

Gender & Diversity Management

Satzungsteil des an der Ferdinand Porsche FernFH GmbH (in der Folge: FernFH) eingerichteten Fachhochschulkollegiums gemäß §10 Abs.3 Zi.10 FHStG in der Fassung des Kollegiumsbeschlusses vom 20.01.2020

1. Gleichbehandlungs- und Wertschätzungsgebot	1
2. Qualitative Ziele.....	1
3. Quantitative Ziele	1
4. Barrierefreiheit.....	2
5. Beschwerden.....	2
6. Arbeitsausschuss Gender & Diversity	2
7. Die Evaluierung des Gleichstellungsauftrages	2

1. Gleichbehandlungs- und Wertschätzungsgebot

Die FernFH setzt sich bei der Erfüllung ihrer Aufgaben für die im Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) und im FHStG (§2 Abs.5) gebotene Gleichstellung von Frauen und Männern, sowie die Frauenförderung ein. Zudem ergreift sie Maßnahmen zur Beseitigung von Benachteiligungen hinsichtlich Geschlecht, Alter, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung, Familienstand, Religion und Weltanschauung oder Behinderung.

Alle Angehörigen der FernFH sind verantwortlich und verpflichtet, in ihrem eigenen Wirkungsfeld solchen Benachteiligungen entgegenzuwirken und beim Bekanntwerden einer Diskriminierung oder Verletzungen gegen die Würde anderer Personen Maßnahmen dagegen zu setzen. Die FernFH richtet zur Sicherstellung des Gleichbehandlungs- und Wertschätzungsgebotes die Stabstelle „Gender & Diversity“ ein.

Diese Verpflichtung zur Gleichbehandlung und Wertschätzung gilt insbesondere – unbeschadet der sonstigen Grundsätze der „Freiheit der Lehre“ – auch in der inhaltlichen und sprachlichen Gestaltung der Lehre und Lehrunterlagen (z.B. Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache, Verzicht auf geschlechterdiskriminierende Beispiele etc.) und anderer Unterlagen, Aussendungen, Formulare etc.

2. Qualitative Ziele

Im Sinne eines aktiven Diversity Managements verpflichtet sich die FernFH dazu,

- die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern aktiv zu fördern
- die weiter oben explizit angeführten und etwaige weitere Diskriminierungen zu verhindern
- Entscheidungen und Entwicklungen unter Berücksichtigung des Gender Mainstreamings zu treffen und auszurichten
- die Diversity-Kompetenz aller Mitarbeiter_innen zu stärken

3. Quantitative Ziele

Darüber hinaus strebt die FernFH an, den Anteil der Frauen und Männer auf allen Ebenen und Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Das bedeutet insbesondere

- den Anteil von Studentinnen und Studenten in den Studiengängen, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind, zu erhöhen
- den Anteil von Frauen und Männern in den Gremien, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind, zu erhöhen

4. Barrierefreiheit

Es ist das Ziel der FernFH, Rahmenbedingungen zu schaffen, die es allen Personen unbeschadet eventueller Einschränkungen ermöglicht, an allen Studien- und Serviceangeboten teilzunehmen. Dies gilt für die baulich-technischen Barrieren der physischen, realen Räume ebenso wie für die virtuellen Räume des Lehr- und Studienbetriebs und den Internetauftritt der FernFH.

5. Beschwerden

Sollten trotz vorbeugender Maßnahmen seitens der FernFH Verstöße gegen das Gleichbehandlungs- und Wertschätzungsgebot bekannt werden, können diese wahlweise bei folgenden Stellen der FernFH gemeldet werden: Gender und Diversity Beauftragte, Personalmanagement, Lehrgangsführung, Studiengangsführung, Kollegium, Studierendenvertretung. Alle in den Beschwerdeprozess eingebundenen Personen unterliegen der Verschwiegenheitspflicht.

Bei Beschwerden gegen Verstöße des Gleichbehandlungs- und Wertschätzungsgebotes im Wirkungsbereich des Kollegiums ist dieses verpflichtet, ein Verfahren zu seiner Durchsetzung einzuleiten.

6. Arbeitsausschuss Gender & Diversity

Das Kollegium richtet einen ständigen Arbeitsausschuss „Gender & Diversity“ ein. Aufgabe des Ausschusses ist die Entwicklung konkreter Maßnahmenvorschläge zur Erreichung der gesetzten Ziele.

7. Die Evaluierung des Gleichstellungsauftrages

Im Rahmen des Qualitätsmanagements werden die Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung an der FernFH regelmäßig evaluiert. Die Grundsätze des Qualitätsmanagements in diesem Bereich werden vom Arbeitsausschuss „Gender & Diversity“ erarbeitet und im Kollegium beschlossen.

Es wird jährlich ein Gleichstellungsbericht erstellt, der dem Leiter bzw. der Leiterin des Kollegiums und dem Erhalter vorgelegt wird. Der Gleichstellungsbericht enthält gleichstellungsrelevante Daten zu Studierenden, Lehrenden und Mitarbeiter_innen sowie über die Aktivitäten und Maßnahmen zur Erreichung der im Satzungsteil „Gender & Diversity Management“ gesetzten Ziele.