

Gender & Diversity Leitlinie der FH des BFI Wien

Strategische Verankerung

Die Gender & Diversity Leitlinie basiert auf der Strategie der FH des BFI Wien 2025, die es sich zum Ziel setzt, verantwortungsvolle Fach- und Führungskräfte auszubilden und den Absolvent:innen attraktive Zukunftsperspektiven zu eröffnen.

Dafür sind neben notwendigen fachspezifischen Kompetenzen auch disziplinen- und fachübergreifende Zukunftskompetenzen ausschlaggebend, die im Rahmen der formalen und informellen Curricula an der FH des BFI Wien vermittelt werden. Zu den von der Praxis und Wissenschaft häufig genannten Zukunftskompetenzen zählen interkulturelle Kompetenzen und die Fähigkeit von Arbeitskräften, in zunehmend diversen und internationalen Arbeitsumfeldern produktiv tätig zu sein. Die Entwicklung dieser Kompetenzen ist studiengangübergreifend in den Curricula der FH des BFI Wien verankert.

Darüber hinaus bekennt sich die FH des BFI Wien zu Durchlässigkeit und Chancengleichheit. Daraus leiten sich unter anderem die Grundsätze zu Geschlechtergleichstellung und Frauenförderung ab. Im Rahmen des Ziels des Gender Mainstreamings sollen alle Geschlechter an der FH des BFI Wien basierend auf den gesetzlichen Grundlagen in der realen und gelebten Praxis und entsprechend ihrer Qualifikation die gleichen Chancen für ihre berufliche, kulturelle, materielle und psychosoziale Entwicklung vorfinden.

Weiters verpflichtet sich die FH des BFI Wien, für alle Hochschulangehörigen ein diskriminierungsfreies und wertschätzendes Umfeld für ihren Berufs- und Studienalltag zu schaffen. Alle Hochschulangehörigen sollen die Möglichkeit haben, sich unabhängig ihrer Diversitätsmerkmale zu entwickeln.

Die FH des BFI Wien verpflichtet sich einem aktiven Diversity Management. Dieses wird als systematisches Erkennen, Anerkennen, Verstehen, Antizipieren und Berücksichtigen der sich aus den Unterschieden und Gemeinsamkeiten ergebenden Bedürfnisse und Potenziale verstanden, und basiert auf moralisch-ethischen Grundsätzen sowie dem Ziel der produktiven Nutzung der Diversität zur Erreichung der Ziele der FH des BFI Wien.

Mit ihrem Bekenntnis zu Diskriminierungsfreiheit und einem aktiven Diversity Management leistet die FH des BFI Wien einen Beitrag zur Sicherstellung einer resilienten Demokratie, in der Gleichstellung und Chancengleichheit Realität werden.

Handlungsfelder, Zielgruppen und Diversitätsdimensionen

Folgende Handlungsfelder stehen im Fokus der Gender & Diversity Leitlinien der FH des BFI Wien:

- Kommunikation, Strukturen und Prozesse
- Lehre und Didaktik
- Forschung und Entwicklung

Folgende Ziele werden im Rahmen der einzelnen Handlungsfelder verfolgt:

Im Handlungsfeld „Kommunikation, Strukturen und Prozesse“:

1. In allen Personalprozessen entlang des Employee Life Cycle wird auf Geschlechterausgewogenheit und Chancengleichheit hingewirkt.
2. Bei der Besetzung von Arbeitsgruppen wird auf eine geschlechterausgewogene Zusammensetzung geachtet.
3. Der Grundsatz der Geschlechterausgewogenheit gilt auch für die Zusammensetzung des Kollegiums und von Arbeitsausschüssen des Kollegiums.
4. In der Personalentwicklung werden der Ausbau und Erhalt der Gender & Diversity-Kompetenz bei Mitarbeiter:innen und Lehrenden gefördert.
5. Vorbeugende Maßnahmen gegen Sexismus, Rassismus, Diskriminierung und Mobbing existieren und werden umgesetzt.
6. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für alle Mitarbeiter:innen wird durch entsprechende Maßnahmen (z.B. flexible Arbeitszeitmodelle, Babyonat und Väterkarenz unabhängig der Familienkonstellation) gefördert.
7. Die geschlechter- und diversitätssensible Sprach- und Bildverwendung in allen internen und externen Kommunikationen der FH des BFI Wien ist sichergestellt.
8. Eine entsprechende Einbindung der Gender & Diversity Steuerungsgruppe bzw. der:des Gender & Diversity Beauftragten in Maßnahmen der Organisations- und Strategieentwicklung und in interne Prozesse findet statt.
9. Die FH des BFI Wien bringt sich aktiv zu Gender & Diversity Themen in hochschulischen Gremien außerhalb der eigenen Organisation ein.

Im Handlungsfeld „Lehre und Didaktik“:

1. Aufbau von Gender & Diversity-Kompetenz der Studierenden durch Integration von Gender & Diversity-Themen in die formalen und informellen Curricula.
2. Die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Privatleben für alle Studierenden wird im Rahmen von Studiengangsentwicklungen berücksichtigt. Studierendenbedarfe werden im Rahmen von regelmäßigen Studierendenbefragungen erhoben und durch entsprechende Maßnahmen adressiert.
3. Der Erhalt und Ausbau der Gender & Diversity-Kompetenz bei Lehrenden wird verfolgt.
4. Bei der Auswahl von nebenberuflich Lehrenden werden gezielt Frauen für jene (Fach-) Bereiche berücksichtigt, in denen sie unterrepräsentiert sind. Insgesamt wird auf eine ausgewogene Geschlechterrepräsentanz bei den nebenberuflich Lehrenden geachtet, insbesondere dort, wo es eine starke soziale Normierung gibt.
5. Lehrunterlagen und schriftliche Arbeiten folgen den Richtlinien zur geschlechter- und diversitätssensiblen Sprach- und Bildverwendung.
6. Im Rahmen von Lehrveranstaltungsevaluierungen werden geschlechterspezifische Auswertungen durchgeführt und entsprechende Maßnahmen abgeleitet.

Im Handlungsfeld „Forschung und Entwicklung“:

1. Gleichstellungsbezogene Themenstellungen werden im Rahmen von Forschungsarbeiten gezielt aufgegriffen.
2. Der Erhalt und Ausbau der Gender & Diversity-Kompetenz bei Forscher:innen wird verfolgt.
3. Die Forschungstätigkeit von Frauen wird gezielt gefördert und unterstützt.

Gender & Diversity Leitlinie

Aus den oben beschriebenen Handlungsfeldern ergeben sich die Zielgruppen der Gender & Diversity Leitlinie an der FH des BFI Wien wie folgt:

- Mitarbeiter:innen in den Bereichen Lehre, Forschung und Verwaltung
- Nebenberuflich Lehrende
- Studierende

In Bezug auf die durch die Gender & Diversity Leitlinie der FH des BFI Wien adressierten Diversitätsdimensionen erfolgt, neben den grundlegenden, dem gesetzlichen Diskriminierungsschutz unterworfenen Merkmalen (Geschlecht, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung, Religion, Ethnie/Kultur) eine Orientierung auch an anderen Merkmalen wie z.B. Familienstand, sozialer Hintergrund, Organisationsform des Studiums, etc. Die FH des BFI Wien folgt dabei dem intersektionalen Ansatz, mit dem betont wird, dass es sich bei der Aufzählung der Diversitätsmerkmale um keine abschließende Liste handelt, sondern diese in ihren Wechselwirkungen zueinander, ihrem zeitlichen Wandel sowie auch ihrem jeweiligen Kontext zu verstehen sind.

Spezifische Details zur Umsetzung einzelner in der Leitlinie genannter Maßnahmen finden sich weiters in folgenden Dokumenten:

- Leitlinie für geschlechter- und diversitätssensible Sprache und Bildverwendung
- Leitlinie für geschlechtersensible Personalauswahl
- Leitlinie für abweichenden Prüfungsmodus