



**Bertha von Suttner**  
Privatuniversität St. Pölten

# **Gender Equality Plan 2022–2024**

## **Bertha von Suttner Privatuniversität**

## Vorwort

Als Wissenschaftsinstitution kommt der Bertha von Suttner Privatuniversität eine wichtige Multiplikator\*innenrolle für Diversity- und Genderkompetenz für die Gesellschaft zu. Die Bertha von Suttner Privatuniversität sieht sich einem liberalen Menschenbild verpflichtet, das Respekt, Offenheit und das Selbstbestimmungsrecht für alle Menschen als Grundwert voraussetzt. Die Prinzipien Fairness und soziale Chancengleichheit stehen unabhängig von Merkmalen wie Geschlecht, Hautfarbe, Herkunftsland, sexueller Orientierung, Behinderung, Alter oder Religion im Vordergrund.

Schon mit der Entscheidung, die Privatuniversität nach einer Frau zu benennen, hat die Bertha von Suttner Privatuniversität ein wichtiges Zeichen für die Gleichberechtigung der Geschlechter gesetzt – eine interne Untersuchung zum Frauentag 2021 hat ergeben, dass die Bertha von Suttner Privatuniversität die erste und einzige von 225 Universitäten im deutschsprachigen Raum mit einer Frau als Namenspatin ist. Mit ihrem aktiven Engagement für Frieden, Dialog und Inklusion ist Bertha von Suttner jedoch nicht nur Namenspatin, sondern auch Inspirationsfigur für die Privatuniversität. So bildet Inklusion einen Forschungsschwerpunkt der Bertha von Suttner Privatuniversität, die dafür vom Bildungs- und Heimatwerk Niederösterreich im Rahmen von „Vorbild Barrierefreiheit 2021“ in der Kategorie Bildung/Medien/Digitale Barrierefreiheit und Kommunikation ausgezeichnet wurde. Diese Auszeichnung dient der Bertha von Suttner Privatuniversität als Ansporn, denn die Dimensionen Gender und Diversity erfordern kontinuierliche Aufmerksamkeit.

Gemäß dem Motto „Die Gegenwart verstehen und unsere Zukunft gestalten“ möchte die Bertha von Suttner Privatuniversität Expert\*innen ausbilden, die sich der Herausforderung, eine inklusive Gesellschaft zu formen, stellen. Auch als Arbeitgeberin sieht sich die Bertha von Suttner Privatuniversität dazu verpflichtet, ihre Mitarbeitenden individuell zu fördern und die Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Betreuungspflichten und Freizeit zu ermöglichen. Die dazu erarbeiteten Maßnahmen werden im vorliegenden Gender Equality Plan 2022–2024 vorgestellt.



Prof. Dr. Peter Pantuček-Eisenbacher, Rektor



Mag. Silvia Weigl, MSc, Kanzlerin

# 1 Gender Equality Plan (2022–2024)

Die Grundlage des vorliegenden Gender Equality Plan 2022–2024 (GEP) der Bertha von Suttner Privatuniversität bildet die Richtlinie für Gleichbehandlungsfragen. Die Gleichstellung von Männern und Frauen sowie die Frauenförderung stellen gemäß (PrivHG, BGBl. I Nr. 74/2011) zentrale Ziele der Bertha von Suttner Privatuniversität dar. Die nachfolgend genannten Maßnahmen berücksichtigen alle Mitglieder der Bertha von Suttner Privatuniversität. Diese sind gleichzeitig dazu verpflichtet, sich an der Umsetzung der Maßnahmen zu beteiligen.

Mit dem Gender Equality Plan verfolgt die Bertha von Suttner Privatuniversität nachfolgende Ziele und Maßnahmen:

1. Gender- und Diversity-Kompetenz in Führung und Entscheidungsfindung
2. Gender-Balance in der Personalentwicklung und Karriereförderung
3. Work-Life-Balance und Organisationskultur
4. Integration der Gender- und Diversity-Dimension in die Lehre
5. Integration der Gender- und Diversity-Dimension in die Forschung
6. Prävention und Intervention bei geschlechtsspezifischer Gewalt inkl. sexueller Belästigung



## 2 Gender Equality Plan: Ziele und Maßnahmen



## 1. Gender- und Diversity-Kompetenz in Führung und Entscheidungsfindung

Die Bertha von Suttner Privatuniversität ist bestrebt, in ihrer Führung und Entscheidungsfindung Gender- und Diversity-Dimensionen einzubeziehen. In der Gleichstellung von Männern und Frauen und der Frauenförderung wird ein ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen in der Zusammensetzung der Organe, Gremien und Entscheidungsträgergruppen angestrebt. Seit ihrer Gründung sind die Positionen im Rektorat geschlechtergerecht verteilt. Bei der Gründung des Universitätsrats und der Neubesetzung des Rektorats wird ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen Männern und Frauen anvisiert, im Zweifelsfall sollen in Auswahl-situationen bei Vorliegen gleicher Qualifikationen Frauen gegenüber Männern bevorzugt werden.

An der Bertha von Suttner Privatuniversität gibt es Weiterentwicklungspotentiale hinsichtlich einer gender- und diversity-sensiblen Data-Collection. Ein Ziel der BSU ist es daher, die bereits verfügbaren Daten auf ihre Relevanz zu überprüfen und fehlende Daten zu ergänzen. Auf Basis der Data-Collection soll ein Monitoring-System entwickelt und eingeführt werden. Regelmäßige Analysen und Evaluierungen der Maßnahmen sollen unter Einbeziehung der relevanten Stakeholder zur Adaptierung der Maßnahmen bzw. deren Umsetzung sowie ggf. des Gleichstellungsplans beitragen.

Die Gleichstellung der Geschlechter wird von der Führung und Verwaltung prinzipiell unterstützt, Gender Budgeting ist an der Bertha von Suttner Privatuniversität noch nicht implementiert.

Ziele	Maßnahmen	Zeitraum Maßnahmenumsetzung						Verantwortung	Ressourcen
		2022		2023		2024			
		1.HJ	2.HJ	1.HJ	2.HJ	1.HJ	2.HJ		
1.1 Der Gender Equality Plan ist implementiert.	GEP wird alle drei Jahre von der BSU erstellt	X						übergeordnet und operativ: Gleichbehandlungsbeauftragte	Arbeitszeit, interne und externe Expertise (Lehrende zu



									den Bereichen Gender und Diversity; Vernetzung mit Gleichbehandlungsbeauftragten)
	Veröffentlichung des GEP auf der Website der BSU	X						übergeordnet: Gleichbehandlungsbeauftragte operativ: Gleichbehandlungsbeauftragte, Marketing	Arbeitszeit
	Information über GEP an die BSU-Mitarbeitenden	X						übergeordnet und operativ: Gleichbehandlungsbeauftragte	Arbeitszeit
	GEP wird in den Onboarding-Prozess für neue Mitarbeitende der BSU implementiert	X	X					übergeordnet: Gleichbehandlungsbeauftragte operativ: Studienservice,	Arbeitszeit



								Studienprogrammleitu ngen	
	GEP wird Teil des Welcome- Pakets für externe Lehrende	X	X					übergeordnet: Gleichbehandlungsbe auftragte  operativ: Studienservice	Arbeitszeit
1.2 Verbesserung der gender- und diversity-sensiblen Data- Collection sowie Einführung eines gender- und diversity- sensiblen Monitoringsystems ist erfolgt.	Die bislang gesammelten gender- und diversity- sensiblen Daten werden auf Relevanz und fehlende Daten überprüft.	X	X					übergeordnet und operativ: QM, Gleichbehandlungsbe auftragte	Arbeitszeit
	Festsetzen von relevanten Indikatoren für jährliches Monitoring und Evaluierung der Maßnahmen		X					übergeordnet und operativ: QM, Gleichbehandlungsbe auftragte	Arbeitszeit
1.3 Jährliche Evaluierung und Veröffentlichung der Maßnahmen ist erfolgt.	Veröffentlichung der Maßnahmen und Evaluierung im jährlichen Gender- und Diversity-Bericht auf der Website der BSU		X					übergeordnet und operativ: Gleichbehandlungsbe auftragte	Arbeitszeit



	Präsentation des jährlichen Gender- und Diversity-Berichts vor den Mitarbeitenden der BSU inkl. Feedback-Runde		X	X				übergeordnet und operativ: Gleichbehandlungsbeauftragte	Arbeitszeit
	Anpassen der Maßnahmen und ggf. des GEP auf Basis der Monitoring- und Evaluierungsergebnisse sowie des Feedbacks der Mitarbeitenden			X	X			übergeordnet: Rektorat, Gleichbehandlungsbeauftragte, QM; operativ: Gleichbehandlungsbeauftragte	Arbeitszeit
1.4 Gender-Balance in relevanten Gremien und Entscheidungsträgergruppen ist erreicht.	Gender-Balance im 2022 gegründeten Universitätsrat	X						übergeordnet und operativ: Senat, Generalversammlung	Arbeitszeit
	Gender-Balance im Rektorat 2023		X					übergeordnet und operativ: Findungskommission, Unirat, Generalversammlung	Arbeitszeit
1.5 Gender- und Diversity-Dimension ist in den	Einbeziehung der Gender- und Diversity-Dimension in alle akademischen und	X	X					übergeordnet und operativ: Rektorat, QM,	Arbeitszeit





Entscheidungsfindungsprozess einbezogen.	administrativen Entscheidungsprozesse							Gleichbehandlungsbeauftragte	
1.6 Gender- und Diversity-Kompetenz gilt als Qualifikationsmerkmal im Management und in den für die Gender- und Diversity-Dimensionen relevanten Bereichen	Einbeziehung von Gender- und Diversity-Kompetenz ins Qualifikationsprofil von Führungskräften bzw. relevante Dokumente wie der Satzung			X	X			übergeordnet: Gremien, Generalversammlung; operativ: Gleichbehandlungsbeauftragte, Gremien, Marketing, Studienservice	Arbeitszeit
	Regelmäßige Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Gleichbehandlungsbeauftragte bzw. betroffene Stellen		X					übergeordnet und operativ: Rektorat	Arbeitszeit, Budget für Fort- und Weiterbildungen
	Vernetzung mit Expert*innen in den Bereichen Gender und Diversity (z. B. ÖPUK AG Gleichbehandlung)	X	X					übergeordnet und operativ: Gleichbehandlungsbeauftragte	Arbeitszeit, Budget
1.7 Gender Budgeting ist implementiert.	Berücksichtigung der Finanzierung von Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter (z. B. Einführung			X	X			übergeordnet: Kanzlerin operativ: Rektorat, Gleichbehandlungsbe	Budget, Arbeitszeit



	von Gender- und Diversity- Trainings etc.)							auftragte; Personalwesen	
--	---	--	--	--	--	--	--	-----------------------------	--



## 2. Gender-Balance in der Personalentwicklung und Karriereförderung

Im Bereich der Personalentwicklung strebt die Bertha von Suttner Privatuniversität die Erhaltung der Gender-Balance zwischen Männern und Frauen an. In Stellenausschreibungen wird auf eine diskriminierungssensible Formulierung geachtet, z. B. werden Ausschreibungen darauf geprüft, ob sie geschlechtsneutral und altersunabhängig sind. V.a. betreffend Behinderungen können die Stellenausschreibungen ausgebaut werden, auch im Bereich der Internationalisierung der Mitarbeitenden sollen Maßnahmen angedacht werden, um die Diversität unter den Mitarbeitenden zu fördern.

Strukturelle Barrieren für Frauen entlang des Karrierepfads sollen vermieden werden, dahingehend können die Personalauswahlprozesse kritisch reflektiert und überarbeitet werden. Spezielle Förderprogramme für Frauen werden an der Bertha von Suttner Privatuniversität bislang nicht angeboten und sollen in Betracht gezogen werden, ebenso Maßnahmen zur Förderung von Führungskapazitäten von Frauen. Bezüglich eines Gender Pay Gap liegen noch keine Daten vor, diese werden künftig eingeholt und analysiert. Liegt ein Gender Pay Gap vor, sind auch hier geeignete Maßnahmen einzuleiten, um diesen abzubauen.

Ziele	Maßnahmen	Zeitraum Maßnahmenumsetzung						Verantwortung	Ressourcen
		2022		2023		2024			
		1.HJ	2.HJ	1.HJ	2.HJ	1.HJ	2.HJ		
2.1 Gender- und Diversity-Kompetenz ist in der Personalauswahl und -entwicklung verankert.	Möglichkeit der Einbeziehung des/der Gleichbehandlungsbeauftragten in Rekrutierungsprozesse	X	X					übergeordnet: Rektorat, QM operativ: Rektorat, Studienprogrammleitungen, Gleichbehandlungsbeauftragte	Arbeitszeit



	Überprüfung und ggf. Überarbeitung der Personalauswahlprozesse	X				X		übergeordnet und operativ: QM, Gleichbehandlungsbeauftragte	Arbeitszeit
	Bei personeller Gender-Imbalance Möglichkeit, in Ausschreibungen spezifisch das unterrepräsentierte Geschlecht anzusprechen	X				X		übergeordnet: Rektorat; operativ: Rektorat, Marketing	Arbeitszeit
2.2 Personalentwicklung erfolgt unter Berücksichtigung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen.	Aktives Ansprechen von Menschen mit Behinderungen in Stellenausschreibungen		X					übergeordnet: Rektorat; operativ: Marketing	Arbeitszeit
2.3 Internationalität in der Personalentwicklung ist implementiert.	Verstärkt internationale Stellenausschreibungen	X						übergeordnet: Rektorat; operativ: Marketing, Personalwesen	Arbeitszeit, Budget
2.4 Mitarbeitende der BSU verfügen über Gender- und Diversity-Kompetenz.	Gender- und Diversity-Kompetenz als Qualifikationsmerkmal des Lehr- und Forschungspersonals (z. B. Gender- und Diversity-	X	X					übergeordnet: Rektorat; operativ: Rektorat, Berufungskommissionen, Marketing	Arbeitszeit



	Kompetenz als Anforderung in Stellenausschreibungen)								
	Gender- und Diversity-Trainings für Mitarbeitende					X	X	übergeordnet: Rektorat; operativ: Gleichbehandlungsbeauftragte, Personalwesen	Arbeitszeit, Budget
2.5 Konzept zur Förderung von Führungskapazitäten von Frauen ist ausgearbeitet.	Weiterbildungs- bzw. Fortbildungsangebote für Frauen					X	X	übergeordnet: Rektorat; operativ: Rektorat und Gleichbehandlungsbeauftragte	Arbeitszeit, Budget
	Diagnostizieren von möglichen Hindernissen für die Beförderung des weiblichen Personals					X	X	übergeordnet: Rektorat, QM; operativ: Rektorat, QM, Gleichbehandlungsbeauftragte	Arbeitszeit
2.6 Nachwuchsförderung für Wissenschaftlerinnen	Aufbau eines Nachwuchsförderungsprogramms			X	X			übergeordnet und operativ: Rektorat und Forschungsservice	Arbeitszeit, Budget



2.7 Förderprogramme für Frauen sind implementiert.	Ausarbeitung von Förderprogrammen für Frauen					X	X	übergeordnet: Rektorat; operativ: Rektorat, Forschungsnetzwerk, Gleichbehandlungsbeauftragte	Arbeitszeit, Budget
	Aktive Kommunikation der Förderprogramme für Frauen an die Mitarbeiterinnen					X	X	übergeordnet und operativ: Forschungsnetzwerk, Studienprogrammleitungen, Gleichbehandlungsbeauftragte	Arbeitszeit
2.8 Erhebung des Gender Pay Gap ist erfolgt, Maßnahmen gegen Gender Pay Gap sind eingeleitet.	Erhebung zum Gender Pay Gap im wiss. Personal			X	X			übergeordnet: Rektorat; operativ: Kanzlerin, QM	Arbeitszeit
	Transparente Löhne nach Uni-KV beim wiss. Personal	X						übergeordnet und operativ: Rektorat	Arbeitszeit



	Transparente Löhne beim allg. Personal					X	X	übergeordnet und operativ: Rektorat	Arbeitszeit
--	--	--	--	--	--	---	---	-------------------------------------	-------------

### 3. Work-Life-Balance und Organisationskultur

Maßnahmen im Bereich Work-Life-Balance sind seit der Gründung der Bertha von Suttner Privatuniversität Teil ihrer Organisationsstruktur und -kultur. Diese berücksichtigen die Bedürfnisse aller Angehörigen der Bertha von Suttner Privatuniversität. Alle Studien- und Lehrgänge sind berufsbegleitend konzipiert, um den Studierenden ein berufsbegleitendes Studium und eine ausgewogene Work-Life-Balance zu ermöglichen. Für Studierende mit Kindern steht am Campus ein Eltern-Kind-Raum zur Verfügung. Die Mitarbeitenden der BSU profitieren von flexiblen Arbeitszeiten, Home-Office und Teilzeioptionen. In den Ferien steht den Mitarbeitenden eine Kinderbetreuung am Campus zur Verfügung. Auch in der Kommunikation zu den Maßnahmen im Bereich Work-Life-Balance wird auf eine geschlechtergerechte Formulierung geachtet, sodass sich alle Geschlechter im Bereich der Familienaufgaben angesprochen fühlen und tradierte Zuschreibungen (z. B. Familien- bzw. Care-Arbeit als Frauenaufgabe) nicht fortgeschrieben werden. Im Besonderen soll die Gesundheitsförderung für die Mitarbeitenden der BSU ausgebaut werden.

Das Leitbild der Bertha von Suttner Privatuniversität basiert auf einem liberalen Menschenbild, das Respekt, Offenheit und das Selbstbestimmungsrecht für alle Menschen als Grundwert voraussetzt. Die Prinzipien Fairness und Chancengleichheit unabhängig von Merkmalen wie Geschlecht, Hautfarbe, Herkunftsland, sexuelle Orientierung, Behinderung, Alter oder Religion stehen an der BSU im Vordergrund. Um diese Werte weiter in der Organisationskultur zu verankern, sollen verstärkt Awareness- und Sensibilisierungsmaßnahmen umgesetzt werden, die in allen Bereichen des vorliegenden Gender Equality Plan eingebunden werden.

Die Bertha von Suttner Privatuniversität ist sich bewusst, dass die Besonderheiten einer Privatuniversität, insbesondere die Verpflichtung zur Zahlung von Studiengebühren, den Zugang von Angehörigen benachteiligter Bevölkerungsgruppen wesentlich erschweren. Um dem zu entgegenen, ist die Vergabe von Stipendien durch die BSU bereits vorgesehen und soll weiter ausgebaut werden.





Ziele	Maßnahmen	Zeitraum Maßnahmenumsetzung						Verantwortung	Ressourcen
		2022		2023		2024			
		1.HJ	2.HJ	1.HJ	2.HJ	1.HJ	2.HJ		
3.1 Sprachleitfaden für gender- und diversitätsgerechte Sprache ist implementiert.	Veröffentlichung des Sprachleitfadens auf der Website der BSU	X						übergeordnet: Gleichbehandlungsbeauftragte; operativ: Marketing	Arbeitszeit
	Information über Implementierung des Sprachleitfadens an Angehörige der BSU	X						übergeordnet und operativ: Gleichbehandlungsbeauftragte	Arbeitszeit
	Sprachleitfaden wird in Inskriptionspaket für Studierende aufgenommen		X					übergeordnet: Gleichbehandlungsbeauftragte, operativ: Studienservice	Arbeitszeit
	Sprachleitfaden wird in Onboarding-Prozess neuer Mitarbeitende der BSU implementiert	X						übergeordnet: Rektorat, QM, Gleichbehandlungsbeauftragte;	Arbeitszeit



								operativ: Studienprogrammleitu ngen, Studienservice	
	Sprachleitfaden wird Teil des Welcome-Pakets für externe Lehrende		X					übergeordnet: Gleichbehandlungsbe auftragte, Studienprogrammleitu ngen;  operativ: Studienservice	Arbeitszeit
3.2 Barrierefreie Dokumente sind an der BSU implementiert.	Erarbeitung des Folders Barrierefreie Dokumente		X					übergeordnet und operativ: Gleichbehandlungsbe auftragte	Arbeitszeit
	Veröffentlichung des Folders auf der Website der BSU		X					übergeordnet: Gleichbehandlungsbe auftragte;  operativ: Marketing	Arbeitszeit
	Information über Veröffentlichung an Angehörige der BSU		X					übergeordnet und operativ: Gleichbehandlungsbe auftragte	Arbeitszeit



	Folder wird in Onboarding-Prozess neuer Mitarbeitende der BSU implementiert		X					übergeordnet: Rektorat, QM, Gleichbehandlungsbeauftragte;  operativ: Studienprogrammleitungen, Studienservice	Arbeitszeit
	Folder wird in Inskriptionspaket für Studierende aufgenommen		X					übergeordnet: Gleichbehandlungsbeauftragte;  operativ: Studienservice	Arbeitszeit
	Folder wird Teil des Welcome-Pakets für externe Lehrende		X					übergeordnet: Gleichbehandlungsbeauftragte, Studienprogrammleitungen;  operativ: Studienservice	Arbeitszeit
	Interne Schulungen für Mitarbeitende zum Erstellen		X	X				übergeordnet und operativ:	Arbeitszeit



	barrierefreier Dokumente werden angeboten							Gleichbehandlungsbeauftragte	
	Prüfung und ggf. Überarbeitung der Dokumente auf der Website auf Barrierefreiheit			X	X			übergeordnet und operativ: Gleichbehandlungsbeauftragte	Arbeitszeit
3.3 Konzept für Nachteilsausgleiche für Studierende mit Behinderungen, um chancengleiche Teilhabe zu ermöglichen, ist implementiert.	Erhebung der Bedürfnisse von Studierenden mit Behinderungen an der BSU	X	X					übergeordnet: Gleichbehandlungsbeauftragte; operativ: Gleichbehandlungsbeauftragte, Studienservice, LV-Planung	Arbeitszeit
	Regelmäßige Prüfung und Erweiterung der baulichen Maßnahmen am Campus St. Pölten	X	X					übergeordnet Rektorat; operativ: Koenig Oliver	Arbeitszeit, Budget
	Erarbeitung eines Prozesses zur Information relevanter Abteilungen (z. B. LV-Planung, Lehrende)		X					übergeordnet und operativ: Gleichbehandlungsbeauftragte, QM	Arbeitszeit



	Erarbeitung von Maßnahmen für Nachteilsausgleiche (z. B.: abweichende Prüfungsmethoden, Literatur und Lernmaterialien, Arbeitsbehelfe, technische Hilfsmittel etc.)				X			übergeordnet und operativ: Gleichbehandlungsbeauftragte	Arbeitszeit, Budget z. B. für technische Hilfsmittel
3.4 Awareness für Gender- und Diversity-Dimension schaffen	Öffentlichkeitsarbeit und Events zu gender- und diversity-spezifischen Anlässen (Vorträge, Pressemeldungen etc.)	X	X					übergeordnet: Gleichbehandlungsbeauftragte; operativ: Marketing, Gleichbehandlungsbeauftragte	Arbeitszeit, Budget für Events
	Verankerung der Richtlinie für Gleichbehandlung in Onboarding-Prozess der BSU	X						übergeordnet: Rektorat, Gleichbehandlungsbeauftragte; operativ: Studienprogrammleitungen, Studienservice	Arbeitszeit
	Verankerung der Richtlinie für Gleichbehandlung in	X						übergeordnet: Rektorat,	Arbeitszeit



	Aufnahmeprozess der Studierenden der BSU							Gleichbehandlungsbeauftragte; operativ: Studienprogrammleitungen, Studienservice	
3.5 Zertifizierung hochschuleundfamilie	Erarbeitung und Evaluierung von Maßnahmen im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Lehre, Beruf oder Studium im Rahmen des Audit hochschuleundfamilie					X	X	übergeordnet und operativ: Rektorat, Gleichbehandlungsbeauftragte, QM	Arbeitszeit
3.6 Beitritt zur Charta der Vielfalt ist erfolgt.	Beitritt zur Charta der Vielfalt zur Förderung der Wertschätzung gegenüber allen Mitgliedern der Gesellschaft	X						übergeordnet: Rektorat; operativ: Gleichbehandlungsbeauftragte	Arbeitszeit
3.7 Ausdifferenzierte Maßnahmen im Bereich der Gesundheitsförderung	Überprüfung des Angebots der Schulungen/Kurse im Bereich betriebliche Gesundheitsförderung (Stressreduktion, Kostenloser Gesundheitscheck)			X	X			übergeordnet und operativ: Gleichbehandlungsbeauftragte	Arbeitszeit; Personalabteilung



	Erhebung der Bedürfnisse der Mitarbeitenden der BSU					X	X	übergeordnet und operativ: Gleichbehandlungsbeauftragte;	Arbeitszeit
	Ausbau der betrieblichen Gesundheitsförderung entsprechend der Bedürfnisse der BSU Mitarbeitenden					X	X	übergeordnet: Gleichbehandlungsbeauftragte; operativ: Personalabteilung	Arbeitszeit, Budget
	Regelmäßige Information über die betriebliche Gesundheitsförderung an die Mitarbeitenden der BSU	X						übergeordnet und operativ: Gleichbehandlungsbeauftragte	Arbeitszeit
3.8 Ausdifferenziertes Stipendienwesen ist etabliert.	Einführung zusätzlicher Stipendien für benachteiligte Studierende					X	X	übergeordnet und operativ: Rektorat	Arbeitszeit, Budget



#### 4. Integration der Gender- und Diversity-Dimension in die Lehre

Die Integration der Gender- und Diversity-Dimension in die Lehre ist ein zentrales Ziel der BSU. Die Curricula der Lehr- und Studiengänge umfassen verpflichtende transdisziplinäre Module, die sich mit der gesellschaftlichen Vielfalt auseinandersetzen. Inklusion bildet einen zentralen Leitbegriff einiger Studiengänge. Gender Equality ist hier inbegriffen, dennoch besteht insbesondere in der Ausarbeitung neuer Studiengänge das Potential, die Gender-Dimension stärker in die Curricula zu verankern. Darüber hinaus ist es der BSU ein Anliegen, die Gender- und Diversity-Dimension auch in der Umsetzung der Lehre zu berücksichtigen.

Ziele	Maßnahmen	Zeitraum Maßnahmenumsetzung						Verantwortung	Ressourcen
		2022		2023		2024			
		1.HJ	2.HJ	1.HJ	2.HJ	1.HJ	2.HJ		
4.1 Integration der Gender- und Diversity-Dimension in Curricula Studien- und Lehrgänge	Berücksichtigung der Gender- und Diversity-Dimension in der Entwicklung neuer Studienprogramme	X	X					übergeordnet und operativ: Gremien, GV	Arbeitszeit, Budget, Studienprogrammentwickler*innen
4.2 Ausbau der Fortbildungsmöglichkeiten für Lehrende im Bereich Gender und Diversity	Interne und externe Fortbildungsmöglichkeiten für (externe) Lehrende unter Einbeziehung von Personalwesen erweitern					X	X	übergeordnet und operativ: Rektorat, Gleichbehandlungsbeauftragte, Personalwesen	Arbeitszeit, Budget für Trainings, Fortbildungen etc.





	Gender- und Diversity-Dimension als Teil der Lehrveranstaltungsevaluierung durch die Studierenden						X	übergeordnet: Gleichbehandlungsbeauftragte, QM  operativ: Studienservice	Arbeitszeit
4.3 Implementierung Leitfadens für inklusive Lehre ist erfolgt.	Erarbeitung eines Leitfadens für inklusive Lehre		X					übergeordnet: Gleichbehandlungsbeauftragte;  operativ: Gleichbehandlungsbeauftragte, Lehrende	Arbeitszeit
	Veröffentlichung des Leitfadens für inklusive Lehre auf der Website der BSU			X				übergeordnet: Gleichbehandlungsbeauftragte,  operativ: Marketing	Arbeitszeit
	Information über Implementierung des Leitfadens an Angehörige der BSU				X			übergeordnet: Gleichbehandlungsbeauftragte;  operativ: Gleichbehandlungsbeauftragte; Studienservice	Arbeitszeit



	Leitfaden wird in Onboarding-Prozess der BSU implementiert				X		übergeordnet: Rektorat, QM, Gleichbehandlungsbeauftragte;  operativ: Studienprogrammleitungen, Studienservice	Arbeitszeit
	Leitfaden wird Teil des Welcome-Pakets für externe Lehrende				X		übergeordnet: Gleichbehandlungsbeauftragte, Studienprogrammleitungen;  operativ: Studienservice	Arbeitszeit



## 5. Integration der Gender- und Diversity-Dimension in die Forschung

Auch in der Forschung rückt die humanistische Ausrichtung der Bertha von Suttner Privatuniversität den Menschen in den Mittelpunkt ihrer Aktivitäten. Ziel der Forschung ist es, Grundlagen für die produktive Auseinandersetzung mit aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen zu bieten, aus der wesentliche Impulse zur Förderung von Gesundheit, Wohlbefinden und Gemeinwohl sowie einer geschlechtergerechten und inklusiven Gesellschaft hervorgehen. Die Bertha von Suttner Privatuniversität hat seit ihrer Gründung Forschungsschwerpunkte auf die Themen Gender, Diversity und Inklusion gelegt. In einem Forschungsprojekt von Mai 2020 bis April 2021 wurden etwa Werk und Wirken der Namenspatin der Bertha von Suttner Privatuniversität erforscht. Diversity und Inklusion bilden den Schwerpunkt mehrerer Forschungsprojekte der Bertha von Suttner Privatuniversität, wofür sie auch eine Auszeichnung im Rahmen von „Vorbild Barrierefreiheit 2021“ des Landes Niederösterreich erhalten hat.

Ziele	Maßnahmen	Zeitraum Maßnahmenumsetzung						Verantwortung	Ressourcen
		2022		2023		2024			
		1.HJ	2.HJ	1.HJ	2.HJ	1.HJ	2.HJ		
5.1 Förderung von Frauen in der Wissenschaft	Aktives Hinweisen auf Förderprogramme für Frauen in der Wissenschaft	X						übergeordnet und operativ: Rektorat, Forschungsnetzwerk	Arbeitszeit
	Einführung von Mentoring-Programmen für Frauen					X	X	übergeordnet und operativ: Rektorat	Arbeitszeit, Budget
5.2 Integration der Gender- und Diversity-Dimension in Forschungsinhalte	Förderung von Abschluss- und Forschungsarbeiten im Bereich Gender und Diversity					X	X	übergeordnet: Rektorat; operativ: Forschungsnetzwerk	Arbeitszeit, Budget



	(z. B. durch Stipendien oder Auszeichnungen)							g, Studienprogrammleitu ngen	
	Konzept zur Erhebung der abgeschlossenen und laufenden Forschungsarbeiten in den Bereichen Gender und Diversity zur Ergreifung von Sensibilisierungsmaßnahmen			X	X			übergeordnet: Rektorat, QM, Genderbeauftragte;  operativ: Forschungsvernetzun g, QM, Gleichbehandlungsbe auftragte	Arbeitszeit
5.3 Vernetzung und Kooperation mit anderen Hochschulen und außeruniversitären Einrichtungen zur Erweiterung der Forschungskompetenzen in der Gender- und Diversity-Dimension	Recherche potentieller universitärer und außeruniversitärer Kooperationspartner für Forschungsprojekte im Bereich Gender und Diversity	X						übergeordnet und operativ: Forschungsvernetzun g	Arbeitszeit
	Vernetzung und Kooperation mit potentiellen universitären und außeruniversitären Einrichtungen	X						übergeordnet und operativ: Rektorat, Forschungsvernetzun g, Studienprogrammleitu ngen	Arbeitszeit, Budget



## 6. Prävention und Intervention bei geschlechtsspezifischer Gewalt inkl. sexueller Belästigung

Geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung stellen an Hochschulen häufig Tabuthemen dar. Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Gender Equality Plan (April 2022) war die Bertha von Suttner Privatuniversität noch mit keinem Fall geschlechtsspezifischer Gewalt oder sexueller Belästigung konfrontiert. Die Bertha von Suttner Privatuniversität möchte allerdings vorbereitend aktiv werden und sich proaktiv der Prävention und Intervention widmen. Dazu ist es auch nötig, das Thema geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung mit Sensibilisierungsmaßnahmen zu enttabuisieren. Als Anlaufstelle für Betroffene von geschlechtsspezifischer Gewalt fungiert die Gleichbehandlungsbeauftragte, ein konkretes Prozedere beim Aufkommen eines (Verdachts-)Falles ist zu erarbeiten.

Ziele	Maßnahmen	Zeitraum Maßnahmenumsetzung						Verantwortung	Ressourcen
		2022		2023		2024			
		1.HJ	2.HJ	1.HJ	2.HJ	1.HJ	2.HJ		
6.1 Bewusstsein für die Thematik Geschlechtsspezifische Gewalt inkl. sexueller Belästigung schaffen; Enttabuisierung der Thematik	Einrichten einer eigenen Unterseite auf der Website der BSU mit Kontaktdaten der Anlaufstelle für Betroffene, um ihnen Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen	X	X					übergeordnet: Gleichbehandlungsbeauftragte;  operativ: Gleichbehandlungsbeauftragte; Marketing	Arbeitszeit
	Aufnahme der Thematik in die Welcome Guides für Studierende und Lehrende sowie das Onboarding für neue Mitarbeitende der BSU,		X					übergeordnet: Gleichbehandlungsbeauftragte;  operativ: Gleichbehandlungsbe	Arbeitszeit



	inkl. der Kontaktdaten der Anlaufstelle für Betroffene.							auftragte, Marketing, Studienprogrammleitungen; Studienservice	
6.2 Datenerhebung zur Dokumentation, Monitoring, Evaluierung	Implementierung einer anonymen Erhebung unter den Mitarbeitenden über Vorkommnisse zur Analyse, Monitoring und Evaluierung			X	X			übergeordnet und operativ: Gleichbehandlungsbeauftragte	Arbeitszeit; ev. Budget für geeignete Tools
	Anonyme Dokumentation und Evaluierung der Vorkommnisse in der Studierendenschaft der BSU, um geeignete Maßnahmen vorzunehmen			X	X			übergeordnet: Gleichbehandlungsbeauftragte; operativ: Gleichbehandlungsbeauftragte, Studienservice, QM	Arbeitszeit
6.3 Geeignete Beratungsstelle ist implementiert.	Ermittlung geeigneter Anlaufstellen/Personen für Betroffene innerhalb oder außerhalb der BSU		X					übergeordnet und operativ: Gleichbehandlungsbeauftragte	Arbeitszeit
6.4 Effizienter Prozess bei Intervention durch BSU ist erarbeitet.	Erstellung eines Prozesses, um bei (Verdachts-)Fällen ein klares Prozedere verfolgen zu		X	X				übergeordnet: Gleichbehandlungsbeauftragte;	Arbeitszeit



	können und den Fall rasch aufzuklären							operativ: Gleichbehandlungsbeauftragte, QM	
--	---------------------------------------	--	--	--	--	--	--	---	--