

Gender Equality Plan der Fachhochschule St. Pölten

Stand 18.01.2023

1. Präambel

Die Fachhochschule St. Pölten (FH St. Pölten) beachtet, gemäß § 2 Abs. 5 Fachhochschulgesetz (FHG) sowie Bundesgleichbehandlungsgesetz (GIBG; BGBl. I Nr. 66/2004), die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Frauenförderung. Die FH St. Pölten steht weiters dazu, dass Geschlechtsidentität nicht immer binär ist und nicht immer, wie sie nach außen scheint. Deshalb wird eine Dritte Geschlechtsoption wertgeschätzt im Sinne des Artikel 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK; vgl. Verfassungsgerichtshof vom 15.6.2018, Zl. G 77/2018-9). Die Strategie 2025 der FH St. Pölten bekräftigt dies: Wir stellen bei all unseren Aktivitäten stets den Menschen in den Mittelpunkt. Dabei schätzen wir jede einzelne Persönlichkeit und fördern Inklusion und Vielfalt. Wir begegnen einander respektvoll auf Augenhöhe und sehen Chancen in Unterschieden. Wir nehmen unsere gesellschaftliche Verantwortung ernst. Soziale Inklusion, Diversität und Geschlechtergerechtigkeit unterstützen die Betrachtung relevanter Fragestellungen aus vielfältigen Perspektiven und tragen zur hohen Qualität unserer Lösungsansätze bei. Um diese Haltung weiter zu festigen, wurde Anfang 2022 die Charta der Vielfalt der WKO unterzeichnet.

Der vorliegende Gender Equality Plan besitzt Gültigkeit von 2023 – 2025. Er wurde auf Grundlage einer Analyse des Gender & Diversity Monitorings der FH St. Pölten und in Verzahnung mit bestehenden strategischen Dokumenten (Satzung Teil 3 Gleichstellung und Frauenförderung, Strategie 2025, HRS4R Strategie) schrittweise erstellt und enthält eine Sammlung vielfältiger Inputs in mehreren Schleifen, die von der G&D Beauftragten koordiniert und anschließend in den Gremien des Kollegiums abgestimmt wurden.

2. Rahmenbedingungen und Analyse

Knapp 3.700 Student*innen studieren im Studienjahr 2021/22 in 26 Studiengängen in 6 Departments an der 1996 gegründeten und weiterhin wachsenden Institution. Das Studienangebot ist inhaltlich sehr breit und heterogen, weshalb beispielsweise die Frauenanteile in verschiedenen Studiengängen sehr unterschiedlich hoch sind.

Die FH St. Pölten ist durch ihre Nähe zu Wien für Studierende und Mitarbeitende aus diesem Einzugsgebiet sowie für den Großraum Niederösterreich attraktiv. Daher gilt es bei Maßnahmen und Angeboten zu berücksichtigen, dass viele Personen nach St. Pölten pendeln und digitale Angebote und Remote Work wichtig sind. Gleichzeitig verfügt die FH St. Pölten seit 2021 über ein erweitertes

Campus-Gebäude, das baulich und infrastrukturell für vielfältige Bedürfnisse z.B. für Familienfreundlichkeit oder Barrierefreiheit fortlaufend optimiert wird.

Die gesetzliche Grundlage und den Rahmen für das österreichische Fachhochschulwesen bildet das am 1.10.1993 in Kraft getretene, im Vergleich zum Universitätsgesetz weniger determinierte FHG. Seit 1999 begleitet der 48 Länder umfassende Europäische Hochschulraum – EHR („Bologna-Prozess“) die hochschulpolitische europäische Integration und damit auch die Entwicklung des FHStG. Die Akkreditierung von Fachhochschulen ist primär im Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz geregelt, Akkreditierungsbehörde ist die beim Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung ressortierende Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria. In Bezug auf Forschung liegt der Fokus an Fachhochschulen schwerpunktmäßig auf anwendungsbezogener Forschung und Entwicklung. F&E orientiert sich am Bedarf und an den Herausforderungen der Unternehmen, der Gesellschaft und der Praxis. Die Verpflichtung zur Durchführung von F&E ist im FHG vorgegeben. Fachhochschulen werden nur dann akkreditiert, wenn die zur Erreichung der Ziele und zur Sicherung der Grundsätze erforderlichen anwendungsbezogenen Forschungs- und Entwicklungsarbeiten durch Mitglieder des Lehr- und Forschungspersonals durchgeführt werden. Außerdem haben Erhalter dafür zu sorgen, dass das Lehr- und Forschungspersonal an anwendungsbezogenen Forschungs- und Entwicklungsarbeiten teilnimmt. Die Lehre hat durch ein wissenschaftlich, berufspraktisch und pädagogisch-didaktisch qualifiziertes Lehr- und Forschungspersonal zu erfolgen. Es ist keine Basisfinanzierung für F&E an Fachhochschulen seitens des Bundes vorgesehen. Österreichische Fachhochschulen haben kein Promotionsrecht.

Ein breites Gender Monitoring existiert im Rahmen verschiedener Reportings und wird laufend weiterentwickelt und erweitert. Ein intern verfügbarer jährlicher Einkommensbericht des Betriebsrats gibt Einblick in Geschlechterverhältnisse der Mitarbeiter*innen und legt eventuelle Gender Pay Gaps offen. Interne Informationen auf Department- und Studiengangsebene erfolgen jährlich durch Quality Reports. Öffentlich zugänglich geben jährlich der Geschäftsbericht sowie der Jahresbericht Einblick in die Zusammensetzung unterschiedlicher Gruppen der FH nach Geschlecht. Hochschulstatistische Daten sind außerdem auf unidata, dem hochschulstatistischen Informationssystem des BMBWF öffentlich zugänglich.

Insgesamt ist das Geschlechterverhältnis unter den ordentlichen Studierenden der FH St. Pölten laut BIS-Meldung zum 15.11.2021 ausgeglichen, 1.540 Frauen, 2 Personen, die die dritte Geschlechtsoption für sich wählen, und 1.475 Männer studieren dort. Etwas mehr Frauen und Personen, die die dritte Geschlechtsoption für sich wählen, studieren Vollzeit (58%) bzw. einen Bachelorstudiengang (53%), etwas weniger studieren berufsbegleitend (37%) bzw. einen Masterstudiengang (44%).

Zwischen den Departments gibt es große Unterschiede beim Geschlechterverhältnis. 76% Frauen und Personen, die die dritte Geschlechtsoption für sich wählen, studieren am Department Business & Innovation, 73% studieren am Department Gesundheit, 71% am Department Soziales. 46% Frauen und Personen, die die dritte Geschlechtsoption für sich wählen, studieren am Department Medien & digitale Technologien, 15% studieren am Department Informatik & Security, 9% am

Department Bahn & Mobilität. 31% Frauen und Personen, die die dritte Geschlechtsoption für sich wählen, studieren insgesamt in MINT Fächern, 66% studieren in Nicht-MINT Fächern. Im MINT Bereich weisen vor allem Studiengänge wie Digital Healthcare, Creative Computing, Data Science, Digital Design und Interactive Technologies ein recht ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf. Im Vergleich zu anderen Fachhochschulen liegt die FH St. Pölten damit im Studienjahr 2020/21 laut Unidata manchmal über oder unter dem Durchschnitt in Österreich, die Abweichungen betragen maximal 9 Prozentpunkte, außer im Bereich Wirtschaft und Verwaltung, wo die FH St. Pölten mit 81% Studienanfängerinnen weit über dem Durchschnitt von 51% liegt und den höchsten Wert österreichweit aufweist.

In den Curricula der Studienpläne sind keine Module mit explizitem Gender- & Diversitybezug verankert, allerdings gibt es einzelne Lehrveranstaltungen in diesem Bereich, wie etwa ein Freifach „Österreichische Gebärdensprache“ je für Anfänger*innen und Fortgeschrittene.

Das Geschlechterverhältnis für Mitarbeitende in der Verwaltung, Lehre und Forschung wird an mehreren Stellen erhoben, so etwa für die gesamte FH im jährlichen Geschäftsbericht sowie im Jahresbericht für die AQ-Austria oder nach Department in internen jährlichen Quality Reports. Zusätzlich wird intern jährlich zum Weltfrauentag ein Einkommensbericht von Betriebsrat und vom FH-Service Personal und Recht veröffentlicht, der mögliche Gender Pay Gaps offenlegt und die Geschlechterverhältnisse für alle Funktionsgruppen einzeln aufschlüsselt. Eine Erweiterung der bestehenden Publikationen um weitere Zahlen zu Gender & Diversity ist sukzessive geplant und wird derzeit umgesetzt.

Bisher geben keine Mitarbeiter*innen gegenüber der FH an, sich mit einer dritten Geschlechtsoption zu identifizieren bzw. gibt die interne Datenlage darüber unzureichend Aufschluss.

Insgesamt sind laut Einkommensbericht der FH St. Pölten 39% der Führungskräfte weiblich, bei den Führungspositionen der Department-, Studiengang- und Serviceleitungen liegt der Frauenanteil bei mindestens 50%. 43% des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals sind weiblich sowie 32% der nebenberuflichen Lektor*innen. Der Frauenanteil ist jedoch mit 9% für Instituts- und Forschungsgruppenleitungen sehr niedrig.

Außerdem kann die FH St. Pölten die Vorgaben durch das Behinderteneinstellungsgesetz, BEinStG zur Beschäftigung von Mitarbeiter*innen mit Behinderung derzeit nicht erfüllen und leistet daher jährlich Ausgleichszahlungen.

Auch qualitative interne Erhebungen wie die Befragung der Mitarbeiter*innen im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung 2022 oder der Peers4You-Befragung von Studierenden 2021 geben Rückschlüsse hinsichtlich Gender & Diversity. So ist etwa bekannt, dass psychische Beschwerden von den Mitarbeitenden häufig angegeben werden (z.B. gaben 26% der Teilnehmer*innen bei der BGF-Mitarbeiter*innen-Befragung mit 71% Beteiligung eine depressive Verstimmung in den letzten 6 Monaten zum Zeitpunkt Dezember 2018 bzw. 27% zum Zeitpunkt April/Mai 2022, mit 58% Beteiligung) sowie, dass die Covid-19 Pandemie Studierende vor Herausforderungen gestellt hat und dass Sexismus und unklare Ansprechpersonen dazu beklagt werden.

Existierende Maßnahmen zu GD

Die FH St. Pölten leistet regelmäßig gesellschaftliches Engagement nach außen und setzt auch nach innen kontinuierlich Schritte, um die Themen Geschlechtergerechtigkeit, Diversity und Inklusion in allen Departments, Forschungsinstituten und FH-Services zu verankern¹. Im Rahmen der "Strategie der FH St. Pölten 2018-2021" wurde ein ausführliches Dokument zur Sozialen Dimension ausgearbeitet. Die nationale Strategie zur Sozialen Dimension in der Hochschulbildung wird damit sukzessive umgesetzt.

Die Fachhochschule St. Pölten hat sich verpflichtet, die European Charter for Researchers and Code of Conduct for the Recruitment of Researchers umzusetzen und insbesondere die europäische Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) zu implementieren, um Arbeitsbedingungen von Forscher*innen zu verbessern. Dabei werden in regelmäßigen Abständen Maßnahmenpläne entwickelt und veröffentlicht, die u.a. auch Actions zu Gender und Diversity sowie Kinderbetreuung umfassen. Im Zuge dessen wurde u.a. die Teilnahme der Gender & Diversity Beauftragten bei Hearings verstetigt.

Ende 2020 startete die Arbeitsgruppe Geschlechtergerechtigkeit und Diversität. Hierbei fanden mehrere AG-interne und FH-weite Treffen statt, wie im Februar 2021 ein „Offenes Forum zu Geschlechtergerechtigkeit und Diversität an unserer FH“, an dem sich alle Mitarbeiter*innen beteiligen und ihre Idee einbringen konnten. Maßnahmen der AG waren eine interne Erhebung aller Diversity-Aktivitäten an der FH sowie eine Analyse der Stärken und Schwächen der Hochschule in Bezug auf Diversity. Daraus wurden Vorschläge erarbeitet und Ziele formuliert, die ab 2021 umgesetzt werden, wie u.a. die Aufstockung der Ressourcen für Gender & Diversity.

Fixe Programmpunkte zur Bildung von Awareness werden umgesetzt, wie etwa beim Tag der Diversität, im Zuge der „16 Tage gegen Gewalt an Frauen“ und rund um den internationalen Frauentag. Das Programm zum Frauentag umfasst immer auch eine Präsentation des internen Einkommensberichts nach Geschlecht durch den Betriebsrat. In Sachen Bewusstseinsbildung leistet außerdem der FH Podcast „Campus Talk“ einen wichtigen Beitrag. Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und Inklusion wurden mehrfach thematisiert, wie etwa in einer Folge mit zwei Studiengangsleiterinnen über den Stellenwert von Programmierkursen für „Frauen* only“.

Weiters finden spezifische Weiterbildungen für Mitarbeiter*innen statt, wie etwa das speziell für Frauen* konzipierte Seminar „Wie ich als Frau meine Entwicklungschancen ergreife“ im Inhouse Seminarprogramm der FH, das Seminar „Basics Gender & Diversity“ für alle interessierten Mitarbeiter*innen der FH oder das Seminar „Betreuung, Beratung, Managing Diversity“ im Rahmen des Lehrgangs „Hochschuldidaktisches Zertifikat“, angeboten durch das FH-Service Lehre für (neue) Lehrende. Weiters werden die studentischen Peer-Berater*innen der Peers4you im Rahmen ihrer Ausbildung durch ein Modul zu „Gender, Diversity, sexuelle Belästigung und Mobbing“ sensibilisiert. Speziell an Studentinnen* richtet sich die „erfolgreich.bewerben“, eine mehrtägige Messe mit Tipps zu Karriereplanung und Bewerbung.

Außerdem besteht ein kostenloses Angebot der FH St. Pölten zur Ferienbetreuung für Kinder von Mitarbeiter*innen im Alter von 3 bis 10 Jahren an schulfreien Tagen. Ein Eltern-Kind-Raum steht

¹ <http://fhstp.ac.at/diversity>

Personen mit Betreuungspflichten an der FH zusätzlich zur Verfügung und kann auch als Rückzugsraum für Menschen mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten genutzt werden. Im Zuge des Neubaus des Gebäudeteils B wurde auf Aspekte der Barrierefreiheit geachtet, das Gebäude erfüllt die gesetzlichen Vorgaben zur baulichen Barrierefreiheit. Zusätzlich verfügt jeder Gebäudeteil über eine gekennzeichnete All-Gender Toilette.

Laufend finden außerdem zahlreiche Beratungsgespräche mit Studierenden mit Behinderungen und den zuständigen Studiengangsleiter*innen bzw. Lehrenden statt. Es wird versucht Studierenden mit Behinderungen ein möglichst barrierefreies Studium zu ermöglichen und sie bei eventuell nötigen Nachteilsausgleichen bei Prüfungen zu unterstützen, dies ist in der Satzung Teil 2, Studium, verankert.

Zur Sichtbarmachung und Förderung von Gender & Diversity in Lehre und Forschung wurde 2022 erstmals ein Gender & Diversity Award für Abschlussarbeiten von Studierenden und Absolvent*innen mit Bezug zu Gender & Diversity für die Kategorien Bachelor- und Masterarbeit ausgelobt. Die finale Entscheidung und Verleihung erfolgte auf Grundlage von Kurz-Pitches jeweils vorab durch eine Fachjury ausgewählter Finalist*innen im September 2022 öffentlichkeitswirksam im Rahmen der European Researchers' Night.

Seit 2022 ist für G&D eine Ansprechperson pro Department definiert. Außerdem wurde im Wintersemester 2022/23 von Kollegium und Geschäftsführung ein „Leitfaden für inklusive Kommunikation“ für konkrete Hilfestellungen zur Umsetzung einer inklusiven Sprache beschlossen.

3. Ziele der FH St. Pölten zu Gender Equality bis 2025

- Gender & Diversity Management ist als Querschnittsmaterie FH-weit strategisch verankert und wird gegenüber den Angehörigen der FH St. Pölten regelmäßig kommuniziert, auch im Rahmen eines Gender & Diversity Reportings. Ein Department- und Servicestellen-übergreifendes Gremium mit Akteur*innen mit Gleichstellungswissen ist eingerichtet und tagt regelmäßig.
- Überlegungen des Gender & Diversity Managements werden bei strategischen/wesentlichen Entscheidungen und Prozessen berücksichtigt.
- Geschlechtervielfalt an der FH St. Pölten wird aktiv gefördert. Trans, inter* und nicht-binäre Personen werden somit unterstützt, ihre Geschlechtsidentität an der FH offen zu leben. Dadurch sollen bis 2025 verlässlichere Zahlen zu Personen vorliegen, die sich einer dritten Geschlechtsoption zugehörig fühlen, und evtl. Zielwerte für diese Gruppe formuliert werden können. Die Angleichung von Geschlechtseinträgen an der FH soll für Mitarbeitende und Studierende unterstützt werden, so dass binäre Geschlechtsdaten die gelebte Realität besser widerspiegeln.
- Verankert in der Satzung sind in allen Organisationseinheiten und auf allen Hierarchieebenen Frauen, zu möglichst 50%, vertreten.
- Der Anteil von Frauen in der Forschung soll erhöht werden auf 30% bis 2025.

- Für die Forschungsgruppenleitungen und Institutsleitungen wird als entscheidende Führungspositionen in der Forschung zusammen ein Zielwert von 25% Frauen bis 2025 festgelegt.
- Verankert in der Satzung findet ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Gremien (das Kollegium sowie Ausschüsse des Kollegiums) Anwendung.
- Als Anforderung durch die Satzung werden min. 45% Frauen bei Kandidaturen für Kollegium berücksichtigt.
- Angelehnt an die quantitativen Ziele im Zuge der Nationalen Strategie zur Sozialen Dimension wird ein Anteil von mindestens 30% weiblichen Studierenden bzw. mindestens 30% männlichen Studierenden je Studienfeld langfristig bis 2030 angestrebt (bzw. kurzfristig bis 2025 min. 15%). Maßnahmen zur Erreichung einer gender- und diversitysensiblen Zusammensetzung der Studierenden in allen Studiengängen werden gefördert.
- Gender & Diversity sollen als Kompetenzen der Lehrenden und in Curricula verankert werden: Bis 2025 soll mindestens eine Lehrveranstaltung je Department dazu angeboten werden.

4. Maßnahmen für Gender Equality

Management

- An der FH St. Pölten ist unbefristet eine Servicestelle für Gender & Diversity Management eingerichtet, die der Geschäftsführung zugeordnet ist.
- Ein Gremium zu Gender & Diversity ist eingerichtet, um Partizipationsmöglichkeiten zu schaffen, Multiplikator*innen zu gewinnen und Gleichstellungsmaßnahmen breiter zu verankern. Es ist beratend tätig, sowie mit einem autonomen verwalteten Sonderbudget ausgestattet.
- Es erfolgt eine regelmäßige Information und Partizipation zu Gender & Diversity Themen über vielfältige geeignete Formate und Kanäle.
- Ein Gender & Diversity Reporting erfolgt jährlich im Rahmen ausgewählter öffentlicher und interner Publikationen, um Ungleichheiten sichtbar zu machen und einen Zwischenstand über die Erreichung der FH-Zielzahlen zu geben.
- Gender & Diversity wird als Querschnittsmaterie explizit im Qualitätsmanagement-System der FH berücksichtigt.

Gender Equality in Recruitment und Personalentwicklung

- Die Stellenausschreibungen in allen Bereichen und für alle Positionen sprechen alle Geschlechter an und enthalten z.B. einen entsprechenden Zusatz zu Vielfalt. In Bereichen, in denen Frauen sowie trans, inter*, nicht-binäre Personen unterrepräsentiert sind, wird durch eine aktive Rekrutierung versucht, Frauen* sowie trans, inter*, nicht-binäre Personen über Netzwerke und persönliche Ansprachen etc. für eine Bewerbung zu gewinnen. Frauen sowie trans, inter*, nicht-binäre Personen werden im Rahmen der Möglichkeiten automatisch zu einem Gespräch eingeladen, sofern sie die formalen Kriterien erfüllen und die Einladung operativ umsetzbar ist.
- Die Teilnahme der Gender & Diversity Beauftragten in Hearings sichert Gender & Diversity Kompetenz bei neuen Mitarbeitenden und trägt zur Gewinnung von Frauen sowie trans*, inter*, nicht-binären Personen bei. Bei Verhinderung der Gender & Diversity Beauftragten wird Gender

& Diversity Kompetenz durch ein anderes Mitglied der Hearingskommission abgefragt und anschließend in das Protokoll aufgenommen. Zusätzlich erhalten die Beteiligten bei Hearings bis 2025 erste Anti-Bias Schulungen, so dass Genderkompetenz ins Anforderungsprofil für Kommissionen ab 2025 aufgenommen werden kann.

- Die FH St. Pölten hat den Prozess Human Resources Strategy for Researchers - HRS4R zur Erlangung des Logos für Exzellenz in der Forschung erfolgreich gestartet und setzt ihn laufend fort.
- Die in einem Laufbahnmodell aufgezeigten Karrierewege schaffen transparente Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten für alle Funktionskategorien. Die Berücksichtigung von geschlechterbezogenen strukturellen Ungleichheiten, wie z.B. die Anrechnung von Karenzzeiten, erfolgt in der Dienstordnung.
- In Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat wird jährlich ein interner Einkommensbericht veröffentlicht, der etwaige Gender Pay Gaps monitort. Es werden Maßnahmen mit der G&D-Beauftragten besprochen und umgesetzt (inkl. entsprechender Kommunikation).
- Programme zur Karriereförderung für Frauen* sowie trans*, inter*, nicht-binären Personen wie Mentoring, Coaching, Seminare oder Fachveranstaltungen werden regelmäßig abgehalten, bedarfsorientiert weiterentwickelt und durch Formate zum informellen Austausch ergänzt.

Gender Balance in Leadership und Decision-making

- Alle Führungspositionen werden standardmäßig auch mit Möglichkeit zur Teilzeittätigkeit ausgeschrieben (30-35h), um Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen und Frauen und Personen mit Versorgungsaufgaben anzusprechen. Alternativ können in Abstimmung mit dem Fachbereich auch zwei Führungspositionen (mit jeweils 20h) ausgeschrieben werden.
- Ein Relocation Service als Teil der Internationalisierungsstrategie erleichtert einen Wechsel an die FH St. Pölten und fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Darüber hinaus ist die FHSTP Mitglied des Dual Career Service Netzwerk Wien – NÖ – OÖ.
- Weiterbildung von Führungskräften zu Gender & Diversity, v.a. Frauenförderung in der Führung, sind für diese teilweise verpflichtend. Gender & Diversity Kompetenz ist langfristig ein Ausschreibungskriterium für Führungspositionen.
- Anti-Bias Schulungen für Führungskräfte (und Mitglieder bei Hearingskommissionen, s.o.) finden regelmäßig statt.
- Sensibilisierung der Wahlkommission durch die Kollegiumsleitung für Gendergerechtigkeit und Überarbeitung der Wahlordnung für das Fachhochschulkollegium dahingehend, dass besondere Aufforderungsverpflichtungen des*der Wahlleiter*in für den Fall vorgesehen sind, dass nach der ersten Aufforderung zur Bewerbung der Wahlwerber*innen auf den Wahlvorschlägen das in der Satzung Teil 1 § 28 (2) der FH St. Pölten konkretisierte Ziel von 45% weiblichen Kandidatinnen (angelehnt an § 10 (2) FHG) verfehlt wurde.

Gender Equality bei Studierenden

- Eine Projektgruppe analysiert 2023 die Möglichkeiten für ein diversitäts sensibles Branding von Studiengängen an der FH St. Pölten.
- Die FH St. Pölten engagiert sich aktiv in Aktivitäten und Programmen, die eine Steigerung des Frauenanteils bei den Studierenden in Bereichen mit niedrigem Frauenanteil erreichen möchten

und die (zukünftigen) Absolvent*innen geeignete Karrierewege in technischen Berufen aufzeigen.

Work-Life-Balance und Organisationskultur

- Ein Weiterbildungsseminar zu Gender & Diversity ist standardmäßig in den Einschulungsplänen neuer Mitarbeiter*innen verankert und sichert Gender & Diversity Kompetenzen von Mitarbeitenden. Die G&D-Beauftragte ist bei den Stationen erste Arbeitstage dabei und gibt konkrete Hinweise (z.B. zu Satzung und Sprachleitfaden).
- Ein Sprachleitfaden gibt Richtlinien für eine geschlechtergerechte und inklusive interne Kommunikation und die CI; Workshops zu inklusiver Sprache erleichtern bei Bedarf allen Angehörigen der FH St. Pölten die Anwendung in der Praxis. Über weitere Workshops können Grundkenntnisse zu barrierefreien Dokumenten angeeignet werden.
- Die FH St. Pölten fördert jegliche Maßnahmen, die der aktiven Umsetzung und Verwirklichung von Gender & Diversity Gerechtigkeit dienen, sowie Veranstaltungen und Maßnahmen zur Gender & Diversity Awareness. Weitere Awareness-Maßnahmen zum Thema Antidiskriminierung und heterogenitätssensible Didaktik sind angedacht.
- Es erfolgt eine regelmäßige Prüfung und Erweiterung baulicher Maßnahmen bzgl. Barrierefreiheit, Familienfreundlichkeit und Geschlechtervielfalt partizipativ durch (Erfahrungs-)Expert*innen.
- Die FH St. Pölten setzt durch die geplante Teilnahme am Audit hochschuleundfamilie Maßnahmen zu Familienfreundlichkeit, die auf die individuellen Bedürfnisse von Mitarbeiter*innen in Schwangerschafts-, Elternkarenz- und Kindererziehungszeiten und während der Pflege von Angehörigen eingehen, sowie eine ausgewogene Work-Life-Balance durch u.a. flexible Arbeitszeitmodelle im Rahmen der Betriebsvereinbarung zu New Work anbieten. Auf Basis der Evaluierung im Rahmen des Audits werden mit der Projekt-/Arbeitsgruppe Maßnahmen vereinbart.

Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt

- Die FHSTP verpflichtet sich in ihrer Satzung, für alle Mitarbeiter*innen und Studierenden eine respektvolle, positive Umgebung für Arbeit und Studium zu schaffen, welche frei von Diskriminierung aller Art ist. Dafür wurden Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Diskriminierung in der Satzung Teil 3 „Gleichstellung, Frauenförderung“ festgeschrieben. Über diese wird regelmäßig mittels geeigneter Formate und Kanäle informiert.
- Zusätzlich erhalten Mitarbeiter*innen regelmäßig die Möglichkeit für Schulungen zur Prävention von und zum Umgang mit sexueller Belästigung.

Gender & Diversity in Forschung und Lehre

- Materialien zum Onboarding Prozess von neuen Lehrenden sowie das Modul „Managing Diversity“ im Hochschuldidaktischen Zertifikat vermitteln Grundlagen einer gender- und diversitätsbewussten Lehre, zusätzlich werden bei Bedarf Coachings für Lehrende ermöglicht.
- Gender & Diversity sollen in den Curricula Niedergang finden, etwa über ein FH-weites Freifach zu Gender & Diversity oder die Verankerung von Gender & Diversity Kompetenzen als Future Work Skills. Zusätzlich sollen die Rahmenbedingungen im Studium sowie die Prüfungsordnung sukzessive an Geschlechtergerechtigkeit und Inklusion angepasst werden.

- Ein Lehrpreis für vielfaltssensible Lehre bietet einen Anreiz für Lehrende auf Gender & Diversity in der Lehre einen Fokus zu legen und macht gute Lehre sichtbar.
- Einen Fokus in der Forschung bildet die Förderung von Forscherinnen und geschlechtergerecht zusammengesetzten Teams, unterstützt durch Programme des Mentorings, Coachings oder zur (informellen) Vernetzung für Frauen sowie trans, inter* und nicht-binäre Personen.
- Die Berücksichtigung des Gender & Diversity Aspekts im Forschungsinhalt wird über Weiterbildungsmöglichkeiten gefördert und kann als verpflichtender Bestandteil in Qualifizierungsvereinbarungen aufgenommen werden.
- Gender- & diversitätsensible Forschung wird über geeignete Formate und Kanäle sichtbar gemacht.
- Ein jährlich ausgeschriebener Gender & Diversity Award für Abschlussarbeiten von Studierenden und Jung-Absolvent*innen schafft einen Anreiz für Arbeiten in diesem Themenbereich und macht die Leistungen der Studierenden/Jung-Absolvent*innen sichtbar. Parallel dazu wird regelmäßig ein Gender & Diversity Award goes.absolvent*innen für Projekte von Absolvent*innen ausgelobt.

Das vorliegende Dokument hat eine Gültigkeit von drei Jahren. Es wird laufend evaluiert und wenn nötig angepasst, auch auf Grundlage des Gender & Diversity Monitorings. Die Ziele, Maßnahmen und Fortschritte aus dem Gender Equality Plan werden laufend kommuniziert und sichtbar gemacht.