

# Frauenförderungsplan und Gleichstellungsplan

## Allgemeines

### § 1 Ziele in Angelegenheiten der Frauenförderung und Gleichstellung

Die PHS bekennt sich in allen Bereichen zur Gleichstellung von Frauen und Männern, zur Gleichbehandlung aller Personen ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

Ziel der PHS ist die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern gemäß den verfassungsrechtlichen und einfachgesetzlichen Bestimmungen (vgl hierzu auch § 31a Abs 2 HG) sowie aller anderen Personen in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen. Zu diesem Zweck haben sich alle Hochschulangehörigen zu bemühen, insbesondere weibliche Beschäftigte und Studierende beim Erwerb von Qualifikation als Grundlage für einen Karriereverlauf zu unterstützen, wissenschaftliche Leistungen insbesondere von Frauen zu fördern, wissenschaftlichen weiblichen Nachwuchs zu fördern, geschlechterspezifische Inhalte in Forschung und Lehre zu integrieren, Bewusstsein bildende Maßnahmen gegen jegliche Form geschlechterspezifischer Diskriminierung durchzuführen und ein adäquates Arbeitsumfeld zu schaffen, das allen Personen die Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen und Studium/Beruf ermöglicht.

Solange sich die Situation an der Pädagogischen Hochschule Salzburg Stefan Zweig so darstellt, dass sowohl im Bereich der Lehre, Forschung und Verwaltung als auch im Bereich Studium die Frauenquote deutlich über 50 % liegt (Stand Oktober 2019), wird neben der Frauenförderung besonderes Augenmerk auf die Erreichung eines ausgewogenen Verhältnisses von Frauen und Männern gelegt.

### § 2 Entgelt

Niemand darf bei der Festsetzung des Entgelts im Individualarbeitsvertrag weder mittelbar noch unmittelbar diskriminiert werden. Dasselbe gilt für allfällige Zulagen, Beiträge und sonstige geldwerte Leistungen.

### § 3 Information über einschlägige Rechtsvorschriften

Die Rektorin/der Rektor hat allen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern die für Frauenförderungsangelegenheiten und Gleichstellungsangelegenheiten relevanten Vorschriften zugänglich zu machen.

### § 4 Anwendungs- und Geltungsbereich

Der Frauenförderungsplan und der Gleichstellungsplan gelten für alle Hochschulangehörigen der PHS, für Bewerberinnen und Bewerber um die Aufnahme in ein Dienstverhältnis zur PHS sowie um die Aufnahme als Studierende/Studierender. In diesem Sinn werden der Frauenförderungsplan und der Gleichstellungsplan insbesondere in die Personalplanung und Personalentwicklung der PHS integriert.

## **1. Frauenförderungsplan**

### § 1 Frauenförderungsgebot

Die PHS strebt nach Maßgabe der jeweils zur Verfügung stehenden Möglichkeiten, insoweit dies nicht bereits der Fall ist, eine Frauenquote von 50% in allen Funktionen, Beschäftigungs-, Lehr- und Forschungsverhältnissen an. Dieses Erfordernis ist mit Stand Oktober 2019 übererfüllt, die Frauenquote beträgt in allen genannten Bereichen deutlich über 50 %. Maßnahmen zur Frauenförderung sind daher im Sinne des Art. 7 Abs. 2 B-VG bis zum Unterschreiten dieser 50 % Quote (auch in nur einzelnen der genannten Bereiche) insbesondere im Hinblick auf die „faktische Gleichstellung“ zu sehen.

(1) Alle Hochschulangehörigen und insbesondere die Organe der PHS sind verpflichtet, innerhalb ihres Wirkungsbereiches

- auf die Beseitigung einer allfällig bestehenden Unterrepräsentation von Frauen in der Gesamtzahl der Beschäftigten im Dienstverhältnis und in den jeweiligen Funktionen hinzuwirken
- allfällig bestehende Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis zu beseitigen
- für Frauen und Männer gleiche Arbeitsbedingungen sicherzustellen

- allen Personen einen gleichberechtigten Zugang zu allen Mitteln und Möglichkeiten der Infrastruktur, finanziellen Ressourcen, Fort- und Weiterbildung und zur Teilnahme an Tagungen zu gewähren.
- (2) Maßnahmen zur Frauenförderung sind in die Personalplanung und Personalentwicklung zu integrieren.

## § 2 Frauenförderung in der Forschung

- (1) Die PHS fördert die Forschungstätigkeit von Frauen. Frauen werden zur Bewerbung um Forschungs- und Qualifizierungsförderung besonders aufgefordert.

## § 3 Frauenförderung in der Lehre

- (1) Der Anteil der weiblichen Lehrenden an der Gesamtzahl im Wirkungsbereich sämtlicher Studien und in sämtlichen Organisationseinheiten ist in allen Dienstkategorien auf mindestens 50% zu erhöhen bzw. zu erhalten, sofern dies nach Maßgabe des jeweiligen Personalstands möglich ist.
- (2) Bei der Vergabe von Lehraufträgen ist auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis Bedacht zu nehmen.

## § 4 Frauenförderung im Studium

- (1) Bei der Evaluierung der Lehre durch die Studierenden ist in geeigneter Form zu erheben, ob die Gleichbehandlung von Studierenden verwirklicht wird und ob die Lehrinhalte unter Wahrung des Gebots der Gleichbehandlung der Geschlechter und in geschlechtssensibler Weise vermittelt werden. Insbesondere ist zu erheben, ob geschlechtsdiskriminierende Prüfungsweisen auftreten und geschlechtsdiskriminierende Beispiele und Themenstellungen verwendet werden.
- (2) Die Stipendienangebote sind in geeigneter Weise einer breiten Öffentlichkeit bekannt zu machen. Frauen werden zur Bewerbung besonders aufgefordert.

## § 5 Frauenförderung in der Verwaltung

- (1) Die PHS fördert auch die Berufslaufbahn von Frauen im Verwaltungsbereich.
- (2) Insbesondere sollen geeignete Berufslaufbahn-Modelle im Bereich des allgemeinen Verwaltungspersonals mit besonderer Berücksichtigung der Situation der Frauen entwickelt und umgesetzt werden.
- (3) Die speziellen Arbeitsbedürfnisse von Frauen sind zu berücksichtigen und durch geeignete Arbeitszeitmodelle und alternative Arbeitsmethoden und Wiedereinsteigerinnenprogramme zu fördern, soweit dies möglich ist.

## § 6 Frauenförderung im Rahmen von Personalaufnahme und Personalentwicklung

Entsprechend dem Frauenfördergebot des § 21 Abs 1 HG sowie des § 11 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz ist der Anteil von Frauen in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen sowie in allen Funktionen an der PHS auf mindestens 50% anzuheben bzw. ein Anteil von 50% zu erhalten. Daher sind in Organisationseinheiten, in denen dieser Anteil noch nicht erreicht ist, Bewerberinnen, die für die angestrebte Stelle im Maße geeignet sind, wie der bestgeeignete Mitbewerber, insoweit vorrangig aufzunehmen, als der Frauenanteil von mindestens 50% noch nicht erreicht ist bzw. ein solcher erhalten bleibt. Die Rektorin/der Rektor trägt dafür Sorge, dass frauenfördernde Maßnahmen auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen gesetzt werden. Dazu gehören neben den Planstellen auch Stabstellen sowie Institutsleitungen im Wege der Betrauung. Der Rektor/die Rektorin ist bemüht, Frauen für anstehende Bewerbungen im Bereich der Stabstellen und Institutsleitungen zu motivieren.

## § 7 Frauen in Hochschulfunktionen

- (1) Bei der Beschickung von Arbeitsgruppen, Beiräten, Organen und Kommissionen im Rahmen der Hochschulverwaltung ist auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis Bedacht zu nehmen.

- (2) Frauen sind, wenn möglich, in den Wahlvorschlag für den Vorsitz aufzunehmen. Dies gilt auch für Wahlvorschläge für monokratische Ämter.

#### § 8 Arbeitszeit

Bei der Entwicklung von neuen Modellen der Gestaltung und Erfassung der Arbeitszeit und An- und Abwesenheitsverwaltung ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzubeziehen.

#### § 9 Erhebungen im Bereich der Frauenförderung

- (1) Die Rektorin/der Rektor erhebt regelmäßig die zur Umsetzung des Frauenförderungsplanes notwendigen Daten. Die Frauenquoten sind einmal jährlich, beginnend mit dem Stichtag 1. Oktober 2007, zu erheben, zu dokumentieren und durch Bekanntgabe im Rahmen der Hochschulversammlung zu veröffentlichen.
- (2) Wird die Frauenquote in einem Bereich nicht erreicht, sind die dafür ausschlaggebenden Gründe von den verantwortlichen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern im Rahmen ihrer Berichtspflicht im Frauenförderungsplan anzugeben.

## **2. Gleichstellungsplan**

#### § 1 Gender Mainstreaming

- (1) Die Hochschulgemeinschaft der PHS vereinbart eine konsequente Umsetzung des Grundsatzes des Gender Mainstreamings.
- (2) Gender Mainstreaming erfordert die Einbeziehung der Ziele der Gleichstellung aller Personen (Männer, Frauen und andere Geschlechtsidentitäten) in allen Tätigkeiten, Maßnahmen und Entscheidungsprozessen der PHS, insbesondere durch ihre Organe, d.s. Hochschulrat, Rektor/in, Rektorat, und Hochschulkollegium.
- (3) Die Hochschulgemeinschaft der PHS bekennt sich zu den Anliegen der Frauenförderung und Gleichstellung. Jede Form von diskriminierendem Vorgehen und Verhalten (gegenüber Frauen, Männern sowie anderen Geschlechtsidentitäten) wird unverzüglich geahndet.
- (4) Um eine optimale Umsetzung des Grundsatzes des Gender Mainstreamings in allen Aktivitäten, Entscheidungsprozessen und bei der Planung aller Maßnahmen zu gewährleisten, greifen die Organe der PHS auf das Wissen der Expertinnen/Experten im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zurück und bindet diesen dabei aktiv ein.

#### § 2 Bewusstseinsbildende Maßnahmen

Die Pädagogische Hochschule Salzburg setzt aktiv Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung durch:

1. Die Verwendung einer geschlechtssensiblen und geschlechtergerechten Sprache, insbesondere in Aussendungen, Formularen, Mitteilungen, Protokollen und im Rahmen ihres Internetauftritts.
2. Die jährliche Übermittlung eines Tätigkeitsberichtes des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen an den Hochschulrat und an das Rektorat.

#### § 3 Berufslaufbahn- und Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche

Berufslaufbahn- und Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche sind mit allen Bediensteten des Stammpersonals in regelmäßigen Abständen zu führen. Die Rektorin/der Rektor entwickelt einen geschlechtersensiblen Leitfadens für Berufslaufbahn- und Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche.

#### § 4 Gleichstellung in der Personalaufnahme

- (1) Die in der Person einer Mitbewerberin bzw. eines Mitbewerbers liegenden Gründe dürfen gegenüber Bewerberinnen bzw. Bewerbern keine unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Wirkung haben, insbesondere ist die Heranziehung des Familienstandes oder von Unterhaltsverpflichtungen unzulässig.
- (2) Ausschreibungstexte sind so zu formulieren, dass sie als objektive Entscheidungsgrundlage für das Aufnahmeverfahren dienen können. Sie haben daher sämtliche Aufnahmeerfordernisse, ein

umfassendes Anforderungsprofil (vor allem die maßgeblichen und erwünschten Qualifikationen) sowie nachvollziehbare, hinreichend detaillierte Qualifikationskriterien zu enthalten.

(3) Sämtliche Stellenbesetzungen sind gemäß § 21 Abs 7 HG dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen mit der Möglichkeit zur Stellungnahme zur Kenntnis zu bringen.

#### § 5 Genderbeirat

Zur Unterstützung und Beachtung des Gender-Mainstreaming an der Pädagogischen Hochschule Salzburg Stefan Zweig werden die Gender Mainstreaming Beauftragten durch den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unterstützt. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen stimmt sich insoweit mit dem Center of Competence Gender-Mainstreaming ab.

#### § 6 Vereinbarkeit von Studium und Familie

Die Pädagogische Hochschule Salzburg Stefan Zweig strebt in allen Bereichen die Schaffung von Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von familiären Aufgaben (insbesondere Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen) und Studium an und bemüht sich im Rahmen der personellen wie auch organisatorischen Möglichkeiten insbesondere um stundenplantechnisch familienfreundliche Angebote von Lehrveranstaltungen.

#### § 7 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Pädagogische Hochschule Salzburg Stefan Zweig strebt in allen Bereichen die Schaffung von Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von familiären Aufgaben (insbesondere Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen) und Beruf an.

#### § 8 Dienstpflichten und Arbeitszeiten

(1) Bei der Festlegung der Pflichten, die sich aus einem Beschäftigungsverhältnis ergeben, ist innerhalb der Organisationseinheit auf eine ausgewogene Verteilung der Aufgaben auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bedacht zu nehmen. Mitarbeiterinnen dürfen gegenüber Mitarbeitern in vergleichbarer Position nicht benachteiligt werden. Bei der Festlegung der Dienstpflichten dürfen keine diskriminierenden, an einem rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientierten Aufgabenzuweisungen erfolgen. Gleiches gilt für die Beschreibung der Arbeitsplätze und Aufgaben.

(2) Flexibilität der Arbeitszeit ist, soweit die Erfüllung der übertragenen Aufgaben dadurch nicht gefährdet ist, zu fördern und in den Mitarbeitergesprächen zu thematisieren.

(3) Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist das Wahrnehmen der gesetzlichen oder vertraglichen Möglichkeiten zur Herabsetzung der Wochendienstzeit bzw. Teilzeitbeschäftigung, zur Gestaltung flexibler Arbeitszeiten, die Inanspruchnahme von Sonderurlaub und Karenz aus familiären Gründen und der Pflegefreistellung durch organisatorische Begleitmaßnahmen zu erleichtern, wenn es der Dienstbetrieb zulässt. Bei Teilzeitbeschäftigung ist darauf zu achten, dass die Aufgabenbereiche entsprechend reduziert werden.

#### § 9 Menschengerechte Arbeitsbedingungen

(1) Alle Angehörigen der Pädagogischen Hochschule Salzburg Stefan Zweig haben im Umgang mit ihren Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen sowie anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Verhaltensweisen, Redeverhalten, welches von Betroffenen als verletzend oder missachtend empfunden wird [im Sinne von §19(3)], oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind (Mobbingverbot gemäß § 43a BDG 1979 i.d.g.F.)

(2) Alle Angehörigen und Organe der Pädagogischen Hochschule Salzburg Stefan Zweig haben belästigendes oder sexuell belästigendes Verhalten sowie sexistisches Verhalten und Mobbing zu unterlassen. Davon umfasst ist auch das Verhalten von Lehrveranstaltungsleiterinnen oder Lehrveranstaltungsleitern gegenüber den Studierenden in Inhalt, Form und Umgang in Lehrveranstaltungen, Prüfungssituationen, auf Exkursionen und bei sonstigen hochschulischen Veranstaltungen. Im Rahmen der Fürsorgepflicht sind alle Führungskräfte der Hochschule verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu setzen und Unterstützung anzubieten.

## § 10 Schutz vor sexualisierten Übergriffen, geschlechtsbezogener Belästigung und Mobbing

(1) Sexuelle Belästigung (§ 8 B-GIBG), geschlechtsbezogene Belästigung (§§ 8a und § 16 B-GIBG) und Mobbing stellen besondere Formen der Diskriminierung und damit Verletzungen von Persönlichkeitsrechten dar (§9 B-GIBG). Die Pädagogische Hochschule Salzburg Stefan Zweig duldet daher weder sexuelle noch geschlechtsbezogene Belästigung bzw. sexistisches Verhalten oder Mobbing.

(2) Sexuelle Belästigungen, geschlechtsbezogene Belästigungen und Mobbing werden dienst- bzw. disziplinarrechtlich geahndet. Alle mit derartigen Angelegenheiten befassten Personen sind zur Meldung bzw. Anzeige eines derartigen Vorfalles an den Rektor/die Rektorin verpflichtet, unterliegen aber im Übrigen neben der allgemeinen Amtsverschwiegenheit auch der besonderen Verschwiegenheitspflicht des § 38 B-GIBG. Allfällige zivil- oder strafrechtliche Konsequenzen bleiben durch die vorstehenden Bestimmungen unberührt.

(3) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen berät und unterstützt Personen im sachgerechten und angemessenen Umgang mit Vorfällen sexistischen Verhaltens und/oder sexueller Belästigung. Von Diskriminierungstatbeständen (einschließlich Belästigung und sexueller Belästigung) und Mobbing betroffene Studierende werden auf weitere Unterstützungsmöglichkeiten, insbesondere durch die Österreichische Hochschüler\_innenschaft hingewiesen.

(4) Die Kontaktdaten der Mobbingpräventionsbeauftragten sind auf der Homepage und im Telefonverzeichnis der Pädagogischen Hochschule Salzburg Stefan Zweig zugänglich zu machen.

## § 11 Servicestelle für Inklusives Studieren

(1) Die Pädagogische Hochschule Salzburg Stefan Zweig fühlt sich den Prinzipien der Selbstbestimmung, Gleichstellung und Barrierefreiheit in allen Lebensbereichen für Menschen mit Behinderung verpflichtet und hat daher die Servicestelle für Inklusives Studieren eingerichtet.

(2) Die Servicestelle für Inklusives Studieren ist mit einer Fachperson besetzt.

(3) Aufgabe der Servicestelle für Inklusives Studieren ist es, alle Studierenden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung und chronischen Erkrankungen sowie mit anderen Erstsprachen als Deutsch zu beraten, um einen gleichberechtigten und gleichwertigen Zugang zu allen Angeboten und Leistungen der Pädagogischen Hochschule Salzburg Stefan Zweig zu unterstützen.