

Richtlinie

Diversität, Gleichstellung von Frauen und Männer, Frauenförderung

I. Präambel

Die PMU bekennt sich zur Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung und zur Schaffung von positiven und karrierefördernden Bedingungen für Frauen. Sie erachtet diese Anliegen als gemeinsame Aufgabe aller Universitätsangehörigen.

Diversität, Gleichstellung und Frauenförderung haben ihren adäquaten Niederschlag im Entwicklungsplan, in der Personalpolitik und in Forschung und Lehre zu finden.

Die PMU betrachtet Frauen-, Geschlechter- und Diversitätsforschung als wesentlichen Teil von Forschung und Lehre. Sie setzt sich aktiv dafür ein, dass Personen die gleichen Möglichkeiten von Studien- und Arbeitsbedingungen zu wissenschaftlichem Forschen, Lehren und Lernen geboten werden. Es werden Rahmenbedingungen geschaffen, welche die Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie fördern sowie auch Angehörige anderer Diversitätsgruppen positiv unterstützen.

II. Einrichtung einer verantwortlichen Funktion für Gleichbehandlungsfragen (Arbeitskreis für Gleichbehandlung = AKG)

- (1) An der PMU wird eine verantwortliche Funktion für Gleichbehandlungsfragen eingerichtet. Diese Funktion wird durch den Arbeitskreis für Gleichbehandlung (AKG) wahrgenommen. Der Arbeitskreis besteht aus maximal sieben Mitgliedern, die aus ihrer Mitte eine/n Vorsitzenden wählen, welche/r der Universitätsleitung bekanntzugeben ist. Der AKG gibt sich eine Geschäftsordnung.
- (2) Die Aufgaben des AKG ist es Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Mitglieder der Universität sowie deren Organe/Gremien in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen.
- (3) Die Mitglieder des AKG werden auf Vorschlag des/der Rektors/in vom Senat für die Dauer von drei Jahren bestellt. Scheidet eine Person vor Ablauf der Funktionsperiode aus, ist für den Rest der Funktionsperiode ein neues Mitglied zu bestellen. Diese Personen sollen in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis mit einem Beschäftigungsausmaß von mindestens 35% einer Vollbeschäftigung zur PMU stehen.
- (4) Aufgaben des AKG:
 - Der AKG entwickelt Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung des Frauenförderplans der PMU und zur Gleichstellung von Mann und Frau, sowie Diversität in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung und schlägt diese dem/der Rektor/in zur Umsetzung vor.

- Der AKG berät Maßnahmen zur Unterstützung von Universitätsmitgliedern und Studierenden mit Behinderung. Nach Stellungnahme des/der Behindertenbeauftragten entscheidet der/die Rektor/in über die Vorschläge.
- Der AKG ist von der Universitätsleitung in allen universitären Angelegenheiten, die zur Erfüllung der Aufgaben erforderlich sind, unter Einhaltung datenschutzrechtlicher und sonstiger einschlägigen Bestimmungen, Auskunft zu erteilen.
- Der AKG entsendet ein Mitglied in die Berufungskommission (gemäß Berufungsordnung der PMU).
- Der AKG hat das Recht Beschwerden an den/die Rektor/in zu leiten. Dem AKG ist Auskunft über allenfalls beschlossene bzw. durchgeführte Maßnahmen zu erteilen.
- Der AKG erstellt jährlich einen Tätigkeitsbericht.

Es ist anzustreben, dass dieser Frauenförderplan und die darin vertretenen Prinzipien auch für Tochterunternehmungen der PMU mit zumindest Mehrheitsbeteiligung der PMU sinngemäß Anwendung finden sollen.

III. Frauenförderungsplan

A. Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Rechtliche Grundlagen und leitende Grundsätze

- (1) Seine rechtlichen Grundlagen findet der Frauenförderungsplan der PMU in der österreichischen Bundesverfassung (insb. Art 7 B-VG), dem Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) BGBl Nr 66/2004 und dem Privatuniversitätengesetz (PUG) BGBl Nr. 74/2011. Des Weiteren sind im Statut der PMU die leitenden Grundsätze und Werte festgehalten.
- (2) Leitende Grundsätze ergeben sich aus den Bestimmungen des GIBG 2004, aus den §§ 2 Abs. 1 Z 2 und §§ 4 Abs. 2 Z 3 und Abs. 5 PUG 2011.

§ 2 Anwendungsbereich

Der Frauenförderungsplan gilt für alle Angehörigen der PMU gemäß § 10 des Statuts. Die Bestimmungen und Maßnahmen sind gegebenenfalls auch auf an der PMU tätige Personen anzuwenden, die in keinem Dienstverhältnis zur Universität stehen.

§ 3 Ziele

Die PMU strebt durch die Schaffung und Umsetzung des Frauenförderungsplanes folgende Ziele an:

(1) Chancengleichheit

Frauen sind in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten als gleichberechtigte Partnerinnen anzuerkennen. Es sind Rahmenbedingungen zu schaffen und zu erhalten, die Frauen den Zugang zu allen universitären Tätigkeitsbereichen ermöglichen.

(2) Gender Mainstreaming

Die PMU wendet den Grundsatz des Gender Mainstreaming in allen Entscheidungsprozessen an.

(3) Frauenförderung

Angestrebt wird die Förderung der wissenschaftlichen Leistungen von Frauen, die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, die Erhöhung des Frauenanteils bei Forschungsprojekten und Habilitationen und die Förderung weiblicher Studierender an der PMU. In den Bereichen Administration, Organisation und Services sind Maßnahmen zur Qualifizierung von Frauen für Führungspositionen zu setzen.

(4) Erhöhung des Frauenanteils – Beseitigung von Unterrepräsentation

Es wird angestrebt bestehende Unterrepräsentation von Frauen an der PMU in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten zu beseitigen.

(5) Vermeidung von Benachteiligung

Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis oder Studium an der PMU sind zu vermeiden.

(6) Frauen- und Geschlechterforschung

Die Frauen- und Geschlechterforschung ist verstärkt in Forschung und Lehre zu integrieren.

(7) Verbesserung des Arbeitsumfelds

Zur Schaffung eines menschenwürdigen und lebenswerten Arbeitsumfeldes für alle an der PMU tätigen Personen soll insbesondere gewährleistet werden:

- a. Vereinbarkeit von Studium/Beruf mit familiären Verpflichtungen
- b. Schutz der Würde am Arbeitsplatz, insbesondere (auch präventives) Vorgehen gegen sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz.

(8) Information

Die interne Information und Kommunikation zum Thema Gleichstellung ist als wesentliche Voraussetzung für die aktive Umsetzung dieser Inhalte durch alle an der PMU tätigen Personen sicherzustellen und zu verbessern.

§ 4 Geschlechtergerechte Sprache

(1) Alle Organe und Angehörigen der PMU bedienen sich in Aussendungen, Formularen, Reden und anderen an die Öffentlichkeit oder an die Universitätsangehörigen gerichteten Mitteilungen einer geschlechtergerechten Sprache. In allen Schriftstücken und mündlichen Äußerungen sind entweder explizit die weibliche und männliche Form oder geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu verwenden.

(2) Die Formulierung von Generalklauseln, in denen zu Beginn, am Ende oder in Fußnoten eines Textes festgehalten wird, dass die gewählten personenbezogenen Bezeichnungen für beide Geschlechter gelten, ist in Zukunft unzulässig. Bestehende Regelungen sind sobald sie einer Novellierung unterzogen werden gemäß Abs. (1) anzupassen.

§ 5 Frauenförderungsgebot

(1) Maßnahmen der Frauenförderung dienen dazu, bestehende Unterrepräsentationen von Frauen in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen, in allen Funktionen und Tätigkeiten zu beseitigen.

(2) Alle Universitätsangehörigen und insbesondere Leitungsorgane bzw. Personen in Leitungsfunktionen sind verpflichtet, innerhalb ihres Wirkungsbereiches an diesem Ziel zu arbeiten.

§ 6 Unterrepräsentation

Frauen sind unterrepräsentiert, wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten auf einer Hierarchieebene, innerhalb einer Personalkategorie innerhalb der jeweiligen Organisationseinheit weniger als 40% beträgt.

§ 7 Erhebung von Frauenquoten

- (1) Die Frauenquoten sind jährlich zu erheben und in Abständen von jeweils einem Jahr zu aktualisieren, diese werden in einem Bericht zur Verfügung gestellt.
- (2) Zu erheben sind die Frauenquoten im Bereich (Personalkategorien lt. Statut):
 - a. Personal:
 - wissenschaftliches Personal (Univ.-Prof, Doz., wiss.MA)
 - anderes Universitätspersonal (Leitungsfunktionen sind separat auszuweisen)
 - b. Studierende inkl. Alumni
 - Studienanfänger/innen
 - Abschlüsse aller einzelnen Studien
 - Erst- und Zweitabschlüsse
 - c. Lehre: Der Frauenanteil der Lehrenden ist für jede Studienrichtung nach den jeweils bestehenden Kategorien der Lehre getrennt zu erheben.

B. Forschung

§ 8 Förderung der Forschung von Frauen

Der Anteil von Frauen in den wissenschaftlichen Karrieren aufbauend auf Diplom- und Masterstudien soll erhöht werden. Die/der GBB empfiehlt dem/der Rektor/in geeignete Maßnahmen (wie zB.: spezielle Stipendien, Mentoring, Beratung, Antragsstellungen bei Forschungsförderungsfonds,...).

§ 9 Erhebungspflichten zur Forschungsförderung von Frauen

In den Forschungsberichten sind Auswertungen nach Gendergesichtspunkten vorzusehen.

C. Lehre

Die Lehrinhalte sollen unter Wahrung des Gebotes der Gleichstellung der Geschlechter und in geschlechtersensibler Weise vermittelt werden (zB.: Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache, Verzicht auf geschlechterdiskriminierende Beispiele und Themenstellungen sowie auf eine unkritische Auseinandersetzung mit Geschlechterfragen).

In den Curricula der Studiengänge ist die Genderthematik zu berücksichtigen. Für den Studiengang Humanmedizin sind Gesichtspunkte der Gendermedizin in Lehrveranstaltungen zu berücksichtigen.

§ 10 Beteiligung von Frauen in der Lehre

Der Anteil des weiblichen Lehrpersonals in allen Studien- und Universitätslehrgängen ist in allen Kategorien auf mindestens 40% zu erhöhen, sofern dies nach Maßgabe des jeweiligen Personalstands und der rechtlichen Rahmenbedingungen möglich ist.

§ 11 Evaluierung der Lehre

- (1) Bei der Evaluierung der Lehre ist zu erheben, ob die Lehrinhalte unter Wahrung des Gebotes der Gleichstellung der Geschlechter und in geschlechterspezifischer Weise vermittelt werden (zB.: Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache, Verzicht auf geschlech-

terdiskriminierende Beispiele und Themenstellungen sowie auf eine unkritische Auseinandersetzung mit Geschlechterfragen).

D. Studierende

§ 12 Erhöhung des Frauenanteils

Die Studierenden in allen Studiengängen sollen ein ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen aufweisen.

§ 13 Vereinbarkeit von Studium und Betreuungspflichten

Die PMU wirkt darauf hin, dass Schwangerschaft, Elternschaft und die Betreuung pflegebedürftiger naher Angehöriger mit Studium und Studienabschluss vereinbar ist.

E. Personal- und Organisationsentwicklung

§ 14 Personal- und Organisationsentwicklung

(1) Erfüllung des Frauenförderungsgebotes

Entsprechend dem Frauenfördergebot ist der Anteil von Frauen in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen sowie in allen Funktionen und Tätigkeiten an der PMU auf mindestens 40% anzuheben bzw. dieser Anteil zu erhalten.

(2) Auswahlverfahren/Ausschreibung

Zur Herbeiführung größerer individueller Vielfalt und Diversität an der PMU sind sämtliche Auswahlverfahren (egal ob über Ausschreibung oder ohne Ausschreibung) so zu gestalten, dass keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung erfolgen kann.

(3) Karriereplanung, Aus- und Weiterbildung

- a. Die PMU fördert Karriere im Verwaltungs-/Organisationsbereich, sowie im wissenschaftlichen Bereich durch die Entwicklung eines Personalentwicklungskonzeptes.
- b. Berücksichtigung der speziellen Arbeitsbedürfnisse von Frauen auch beim allgemeinen Universitätspersonal (Familie, Schwangerschaft, Wiedereinstieg,...) durch geeignete Arbeitszeitmodelle, alternative Arbeitsmethoden wo möglich (z.B.: Homeoffice, Telearbeitsplätze) und Wiedereinsteigerinnenprogramme.

§ 15 Ausschreibung

(1) Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen und Leitungsfunktionen haben bei Personalkategorien in denen Unterrepräsentation gegeben ist, einen Passus zu enthalten, der qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auffordert.

(2) Bei der Bestellung von Gutachter/inne/n ist auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu achten.

(3) Die Ausschreibungstexte für Leitungsfunktionen sind der/dem GBB spätestens 7 Tage vor der Veröffentlichung der Ausschreibung nachweislich zur Kenntnis zu bringen.

(4) Die Universität hat die Ausschreibung von Leitungsfunktionen geeigneten Kandidatinnen zugänglich zu machen und diese auch aktiv zur Bewerbung aufzufordern.

(5) Wiederholung der Ausschreibung

- a. Sind bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von Frauen eingelangt, die die Aufnahmekriterien erfüllen und den Anforderungen entsprechen, ist der/dem GBB mitzuteilen, welche Maßnahmen zur Suche nach geeigneten Kandidatinnen (siehe §20 (6), getroffen wurden.
- b. Der/die Rektor/in entscheidet nach Anhörung der/des GBB, ob eine Wiederholung der Ausschreibung (vor Beginn des Auswahlverfahrens) notwendig ist.

§ 16 Dieser Plan für Diversität, Gleichstellung und Frauenförderung tritt mit 1. Jänner 2016 in Kraft.