

Maßnahmenplan 2025-2028

zum Gleichstellungsplan

Equality-Management
Februar 2026, Version 2

Einleitung

Der Gleichstellungs-Maßnahmenplan 2025–2028 der FH Technikum Wien verfolgt einen aktuellen, lösungsorientierten Ansatz zur nachhaltigen Förderung von Chancengleichheit, Diversität und Inklusion. Er spiegelt unser grundlegendes Verständnis wider, dass eine zukunftsähnliche Organisation aktiv Vielfalt gestaltet, Potentiale entfaltet und individuelle Lebensrealitäten anerkennt.

Gleichstellung ist keine isolierte Aufgabe, sondern eine tragende Säule unserer Personal- und Hochschulentwicklung. Sie beeinflusst maßgeblich unsere Arbeits- und Lernkultur, unsere Innovationskraft und unsere gesellschaftliche Verantwortung. Dieser Maßnahmenplan ist damit Teil unseres umfassenden strategischen Verständnisses von state-of-the-art People Management: systematisch, datenbasiert, wirksam und nah an den realen Bedarfen der Menschen.

Aufbauend auf den Erfahrungen der Vorperiode 2021–2024 zielt der neue Plan auf die Weiterentwicklung bestehender Strukturen, die konsequente Schließung von Lücken und die Erschließung neuer Handlungsfelder. Die Verlängerung des derzeitigen Plans bis 31.08.2025 ermöglicht es, bereits begonnene Maßnahmen geordnet abzuschließen und den neuen Zyklus auf belastbaren Analysen und Erfahrungswerten aufzubauen.

Die neue Struktur des Maßnahmenplans bietet wesentliche Vorteile:

- Verzahnung strategischer Ziele mit klar definierten operativen Maßnahmen
- Laufendes Monitoring und nachvollziehbare Fortschrittsdokumentation
- Stärkung der internen Steuerungsfähigkeit sowie der externen Kommunikations- und Rechenschaftslogik
- Bessere Ressourcenplanung durch Anbindung an OKRs und strategische Personalentwicklung

Wir verstehen diesen Plan als lebendiges Dokument, das regelmäßig überprüft, angepasst und weiterentwickelt wird.

Strategische Vernetzung zu laufenden Initiativen

Die Gleichstellungsmaßnahmen sind nicht isoliert zu betrachten, sondern eng verknüpft mit weiteren zentralen Initiativen der FH Technikum Wien:

- Zertifizierung "Familienfreundliche Hochschule": Mit dem offiziellen Kick-Off am 24.04.2025 werden neue Standards für die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie etabliert.
- EU-Projekt HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers): Im Rahmen des HR Excellence in Research Award-Prozesses werden Standards für faire, transparente und diversitätsorientierte Arbeitsbedingungen in Forschung und Lehre gesetzt.

Zielbereiche & Maßnahmen

1. Bewusstseinsbildung & Kompetenzerweiterung

- Einführung verpflichtender Sensibilisierungsmodule im Onboarding
- In laufenden Weiterbildungsprogrammen (wie z.B. Führungskräfteschulung) sind Themen wie Inclusive Leadership, Anti-Bias, usw. in den Basis-Modulen enthalten
- Durchführung von Weiterbildungsformaten und Einzelcoachings zur Integration von Gender & Diversity in Projektanträge
- Aufbau eines Diversity-Zertifikats für Studierende als Wahlpflichtangebot
- Umsetzung einer Diversity-Woche
- Etablierung verpflichtender, regelmäßiger G&D-Sensibilisierungsformate für alle Mitarbeitenden & Studierenden

2. Frauenförderung & Repräsentation

- Weiterentwicklung des WeCanTech High Potential Programms für Mitarbeiter*innen und Integration in das Talentmanagementprogramm
- Entwicklung und Implementierung eines Mentoring-Programms speziell für Studentinnen
- Durchführung von Vorbereitungstrainings für FLINTA*-Personen zur Mitarbeit in Gremien und Kommissionen
- Erstellung von Quotenregelungen bei Führungsfunktionen (30 %) sowie bei Berufungskommissionen
- Regelmäßige Veranstaltungen für das und mit dem Frauennetzwerk

3. Vereinbarkeit von Beruf/Studium & Betreuung

- Evaluierung, Ausbau und Weiterentwicklung bestehender Kinderbetreuungsangebote
- Entwicklung eines Leitfadens „Studieren mit Kind“ inkl. flexibler Studienplanung
- Aufbau und Kommunikation gezielter Unterstützungsangebote für pflegende Angehörige (ältere Eltern/Pflegeverpflichtungen)

4. Sprache

- Verbindliche Umsetzung des Sprachleitfadens der FH Technikum Wien und laufende Evaluierung der erstellten Dokumente
- Prüfung Genderstern vs. Inklusions-Doppelpunkt
- Einführung eines Online-Tools zur automatisierten Überprüfung gendergerechter Sprache in Dokumenten
- Durchführung von kompakten Kurzworkshops zu „inklusiver Sprache im Hochschulalltag“
- Wahlmöglichkeit von Wunschnamen schon im Bewerbungsverfahren prüfen

5. Barrierefreiheit

- Umsetzung der barrierefreien Lehr- und Lernstandards gemäß BERTL-Initiative
- Angebot einer monatlichen Accessibility-Sprechstunde für Lehrende und Content-Erststeller*innen
- Systematische Überprüfung und Optimierung aller Online-Formulare auf digitale Barrierefreiheit

- Prüfung der internen Tools (wie z.B. SAP, Moodle, Softgarden,...) und Webseiten auf Barrierefreiheit
- Job-Shadowing-Programm für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung in Zusammenarbeit mit MyAbility
- Ankauf von Lizenzen für axesWord + axesSlide
- Einführung des BERTL-Zertifikats (bestehend aus drei zertifizierten Workshops):
 - Basis-Workshop „Barrierefreiheit im Hochschulkontext“
 - Workshop „Digitale Barrierefreiheit und barrierefreie Dokumente“
 - Workshop „Barrierefreie Moodle-Inhalte gestalten“
- Ausbau der Funktion der*des Barrierefreiheitsbeauftragten und deren Integration in Entscheidungsprozesse
- Barrierefreiheit als Kriterium in Auswahlprozessen über das Anforderungsmanagement integrieren
- Generelle Evaluierung der baulichen Barrierefreiheit
- Evaluierung von Barrierefreiheit in der Eventplanung für alle Zielgruppen

6. Diskriminierungsfreiheit & sexuelle Integrität

- Festlegung klarer Ansprechstellen für Diskriminierungsvorfälle sowie Definition und Kommunikation standardisierter Abläufe und verbindlicher Rücklaufzeiten für die Bearbeitung von Meldungen
- Aufbau eines anonymen Online-Meldetools für Diskriminierungs- und Belästigungsvorfälle → Prüfung Abgrenzung / Verwendung Whistleblowing – ev. Bessere Platzierung ausreichend
- Durchführung von Bystander-Trainings zur aktiven Unterstützung eines diskriminierungsfreien Umfelds
- Finalisierung und Kommunikation des Prozesses zum Nachteilsausgleich

7. Datenmonitoring

- Aufbau eines Gender & Diversity Dashboards mit Echtzeitanalysen
- Einführung einheitlicher Berichtskriterien und Wirkungsindikatoren
- Durchführung eines Diversity-Checks für alle Studiengänge im Studienjahresrhythmus
- Integration der Gleichstellungsdaten in das zentrale Qualitätsmanagementsystem

8. Kommunikation

- Veröffentlichung eines jährlichen kompakten Gender & Diversity Reports
- Umsetzung der Kommunikationskampagne „Faces of Diversity“ zur Sichtbarmachung vielfältiger Rollenmodelle
- „Event“-Plan gemeinsam mit der Marketing-Abteilung zur Begehung relevanter Feier- und Gedenktage

9. Ansprechpersonen & Gleichstellungsstruktur

- Definition klarer Ansprechpartner*innen für alle Themen rund um Gleichstellung und Barrierefreiheit, inklusive Veröffentlichung der Zuständigkeiten und Kommunikationswege in geeigneter Form (z. B. Intranet)
- Sicherstellung und Aufbau der personellen und finanziellen Ressourcen für das Equality Management
- Einführung eines strukturierten Equality-Jour-Fixe zur besseren Vernetzung und Abstimmung aller Ansprechpersonen und Multiplikator*innen

- Umsetzung des Schulungspakets „Equality Advanced“ für das Equality-Team:
 - Aufbauprogramm zur Vertiefung von Gender- & Diversity-Kompetenzen
 - Inhalte: Diskriminierungsrecht, Intersektionalität, sichere Gesprächsführung