



Bertha von Suttner
Privatuniversität St. Pölten

Richtlinie für Gleichbehandlungsfragen

Bertha von Suttner
Privatuniversität

Fassung	In-Kraft-Treten
1.0	06.04.2022



Präambel

Als Bildungsraum für die Gesellschaft der Zukunft stellt die Bertha von Suttner Privatuniversität den Menschen in den Mittelpunkt aller Überlegungen und Aktivitäten. Respekt, Offenheit und das Selbstbestimmungsrecht für alle Menschen werden als Grundwerte vorausgesetzt, Fairness und Chancengleichheit, unabhängig von Merkmalen wie Geschlecht, Hautfarbe, Herkunftsland, sexueller Orientierung, Behinderung, Alter oder Religion, sind leitende Prinzipien in allen Organisationsbereichen und auf allen Hierarchieebenen. Alle Angehörigen der Bertha von Suttner Privatuniversität bekennen sich zu diesen Grundprinzipien und engagieren sich für deren Realisierung. Die Umsetzung der Richtlinie und des darin festgesetzten Frauenförderungs- und Gleichbehandlungsplans sind als Prozess zu verstehen, der kontinuierlich evaluiert und dem Stand der gesellschaftlichen Entwicklungen flexibel angepasst wird.

Frauenförderungs- und Gleichbehandlungsplan

I Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Gesetzliche Grundlagen

Die gesetzlichen Grundlagen sind in der österreichischen Bundesverfassung (Art. 7 B-VG) festgelegt, im Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG, BGBl. Nr. 66/2004) und dem Bundesgesetz über Privatuniversitäten (PrivHG, BGBl. I Nr. 74/2011) sowie dem Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz – BGStG sowie folgenden EU-Richtlinien: EU-Richtlinie 2000/43/EG sowie EU-Richtlinie 2000/78/EG zur Gleichstellung in Beschäftigung und Beruf.

§ 2 Geltungsbereich

Die Bestimmungen des Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsplans gelten für alle Angehörigen der Bertha von Suttner Privatuniversität. Gemäß § 48 der Satzung der Bertha von Suttner Privatuniversität ist das Gleichbehandlungsgesetz auch auf die Bewerber*innen um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis zur Bertha von Suttner Privatuniversität sowie Bewerber*innen um Aufnahme als Studierende anzuwenden.

§ 3 Beauftragte*r für Gleichbehandlungsfragen

Der/die Gleichbehandlungsbeauftragte der Bertha von Suttner Privatuniversität sowie ein/e Stellvertreter*in werden vom Senat für eine Funktionsperiode von drei Jahren bestellt. Nach § 46 und § 47 der Satzung der Bertha von Suttner Privatuniversität ist die Aufgabe des/der Gleichbehandlungsbeauftragten der Bertha von Suttner Privatuniversität, Diskriminierungen durch Universitätsorgane aufgrund von Geschlecht, Hautfarbe, Herkunftsland, sexueller Orientierung, Behinderung, Alter oder Religion entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Bertha von Suttner Privatuniversität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen. Um dem Aufgabenbereich nachzukommen, ist dem/der Beauftragten für Gleichbehandlung und dessen/deren Stellvertreter*in vom Rektorat Einsicht in alle dafür



notwendigen Geschäftsstücke, Unterlagen und automationsgestützt aufgezeichnete Daten über das Personal der Bertha von Suttner Privatuniversität zu gewähren.

§ 4 Sprache

- (1) Alle Angehörigen der Bertha von Suttner Privatuniversität bedienen sich in Aussendungen, Formularen, Protokollen, Reden und anderen an die Öffentlichkeit oder die Universitätsangehörigen gerichteten Mitteilungen sowie in der Lehre einer inklusiven Sprache. Eine inklusive Sprache schließt alle Menschen unabhängig von Merkmalen wie Geschlecht, Hautfarbe, Herkunftsland, sexueller Orientierung, Behinderung, Alter oder Religion ein. Als Form der geschlechterinklusive Sprache empfiehlt die Bertha von Suttner Privatuniversität die Verwendung des Asterisks (*). Zur konsequenten Berücksichtigung von Gender und Diversität in der gesprochenen und geschriebenen Kommunikation arbeitet die Bertha von Suttner Privatuniversität einen Leitfaden für inklusive Kommunikation aus.
- (2) Die reale Geschlechtervielfalt wird bei der Datenerfassung über die Website, in den internen Datenbanken sowie in Formularen berücksichtigt.
- (3) Die Formulierung von Generalklauseln, u. a. in Publikationen sowie Unterlagen der internen und externen Kommunikation, Hausarbeiten, Abschlussarten etc., in denen z. B. am Beginn eines Textes festgehalten wird, dass die gewählten personenbezogenen Bezeichnungen für alle Geschlechter gelten, wird nicht akzeptiert.

§ 5 Ziele

Die Bertha von Suttner Privatuniversität sieht Vielfalt als Chance und versucht, die Diversität der Universitätsangehörigen aktiv zu nutzen. Durch die Umsetzung des Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsplans verfolgt die Bertha von Suttner Privatuniversität gemäß ihrer Satzung folgende Ziele:

- (1) Gleichstellung der Geschlechter
 - a. Gemäß § 45 der Satzung der Bertha von Suttner Privatuniversität haben alle Organe der Bertha von Suttner Privatuniversität darauf hinzuwirken, dass ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den an der Bertha von Suttner Privatuniversität St. Pölten tätigen Frauen und Männern in allen universitären Arbeitsbereichen erreicht wird, um eine Unterrepräsentation von Frauen zu verhindern bzw. dieser entgegenzuwirken.
 - b. Für alle Geschlechter sollen gleiche Arbeitsbedingungen sichergestellt werden. So sollen alle Geschlechter einen gleichberechtigten Zugang zu allen Mitteln und Möglichkeiten der Bertha von Suttner Privatuniversität wie Infrastruktur, finanzielle Ressourcen u. a. haben.
 - c. Um diese Vorgaben zu erreichen, dient der Grundsatz des Gender Mainstreaming gemäß Art. 2 und 3 des Amsterdamer Vertrags (2001/51/EG) sowie der Beschluss



der Bundesregierung vom 07.07.2000 in allen Entscheidungsprozessen der Bertha von Suttner Privatuniversität als Grundlage.

- d. Benachteiligungen von Frauen oder non-binären Personen sind von allen Angehörigen der Bertha von Suttner Privatuniversität zu vermeiden und ihnen ist aktiv entgegenzuwirken.
- (2) Diversity, Soziale Chancengleichheit und Inklusion
- a. Allen Universitätsangehörigen sowie den Bewerber*innen um Aufnahme in das Arbeitsverhältnis als auch um einen Studienplatz soll soziale Chancengleichheit in allen Entscheidungsprozessen gewährleistet werden.
 - b. Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Hautfarbe, Herkunftsland, sexueller Orientierung, Behinderung, Alter oder Religion ist zu vermeiden und alle Angehörigen der Bertha von Suttner Privatuniversität sind dazu angehalten, dieser aktiv entgegenzuwirken.
 - c. Die Bertha von Suttner Privatuniversität bekennt sich zu einer Diversität fördernden Unternehmenskultur und Personalstruktur. Sie begreift Unterschiede als Chance und versucht Diversität produktiv zu nutzen, indem individuelle Potentiale und Ressourcen der Mitarbeiter*innen genutzt und gemischte Teams gefördert werden.
- (3) Besondere Berücksichtigung der Erfordernisse von Menschen mit Behinderungen
Im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention verfolgt die Bertha von Suttner Privatuniversität das Ziel der umfassenden Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Menschen mit Behinderungen soll in allen Bereichen der Bertha von Suttner Privatuniversität eine barrierefreie und gleichberechtigte Teilhabe ermöglicht werden. Alle Angehörigen der Bertha von Suttner Privatuniversität sind dazu angehalten, Benachteiligungen aufgrund von Behinderungen aktiv entgegenzuwirken.
- (4) Work-Life-Balance
Die Bertha von Suttner Privatuniversität schreibt der Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Betreuungspflichten und Freizeit einen hohen Stellenwert zu und ist bemüht, den Universitätsangehörigen eine ausgewogene Work-Life-Balance zu ermöglichen.
- (5) Schutz vor Mobbing und geschlechtsspezifischer Gewalt inkl. sexueller Belästigung
Alle Angehörigen der Bertha von Suttner Privatuniversität haben ein Recht auf eine ihre Würde respektierende Behandlung, insbesondere auf Schutz vor Mobbing und geschlechtsspezifischer Gewalt inkl. sexueller Belästigung.

II Richtlinien und Maßnahmen zur erfolgreichen Umsetzung der Zielvorgaben

§ 6 Gender Mainstreaming, Frauenförderung und Diversity Management

- (1) Gemäß Art. 2 und 3 des Amsterdamer Vertrags (2001/51/EG) und dem Beschluss der Bundesregierung vom 07.07.2000 ist das Konzept des Gender Mainstreaming in allen Maßnahmen und Entscheidungen der Bertha von Suttner Privatuniversität zu berücksichtigen.



- (2) Nach § 45 der Satzung der Bertha von Suttner Privatuniversität sind alle Maßnahmen, die mittelbaren oder unmittelbaren Einfluss auf den Anteil von Mitarbeiterinnen nehmen, darauf auszurichten, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen zu erreichen.
- (3) Gender Mainstreaming und Diversity Management sollen adäquaten Niederschlag im Entwicklungsplan, in der Personalpolitik, Forschung und Lehre sowie in der Verteilung der Ressourcen (Gender Budgeting) finden.
- (4) In relevanten Gremien und Entscheidungsträgergruppen der Bertha von Suttner Privatuniversität wie dem Senat und dem Universitätsrat soll das Verhältnis der beiden Geschlechter Mann/Frau möglichst ausgewogen sein. Dies ist analog auf die Vergabe von Lehraufträgen, wissenschaftlichen Projekten und wissenschaftlichen Vorträgen anzuwenden.

§ 7 Berücksichtigung von Behinderungen

- (1) Um die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen an der Bertha von Suttner Privatuniversität zu gewährleisten, wurde bei der Umsetzung des Campus St. Pölten auf die Einhaltung der Barrierefrei-Standards geachtet. Das Angebot für die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen soll kontinuierlich ausgebaut und verbessert werden, um den aktuellen Standards zu entsprechen. Dazu soll eine regelmäßige Prüfung und Erweiterung der baulichen Maßnahmen am Campus St. Pölten stattfinden.
- (2) Die Mitarbeiter*innen informieren Menschen mit Behinderungen bei Studienbeginn über die Angebote im Bereich Barrierefreiheit und bieten die Möglichkeit, in einem Beratungsgespräch die individuellen Bedarfe zu ermitteln und auf diese einzugehen. Als Unterstützung für die Mitarbeiter*innen und Studierenden wird der Folder Barrierefreier Campus entwickelt.
- (3) Bei der Lehrveranstaltungsplanung ist bei Studierendengruppen mit Menschen mit Behinderungen darauf zu achten, barrierefreie Räumlichkeiten zu buchen.
- (4) Lehrende sind dazu angehalten, ihre Lehrveranstaltungsunterlagen für Menschen mit Behinderungen barrierefrei zu gestalten. Als Unterstützung für die Lehrenden wird von der Bertha von Suttner Privatuniversität dazu der Leitfaden für barrierefreie Dokumente erarbeitet.

§ 8 Personal- und Organisationsentwicklung

- (1) Ausschreibung und Auswahlverfahren
 - a. In Ausschreibungen und Auswahlverfahren ist auf eine diskriminierungsfreie Gestaltung zu achten, Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, Hautfarbe, Herkunftsland, sexueller Orientierung, Behinderung, Alter oder Religion sind zu vermeiden.
 - b. Bei Erstellung des Ausschreibungstextes von Lehr- und Forschungspersonal ist gemäß § 3 (4) des Auswahlverfahrens Sonstiges Lehr- und Forschungspersonal der/die Gleichstellungsbeauftragte hinzuzuziehen.



- c. Ausschreibung von Universitätsprofessuren:
- i. Ausschreibungen von Universitätsprofessuren erfolgen vom/von der Rektor*in nach Anhörung des/der Vorsitzenden der Berufungskommission öffentlich im In- und Ausland, um auch internationale Kandidat*innen anzusprechen.
 - ii. In der Ausschreibung sind gemäß der Berufsordnung für Universitätsprofessorinnen und -professoren Bedingungen anzuführen, welche Bewerber*innen zu erfüllen haben, dazu zählen neben hoher wissenschaftlicher Qualifikation, hoher Qualifikation in Lehre und Didaktik und Managementqualifikation Sozialkompetenz sowie Genderkompetenz.
 - iii. Gemäß der Berufsordnung für Universitätsprofessorinnen und -professoren § 7 können Angehörige der Serviceeinrichtung Personal und Recht sowie der/die Gleichbehandlungsbeauftragte beratend als nicht-stimmberechtigte Mitglieder an den Sitzungen der Berufungskommission teilnehmen. Ihnen sind Einladungen zu Sitzungen der Berufungskommission zuzustellen.
 - iv. Nach der Auswahlentscheidung durch den/die Rektor*in hat dieser gemäß der Berufsordnung für Universitätsprofessorinnen und -professoren § 16 dem/der Gleichbehandlungsbeauftragten sowie dem/der Vorsitzenden des Senats diese vor Aufnahme der Berufungsverhandlungen bekannt zu geben. Der/die Gleichbehandlungsbeauftragte sowie der/die Vorsitzende des Senats haben das Recht, innerhalb von sieben Werktagen je eine Stellungnahme abzugeben.
- d. Um ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen Männern und Frauen zu gewährleisten, sollen im Zweifelsfall in Auswahl-situationen bei Vorliegen gleicher Qualifikationen Frauen gegenüber Männern bevorzugt werden.
- (2) Work-Life-Balance
- a. Um eine ausgewogene Work-Life-Balance zu ermöglichen und die Betreuungs- und Pflegepflichten der Mitarbeiter*innen zu gewährleisten, sind die Arbeitszeiten der Mitarbeiter*innen der Bertha von Suttner Privatuniversität, sofern es die Anforderungen zulassen, flexibel zu gestalten. Dazu werden die Arbeitszeiten der Mitarbeiter*innen mit der zuständigen vorgesetzten Person individuell unter Berücksichtigung der Dienstpflichten und des Studienbetriebs geregelt.
 - b. Alle Mitarbeiter*innen sollen die Möglichkeit haben, im Home-Office zu arbeiten, sofern Dienstpflichten und Studienbetrieb dadurch nicht beeinträchtigt werden. Den Mitarbeiter*innen wird das dazu erforderliche Equipment, soweit es die Ressourcen der Bertha von Suttner Privatuniversität erlauben, zur Verfügung gestellt.
- (3) Aus- und Weiterbildungen
- a. Die Bedarfe der Mitarbeiter*innen der Bertha von Suttner Privatuniversität sollen in regelmäßigen Mitarbeitergesprächen ermittelt werden, die jeweiligen Vorgesetzten stehen in der Verantwortung, die Mitarbeiter*innen über Aus- und Weiterbildungen zu informieren und ihre Teilnahme daran zu fördern. Als Aus- und



Weiterbildungsangebot stehen den Mitarbeiter*innen neben der internen Weiterbildungsdatenbank auch Aus- und Weiterbildungen bei externen Bildungsanbietern zur Verfügung. Bedarf und Wünsche sind mit dem/der jeweiligen Vorgesetzten abzusprechen.

- b. Den Lehrenden soll aktiv die Möglichkeit eröffnet werden, am Angebot des Kompetenzzentrum für innovatives Lehren & Lernen – SKILL teilzunehmen, um ihre didaktischen Fähigkeiten zu stärken. Um die Diversity-Kompetenzen der Lehrenden zu fördern, werden regelmäßig Module zum Thema Managing Diversity angeboten.
- (4) **Gesundheit am Arbeitsplatz**

Der Gesundheit der Mitarbeiter*innen der Bertha von Suttner Privatuniversität wird besonderer Stellenwert zugemessen. Um die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen am Arbeitsplatz zu fördern, steht ihnen die Möglichkeit offen bzw. wird aktiv angeregt, die Angebote der Schwesterngesellschaft FH St. Pölten FHit! Betriebliche Gesundheitsförderung, wie Ergonomie-Checks, zu nutzen. Die Mitarbeitenden und Studierenden der Bertha von Suttner Privatuniversität haben auch die Möglichkeit der Teilnahme am Campus Sport über die Schwesterngesellschaft FH St. Pölten. Darüberhinausgehende Maßnahmen können von den Mitarbeitenden individuell mit der Geschäftsführung vereinbart werden.

§ 9 Lehre

- (1) In der Ausarbeitung von neuen Studienprogrammen ist auf die Integration von gender- und diversitätsgerechten Themenstellungen zu achten.
- (2) Sofern es fächerspezifisch sinnvoll ist, sind Frauen-, Geschlechter- und Diversitätsforschung in den Pflicht- und Wahlfächern zu integrieren.
- (3) In der Vermittlung der Lehrinhalte sind Lehrende dazu angehalten, eine gender- und diversitätssensible bzw. inklusive Sprache zu verwenden, z. B. sollen diskriminierende Beispiele vermieden werden und aktiv diversitätsfördernde Beispiele und Themenstellungen herangezogen.
- (4) Um den Studierenden über die Lehrinhalte hinaus die Möglichkeit zu bieten, sich vertiefend mit Themengebieten im Bereich Gender und Diversity zu befassen, wird ihnen in der Campus-Bibliothek der Zugang zu aktueller Literatur zur Verfügung gestellt.

§ 10 Forschung

- (1) Um den Anteil von Frauen in der Forschung zu fördern, ist in der Personalpolitik auf entsprechende Maßnahmen und Angebote wie Beratung und Mentoring zu achten.
- (2) Forschung in den Themengebieten Gender, Diversität und Inklusion soll gefördert werden, indem auf dementsprechende Fördermittel und Stipendien aktiv hingewiesen wird.



§ 11 Studierende

(1) Heterogenität der Studierenden

Die Bertha von Suttner Privatuniversität ist bemüht, die Heterogenität der Studierenden bzgl. Vorbildung, Alter, Geschlecht, Behinderung, ethnischer und weltanschaulicher Zusammensetzung sowie der aktuellen Lebenssituation zu berücksichtigen und produktiv zu nutzen und richtet ihr didaktisches Konzept nach dieser Vielfalt aus. So wird z. B. Peer Learning ein wesentlicher Stellenwert zugeschrieben. Die Präsenzteile wie auch Elemente des Distant Learning sollen breiten Raum für den Austausch zwischen den Studierenden bieten.

(2) Berufsbegleitendes Studieren

Das didaktische Konzept der Bertha von Suttner Privatuniversität eignet sich besonders für ein berufsbegleitendes Studium und kommt den unterschiedlichen Lebenssituationen der Studierenden entgegen.

(3) Beurlaubung

Die Studierenden haben gemäß Studien- und Prüfungsordnung § 24 der Bertha von Suttner Privatuniversität die Möglichkeit, einen Antrag auf Beurlaubung zu stellen, z. B. um pflegebedürftige Angehörige zu betreuen, ein freiwilliges soziales Jahr abzuleisten oder aufgrund erheblicher Beeinträchtigung des Studiums durch die Berufstätigkeit.

(4) Stipendium

Die Bertha von Suttner Privatuniversität ist sich bewusst, dass insbesondere die Zahlung von Studiengebühren an einer Privatuniversität den Zugang von Angehörigen benachteiligter Bevölkerungsgruppen wesentlich erschweren. Um diesen den Zugang zum Studienangebot zu ermöglichen, setzt die Bertha von Suttner Privatuniversität auf Finanzierungsmöglichkeiten wie Stipendien und Kreditmöglichkeiten.

- a. Die Bertha von Suttner Privatuniversität bietet in einzelnen Studienprogrammen bereits Stipendien an, diese sollen nach Möglichkeit kontinuierlich ausgebaut und den Studierenden kommuniziert werden. Die Kriterien für die Stipendien sind so festzulegen, dass Benachteiligung aufgrund von Geschlecht, Hautfarbe, Herkunftsland, sexueller Orientierung, Behinderung, Alter oder Religion ausgeschlossen werden kann.
- b. Durch eine Kooperation der Bertha von Suttner Privatuniversität mit einer Bank ist es Studierenden möglich, Kredite zur Abdeckung der Studiengebühr zu beantragen.
- c. Studierende sollen von den Mitarbeiter*innen der Bertha von Suttner Privatuniversität aktiv auf die Finanzierungsmöglichkeiten aufmerksam gemacht werden, um den



Zugang auch für benachteiligte Bevölkerungsgruppen zu ermöglichen und Diversität in der Zusammensetzung der Studierendenschaft zu fördern.

(5) Eltern/Kind-Raum

Um den Studierenden der Bertha von Suttner Privatuniversität die Vereinbarkeit von Studium und Familie zu erleichtern, steht ihnen ein Eltern/Kind-Raum am Campus zur Verfügung. Die Bertha von Suttner Privatuniversität weist darauf hin, dass der Raum Müttern und Vätern, aber auch Angehörigen, die die Kinder betreuen, während die Eltern Lehrveranstaltungen besuchen, zur Verfügung steht.

§ 12 Geschlechtsspezifische Gewalt inkl. sexueller Belästigung, Mobbing

- (1) Alle Angehörigen der Bertha von Suttner Privatuniversität haben das Recht auf einen respektvollen Umgang und den Schutz vor Belästigung (gemäß § 8a B-GIBG) und geschlechtsspezifischer Gewalt inkl. sexueller Belästigung (gemäß § 8 B-GIBG).
- (2) Es liegt in der Verantwortung aller Angehörigen der Bertha von Suttner Privatuniversität, dafür zu sorgen, dass geschlechtsspezifische Gewalt inkl. sexueller Belästigung sowie Mobbing unterbleiben.
- (3) Die Bertha von Suttner Privatuniversität tritt mit Sensibilisierungsmaßnahmen aktiv für die Enttabuisierung geschlechtsspezifischer Gewalt inkl. sexueller Belästigung sowie gegen Mobbing ein.
- (4) Als Anlaufstelle für von geschlechtsspezifischer Gewalt inkl. sexueller Belästigung oder Mobbing betroffenen Personen stehen folgende Beratungsstellen zur Verfügung:
 - der/die Gleichbehandlungsbeauftragte
 - die Ombudsstelle
 - Österreichische Hochschüler*innenschaft
- (5) Die betroffenen Personen können sich in einem vertraulichen Rahmen mit ihren Anliegen an diese Stellen wenden. Es wird gemeinsam mit den betreffenden Stellen an einer raschen, fairen und zufriedenstellenden Lösung gearbeitet oder bei Bedarf an lösungsversprechende Stellen weitergeleitet.
- (6) Die Mitglieder der Bertha von Suttner Privatuniversität bemühen sich im Verdachtsfall sowie im Falle von geschlechtsspezifischer Gewalt inkl. sexueller Belästigung sowie Mobbing um eine rasche Aufklärung.

§ 13 Information/Öffentlichkeitsarbeit/Vernetzung

- (1) Alle Angehörigen der Bertha von Suttner Privatuniversität werden mit Beginn des Dienstverhältnis bzw. des Ausbildungsvertrags über die Inhalte der Richtlinie für Gleichbehandlungsfragen informiert.



- (2) Der/die Gleichbehandlungsbeauftragte ist dazu angehalten, die Angehörigen der Bertha von Suttner Privatuniversität regelmäßig über aktuelle Entwicklungen und Maßnahmen der Universität im Bereich Gleichbehandlung zu informieren, z. B. in Teammeetings, internen Aussendungen und Aussendungen an die externen Lehrenden sowie Studierenden.
- (3) Der/die Gleichbehandlungsbeauftragte bietet den Angehörigen einen Rahmen für individuelle und gemeinsame Reflexion, um die Effektivität der Maßnahmen hinsichtlich Gender- und Diversitätskompetenz voranzutreiben.
- (4) Die Bertha von Suttner Privatuniversität erstellt jährlich einen Gleichbehandlungsbericht über die Entwicklungen und Maßnahmen im Bereich Gleichbehandlung, der auf der Website publiziert wird, um Awareness in Themengebieten Gender, Diversität und Inklusion zu schaffen.
- (5) Der/die Gleichbehandlungsbeauftragte nimmt regelmäßig an Vernetzungstreffen mit anderen österreichischen Hochschulen teil, u. a. der AG Gleichbehandlung der ÖPUK, um sich mit anderen Organisationen und Institutionen auf Expert*innenebene inhaltlich auszutauschen und die aktuellen Entwicklungen im österreichischen Hochschulbereich zu beobachten und in der Gleichstellungsarbeit zu berücksichtigen.

§ 14 Weitere Maßnahmen

- (1) hochschuleundfamilie

Die Bertha von Suttner Privatuniversität ist bestrebt, in ihren Maßnahmen in Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Betreuungspflichten und Freizeit auf eine Teilnahme am Audit „hochschulefamilie“ hinzuarbeiten.

- (2) Charta der Vielfalt

Um die Wertschätzung gegenüber allen Menschen und ihr Bekenntnis Vielfalt als Chance zu betrachten zum Ausdruck zu bringen, ist die Bertha von Suttner Privatuniversität, der Charta der Vielfalt, einer Initiative der Wirtschaftskammer Wien, beigetreten.

III Evaluierung

Zur Überprüfung und Weiterentwicklung der Maßnahmen werden regelmäßige Evaluierungen durchgeführt, deren Ergebnisse als Grundlage für die Weiterentwicklung der Richtlinie für Gleichbehandlung dienen und in den Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan einfließen.

- (1) Organisation/Personal/Studierende

Zur Evaluierung der Maßnahmen wird jährlich die Geschlechterverteilung in folgenden Bereichen erhoben:

- a. Personal:
 - i. wissenschaftliches Personal



- ii. administratives Personal
- b. Studierende inklusive Alumni
- c. Lehre
- d. Gremien: Rektorat, Senat, Universitätsrat

(2) Gender Pay Gap

Eine erstmalige Erhebung des Gender Pay Gap ist für das Studienjahr 2023/24 durch den/die Gleichbehandlungsbeauftragten vorgesehen. Der Gender Pay Gap soll jährlich vom/von der Gleichbehandlungsbeauftragten erhoben und evaluiert werden und in die im Gender Equality Plan beschriebenen Maßnahmen einfließen.

(3) Lehre

Alle Lehrveranstaltungen der Bertha von Suttner Privatuniversität sind einer Bewertung durch die Studierenden zu unterziehen. Bei der Evaluierung der Lehre sind geschlechts- und diversitätsspezifische Aspekte zu berücksichtigen, z. B. Verwendung geschlechter- und diversitätsgerechter bzw. inklusiver Sprache, Vermeidung von diskriminierenden Beispielen, Verzicht auf diskriminierende Themenstellungen und unkritische Auseinandersetzung mit Geschlechterfragen etc.). Die Ergebnisse dienen der Qualitätssicherung und sind für die pädagogisch-didaktische Weiterbildung der Lehrenden heranzuziehen.

(4) Weiterbildungen

Der Bedarf an Weiterbildungen im Bereich Gender und Diversity wird regelmäßig von dem/der Gleichbehandlungsbeauftragten erhoben. Der Besuch interner Weiterbildungen im Bereich Gender und Diversity wird regelmäßig evaluiert, indem ausgewertet wird, wie viele Universitätsangehörige das Angebot in Anspruch genommen haben. Aufbauend auf den Ergebnissen wird das Angebot an Weiterbildungen ausgebaut.

IV Anlauf- und Beschwerdestelle für Gleichbehandlungsfragen

Die Anlaufstelle für Gleichbehandlungsfragen ist der/die Gleichbehandlungsbeauftragte (gleichbehandlung@suttneruni.at). Auf Basis des Sachverhalts ermittelt der/die Gleichbehandlungsbeauftragte die geeignete Stelle für die Aufklärung des Problems und stellt den Kontakt zwischen dieser und der betroffenen Person her. Der Sachverhalt wird unter Wahrung der Anonymität der betroffenen Person von dem/der Gleichbehandlungsbeauftragten dokumentiert.



Bertha von Suttner
Privatuniversität St. Pölten

V In-Kraft-Treten der Richtlinie für Gleichbehandlungsfragen

Die Richtlinie tritt mit der Veröffentlichung auf der Website der Bertha von Suttner Privatuniversität am 06.04.2022 in Kraft.