

---

# **Maßnahmenplan für Diversität und Gleichstellung 2023-2025**

---

## **EINLEITUNG**

*Ein Umfeld, in dem Menschen mit verschiedenen Erfahrungen, Kompetenzen, Denk- und Herangehensweisen zusammenarbeiten und voneinander lernen, stellt für uns eine wesentliche Voraussetzung für Kreativität, Innovation und hohe Qualität in Lehre und Forschung dar.*

Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt sowie eine diversitätssensibilisierte Forschung und Lehre bilden für uns daher zugleich eine entscheidende Basis dafür, als Hochschule unserem bildungspolitischen Auftrag und unserer gesellschaftlichen Verantwortung nachzukommen, sowie zu der Erarbeitung von innovativen Lösungen für die gesellschaftlichen, ökologischen und technologischen Herausforderungen der Gegenwart und Zukunft beitragen zu können. Vor diesem Hintergrund haben wir uns als Hochschule zum Ziel gesetzt, in der Zusammensetzung unserer Mitarbeitenden, Studierenden und Absolvent:innen die Diversität der Bevölkerung widerzuspiegeln und eine ausgeglichene Repräsentanz der Geschlechter in allen Positionen und Funktionen zu erreichen.

Der vorliegende *Maßnahmenplan für Diversität und Gleichstellung* dient dazu, eine Übersicht über jene Zielsetzungen und Maßnahmen zu geben, die wir in den kommenden drei Jahren umsetzen werden, um zu der Erreichung des eingangs genannten Zieles beizutragen. Darüber hinaus wird an unserer Hochschule in Zukunft jährlich ein *Diversitäts- und Gleichstellungsbericht* erstellt und veröffentlicht. Dieser Bericht dient der Fortschrittmessung in Bezug auf unsere Zielsetzungen und umfasst, unter anderem, nach Geschlecht und anderen Diversitätsmerkmalen aufgeschlüsselte Daten über das Personal und die Studierenden unserer Hochschule.

Als Geschäftsführung der FH JOANNEUM bekennen wir uns zu den Zielsetzungen des vorliegenden Maßnahmenplans für Diversität und Gleichstellung und werden die Umsetzung des Maßnahmenplans an unserer Hochschule aktiv und nachhaltig unterstützen.

Graz, 30.01.2023

  
em. o. Univ.-Prof. DI Dr. Karl P. Pfeiffer,  
wissenschaftlicher Geschäftsführer

  
Mag. Martin Payer, MBA,  
kaufmännischer Geschäftsführer

## ZIELSETZUNGEN DES MAßNAHMENPLANS FÜR DIVERSITÄT UND GLEICHSTELLUNG 2023-2025

<b>1. FIXING THE NUMBERS</b> Frauen in jenen Bereichen fördern, in denen sie unterrepräsentiert sind	<b>2. FIXING THE INSTITUTION</b> Benachteiligende Strukturen und Prozesse adaptieren	<b>3. FIXING THE KNOWLEDGE</b> Die Genderdimension in Forschung, Innovation und Lehre verankern
<b>1.1</b> Die Frauenanteile unter den Dozent:innen mit Masterabschluss und den Assoziierten Professor:innen haben sich am 1.10.2025 im Vergleich zum 1.10.2022 in vier von sechs Departments erhöht.	<b>2.1</b> Betreuungspflichten und Pflege von Angehörigen werden bei der Anrechnung von Vordienstzeiten bei Neueinstellungen berücksichtigt.	<b>3.1</b> Verankerung der Genderdimension in den Lehrveranstaltungen zu wissenschaftlichem Arbeiten in allen Studiengänge an der FH JOANNEUM.
<b>1.2</b> Die Bildauswahl auf der Homepage und in Druckwerken der FH JOANNEUM ist so gestaltet, dass sie die Vielfalt der Gesellschaft abbildet und Rollenstereotypen entgegenwirkt.	<b>2.2</b> Die relevanten Entscheidungsgremien der FH JOANNEUM weisen eine ausgewogene Repräsentanz der Geschlechter auf (Nicht weniger als 40% und nicht mehr als 60% eines Geschlechtes).	<b>3.2</b> Förderung des Kompetenzausbaus hinsichtlich gender- und diversitätssensibler Forschung unter den forschenden Mitarbeiter:innen der FH JOANNEUM.
	<b>2.3</b> Sensibilisierungsmaßnahmen zu Gender und Diversität sind im On Boarding Prozess für Mitarbeitende der FH JOANNEUM verankert.	<b>3.3</b> Verankerung von Gender- und Diversitätssensibilität in der Hochschulkultur.
	<b>2.4</b> Institutionalisierung einer Null-Toleranz-Kultur in Bezug auf sexuelle Belästigung und geschlechterbasierte Gewalt.	
	<b>2.5</b> Verbesserung der Vereinbarkeit des Studiums mit unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten.	

Ziel	Maßnahmen	Fortschrittsindikatoren	Zeitplan			Involvierte Akteur:innen
			AJ 22/23	AJ 23/24	AJ 24/25	
Die Frauenanteile unter den Dozent:innen mit Masterabschluss und den Assoziierten Professor:innen haben sich am 1.10.2025 im Vergleich zum 1.10.2022 in vier von sechs Departments erhöht.	Analyse möglicher (struktureller) Ursachen für die Unterrepräsentation von Frauen in den betreffenden Funktionsgruppen: -Überprüfung der erforderlichen Qualifikationsvoraussetzungen und der Tätigkeitsprofile im Dienstrecht hinsichtlich potenzieller Barrieren für Frauen.	✓ Kernergebnisse der Analyse wurden im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und Diversität vorgestellt.	x	x		Stabstelle für Gleichbehandlung und Vielfalt
	Ggfls. Erarbeitung und Implementierung von Maßnahmen, um Barrieren in der Erreichung der Qualifikationsvoraussetzungen und in den Tätigkeitsprofilen in den beiden Funktionsgruppen entgegenzuwirken.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ggfls. wurden entsprechende Empfehlungen im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und Diversität vorgestellt.</li> <li>✓ Ggfls. wurden in Abstimmung mit den relevanten Akteur:innen mindestens eine Maßnahme pro Funktionsgruppe identifiziert, die bis 1.10.2025 umgesetzt werden soll, um Barrieren für Frauen in den Qualifikationsvoraussetzungen und Tätigkeitsprofilen entgegenzuwirken. Die Maßnahmen sind im Diversitäts- und Gleichstellungsbericht 2023 dargestellt.</li> </ul>	x	x	x	<p>Stabstelle für Gleichbehandlung und Vielfalt, Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und Diversität</p> <p>Geschäftsführung Abteilung für Personal und Recht Stabstelle für Gleichbehandlung und Vielfalt</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ggfls. wurde bis 1.10. 2025 mindestens eine Maßnahme pro Funktionsgruppe umgesetzt, um Barrieren für Frauen in den Tätigkeitsprofilen und Voraussetzungen entgegenzuwirken. In dem Diversitäts- und Gleichstellungsbericht 2024 ist der Fortschritt bezüglich der Umsetzung veröffentlicht</li> </ul>		x	x	Geschäftsführung Abteilung für Personal und Recht Stabstelle für Gleichbehandlung und Vielfalt
	Überprüfung und Überarbeitung der üblichen Stellenausschreibungen in Bezug auf Diversitätsfairness und geschlechtergerechte Formulierungen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Alle üblichen Stellenausschreibungen wurden mittels Gender Decoder, Jade oder einer vergleichbaren Anwendung überprüft</li> <li>✓ Alle üblichen Stellenausschreibungen verfügen über ein ausgewogenes Verhältnis von agentischen und kommunalen Wörtern und ermutigen Personen, die unterrepräsentierten Gruppen angehören, zur Bewerbung</li> </ul>	x			Abteilung für Personal und Recht Stabstelle für Gleichbehandlung und Vielfalt
	Entwicklung einer Geschlechter- und Diversitätssensiblen Einstellungsrichtlinien die unter anderem folgende Bestandteile umfasst:	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Geschlechter- und diversitätssensible Einstellungsleitlinie wurde erarbeitet und im Arbeitskreis</li> </ul>	x			Stabstelle für Gleichbehandlung und Vielfalt Geschäftsführung

			für Gleichbehandlungsfragen vorgestellt				Abteilung für Personal und Recht Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und Diversität
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verpflichtendes Anti-Bias Training für Personen, die in Personalauswahlverfahren involviert sind und Aufnahme eines Anti-Bias Trainings als verpflichtenden Bestandteil der Führungskräfteweiterbildung.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Geschlechter- und diversitätssensible Einstellungsleitlinie ist in den institutionellen Abläufen verankert</li> </ul>		x			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Erstes verpflichtendes Anti-Bias Training für Personen, die in das Personalauswahlverfahren involviert sind, wurde durchgeführt. Evaluierung des Trainings liegt vor</li> </ul>			x		Abteilung für Personal und Recht, Organisationsentwicklung Stabstelle für Gleichbehandlung und Vielfalt
		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Anti-Bias Training ist als verpflichtender Bestandteil in die Führungskräfteweiterbildung aufgenommen und das erste Training wurde durchgeführt</li> </ul>			x		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verpflichtender Nachweis der aktiven Suche nach Bewerberinnen, wenn sich unter den Bewerber:innen für Stellenausschreibungen in den</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Der Nachweis über die aktive Suche nach Bewerberinnen wird durch die Stabstelle für Gleichbehandlung und Vielfalt</li> </ul>		x	x	x	Stabstelle für Gleichbehandlung und Vielfalt

<p>Funktionsgruppen Dozent:in mit Master und Professor:in keine Frau befand.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Maßnahmen zur Erreichung einer ausgewogene Repräsentanz der Geschlechter in Hearing Kommissionen.</li> </ul>	<p>in den entsprechenden Fällen eingefordert</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Geeignete Maßnahmen, um die ausgewogene Repräsentanz der Geschlechter in Hearing Kommissionen bestmöglich zu gewährleisten wurden erarbeitet und in den entsprechenden Bestimmungen verankert.</li> </ul>	x	x		<p>Geschäftsführung Fachhochschulkollegium Abteilung für Personal und Recht Stabstelle für Gleichbehandlung und Vielfalt</p>
<p>Übermittlung einer Übersicht über Ausschreibeportale und Frauennetzwerke im MINT Bereich an die Bewerber:innenadministration und standardmäßig Inserierung von Stellen in diesen Portalen und Netzwerken.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Übersicht über Ausschreibeportale und Frauennetzwerke im MINT Bereich wurde an die Bewerber:innen-Administration übermittelt</li> </ul>	x			<p>Stabstelle für Gleichbehandlung und Vielfalt</p>
<p>Angebot gezielter Unterstützungs- und Weiterbildungsmaßnahmen für Kandidatinnen in den Funktionsgruppen Hochschullektor:in mit Master und Dozent:in mit Master oder Doktorat zur Vorbereitung auf den Übertritt in die nächsthöhere Funktionsgruppe, basierend auf den Ergebnissen der Entwicklungsgespräche und unter Berücksichtigung des Bedarfs der Hochschule.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kandidatinnen sind ausgewählt</li> <li>Notwendige Unterstützungs- und Weiterbildungsmaßnahmen sind identifiziert</li> <li>Die Umsetzung der Maßnahmen hat begonnen</li> <li>Die erste Evaluierung der angebotenen Maßnahmen</li> </ul>	x	x	x	<p>Abteilung für Personal und Recht Instituts- und Studiengangsleitungen Stabstelle für Gleichbehandlung und Vielfalt</p>



			durch die Kandidatinnen liegt vor					
	1.2 Die Bildauswahl auf der Homepage und in Druckwerken der FH JOANNEUM ist so gestaltet, dass sie die Vielfalt der Gesellschaft abbildet und Rollenstereotypen entgegenwirkt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Überprüfung und ggfls. Ersetzung des Bildmaterials von zentralen Inhalten der Homepage und in Drucksorten der FH JOANNEUM in Bezug auf Diversität und Rollenstereotype.</li> <li>▪ Erstellung von Bildmaterial, welches Geschlechterstereotypen entgegenwirkt und Diversität hinsichtlich Alter, ethnische Zugehörigkeit, Gender, Religion und physischen Fähigkeiten abbildet.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Bildmaterial auf der Homepage und in Druckwerken das den Anforderungen nicht entspricht ist identifiziert</li> <li>✓ Neues Bildmaterial wurde erstellt</li> <li>✓ Bildmaterial, das den Anforderungen nicht entspricht, ist auf der Homepage und in Druckwerken ausgetauscht</li> </ul>	x		x	x	Abteilung für PR und Marketing Stabstelle für Gleichbehandlung und Vielfalt



Ziel	Maßnahmen	Fortschrittsindikatoren	Zeitplan			Involvierte Akteur:innen
			AJ 22/23	AJ 23/24	AJ 24/25	
2.1 Betreuungspflichten und die Pflege von Angehörigen werden bei der Anrechnung von Vordienstzeiten bei Neueinstellungen berücksichtigt.	Erarbeitung und Umsetzung eines Modells zur Berücksichtigung von Betreuungspflichten bei der Anrechnung von Vordienstzeiten.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Modell ist erarbeitet und wurde im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und Diversität vorgestellt</li> <li>✓ Ein entsprechender Leitfaden wurde durch die Geschäftsführung freigegeben und ist bei allen Neueinstellungen ab 1.1.2024 anzuwenden.</li> </ul>	x	x		Abteilung für Personal und Recht Stabstelle für Gleichbehandlung und Vielfalt
2.2 Die relevanten Entscheidungsgremien der FH JOANNEUM weisen eine ausgewogene Repräsentanz der Geschlechter auf (Nicht weniger als 40% und nicht mehr als 60% eines Geschlechtes).	Identifizierung der relevanten Entscheidungsgremien und Analyse der Zugangsvoraussetzungen hinsichtlich ihrer Geschlechterneutralität.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Die relevanten Entscheidungsgremien sind identifiziert</li> <li>✓ Zugangsvoraussetzungen (z.B. Qualifikation), Zugang (z.B. Wahl, Nominierung) und Arbeitsabläufe (z.B. Sitzungszeiten) sind hinsichtlich Geschlechterneutralität überprüft und die Ergebnisse der Analyse sowie Handlungsempfehlungen im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und Diversität dargestellt</li> </ul>	x			Geschäftsführung Fachhochschulkollegium Abteilung für Personal und Recht Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und Diversität dargestellt Stabstelle für Gleichbehandlung und Vielfalt

	Ggfls. Erarbeitung und Umsetzung von Maßnahmen, um Geschlechterneutralität zu gewährleisten.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ggfls. sind mindestens zwei Maßnahmen umgesetzt, um die Geschlechterneutralität in Entscheidungsgremien zu gewährleisten</li> <li>✓ Die gesetzten Maßnahmen sind im Diversitäts- und Gleichstellungsbericht 2023 dargestellt</li> </ul>		x		<p>Geschäftsführung Fachhochschulkollegium Stabstelle für Gleichbehandlung und Vielfalt</p> <p>Stabstelle für Gleichbehandlung und Vielfalt</p>
2.3 sensibilisierungsmaßnahmen zu Gender und Diversität sind im On Boarding Prozess für Mitarbeitende der FH JOANNEUM verankert.	Erarbeitung und Umsetzung eines geeigneten Formats.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Maßnahmen sind erarbeitet und wurden im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und Diversität vorgestellt</li> <li>✓ Die Maßnahmen sind in den entsprechenden institutionellen Abläufen verankert</li> <li>✓ Die Maßnahmen haben erstmals als Teil des On Boarding Prozesses stattgefunden und die Evaluierung der Maßnahmen durch die Teilnehmenden liegt vor</li> </ul>	x	x		<p>Abteilung für Personal und Recht Stabstelle für Gleichbehandlung und Vielfalt</p>
2.4 Institutionalisierung einer Null-Toleranzkultur in Bezug auf sexuelle Belästigung und	Erarbeitung eines Ablaufes in Fällen von sexueller Belästigung und geschlechterbasierter Gewalt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ablauf liegt vor</li> <li>✓ Informationsveranstaltungen zum Thema sowie Vorstellung des Ablaufes für Führungskräfte, die Abteilung für Personal und</li> </ul>	x	x		<p>Stabstelle für Gleichbehandlung und Vielfalt</p>

geschlechterbasierte Gewalt.		Recht, den Betriebsrat, die Arbeitsmedizin bzw. Arbeitspsychologie und die Behindertenvertrauenspersonen wurden durchgeführt					
	Sichtbarmachung der Stabstelle für Gleichbehandlung und Vielfalt als Anlaufstelle für Mitarbeitende und Studierende in Fällen von sexueller Belästigung und geschlechterbasierter Gewalt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Entsprechende Rubrik ist in die Webseite der Stabstelle für Gleichbehandlung und Vielfalt integriert</li> <li>✓ Flyer und Poster sind gedruckt und an allen Standorten verteilt/aufgehängt</li> <li>✓ Welcome-Package für alle neuen Mitarbeiter:innen beinhaltet Informationen zum Thema Null-Toleranz Kultur in Bezug auf sexuelle Belästigung und geschlechterbasierte Gewalt</li> <li>✓ Studierende erhalten bei Studienbeginn Informationen zum Thema Null-Toleranz Kultur in Bezug auf sexuelle Belästigung und geschlechterbasierte Gewalt</li> </ul>	x		x	x	Stabstelle für Gleichbehandlung und Vielfalt
	Bereitstellung von Informationen für Mitarbeiter:innen und Studierende, welche u.a. Begriffsdefinitionen, interne und externe Anlauf- und Beratungsstellen sowie interne und	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Information ist auf der Website der Stabstelle für Gleichbehandlung und Vielfalt veröffentlicht</li> </ul>	x				Stabstelle für Gleichbehandlung und Vielfalt

	externe Unterstützungsangebote umfassen.				
	Durchführung von themenrelevanten Sensibilisierungsmaßnahmen und Trainings.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Erstes Anti-Belästigungstraining für Studierende durchgeführt; Evaluierung durch Teilnehmende liegt vor</li> <li>✓ Erstes Anti-Belästigungstraining für Mitarbeitende durchgeführt; Evaluierung durch Teilnehmende liegt vor</li> <li>✓ Erstes Anti-Belästigungstraining für Führungskräfte durchgeführt; Evaluierung durch Teilnehmende liegt vor</li> <li>✓ Drei themenspezifische Filmeabende (einer pro Standort) mit anschließender Diskussionsrunde wurden durchgeführt; Bericht über die Veranstaltungsreihe ist über Newsfeed der FH JOANNEUM veröffentlicht</li> </ul>	x	x	Stabstelle für Gleichbehandlung und Vielfalt

	<p>2.5 Verbesserung der Vereinbarkeit des Studiums mit unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten.</p>	<p>Erarbeitung und zentrale Verankerung von Regelungen zu der Anwesenheitspflicht von schwangeren Personen und Personen mit Betreuungspflichten, chronischen Erkrankungen oder Behinderungen, die die Vereinbarkeit eines Studiums mit den unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten dieser Personengruppen fördert.</p>	<p>✓ Die Regelungen sind zentral verankert und für alle Studiengänge gültig; die entsprechenden Anpassungen wurden im Diversitäts- und Gleichstellungsbericht 2023 veröffentlicht</p>	<p>x</p>	<p>x</p>		<p>Fachhochschulkollegium</p>
--	--	---	---	----------	----------	--	-------------------------------

Ziel	Maßnahmen	Fortschrittsindikatoren	Zeitplan			Involvierte Akteur:innen
			AJ 22/23	AJ 23/24	AJ 24/25	
3.1 Verankerung der Genderdimension in den Lehrveranstaltungen zu wissenschaftlichem Arbeiten in allen Studiengängen an der FH JOANNEUM.	Erarbeitung einer Lehrereinheit zu Gender- und Diversitätsdimension im Forschungsdesign für Lehrveranstaltungen zu wissenschaftlichem Arbeiten.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Konzept Lehrereinheit erstellt</li> <li>✓ Lehrereinheit getestet</li> <li>✓ Lehrereinheit ggfls. adaptiert</li> </ul>	x	x		Fachhochschulkollegium Studiengangsleitungen Lehrveranstaltungsleitungen entsprechender Lehrveranstaltungen Stabstelle für Gleichbehandlung und Vielfalt
	Integration dieser Lehrereinheit in die Lehrveranstaltungen zu wissenschaftlichem Arbeiten in allen Studiengängen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Studiengangsleitungen und Lehrveranstaltungsleiter:innen sind informiert</li> <li>✓ Lehrmaterialien für Lehrende ist bereitgestellt</li> <li>✓ Schulung für Lehrveranstaltungsleiter:innen durchgeführt; Evaluierungsergebnisse der Schulung liegen vor</li> <li>✓ Gender- und Diversitätsdimension im Forschungsdesign als Bestandteil der Lehrveranstaltung in die entsprechenden Lehrveranstaltungsbeschreibungen integriert</li> </ul>	x	x	x	Fachhochschulkollegium Studiengangsleiter:innen Lehrveranstaltungs- leiter:innen Stabstelle für Gleichbehandlung und Vielfalt

		✓ Erste Lehrveranstaltung durchgeführt			x	
3.2 Förderung des Kompetenzausbaus hinsichtlich gender- und diversitätssensibler Forschung unter den forschenden Mitarbeiter:innen der FH JOANNEUM.	Integration eines Workshops zu gender- und diversitätssensiblen Forschungsdesign in das <i>WEITERbildung in Lehre und Forschung- Programm</i> ( 1x/ Semester).	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Evaluierung des ersten entsprechenden Workshops am 15.03.2022 und ggfls. Überarbeitung des Angebots</li> <li>✓ Integration des Workshops in das <i>WEITERbildung in Lehre und Forschung- Programm</i> und standardmäßige Durchführung eines entsprechenden Workshops im Ausmaß von 8 Stunden pro Semester ab Oktober 2023</li> </ul>	x			Stabstelle für Gleichbehandlung und Vielfalt, Abteilung für Weiterbildung, Studienadministration und studienrechtliche Angelegenheiten
	Integration eines Beitrags zu gender- und diversitätssensibler Forschung in die Projektleiter:innen Schulung.	✓ Programm der Projektleiter:innen Schulung umfasst standardmäßig einen Beitrag zu gender- und diversitätssensibler Forschung	x			Abteilung für Forschungsorganisation- und Services Stabstelle für Gleichbehandlung und Vielfalt
	Erstellung eines Informationsdokuments zur Selbsteinschätzung der Gender- und Diversity-Relevanz von Projektideen und Themen durch die Forschenden (Einordnung und Hintergründe, Leitfragen, Hinweise zur Umsetzung im Projektdesign, Best Practices und weiterführenden Quellen); antragsbezogene	✓ Informationsressource(n) im Forschungsinformationssystem der Abteilung Forschungsorganisation und -services veröffentlicht und intern beworben (z.B. F&E-Newsletter; bei Veranstaltungen wie der Projektleiter:innen Schulung)	x			Abteilung für Forschungsorganisation- und Services



	Beratung zu Gender- und Diversity-Aspekten in Forschungsprojekten (u.a. auf Basis der zu erstellenden Informationsressource)						
3.3 Verankerung von Gender- und Diversitätssensibilität in der Hochschulkultur.	<p>Aufnahme des Sprachleitfadens in das Corporate Wording der FH JOANNEUM.</p> <p>Umsetzung des Sprachleitfadens in neu erstellten Inhalten auf der Homepage und in Druckwerken der FH JOANNEUM ab 1.1.2023.</p> <p>Überprüfung und ggfls. Überarbeitung hinsichtlich gendergerechter Sprache von langfristigen Inhalten auf der Homepage und in Druckmaterialien der FH JOANNEUM</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sprachleitfaden ist auf der Homepage unter Corporate Wording öffentlich zugänglich</li> <li>✓ Geschäftsführung hat alle Mitarbeiter:innen über den Sprachleitfaden informiert und zur Anwendung des Leitfadens aufgefordert</li> <li>✓ Alle zentralen Inhalte der Website, der Onlinekommunikation, Social Media sowie die Drucksorten der FH JOANNEUM werden in gendergerechter Sprache formuliert</li> <li>✓ Workshopreihe Digitale Kommunikation der Abteilung PR und Marketing umfasst einen Beitrag zu gendergerechter Sprache</li> </ul>	x				Abteilung PR und Marketing Geschäftsführung
	Weiterbildungsmaßnahmen für Lehr- und Forschungspersonal sowie für Studiengangsleitungen zu gender- und	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Angebote durch externe Anbieter:innen wurde eingeholt</li> <li>✓ Erste Weiterbildungsmaßnahme wurde durchgeführt</li> </ul>	x				Fachhochschulkollegium Abteilung für Weiterbildung, Studienadministration und

	diversitätssensibler Didaktik in ihren jeweiligen Fachbereichen	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Evaluierungsergebnisse der ersten Weiterbildungsmaßnahme liegen vor und das Angebot wurde ggfls angepasst</li> <li>✓ Die Weiterbildungsmaßnahme wurde in dem <i>WEITERbildung in Lehre und Forschung- Programm</i> aufgenommen und findet in regelmäßigen Abständen statt.</li> </ul>		x		studienrechtliche Angelegenheiten Stabstelle für Gleichbehandlung und Vielfalt
	Sammlung und Sichtbarmachung von Best-Practice Beispielen in Bezug auf gender- und diversitätssensible Didaktik	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Best Practice Beispiele in Bezug auf gender- und diversitätssensible Didaktik werden durch die Stabstelle für Gleichbehandlung und Vielfalt gesammelt und auf der Website der Stabstelle veröffentlicht</li> </ul>		x	x	Stabstelle für Gleichbehandlung und Vielfalt
	Der Teaching Award setzt einen Schwerpunkt auf geschlechter- und diversitätssensible Didaktik und wird mit dieser Schwerpunktsetzung in regelmäßigen Abständen vergeben.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Vergabekriterien festgelegt</li> <li>✓ Preis ausgeschrieben</li> <li>✓ Preis erstmals vergeben und entsprechende Mitteilung auf Homepage veröffentlicht</li> </ul>		x		Fachhochschulkollegium Stabstelle für Gleichbehandlung und Vielfalt
	Aufnahme von gendergerechter Sprache in die Studien- und Prüfungsordnung als Formalkriterium für die	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Studien- und Prüfungsordnung ist angepasst</li> </ul>	x			Fachhochschulkollegium

	§ Beurteilung von Abschlussarbeiten.				
	Verwendung geschlechtergerechter Sprache in der Lehre und Umsetzung geschlechter- und diversitätssensibler Didaktik als Kriterien in der Evaluierung von Lehrveranstaltungen verankern.	✓ Der Fragebogen zur Lehrveranstaltungsevaluierung umfasst einen Punkt zur Verwendung von geschlechtergerechter Sprache in der Lehre und einen Punkt zu geschlechter- und diversitätssensibler Didaktik	x		Fachhochschulkollegium