

JKU-DIVERSITÄTSSTRATEGIE: STATUSBERICHT

Gesamtziel: **Diversitätsorientierte Wissenschafts-, Lern- und Arbeitskultur**

Nach langjähriger Umsetzung der Grundsätze von klassischer Frauenförderung und Gleichstellungspolitik startete die JKU bereits vor Jahren Vorarbeiten im Bereich Gender & Diversitätsmanagement. So wurden methodisch auf Basis des Diversitätsrades („4Layers of Diversity“ nach Gardenswartz & Rowe, 2003) im Jahr 2017 qualitative Interviews in Form von Einzelgesprächen mit offener Gesprächsführung durch die Abteilungsleitung Gender & Diversity Management mit ausgewählten Vertreter*innen an der JKU geführt: Diese 15 exemplarischen Gespräche fanden mit den Dekanen und der Dekanin, mit Professor*innen (darunter auch die Vorsitzende des AKG) und jeweils einem Vertreter sowohl des wissenschaftlichen als auch des allgemeinen BR statt. Um die Effizienz der Arbeitsstrukturen zu gewährleisten wurden die Ergebnisse in die bestehende Arbeitsgruppe zur Abwicklung des Audits hochschule und familie integriert.

Diesem bereits bestehenden Prozess entsprechend ermöglicht die Projektgruppe die Beteiligung unterschiedlicher Gruppen durch folgende Zusammensetzung: Die Gremien sind vertreten durch die Vorsitzende des AKG, die Vorsitzende des BR für allgemeines Personal, ein Mitglied des BR für wissenschaftliches Personal und ein Mitglied der ÖH.

Die fachspezifische Einbindung von Vertreter*innen aus der Wissenschaft ist gegeben durch: Institut für Soziologie – Abteilung Empirische Sozialforschung, Linz School of Education und das Institut Integriert Studieren.

Die Verwaltung wird abgebildet durch die Abteilungsleitungen Qualitätsmanagement und Berichtswesen, Personalmanagement, Lehr- und Studienorganisation, Universitätskommunikation, Stabsstelle Arbeitsrecht, Referate Personalentwicklung sowie Gender & Diversity Management und die Bereichsleitung Informationsmanagement. Damit sind folgende Geschäftsfelder des Rektorates in direkter Berichtspflicht eingebunden: Rektor, VR Innovation und Forscher*innen, VR Forschung und Gender & Diversity und VR Lehre und Studierende.

Auf Bewusstsein dieser bisher geleisteten Tätigkeiten und auf Basis eines zeitgemäßen, wissenschaftlichen Ansatzes beschließt das Rektorat der JKU die Implementierung eines weiterführenden, partizipativen Prozesses zur Entwicklung einer dynamischen und diversitätsorientierten Wissenschafts-, Lern- und Arbeitskultur.

Damit werden die Vielfalt der Dimensionen von Diversität und die Bedeutung intersektionaler Arbeit unterstrichen. Die Ziele der Nationalen Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung wurden ebenso wie die Empfehlungen der Hochschulkonferenz maßgeblich in die Entwicklung folgender Ergebnisziele (1-5) einbezogen.

1. Ergebnisziel: **Entfaltung von Gender- und Diversitätskompetenz**
2. Ergebnisziel: **Schaffung von Zugänglichkeit & Partizipation**
3. Ergebnisziel: **Ermöglichung von Vereinbarkeit**
4. Ergebnisziel: **Stärkung von Karrierewegen von Frauen***
5. Ergebnisziel: **Gestaltung von Reflexions- und Handlungsräumen**

Zusätzlich wird die klassische Maßnahmenumsetzung im Bereich Gleichstellungspolitik exemplarisch um die Arbeit mit der neuen Methode „DIA – Diversity Impact Assessment“ ergänzt. Dieses Tool ermöglicht über eine Ex ante Evaluierung die Vorab-Analyse der konkreten Auswirkungen geplanter Maßnahmen und ermöglicht die Erstellung umsetzbarer Aktionspläne zur Zielerreichung.

Die angeführten Ergebnisziele werden durch ein Pool an Maßnahmen konkretisiert, deren erweiterte Umsetzung abhängig von den budgetären Gegebenheiten ist.

Die Gesamtstrategie mit dem Ziel einer diversitätsorientierten Wissenschafts-, Lern- und Arbeitskultur wird universitätsübergreifend u.a. mit der Veröffentlichung eines Sondernewsletters im Dezember 2020 dargestellt.

