

Gleichstellungsplan der FH CAMPUS 02

Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter sowie Bestimmungen über Frauenförderung und Diversity

Präambel

Die FH CAMPUS 02 bekennt sich zur Gleichbehandlung aller Mitarbeiter*innen und Studierenden ohne Unterschied des Geschlechts, der sozialen Herkunft, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung und der Staatsbürgerschaft. Weiters bekennt sich die FH CAMPUS 02 zur Frauenförderung und zu einer aktiven Gleichstellung der Geschlechter sowie von Personen mit Beeinträchtigung und/oder chronischer Erkrankung. Durch Gender Mainstreaming und Maßnahmen zur Frauenförderung in Personalplanung und -entwicklung sowie in Forschung und Lehre wird auf die Gleichstellung der Geschlechter hingewirkt. Die Studien- und Arbeitsbedingungen sollen allen Mitgliedern der Fachhochschule die gleichen Möglichkeiten bieten unabhängig von Geschlecht, Alter, Religion, Weltanschauung, ethnischer Zugehörigkeit, Staatsbürgerschaft, sexueller Orientierung, Beeinträchtigung und gesellschaftlichem Hintergrund.

Die FH CAMPUS 02 setzt sich für ein gedeihliches Miteinander in Vielfalt ein. Den Personen in leitenden Funktionen obliegt es, ein Umfeld zu schaffen, das Diskriminierung verhindert. Dennoch auftretenden Diskriminierungen und herabwürdigenden Verhaltensweisen ist zuvorzukommen bzw. Einhalt zu gebieten.

Die Information und Kommunikation über Fragen der Gleichstellung, der Antidiskriminierung und Frauenförderung wird von der FH CAMPUS 02 sichergestellt.

§ 1 Grundsätze

- (1) Die FH CAMPUS 02 ist im Rahmen der Erfüllung ihrer Aufgaben allgemein bestrebt, aktiven und potenziellen Studierenden und Mitarbeitern*Mitarbeiterinnen aus verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen gleiche Chancen zu bieten, unabhängig von Geschlecht, Alter, Religion, Weltanschauung, ethnischer Zugehörigkeit, Staatsbürgerschaft, sexueller Orientierung, Beeinträchtigung und gesellschaftlichem Hintergrund.
- (2) Im Besonderen beachtet die FH CAMPUS 02 in Entsprechung des Fachhochschulgesetzes (FHG) die Gleichstellung aller Geschlechter auf allen Ebenen, die Frauenförderung und das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz) in der jeweils geltenden Fassung.

- (3) Das Bekenntnis der FH CAMPUS 02 zu diesen Grundsätzen wird nach außen durch Veröffentlichung im Rahmen des Wertekanons der FH CAMPUS 02 sowie nach innen durch Beschreibung von Zielen und Verhaltensregeln in einem Verhaltenskodex (code of conduct) bekräftigt. Im Verhaltenskodex ist auch ein präzisiertes Diskriminierungsverbot zum Schutz der Würde am Arbeitsplatz festgelegt.

§ 2 Ziele

- (1) Die FH CAMPUS 02 ist bestrebt, ein ausgewogenes Verhältnis von allen Geschlechtern auf allen Ebenen und in allen Funktionskategorien der Mitarbeiter*innen zu erreichen bzw. zu halten.
- (2) In Entsprechung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen strebt die FH CAMPUS 02 auch ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter bei der Zusammensetzung von Gremien an. Dies betrifft insbesondere die Zusammensetzung des gewählten Fachhochschulkollegiums sowie dessen Arbeitsgruppen, Ausschüsse und Kommissionen.
- (3) Die FH CAMPUS 02 setzt sich zum Ziel, die Gender- und Diversity-Kompetenz aller Mitarbeiter*innen zu stärken.

§ 3 Maßnahmen

- (1) An der FH CAMPUS 02 ist dauerhaft eine direkt der Geschäftsführung zugeordnete Servicestelle für Gender & Diversity Management mit einer zentralen Ansprechperson für alle Anspruchsgruppen eingerichtet.
- (2) Zur Förderung einer geschlechtersensiblen Sprache ist ein für alle Mitarbeiter*innen verbindlicher Sprachleitfaden durch die Geschäftsführung in Kraft gesetzt.
- (3) Die Stellenausschreibungen in allen Bereichen und für alle Positionen sprechen alle Geschlechter an. Bei gleicher Eignung ist die Person jenes Geschlechts aufzunehmen, welches in dieser Funktionsgruppe zahlenmäßig unterrepräsentiert ist.
- (4) Die im Personalentwicklungskonzept aufgezeigten Karrierepfade ermöglichen transparente Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten für alle Funktionskategorien, unabhängig vom Geschlecht.
- (5) Die Wahlordnung für das Fachhochschulkollegium sieht besondere Aufforderungsverpflichtungen des Wahlleiters*der Wahlleiterin für den Fall vor, dass nach der ersten Aufforderung zur Bewerbung der Wahlwerber*innen auf den Wahlvorschlägen das gesetzliche Ziel gemäß § 10 (2) FHG verfehlt wurde.
- (6) Die FH CAMPUS 02 bietet allen Mitarbeitern*Mitarbeiterinnen nach Maßgabe der budgetären Mittel die Möglichkeit, an internen oder externen Weiterbildungsangeboten

zur Sensibilisierung im Umgang mit gender- und diversityrelevanten Themen teilzunehmen.

- (7) An der FH CAMPUS 02 wird durch die Betriebsvereinbarung betreffend gleitende Arbeitszeit eine flexible Arbeitszeit ermöglicht, die die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie fördert.
- (8) Die FH CAMPUS 02 ermöglicht sowohl jungen Müttern als auch Vätern Karenzzeit in Anspruch zu nehmen und bietet flexible Teilzeitmodelle zum raschen bzw. schrittweisen Wiedereinstieg nach Ende der Elternkarenz bzw. auch schon während der Karenz an.
- (9) Die FH CAMPUS 02 beteiligt sich mit ihren technischen Departments aktiv an Projekten und Programmen, die eine Steigerung des Frauenanteils bei den Studierenden zum Ziel haben.
- (10) Zum Umgang mit Studierenden und zur Aufnahme von Bewerber*innen für Studienplätze definiert der Verhaltenskodex spezielle Verhaltensregeln.
- (11) Zur Stärkung der Gender- und Diversitykompetenz Einzelner und der Durchsetzungsstärke der Organisation auf allen Ebenen wird ein laufend aktualisiertes Maßnahmenpapier „Gender & Diversity Management – Status Quo“, welches alle Dimensionen des Diversity Bereichs abdeckt, im Intranet den Mitarbeiter*innen zur Verfügung gestellt. Im Zuge von Neueinstellungen werden die Mitarbeiter*innen auf alle relevanten Dokumente in einer sogenannten „Mitarbeiter*innenmappe“ hingewiesen.
- (12) Die FH CAMPUS 02 hat einen Gleichstellungsbeirat installiert, in den Mitarbeiter*innen als Experten*innen in einzelnen Bereichen (wie zB. Facility Management, Lehre, Personalentwicklung) berufen werden. Bei Beschwerden aus gerechtfertigten Gründen, die bei der Servicestelle eingebracht werden können, berät das Gremium über weiterführende Maßnahmen, spricht Empfehlungen aus bzw. gibt die Beschwerde an die verantwortliche Stelle weiter und beobachtet deren Erledigung.

Zusätzlich tagt der Gleichstellungsbeirat mindestens einmal im Jahr, um über den Stand der Gleichstellungsmaßnahmen zu beraten und eventuelle Defizite auszugleichen. Gegebenenfalls wird ein Antrag an die Geschäftsführung verfasst, um institutionelle Verbesserungen einzuleiten.