

# Gleichstellungs- und Diversitätsplan 2025

Geltende Fassung ab 5. Mai 2022



Als Hochschule nehmen wir unsere gesellschaftspolitische Vorbildrolle wahr und bekennen uns zu Gleichstellung und Diversität als gelebte Normalität an der FH Campus Wien. Dieses Bekenntnis ist sowohl in unserer Strategie 2025 als „Erfolg durch Vielfalt und soziale Durchlässigkeit“ als auch in unseren Werthaltungen zu einer diskriminierungsfreien Organisationskultur (Code of Conduct) verankert.

## **Fixing the numbers – fixing the institution – fixing the knowledge**

Unter Gleichstellung verstehen wir die Sicherstellung von Gleichberechtigung und Herstellung von Chancengleichheit. Gleichberechtigung bezeichnet dabei die rechtliche gegebene Gleichheit von Menschen und das damit verbundene Verbot von Diskriminierung. Durch die Gewährleistung von Chancengleichheit wird die Umsetzung des persönlichen und beruflichen Potentials von Personen unabhängig von Alter, Behinderung oder chronischer Erkrankung, ethnischer oder sozialer Herkunft, Geschlechtsidentität, Religion oder Weltanschauung, sexueller Orientierung sowie dem Zusammenwirken unterschiedlicher Diversitätsfaktoren ermöglicht und gefördert.

Geschlechtsidentität gilt immer noch als eine der wesentlichsten Diversitätskategorien, an denen sich strukturelle Ungleichheiten zeigen. Wie andere Diversitätsdimensionen betrachten wir auch Geschlechtsidentität im Zusammenspiel mit anderen Differenzlinien, also intersektional.

Insbesondere orientieren wir uns an dem dreidimensionalen Gleichstellungsziel (fixing the numbers, fixing the institution, fixing the knowledge), um nachhaltig Chancengleichheit in der Organisation zu verankern.

Die gesetzliche Grundlage für unseren Gleichstellungs- und Diversitätsplan bilden neben dem Fachhochschulgesetz (FHG) und dem Bundesverfassungsgesetz (B-VG) auch das Gleichbehandlungsgesetz (GlBG), das Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG), das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) sowie die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK).

Unser Gleichstellungs- und Diversitätsplan bildet zudem die aktuellsten Entwicklungen im europäischen Forschungsraum zu Gleichstellung und Diversität (EIGE 2016, ERAC 2021, ERAC 2020, Horizon Europe 2021) sowie nationale Empfehlungen wie

der Leitfaden zur Entwicklung von Gleichstellungsplänen in österreichischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen (BMBWF 2022), die Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen (BMBWF 2018) und die Nationale Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung (BMBWF 2017) ab. Dies stärkt die Vorreiterinnenrolle der FH Campus Wien im österreichischen Hochschulraum über die nächsten Jahre.

Geschäftsleitung:



Prof. Ing. Wilhelm Behensky, MEd – Vorsitzender der Geschäftsleitung, CEO

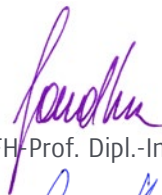


Ing. Mag. Horst Rode – Geschäftsführer, CFO



FH-Prof.in DI<sup>in</sup> Dr.in Doris Link – Geschäftsführerin, COO

Rektorat:



FH-Prof. Dipl.-Ing. Dr. mont. Heimo Sandtner – Akademischer Leiter, Rektor



HS-Prof.in Mag.<sup>a</sup> Dr.in Evelyn Süss-Stepancik – Stellvertretende Akademische Leiterin, Vizerektorin für Lehre und Internationales



FH-Prof.in Mag.<sup>a</sup> Dr.in Elisabeth Haslinger-Baumann – Vizerektorin für Forschung und Entwicklung

Im vorliegenden Plan sind Gleichstellungsziele entlang folgender Schwerpunkte definiert, die sowohl auf individueller als auch auf struktureller Ebene ansetzen:

- **Bewusstseinsbildung und Kompetenzentwicklung**
- **Datenerhebung, Monitoring und Evaluierung**
- **Personal- und Organisationsentwicklung**
- **Lehre und Forschung**
- **Zugang und Studierbarkeit**

Die Ziele und die daraus abgeleiteten Maßnahmen wurden unter Einbezug der verschiedenen Stakeholder der FH Campus Wien in einem partizipativen Prozess bedarfsorientiert entwickelt. Die Umsetzung erfolgt stufenweise im Zeitraum von 2021 bis 2025.

Ein Diversitätsmonitoring ermöglicht die Darstellung und Analyse der Maßnahmenumsetzung und trägt so zur Qualitätssicherung und gleichstellungsorientierten Weiterentwicklung an der FH Campus Wien bei (§23 FHG, ERAC 2021, ESG 2015)

Der Gleichstellungs- und Diversitätsplan ist in der Satzung des Kollegiums der FH Campus Wien verankert und wurde vom Kollegium im Einvernehmen mit dem Erhalter beschlossen. Die Verantwortung für die Umsetzung liegt bei der Hochschulleitung.

Die Abteilung für Gender & Diversity Management unterstützt im Auftrag der Hochschulleitung mit ihrer Expertise bei der Koordination und Entwicklung von Gleichstellungszielen und Maßnahmen im Rahmen des Gleichstellungs- und Diversitätsplans. Weitere Abteilungen bzw. Stabsstellen sowie die Studiengänge und Departments werden entsprechend ihrer Expertise in Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen eingebunden.

# Bewusstseinsbildung und Kompetenzentwicklung

Die individuelle und fachbezogene Bewusstseinsbildung und Kompetenzentwicklung zu den Themenbereichen Gleichstellung und Diversität sind Kernbereiche dieses Gleichstellungs- und Diversitätsplans und richtet sich an alle Personen, die an der FH Campus Wien arbeiten, lehren, forschen oder studieren. Dadurch soll erreicht werden, dass die Relevanz von Gleichstellung und Diversität in den jeweiligen Arbeits- und Fachbereichen erkannt und eine gleichstellungs- und diversitätssensible Organisationskultur aufgebaut wird.

## Ziel

Wir bauen das Weiterbildungsangebot zu den Themenfeldern Gleichstellung und Diversität weiter aus und schaffen Angebote für Lehrende, Forschende, Verwaltungsmitarbeiter\*innen und Führungskräfte.

## Maßnahmen

- Durchführung von zumindest einem Grundlagenkurs (8 Lehreinheiten) und einem Vertiefungskurs (4 Lehreinheiten) zu diversitätsgerechter Lehre & Didaktik pro Studienjahr
- Durchführung von zumindest drei Spezialworkshops (je 4 Lehreinheiten) pro Studienjahr zu diversitätsrelevanten Schwerpunktthemen wie z. B. Barrierefreie Dokumente/Tools, diversitätsgerechte F&E/Projekte, Diversitätskompetenz für Führungskräfte/Verwaltungspersonal, Implicit Bias in Aufnahmeverfahren/ Recruiting ...)
- Angebot von bedarfsorientierten Workshops im Anlassfall für einzelne Studiengänge, Aufnahmeteams ...
- Ausbau und Modernisierung der genutzten Formate und Methoden für Workshops (z. B. Zoom, Moodle, MOOC) und Kommunikation der Angebote an die verschiedenen Zielgruppen

- Verankerung von Workshops zu diversitätsgerechter Lehre & Didaktik (8 Lehreinheiten) im Hochschuldidaktik-Zertifikat
- Aufnahme des Spezialworkshops zur Diversitätskompetenz für Führungskräfte in das Führungskräfte-Curriculum

## **Ziel**

Wir fördern die Bewusstseinsbildung für die Relevanz von Gleichstellung und Diversität an den Schnittstellen zu den Fachbereichen, insbesondere auch unter Einbezug von tagesaktuellen Themen.

## **Maßnahmen**

- Durchführung von zumindest zwei Gender Salons pro Studienjahr zum Schwerpunkt diversitätsgerechte Hochschule
- Umsetzung von zumindest einer Campus Lecture sowie einem Zukunftsgespräch mit einem Schwerpunkt zu Gleichstellung und Diversität bis zum Ende der Strategieperiode
- Ausbau der Sichtbarkeit der Expertise, den bestehenden Prozessen und Leitfäden zu Gleichstellung und Diversität durch die Nutzung verschiedener FH-interner Formate (z. B. F&E Café, Podcast ...)
- Ausbau des Literaturangebots zu Gleichstellung und Diversität in der FH-Bibliothek um zumindest 20 Titel pro Studienjahr

## **Ziel**

Wir schaffen Lehrveranstaltungs-Angebote, damit sich Studierende Kompetenzen im Bereich Gleichstellung und Diversität aneignen können, die für das spätere Arbeitsleben relevant sind.

## **Maßnahme**

- Entwicklung einer außercurricularen offenen Lehrveranstaltung im Themenfeld Gleichstellung und Diversität (inkl. Vergabe von ECTS und Diversity-Zertifikat)

# Datenerhebung, Monitoring, Evaluierung

Eine fundierte und regelmäßige Erhebung von quantitativen und qualitativen Daten zu Gleichstellung und Diversität bietet die Grundlage für die bedarfs- und zielgruppenorientierte Entwicklung von Maßnahmen. Durch die konsequente und regelmäßige Evaluierung von Maßnahmen und ein darauf aufbauendes Monitoring zur Überprüfung der Zielerreichung kann die partizipative Weiterentwicklung von Maßnahmen und Zielen durch die organisationsübergreifende „Community of Practice“ erreicht und eine Routine zur Qualitätssicherung in Bezug auf Gleichstellung und Diversität etabliert werden.

## Ziel

Wir erheben jährlich bei den verschiedenen Stakeholdergruppen Bedarfe zu Gleichstellung und Diversität und führen Diversitäts-Screenings durch, um daraus zielgruppenorientierte bzw. intersektionale und evidenzbasierte Maßnahmen abzuleiten.

## Maßnahmen

- Erweiterung der jährlichen Mitarbeiter\*innen-Befragung um zwei geschlossene Fragen im Themenbereich Gleichstellung und Diversität (aktuell 1 Freitext-Frage) zur Ableitung von strukturellen Verbesserungen sowie Zielmessung im Rahmen des Gleichstellungs- und Diversitätsplans
- Erweiterung der jährlichen Studierenden-Befragung um zwei geschlossene Fragen im Themenbereich Gleichstellung und Diversität (aktuell 1 Freitext-Frage) zur Ableitung von strukturellen Verbesserungen sowie Zielmessung im Rahmen des Gleichstellungs- und Diversitätsplans
- Integration (oder falls nicht möglich Aufbau) eines adäquaten quantitativen und qualitativen Datenerhebungs- und Monitoringinstruments (Diversity Screening) in die an der FH Campus Wien bestehenden Erhebungs- und Monitoringinstrumente, um eine aussagekräftige Datengrundlage für die bedarfsorientierte Maßnahmenentwicklung sowie Zielmessung zu erhalten (Mitarbeiter\*innen, Studierende, Gremien, interne Leistungen)

- Veröffentlichung eines Gleichstellungs- und Diversitätsberichts am Ende der Strategieperiode, um Erfolge/Best-Practice und Weiterentwicklungsbedarfe im Sinne der Qualitätskontrolle aufzuzeigen



# Personal- und Organisationsentwicklung

Als Bildungseinrichtung schätzen wir die Vielfalt unserer Mitarbeiter\*innen, Lehrenden, Forschenden und Studierenden unabhängig von Alter, Behinderung oder chronischer Erkrankung, ethnischer oder sozialer Herkunft, Geschlechtsidentität, Religion oder Weltanschauung sowie sexueller Orientierung. Die Berücksichtigung von diversitätsorientierter Gleichstellung in den Strukturen und Prozessen der Organisation sowie im Personalwesen bildet die Grundlage für eine erhöhte Chancengleichheit und trägt dazu bei, dass Mitarbeiter\*innen und Studierende ihre Potenziale ausschöpfen können.

## Ziel

Wir verankern die diversitätsorientierte Gleichstellung in den Strukturen und Prozessen, unterstützen den bedarfsorientierten Austausch zu Gleichstellung und Diversität und tragen dadurch zur Qualitätssicherung und Organisationsentwicklung bei.

## Maßnahmen

- Verankerung von Gleichstellung und Diversität in grundlegenden internen Dokumenten und Prozessen
- Umsetzung eines situationsangepassten Vorgehens bei diskriminierenden Vorfällen laut den Vorgaben in unserem Code of Conduct
- Etablierung von Ansprechpersonen zu Gleichstellung und Diversität in allen Departments
- Etablierung eines offenen Austauschforums zum Themenbereich Gleichstellung und Diversität (z. B. Diversity Café)

## **Ziel**

Wir fördern Gleichbehandlung und Antidiskriminierung im Recruiting und der Karriereplanung, um die Diversität unter den Lehrenden und Verwaltungsmitarbeiter\*innen der FH zu erhöhen.

## **Maßnahmen**

- Teilnahme einer Vertretung der Abteilung Gender & Diversity Management an Hearings für hauptberuflich Lehrende bzw. Studiengangsleitungen
- Konkretisierung von Anforderungen zu Gleichstellung und Diversität in den Stellenausschreibungen für hauptberuflich Lehrende
- Überprüfung des Auswahlprozesses sowie der Beurteilungskriterien für Hearings von hauptberuflich Lehrenden
- Überprüfung des bestehenden Gehaltsschemas sowie der Entwicklungsmöglichkeiten für Verwaltungspersonal unter dem Gesichtspunkt von Gleichstellung und Diversität im Rahmen des laufenden Organisationsentwicklungsprozesses (Abstimmung mit Betriebsrat und Personalentwicklung)
- Umsetzung des Doktoratsservice für hauptberufliches Lehr- und Forschungspersonal auch für Personen mit zumindest 50 % Teilzeitanstellung und Überprüfung der Möglichkeiten der Öffnung des Angebots für wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen ab 2025
- Umsetzung des jährlichen Mitarbeiter\*innengesprächs zur verbindlichen Vereinbarung von Entwicklungs- und Fortbildungsmöglichkeiten
- Internes Angebot von Weiterbildungs- und Personalentwicklungsmöglichkeiten
- Umsetzung von Maßnahmen zur Work-Life-Balance von Mitarbeiter\*innen in Absprache mit den jeweiligen Führungskräften (Flexibilität bzgl. Arbeitsmodell, Arbeitsort, Arbeitszeit, Gleitzeit etc.)
- Positionierung der FH als interessante Arbeitgeberin, wo Diversität wertgeschätzt wird (z. B. durch Außenauftritt, Überprüfung von Entwicklungsmaßnahmen ...)

## **Ziel**

Wir setzen uns für die strukturelle Gleichstellung aller Geschlechter ein und betreiben in Arbeitsbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, gezielte Frauenförderung, um den Frauenanteil anzuheben.

## **Maßnahmen**

- Etablierung eines Frauennetzwerks mit dem Ziel zu einem strukturell gleichberechtigten beruflichen Umfeld an der FH beizutragen
- Fortsetzung der Maßnahmenentwicklung zur Berücksichtigung von trans\*, inter\*, non-binären Personen in Prozessen und Datensystemen der FH
- Entwicklung von Maßnahmen basierend auf den Ergebnissen des Diversity Screenings (vgl. Abschnitt Datenerhebung, Monitoring, Evaluierung)

# Lehre und Forschung

Gleichstellung und Diversität spielen inhaltlich wie auch strukturell in der Entwicklung von Curricula, der Gestaltung von qualitätsvollen Lehr- und Lernprozessen sowie der Prüfungsorganisation eine wichtige Rolle. Diversitätsgerechte Forschung berücksichtigt relevante Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Menschen hinsichtlich deren Zugangs- und Nutzungsmöglichkeiten von F&E-Ergebnissen und trägt dadurch zu einer höheren Bedarfsgerechtigkeit und Marktakzeptanz bei. Die strukturelle und inhaltliche Berücksichtigung von Gleichstellung und Diversität trägt daher zur Qualitätssicherung in allen Lehr- und Forschungsprozessen bei.

## Ziel

Durch methodisch vielfältige Hochschuldidaktik und die barrierefreie Gestaltung von Unterrichtsmaterialien unterstützen wir die breite Teilhabe von Studierenden und erhöhen gleichzeitig die Qualität in der Lehre.

## Maßnahmen

- Aufbau von Wissen zu und Nutzung von bestehenden Strukturen für Barrierefreiheit (z. B. Untertitel-Tools in PowerPoint, Panopto, Amberscript ...)
- Transparente Kommunikation zu Leistungsanforderungen und Bewertungskriterien zu Beginn des Semesters in einzelnen Lehrveranstaltungen
- Anpassung der Raumgestaltung in den Lehrsälen an Anforderungen der modernen Hochschuldidaktik
- Überprüfung der Möglichkeiten für die Etablierung eines zentralen Pools an (studentischen) Mitarbeiter\*innen zur barrierefreien Gestaltung von zumindest 50 % der bestehenden Lehrveranstaltungs-Unterlagen bis zum Ende der Strategieperiode

## Ziel

Wir fördern die Berücksichtigung und inhaltliche Bearbeitung von Aspekten zu Gleichstellung und Diversität in der Forschung.

## **Maßnahme**

- Angebot von Beratung zum Themenbereich Gleichstellung und Diversität in Förderanträgen durch (externe) Expert\*innen über die Forschungs- und Projektkoordination der FH

## **Ziel**

Wir schaffen niederschwellige Vernetzungsangebote, um Bewusstsein und Erfahrungsaustausch zu Gleichstellung und Diversität in den Schwerpunktbereichen Lehre und Forschung zu fördern.

## **Maßnahmen**

- Berücksichtigung von gender- und diversitätsrelevanten Aspekten in Forschungsaktivitäten (z. B. Austausch im Rahmen von F&E Cafés)
- Aufbau eines Schwerpunkts zum Thema Gleichstellung und Diversität bzw. diversitätssensible Didaktik im Netzwerk Campus Connect
- Entwicklung neuer Formate wie z. B. „Bring Your Lunch“, Fragerunde, Diskussionsabende für den Austausch zum Thema diversitätssensible Didaktik/Forschung, Gleichstellung und Diversität

# Zugang und Studierbarkeit

Verschiedene Faktoren hinsichtlich der individuellen Rahmenbedingungen und Vorkenntnisse können den Zugang zu sowie den Abschluss von einem Studium erschweren. Bestimmte Studierendengruppen sind daher auch an der FH Campus Wien noch unterrepräsentiert. Durch eine verstärkte Förderung der sozialen Durchlässigkeit sowie von diversitätsorientierter Gleichstellung kann die FH Campus Wien ein höheres Studierendenpotenzial abrufen und so auch zu mehr Bildungsgerechtigkeit beitragen.

## Ziel

In unseren Outreach-Aktivitäten adressieren wir gezielt in den Studiengängen bisher unterrepräsentierte Gruppen, um gesellschaftlich geprägte Ungleichheiten und stereotype Studienentscheidungen zu durchbrechen.

## Maßnahmen

- Nutzung verschiedener Plattformen (z. B. Website, Portal, Newsletter, Social Media, virtuelle Beratungsformate, Hausführung etc.), um bisher unterrepräsentierte Gruppen zu adressieren
- Fortsetzung des Beratungsangebots für Bewerber\*innen mit Behinderungen und Frauen in der Technik sowie Ausbau des Angebots für weitere Bewerber\*innen-Gruppen: Studium im zweiten Bildungsweg, first generation students, Bewerber\*innen mit nicht-deutscher Erstsprache, ...
- Sichtbarkeit der Wertschätzung von Gleichstellung und Diversität im Außenauftritt der FH z. B. durch diversitätssensible Bildgestaltung
- Verstärkte und klare Kommunikation zu Anforderungen, Berufsfeldern und Jobmöglichkeiten in den einzelnen Studiengängen, um späteren Drop-out zu vermeiden
- Umsetzung des Angebots „Studieren probieren“ in ausgewählten Studiengängen
- Durchführung einer Technischen Vorqualifizierung für “Frauen in die Technik” (Kooperation AMS) und Ausbau des Angebots für berufsbegleitende und Master-Studiengänge

- Verstärkter Einsatz von zielgruppenspezifischen Testimonials/Role Models auf Ebene der Studierenden und Lehrenden zur Bewerbung einzelner Studiengänge
- Aufbau von Maßnahmen, um gezielt mehr Männer als Studierende für Gesundheits- und Pflegestudiengänge anzusprechen

## **Ziel**

Wir unterstützen nicht-traditionelle und bisher unterrepräsentierte Studierenden- gruppen in der Bewerbungsphase und ermöglichen einen fairen Zugang zu Hochschulbildung ohne strukturelle oder technische Ausschlussmechanismen.

## **Maßnahmen**

- Umsetzung der Brückenkurse für Erstsemestrige im Department Technik und Ausbau des Angebots für andere Studiengänge
- Deutschkurse im Sommer sowie Kurse für wissenschaftliches Schreiben während des Semesters für Studierende mit nicht-deutscher Erstsprache
- Umsetzung eines Buddy-Netzwerks für Bewerber\*innen im Department Technik und Aufbau eines zielgruppenspezifischen und bedarfsorientierten Angebots für verschiedene Studiengänge basierend auf Ergebnissen des Diversity Screenings
- Angebot von Workshops zu Implicit Bias und Barrierefreiheit in Aufnahmeteams
- Erprobung eines Modells für 4-jährige berufsbegleitende Studiengänge vor allem im Bereich Gesundheit und Pflege
- Ab 2025: Entscheidung, ob und wie Aufnahmeverfahren/Online-Bewerbung im Rahmen der Curriculumsentwicklung im Sinne der Förderung unterrepräsentierter Studierendengruppen überprüft werden soll
- Neu ab 2025: Evaluierung von Schnittstellen zur Anrechnung von Vorkenntnissen im Rahmen der Curriculumsentwicklung

## **Ziel**

Wir respektieren, dass Studierende durch unterschiedliche Voraussetzungen und Bedürfnisse mit individuellen Herausforderungen konfrontiert sind und bieten Support sowie Flexibilität im Studienverlauf, um Drop-out zu vermeiden.

## **Maßnahmen**

- Aufbau von Bewusstsein zur Berücksichtigung von speziellen Bedarfen bei Abgaben/Prüfungen
- Sicherstellung des Zugangs zu Arbeitsmitteln wie PC-Arbeitsplätzen, Arbeitsplätzen mit Strom, WLAN, Leih-Laptops, Kameras für Studierende
- Bereitstellung von Rückzugs- und Pausenräumen für Studierende
- Berücksichtigung von gängigen Einschränkungen und Unverträglichkeiten in Mensa und Cafeteria und entsprechende Kennzeichnung
- Umsetzung von baulicher und technischer Barrierefreiheit
- Sichtbarkeit der zentralen Ansprechstelle für Studierende mit Behinderungen sicherstellen als Vertrauensperson für niederschwellige Gesprächs- und Beratungsangebote
- Bedarfsorientierte Beratung von Studiengängen, die Studierende mit Behinderung aufgenommen haben
- Umsetzung von Maßnahmen der LGBTIQ\*-Netzwerkgruppe für Studierende
- Bedarfsorientiertes Angebot von Lerngruppen und Tutorien (aktuell im FiT/ Frauen in die Technik-Programm)
- Umsetzung eines Buddy-Netzwerks für Erstsemestrige im Department Technik und Aufbau eines zielgruppenspezifischen und bedarfsorientierten Angebots für verschiedene Studiengänge basierend auf Ergebnissen des Diversity Screenings
- Klare Kommunikation zu den Möglichkeiten Teilzeitstudium, Unterbrechung, Wiederholung für Studierende mit Mehrfachbelastungen



# Bezugsdokumente

Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008253>, Zugriff: 15.07.2021

BMBWF (2022): Leitfaden zur Entwicklung von Gleichstellungsplänen in österreichischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen. <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Gleichstellung-und-Diversitaet/Aktuelles/Leitfaden-zur-Entwicklung-von-Gleichstellungsplaenen.html>, Zugriff: 3.3.2022

BMBWF (2018): Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen. Empfehlungen der Hochschulkonferenz. [https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:3da06c94-6d38-4044-8fdc-893f7be18c5a/HSK\\_Endbericht\\_Genderkompetenz\\_Langfassung\\_barrierefrei.pdf](https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:3da06c94-6d38-4044-8fdc-893f7be18c5a/HSK_Endbericht_Genderkompetenz_Langfassung_barrierefrei.pdf), Zugriff: 15.7.2021

BMWF (2017): Nationale Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung. Für einen integrativeren Zugang und eine breite Teilhabe. [https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:c9a80638-7c6c-4a3f-912b-8884ccc1ed2a/Nationale%20Strategie%20\(PDF\).pdf](https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:c9a80638-7c6c-4a3f-912b-8884ccc1ed2a/Nationale%20Strategie%20(PDF).pdf), Zugriff: 15.7.2021

Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG), <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20004228>, Zugriff: 15.7.2021

Bundesverfassungsgesetz (B-VG), <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10000138>, Zugriff: 15.7.2021

EIGE-European Institute for Gender Equality (2016): Gender Equality in Academia and Research. GEAR Tool. [https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0716096enn\\_1.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0716096enn_1.pdf), Zugriff: 15.7.2021

ERAC SWG on Gender in Research and Innovation (2021): Report by the ERAC SWG on Gender in Research and Innovation on Gender Equality Plans as a catalyst for change. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-1202-2021-INIT/en/pdf>, Zugriff: 25.7.2021

ERAC SWG on Gender in Research and Innovation (2020): Position paper on the future gender equality priority in the European Research Area 2020-2030. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-1204-2020-INIT/en/pdf>, Zugriff: 15.7.2021

ESG – Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (2015). [https://www.eqar.eu/assets/uploads/2018/04/ESG\\_2015.pdf](https://www.eqar.eu/assets/uploads/2018/04/ESG_2015.pdf), Zugriff: 15.7.2021

Fachhochschulgesetz (FHG), <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10009895>, Zugriff: 15.7.2021

FH Campus Wien Code of Conduct: Unsere Werthaltungen für ein verantwortungsvolles Miteinander. <https://www.fh-campuswien.ac.at/codeofconduct>, Zugriff: 2.5.2022

FH Campus Wien Strategie 2025. <https://www.fh-campuswien.ac.at/die-fh/werte/strategie.html>, Zugriff: 2.5.2022

Gleichbehandlungsgesetz (GIBG), <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20003395>, Zugriff: 15.7.2021

Horizon Europe (2021): Gender Equality. A Strengthened Commitment. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/51704c8d-ca5f-11eb-84ce-01aa75ed71a1>, Zugriff: 15.7.2021

UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), <https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=19>, Zugriff: 15.7.2021

Mit über 8.000 Studierenden an drei Standorten und fünf Kooperationsstandorten ist die FH Campus Wien die größte Fachhochschule Österreichs. In den Departments Angewandte Pflegewissenschaft, Applied Life Sciences, Bauen und Gestalten, Gesundheitswissenschaften, Soziales, Technik sowie Verwaltung, Wirtschaft, Sicherheit, Politik steht ein Angebot von nahezu 70 Studiengängen und Hochschullehrgängen in berufsbegleitender und Vollzeit-Form zur Auswahl. Anwendungsbezogene Forschung und Entwicklung wird in zehn fachspezifischen Kompetenzzentren gebündelt. Fort- und Weiterbildung in Form von Seminaren, Modulen und Zertifikatsprogrammen deckt die Fachhochschule über die Campus Wien Academy ab. Die FH Campus Wien ist Gründungsmitglied im Bündnis Nachhaltige Hochschulen.

Vernetzt mit Wissenschaft, Wirtschaft, Industrie, mit dem sozialen, öffentlichen und dem Gesundheitssektor bietet die FH Campus Wien eine exzellente Berufsausbildung für alle. Für alle nehmen wir wörtlich – mit Anlaufstellen für Menschen mit körperlichen Einschränkungen, chronischen Erkrankungen und einer Stelle für Gleichbehandlungsfragen.

FH Campus Wien  
Favoritenstraße 226  
1100 Wien

 Altes Landgut

T: +43 1 606 68 77-6600

[office@fh-campuswien.ac.at](mailto:office@fh-campuswien.ac.at)

[www.fh-campuswien.ac.at](http://www.fh-campuswien.ac.at)