

PREISRICHTLINIEN

Intention

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung schreibt alle zwei Jahre den Diversitätsmanagement-Preis Diversitas aus. Dieser wird an österreichische Hochschul- und Forschungseinrichtungen für innovative, bereits implementierte – d.h. strukturell verankerte und in Umsetzung befindliche – Leistungen auf dem Gebiet des gleichstellungsorientierten Diversitätsmanagements verliehen.

Mit dem Diversitätsmanagement-Preis wird die Etablierung eines umfassenden, systematischen Diversitätsmanagements an Hochschul- und Forschungseinrichtungen als Element der Organisationsentwicklung und dessen nachhaltige Verankerung gefördert. Der Preis intendiert zudem die Sichtbarmachung von Leistungen der Einrichtungen auf diesem Gebiet. Dadurch wird die Sensibilisierung und Schärfung des gesellschaftlichen und organisationalen Bewusstseins für eine geschlechter- und diversitätsorientierte Gleichstellungspolitik und Organisationskultur an österreichischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen gefördert. Zudem erhalten teilnehmende Einrichtungen die Möglichkeit, die Leistungen von Personen oder Abteilungen, die Diversitätsaktivitäten setzen, zu würdigen.

Teilnahmeberechtigung

Die Einladung zur Teilnahme richtet sich an die österreichischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen: Pädagogische Hochschulen, öffentliche und private Universitäten, Fachhochschulen, Institute of Science and Technology Austria, Österreichische Akademie der Wissenschaften, Ludwig Boltzmann-Gesellschaft und GeoSphere Austria.

Dotation

Insgesamt sind die Diversitas-Preise mit 150.000,- Euro dotiert. Es werden fünf Hauptpreise und zwei Anerkennungspreise vergeben. Die Dotation der Hauptpreise beträgt je 25.000,- Euro, und die Dotation der Anerkennungspreise je 12.500,- Euro. Die ausgeschütteten Preisgelder sind zweckgebunden für den Bereich Diversitätsmanagement zu verwenden. Über den Einsatz des Preisgeldes ist dem Ministerium in schriftlicher Form ein Bericht zu legen. Der Bericht hat strukturiert auf die Schwerpunkte sowie Qualitätskriterien gemäß den Preisrichtlinien einzugehen. Die Ausschöpfung des Preisgeldes und die Berichtslegung über den Mitteleinsatz haben bis zur nächsten Preisverleihung zu erfolgen.

Zuerkennung

Die Zuerkennung der Preise erfolgt durch die Bundesministerin/den Bundesminister für Bildung, Wissenschaft und Forschung aufgrund von Vorschlägen einer von ihm/ihr bestellten unabhängigen Jury, die die Einreichungen nach den unten stehenden Muss- und die für die jeweiligen Einreichungen zutreffenden Kann-Kriterien bewertet. Über die Beurteilung der Jury und die Entscheidung wird keine Korrespondenz geführt. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

Jury

Die von der/vom Bundesminister/in für Bildung, Wissenschaft und Forschung bestellte Jury setzt sich aus in- und ausländischen Expertinnen und Experten der Bereiche Diversitätsmanagement an Hochschul- und Forschungseinrichtungen; Lehre, Didaktik, Forschung; Organisations- und Personalentwicklung; Wandel von Organisationsumwelten; Wissenschaftskommunikation, Medien sowie einer Vertretung des Ressorts zusammen. Die Funktionsdauer der Jury ist für zwei Auszeichnungsperioden festgelegt.

Beurteilungskriterien

Bei der Bewertung der Einreichungen („Aktivität/en“) orientiert sich die Jury an **3 Muss-Kriterien (Diversitätsmanagementkriterien)**, die sich aus den strategischen Zielsetzungen des BMBWF¹ zur Förderung des Themenfeldes Diversitätsmanagements ergeben sowie an **11 Kann-Kriterien (Qualitätskriterien)**, die zentrale Themen im Diversitätsmanagement ansprechen. Das Bewerbungsformular ist entlang dieser Diversitätsmanagement- und Qualitätskriterien strukturiert.

Folgende **Diversitätsmanagementkriterien (Muss-Kriterien)** werden von der Jury zur Beurteilung der Einreichungen herangezogen:

(I) Verankerung der Diversitätsmanagement-Aktivität/en im Strategie- und Ziel- sowie Monitoringsystem der Hochschul- bzw. Forschungseinrichtung

Die Aktivität/en ist/sind explizit in einer Strategie und dem dazugehörigen Zielsystem der Hochschul- bzw. Forschungseinrichtung verankert: z.B. in den universitären Leistungsvereinbarungen, den Entwicklungsplänen, FH-Entwicklungs- und Finanzierungsplan, im Leitbild, im PH-Entwicklungsplan und den Zielgrößen für die Ziel- und Leistungspläne der PH, in einer Diversitätsmanagementstrategie etc.

Für die Aktivität/en wurde/n messbare Ziele formuliert. Die Zielerreichung wird durch ein internes Monitoringsystem erfasst.

¹ Siehe dazu insb. Leistungsvereinbarungen, Gesamtösterreichischer Universitätsentwicklungsplan 2019–2024, Empfehlungen der Hochschulkonferenz (2018): Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen, Grundsatzlerlass „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“.

(II) Strukturelle Verankerung und Ressourcenwidmung

Die eingereichte/n Aktivität/en ist/sind in der Einrichtung strukturell verankert (Governance). Es sind für die Umsetzung verantwortliche Personen/Organisationseinheiten definiert. Für die Aktivität/en sind ausreichend finanzielle und personelle Ressourcen gewidmet, um die Zielerreichung sicherzustellen.

(III) Weiterentwicklung einer geschlechter- und diversitätsgerechten Organisationskultur

Die Aktivität/en fördert/fördern eine geschlechter- und diversitätsgerechte Weiterentwicklung der Organisationskultur, insbesondere in der alltäglichen Zusammenarbeit der unterschiedlichen Anspruchsgruppen und im Leitungsverhalten. Die Aktivität/en adressieren beispielsweise den Abbau von Stereotypisierungen, Biases und Exklusionsmechanismen und die Stärkung fachlicher und personeller Gender- und Diversitätskompetenzen. Sie fördert/fördern Good Practices im Umgang mit Diversität in Forschung, Lehre, Hochschulmanagement und Verwaltung.

Folgende **Qualitätskriterien (Kann-Kriterien)** werden von der Jury zur Beurteilung der Einreichungen herangezogen:

(1) Innovation und Kreativität

Was ist das kreative bzw. neuartige an der/den eingereichte/n Aktivität/en, gemessen an der bisherigen Entwicklung der Einrichtung und welche weiteren Entwicklungsmöglichkeiten hinsichtlich eines ganzheitlichen, systematischen Diversitätsmanagements ergeben sich daraus?

(2) Abbau von Barrieren zur Förderung von Teilhabe und Potenzialentfaltung

In Einrichtungen existieren nach wie vor Barrieren, welche die Teilhabe und Potenzialentfaltung von Personen (Studierende, Lehrende, Verwaltungsmitarbeiter/innen, Forschende, Leitungspersonal) behindern. Hierzu zählen u.a. bauliche Zugangsbarrieren, Sprachbarrieren und normative Barrieren. Wie trägt/tragen die eingereichte/n Aktivität/en dazu bei, solche Barrieren abzubauen?

(3) Zielgruppenorientierung

Bezieht/en sich die eingereichte/n Aktivität/en auf bestimmte Zielgruppe/n (z.B. Studierende mit Behinderung und chronischen Erkrankungen)? Wenn ja, wie trägt/tragen sie dazu bei, die mit der Zielgruppe verbundenen Herausforderung für die Einrichtung kurz-, mittel-, und/oder langfristig zu bewältigen?

(4) Intersektionalität

Wenn die Aktivität/en intersektional ausgerichtet ist/sind, wie werden Bedarfslagen und/oder Macht- und Diskriminierungsmechanismen adressiert und welcher Veränderungseffekt soll herbeigeführt werden?

(Eine intersektionale Perspektive bezieht sich auf Bedarfe, Lebenssituationen oder vorhandene Diskriminierungsmechanismen, wie Sexismus, Klassismus oder Rassismus – nicht auf einzelne Diversitätsdimensionen, wie Geschlecht, Alter etc.)

(5) Weiter-/Entwicklung von Gender- und Diversitätskompetenz

Zielt/zielen die Aktivität/en auf die Weiter-/Entwicklung von Gender- und Diversitätskompetenz ab? Wenn ja, welche Kompetenzanforderungen werden darin konkret formuliert? Wessen Gender- und Diversitätskompetenz entlang welcher Inhalte wird gefördert? Welche Wirkungen ergeben sich dadurch für die Prozess- und Ergebnisqualität (in Lehre, Forschung, Management, Verwaltung)?

(6) Förderung der Teilhabe und interner Kooperationen

Wenn die eingereichte/n Aktivität/en partizipativ und durch interne Kooperationen entwickelt, implementiert oder bereits umgesetzt wird/werden, welche Strukturen und Prozesse ermöglichen es den verschiedenen Angehörigen und Teilbereichen der Einrichtung, an der Entwicklung der Aktivität/en teilzuhaben?

(7) Externe Kooperationen und Vernetzungen

Mit welchen externen Partnerinnen und Partnern wurde im Rahmen der eingereichten Aktivität/en kooperiert, um sich so zielgerichtet und nachhaltig national und international zu Diversitätsthemen zu vernetzen?

(8) Wirkungserfassung und Qualitätssicherung

Wie wurden die Wirkungen der Aktivität/en konkret erhoben und die Qualitätssicherung vorgenommen (z.B. Monitoring, formativ, summative Varianten der Evaluierung – extern/intern)? Wie wurde mit den sich daraus ergebenden Learnings umgegangen?

(9) Lösungsorientierter Umgang mit Herausforderungen

Welche Erfahrungen wurden bei der Implementierung bzw. Umsetzung der Aktivität/en hinsichtlich etwaiger Barrieren, Probleme oder Herausforderungen in den unterschiedlichen Phasen der Umsetzung gemacht (z.B. Widerstände, verschiedene Wertorientierungen, Kompetenzunterschiede) und wie wurde damit umgegangen?

(10) Modellcharakter und Transferpotential

Inwiefern ist/sind die eingereichte/n Aktivität/en für andere Einrichtungen modellhaft und welchen Beitrag leistet/leisten sie zur Intensivierung des Wissenstransfers zwischen den österreichischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen?

(11) „Dritte Mission“ (Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung)²

Welche Ziele und Wirkungen entfaltet/entfalten die eingereichten Aktivität/en hinsichtlich des gesellschaftlichen Auftrags bzw. des gesellschaftlichen Engagements der Einrichtung (z.B. Beitrag zur Umsetzung der Nationale Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung, Beitrag zur Agenda 2030 und den darin formulierten Sustainable Development Goals (insb. SDG 4 und 5) oder zu Responsible Research und Innovation (RRI))?

Einreichmodalitäten

Eingereicht werden können nur bereits implementierte, d.h. strukturell verankerte, und in Umsetzung befindliche Aktivitäten, die maßgebliche Bedeutung für die Ausgestaltung eines ganzheitlichen, systematischen Diversitätsmanagements und dem damit verbundenen Kulturwandel in der Einrichtung haben. Pro eingeladenen Einrichtung ist eine Einreichung möglich.

Für die Einreichung wird ein Bewerbungsformular zur Verfügung gestellt. Dieses ist entlang der Beurteilungskriterien strukturiert. Den Einreichungen können zusätzliche Unterlagen beigefügt werden. In der Vergangenheit bereits prämierte Aktivitäten können von der Jury nicht berücksichtigt werden. Einreichungen haben in deutscher Sprache zu erfolgen.

Einreichungen sind nur in elektronischer Form an diversitas@bmbwf.gv.at möglich.

Einreichschluss ist der 14. Mai 2024. (Es gilt MEZ.)

Preisverleihung

Die für eine Prämierung ausgewählten Hochschul- bzw. Forschungseinrichtungen werden schriftlich informiert. Die Überreichung des Diversitätsmanagement-Preises erfolgt in feierlicher Form durch die/den Bundesminister/in für Bildung, Wissenschaft und Forschung.

Eigentum und Nutzungsrechte

Alle Eigentumsrechte an der Einreichung verbleiben bei den einreichenden Einrichtungen. Dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung werden für die Präsentation sämtliche Nutzungsrechte zur Bekanntmachung der Aktivitäten und zur Vernetzung mit der Öffentlichkeit eingeräumt.

² Siehe dazu auch Universitäre Entwicklungsplanung – Leitfaden 2019: Gesellschaftliche Verantwortung sowie Gesamtösterreichischer Universitätsentwicklungsplan 2022-2027: Systemziel 1 und 7.