

ÖAGG Vorstand

vorstand@oeagg.at
www.oeagg.at

Richtlinie Gender und Diversity

Fassung März 2011

Der ÖAGG als Pionierorganisation der psychosozialen Aus- Fort und Weiterbildung in Österreich sieht sich einem liberalen Menschenbild verpflichtet, das Respekt, Offenheit und das Selbstbestimmungsrecht für alle Menschen als Grundwert voraussetzt. In Anbetracht der Vielfalt an Eigenschaften von Personen stehen für den ÖAGG die Prinzipien der Fairness und Chancengerechtigkeit im Vordergrund, unabhängig von Merkmalen wie Geschlecht, Hautfarbe, ethnischer Zugehörigkeit, partnerbezogener sexueller Orientierung oder der Religion. Durch die zahlreichen Ausbildungscurricula für psychosoziale Beratung und Therapie kommt dem ÖAGG für die europäische Gesellschaft eine wichtige Multiplikatorenrolle für Diversity- und Gender-Kompetenz zu. Der ÖAGG ist weltweit mit Fachverbänden vernetzt und bekennt sich ausdrücklich zur Vielfalt in der Lebensgestaltung der Menschen.

Die Umsetzung der Grundwerte Fairness und Akzeptanz betrifft alle Vereinsbereiche und alle Vereinszwecke des ÖAGG¹. Im besonderen sind für die Umsetzung die Vereinsorgane Generalversammlung, Vorstand, Erweiterter Vorstand, Ombudsstelle und Schiedsgericht sowie die Geschäftsstellenleitung zuständig. Das Verständnis des ÖAGG im Hinblick auf Gender- und Diversity-Management ist prozesshaft – die Maßnahmen des ÖAGG in diesem Bereich sind daher kontinuierlich zu evaluieren und dem Stand der gesellschaftlichen Entwicklung anzupassen.

Die Richtlinie Gender und Diversity sieht primär folgende Umsetzungsziele vor:

- **Nicht-Diskriminierung:**
Niemand darf im ÖAGG aufgrund von Merkmalen wie Geschlecht, Hautfarbe, ethnischer Zugehörigkeit, partnerbezogener sexueller Orientierung oder der Religion ausgeschlossen oder nicht zugelassen werden.
- **Frauenförderung:**
In Anbetracht der historisch bedingten Diskriminierung von Frauen in vielen Bereichen der Gesellschaft bekennt sich der ÖAGG zur Frauenförderung. Frauen und Mädchen sollen in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung ermutigt und gestärkt werden. In Auswahlsituation sollen im Zweifelsfall bei Vorliegen gleicher Qualifikationen Frauen gegenüber Männern bevorzugt werden.

¹ Vgl. dazu die Vereinsstatuten des ÖAGG § 2. Vereinszweck in der jeweils gültigen Fassung.

- **Quotenregelung:**
Beide Geschlechter sollen nach Möglichkeit in den relevanten Gremien und Entscheidungsträgergruppen des ÖAGG mit jeweils zumindest 40% der delegierten Personen vertreten sein, wobei jedoch der Verteilung der Geschlechter innerhalb des Mitgliederbereichs Rechnung getragen werden soll. Dies ist auch analog auf die Vergabe von Lehraufträgen, wissenschaftlichen Projekten und wissenschaftlichen Vorträgen innerhalb des ÖAGG anzuwenden.
- **Sprachverwendung:**
Im Sprachgebrauch des ÖAGG, insbesondere im Schriftverkehr sowie in den Druckschriften sollen sprachliche Formulierungen verwendet werden, die beide Geschlechter explizit einschließen. Für geschriebene Sprache wird die Verwendung des Binnen-I empfohlen.
- **Umsetzung im Lehrangebot:**
Modular aufgebaute Curricula im ÖAGG sind entsprechend der Erfordernisse eines zeitgemäßen partnerschaftlichen Rollenverständnisses der Geschlechter aufzubauen. Die Lehrinhalte der Curricula sind im Hinblick auf ihr Diversity-Verständnis zu prüfen und gegebenenfalls zu adaptieren.
- **Interne Beschwerdebeauftragte:**
Für alle Bereiche des ÖAGG ist die interne Ombudsstelle zugänglich. Zudem sind Beschwerdebeauftragte bestellt, die in Konfliktfällen die mit Gender- und Diversityfragen entstehen, rasch und unbürokratisch intervenieren können. Dabei sind die Grundsätze der Solidarität und der Subsidiarität gültig. Falls damit keine befriedigende Lösung möglich, ist nach der Ombudsstelle im nächsten Schritt der Vorstand und schließlich ein internes Schiedsgericht des ÖAGG für die Klärung zuständig².

² Vgl. dazu die Vereinsstatuten des ÖAGG § 22. Schiedsgericht in der jeweils gültigen Fassung.