erhalterin zur Erlangung der Akkreditierung als Fachhochschule sowie für die Dauer der Akkreditierung einen Entwicklungsplan vorlegen, der u.a. auch die Gleichstellung der Geschlechter umfasst.
- (3) In die Satzung ist gemäß § 10 Abs 3 Z 10 FHG ein Gleichstellungsplan aufzunehmen.
- (4) Im Rahmen des jährlichen Berichtswesens ist gemäß § 23 Abs 2 Z 3 FHG die Darstellung und Analyse von Maßnahmen der Gleichstellung der Geschlechter zu behandeln.

Artikel 2: Grundsätze: Frauenförderung, Gendergerechtigkeit und Diversität

- (1) Die FH Kärnten, als Ausbildungsstätte und als Arbeitgeberin, sieht es als eine unabdingbare Notwendigkeit an, dass Gleichbehandlung und Chancengleichheit in allen Facetten bewusst gestaltet und auch gelebt werden. Chancengleichheit an der FH Kärnten bedeutet gleiche und gerechte Ausbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten für alle Angehörigen der FH Kärnten unabhängig von Herkunft, Geschlecht oder Gender, Hautfarbe, Religion, Behinderung/chronischer Krankheit, Alter oder sexueller Orientierung. Eine wie auch immer geartete unsachliche Bevorzugung bzw. Diskriminierung sowie deren Unterstützung und Duldung, insbesondere aufgrund der oben genannten Merkmale, ist verboten und wird an der FH Kärnten nicht toleriert.
- (2) Die FH Kärnten bekennt sich zur Förderung der Gender- und Diversity-Kompetenz an der Hochschule. Dazu zählt auch die Berücksichtigung des Genderansatzes und der Geschlechtergerechtigkeit in Studium & Lehre, Forschung und in der Führungskultur.
- (3) An der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, die die Einführung eines inklusiven Bildungssystems auf allen Ebenen verlangt, wird kontinuierlich gearbeitet, die zugrundeliegenden Prozesse und Maßnahmen werden entsprechend den verfügbaren Ressourcen und Möglichkeiten umgesetzt.
- (4) Des Weiteren wird an der Ermöglichung der Teilhabe an tertiärer/akademischer Bildung aus allen Alters- und Gesellschaftsgruppen sowie an der Internationalisierung der Hochschule und proaktiven Einbindung und Förderung internationaler Studierender und Wissenschaftler*innen gearbeitet (z.B. Initiative Age-friendly University).

(5) Infrastrukturen sowie organisatorische Strukturen, Verfahren und Prozesse der Hochschule werden so gestaltet, dass ein gleichberechtigter Zugang für alle Angehörigen der FH Kärnten möglich ist. Die FH Kärnten ist bemüht, die besonderen Bedürfnisse ihrer Angehörigen mit Behinderungen zu berücksichtigen und entsprechende Maßnahmen umzusetzen, um bestmögliches Studieren und Arbeiten zu ermöglichen. Mit der Richtlinie RE-R15 „Barrierefrei Studieren“ wurde ein strukturierter Prozess geschaffen, um mit Studierenden mit chronischen bzw. psychischen Erkrankungen oder Behinderungen Adaptionen von Prüfungen, Lehrmaterialien/didaktischen Zugängen oder (baulichen/sonstigen) Barrieren vereinbaren zu können.

(6) Die FH Kärnten orientiert sich auf Empfehlung des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung und des Bundesministeriums für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie¹ am dreigliedrigen Gleichstellungsansatz, der auf europäischen Übereinkünften basiert: „Fix the numbers“, „Fix the institution“ und „Fix the knowledge“:

„Fix the numbers“ – Repräsentanz

Die FH Kärnten strebt eine ausgeglichene Geschlechterrepräsentanz auf allen Hierarchieebenen der Hochschule sowie bei den Studierenden in den verschiedenen Studienfächern an.

„Fix the institution“ – Kulturwandel

Die FH Kärnten fördert aktiv die Stärkung eines gleichstellungsfördernden Veränderungsprozesses innerhalb der Institution (Kulturwandel) und setzt gezielt strukturelle Maßnahmen zur Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen. Es wird vermehrt darauf geachtet, dass Strukturen und Prozesse geschlechtergerecht ablaufen und einer größeren Vielfalt an Menschen mit ihren vielfältigen individuellen Lebensrealitäten gerecht werden.

„Fix the knowledge“ – Wissen verankern und verbreitern

Gender- und Diversity-Aspekte sollen vermehrt in Forschung und Lehre an der FH Kärnten implementiert werden, die Dimension Gender und gesellschaftliche Bezüge sollen in den Curricula Beachtung finden und das Genderwissen der Mitarbeiter*innen aller Hierarchieebenen soll allmählich verbreitert werden.

¹ Wroblewski, A. (2022). Leitfaden zur Entwicklung von Gleichstellungsplänen in österreichischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen. BMBWF; BMKUEMIT. <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Gleichstellung-und-Diversit%C3%A4t/Aktuelles/Leitfaden-zur-Entwicklung-von-Gleichstellungspl%C3%A4nen.html> (abgerufen am 22.6.2022).

Artikel 3: Zielsetzungen

Die FH Kärnten verfolgt folgende Zielsetzungen:

1. Die FH Kärnten ist eine in Strukturen und Prozessen geschlechtergerechte und inklusive Hochschule.
2. Gender & Diversity-Management ist im Hochschulentwicklungsplan (HEP) der FH Kärnten verankert und findet in allen Bereichen der Hochschule Berücksichtigung.
3. Bei Mitarbeiter*innen, insbesondere auch bei Führungskräften, wird eine Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung für Gendergerechtigkeit und Diversity gefördert, mit dem Ziel, die Qualität der Unternehmenskultur als Bildungs- und Forschungseinrichtung zu erhöhen und ein nachhaltig positives Unternehmensklima zu erreichen.
4. Die Genderkompetenz aller Mitarbeiter*innen wird u.a. durch Informationsveranstaltungen und Schulungen aktiv gefördert, um Bewusstsein für Gender-Bias zu schaffen und um die Sensibilisierung gegenüber Diskriminierungen zu erhöhen.
5. Bei sämtlichen Prozessen in Forschung, Lehre und Verwaltung sind die Zielsetzungen des Gender & Diversity Managements berücksichtigt.
6. Die FH Kärnten ist bestrebt, nach außen mittels Corporate Identity (CI), ein möglichst offenes Bild zu zeigen und Diversität und Barrierefreiheit in allen Kommunikationsmitteln zu berücksichtigen.
7. Die Personalstruktur der FH Kärnten und die Personalentwicklung berücksichtigen die Zielsetzungen des Gender & Diversity Managements und fördern gemischte Teams, sowie individuelle Potentiale und Ressourcen der Mitarbeiter*innen. Differierende und auch untypische Karrierewege werden ermöglicht und es wird für eine ausgewogene Work-Life-Balance gesorgt. Gender & Diversity-Zielsetzungen sind in die Personalstrategie integriert.
8. Gender & Diversity-Management ist in der Organisationsstruktur, dem Qualitätsmanagement und den Prozessen verankert und wird bei der Unternehmenskommunikation berücksichtigt.
9. Maßnahmen zur Erreichung einer gender- und diversitätssensiblen Zusammensetzung der Studierenden in allen Studiengängen werden gefördert.

Artikel 4: Maßnahmen zur Frauenförderung, Gendergerechtigkeit und Diversität

Die FH Kärnten setzt folgende Maßnahmen:

1. Einbindung von Gender Mainstreaming & Diversity Management (GMDM) bei strategischen Entscheidungen und Prozessen der Hochschule: Gender & Diversity-Zielsetzungen sind in der jeweiligen HEP-Strategie, in der Personalstrategie, in der Forschungsstrategie und im Leitbild verankert.
2. Gründung eines Ausschusses für Gleichbehandlungsangelegenheiten. Der Gleichbehandlungsausschuss arbeitet fortlaufend an der Verbreitung der Leitgedanken Chancengleichheit, Fairness und Leistung der Fachhochschule und somit auch an der weiteren Implementierung eines umfassenden Diversity- und Inklusionsansatzes.
3. Die unabhängige Stelle einer*s Beauftragten für Gleichbehandlung ist installiert.
4. Ein Sprachleitfaden gibt Richtlinien für die interne Kommunikation und die CI.
5. GMDM soll in den Curricula Niederschlag finden, ebenso die Rahmenbedingungen im Studium sowie die Prüfungsordnung sukzessive angepasst werden.
6. Ein Sonderbudget für Studienbereiche & Studiengänge für gezielte Frauenförderungs- und Diversity-Maßnahmen wird ermöglicht.
7. Ein stärkerer Fokus auf gezielte Berücksichtigung von Gender & Diversity-Themen in Schulungs- & Weiterbildungsangeboten.
8. Regelmäßige Prüfung und Erweiterung baulicher Maßnahmen bezüglich Barrierefreiheit.
9. Für alle Ziele und Maßnahmen werden Daten erhoben und Kennzahlen erstellt.
10. Förderung jeglicher Maßnahmen, die der aktiven Umsetzung und Verwirklichung des FH-Leitbildes dienen, sowie Veranstaltungen und Maßnahmen zur Gender- & Diversity-Awareness.

Artikel 5: Spezielle Themenfelder

(1) Work-Life-Balance, Vereinbarkeit, Arbeitsorganisation und Organisationskultur

1. Die FH Kärnten arbeitet kontinuierlich an der Weiterentwicklung von Rahmenbedingungen für alle Angehörigen der FH Kärnten, die einen Ausgleich zwischen privaten und beruflichen Anforderungen ermöglichen. Dazu gehört auch die Verankerung eines familienfreundlichen Umfelds zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und Familienleistungen.

2. Die FH Kärnten ist ein familienfreundliches Unternehmen, das auf die individuellen Bedürfnisse von Mitarbeiter*innen in Schwangerschafts-, Elternkarenz- und Kindererziehungszeiten und während der Pflege von Angehörigen eingeht, sowie eine ausgewogene Work-Life-Balance als wesentlichen Bestandteil der Unternehmenskultur sieht.
3. Der Wiedereinstieg nach (Eltern- oder Pflege-)Karenzzeiten erfolgt in einem unterstützenden Rahmen.
4. Die Betriebsvereinbarungen „Flexible Arbeitszeit“ und „Homeoffice“ bieten Möglichkeiten der familien-freundlichen Gestaltung der Arbeitsorganisation für Mitarbeiter*innen.
5. Umfassende Auszeit- und Teilzeitmodelle (z.B. Betriebsvereinbarung „Sabbatical“) geben Freiräume für Qualifizierungsmaßnahmen und eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung. An der FH Kärnten werden aktuell (Stand April 2022) circa 250 verschiedene Teilzeitmodelle abgerechnet.
6. Eine gendersensible und diskriminierungsfreie Sprache ist ein Grundprinzip in der schriftlichen und mündlichen Kommunikation von Angehörigen der FH Kärnten. (Richtlinie PV-R05 „Geschlechtersensible und diskriminierungsfreie Sprache“).
7. Die FH Kärnten anerkennt alle Geschlechter und unterschiedliche Geschlechtsidentitäten ihrer Mitarbeiter*innen & Studierenden. Trans*, Inter* und nicht-binäre Personen haben die Möglichkeit, durch Wahl eines vom Personenstandsregister (Geburtsurkunde) abweichenden Vornamens und Geschlechts (Identitätsname & Identitätsgeschlecht) an der FH Kärnten zu arbeiten und zu studieren. (Richtlinie RE-R17 „Verwendung eines Identitäts-/Wahlgeschlechts bzw. Identitäts-/Wahlnamens für Trans*, Inter* und nicht-binäre Personen (TIN-Personen“).

(2) Genderparitätische Besetzung von Positionen innerhalb der FH Kärnten

1. Bei Besetzung von Positionen sowie Gremien und Organen in der Hochschule wird auf die ausgewogene Geschlechterverteilung geachtet. In allen Organisationseinheiten und auf allen Hierarchieebenen sind Frauen möglichst zu 50% vertreten.
2. Die FH Kärnten strebt eine ausgeglichene Geschlechterrepräsentanz auf allen Hierarchieebenen der Hochschule sowie bei den Studierenden in den verschiedenen Studienfächern an.

(3) Einstellungsverfahren und Karrierepfade

1. Die FH Kärnten sieht Diversität als wertvolle Ressource und Quelle für Innovation und Kreativität. Das Respektieren und Nutzen unterschiedlicher Erfahrungshintergründe, Lebenswelten und vielfältiger Denkweisen bilden dazu wesentliche Voraussetzungen und sind wichtiger Teil der Personalentwicklung.
2. Die FH Kärnten fördert aktiv die Umsetzung einer gleichstellungsbezogenen Personalpolitik. Bei allen Maßnahmen, die die Personal- und Organisationsentwicklung betreffen, werden die Grundsätze des Gender Mainstreaming und des Diversitätsmanagements einbezogen. Dies betrifft nicht nur die Geschlechtervielfalt, sondern z.B. auch die Altersstruktur von Mitarbeiter*innen (Einstellung von Mitarbeiter*innen über 50 Jahren etc.).
3. Karriereplanungen und -pfade werden chancengerecht, inklusiv, diversitätsfördernd und familienfreundlich gestaltet, z.B. durch individuell geplante Arbeitszeiten bei Karenzrückkehrer*innen.
4. Kooperation mit Autark, ein Verein der Menschen mit Benachteiligungen und/oder Behinderungen auf ihrem Weg zur größtmöglichen beruflichen und persönlichen Eigenständigkeit begleitet. Aus dieser Kooperation hat sich bereits die Einstellung einer Person in den ersten Arbeitsmarkt ergeben.

(4) Genderdimension in Forschung, Innovation und Lehre

1. Berücksichtigung des Gender- & Diversity-Aspekts in Forschungsprojekten sowohl in der Teamzusammen-setzung als auch als Forschungsinhalt.
2. Integration der Geschlechterforschung in den Curricula.
3. Gender Mainstreaming ist Bestandteil in den „Rahmenbedingungen für Studiengangs(weiter)entwicklung an der FH Kärnten“. Damit werden Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter sowie Maßnahmen für unterrepräsentierte Zielgruppen zukünftig für alle Studiengänge der FH Kärnten erarbeitet werden (z. B. Förderung von Mädchen und Frauen in Bezug auf MINT-Studiengänge oder die Förderung von Buben und Männern in Bezug auf soziale und pflegerische Studiengänge).

(5) Sexuelle bzw. geschlechtsbezogene Belästigung bzw. Diskriminierung

Sexuelle bzw. geschlechtsbezogene Belästigung, also ein Verhalten, welches die Würde einer anderen Person verletzt und von der betroffenen Person nicht gewünscht ist, wird an der FH Kärnten nicht toleriert und kann neben strafrechtlichen Konsequenzen auch zu arbeits- und studienrechtlichen Konsequenzen führen bzw. im äußersten Fall eine Auflösung des Arbeitsvertrages bzw. den Ausschluss vom Studium zur Folge haben.

Ansprechpersonen an der FH Kärnten sind:

1. Beauftragte*r für Gleichbehandlung
2. Betriebsrat
3. Programm-/Studiengang-/Studienbereichsleitung
4. Vorgesetzte Stellen
5. Geschäftsführung