

Erster Gleichstellungsplan der Privatuniversität Schloss Seeburg

Präambel

Die Privatuniversität Schloss Seeburg achtet und fördert die Gleichstellung aller Geschlechter und Geschlechtsidentitäten sowie die Gleichstellung von Menschen unterschiedlicher religiöser, sozialer und ethnischer Herkunft. Sie wendet sich aktiv gegen jede Form der Diskriminierung.

Die Privatuniversität Schloss Seeburg bekennt sich zum Prinzip der Gleichbehandlung und Antidiskriminierung. Sie bekennt sich dabei in ihrer Organisation und Arbeit v.a. zur Förderung von Frauen, Anwendung geschlechtergerechter Formulierungen, Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse benachteiligter universitätsangehöriger Gruppen insb. Personen mit Beeinträchtigungen und zur Förderung der Gleichbehandlung und Diversität aller universitätsangehörigen Gruppen.

Allgemeine Bestimmungen – rechtliche Grundlagen

Gemäß § 5 Abs. 2 PrivHG ist in der Satzung der Privatuniversität die Gleichstellung der Geschlechter insb. durch einen Gleichstellungsplan zu regeln sowie gemäß der Akkreditierungsverordnung 2021 3.6. die Gleichstellung aller Geschlechter insbesondere in einem Gleichstellungsplan zu verankern.

Anwendungsbereich und Informationspflicht

Der Gleichstellungsplan gilt für alle Angehörigen der Privatuniversität, für alle Organe, Gremien und Funktionen sowie Bewerber*innen und jene, die für die Privatuniversität tätig sind jedoch in keinem dauerhaften Dienstverhältnis stehen.

Das Rektorat übermittelt alle Rechtsvorschriften, Novellierungen und interne Ordnungen, Pläne (insb. Gleichstellungsplan) sowie andere relevante Informationen an die Leiter*innen aller universitärer Organisationseinheiten sowie den AK für Gleichbehandlungsfragen.

Ziele und Maßnahmen des erste Gleichstellungsplans der Privatuniversität Schloss Seeburg

Ziele	Meilensteine (mittelfristig)	Maßnahmen	Implementierungszeitraum (Maßnahmen)
Organisationale Integration des AK für Gleichbehandlungsfragen	Weiterentwicklung der Rolle des AK für Gleichbehandlungsfragen	Konkretisierung der Zuständigkeits-, Aufgaben- und Verantwortungsbereichen	bis Ende 2022
Integration der Gleichbehandlungsregeln in das Regelwerk der Privatuniversität Schloss Seeburg	Verankerung des Gleichstellungsplans in der Satzung der Privatuniversität Schloss Seeburg	Verankerung der dazugehörigen Prozesse im QM-Handbuch	bis Ende Studienjahr 2022/23
Aufbau einer datenbasierte Entscheidungsgrundlage	Aufbau eines Informations- und Berichtswesens Gleichstellungsdimensionen	Definition geeigneter Kennzahlen und Erstellung des Berichts	bis Ende 2022
Integration von Gleichstellungsperspektiven, Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in sämtliche Wirkungsanalysen und Steuerungsentscheidungen bzw. -mechanismen	langfristige Entscheidungsgrundlage für sämtliche Entscheidungsprozesse im Sinne des Gender Mainstreaming und der Gleichstellung	Strategieentwicklung auf Basis des datenbasierten Berichtswesens für Gleichbehandlungsdimensionen	bis Ende Studienjahr 2022/23
Gleichbehandlungs-Dimensionen (insb. Gender-Dimensionen) in alle Organisationseinheiten integrieren	Offenlegung struktureller und organisationaler Barrieren	Untersuchung und Identifizierung von strukturellen und organisationalen Barrieren	bis Ende Studienjahr 2022/23
		Entwicklung geeigneter Maßnahmen, um Gleichbehandlungs-Dimensionen in alle Organisationseinheiten zu integrieren	bis Ende Studienjahr 2022/23
	Gleichbehandlungsdimension insbesondere in den Bereichen Forschung und Lehre stärken	Untersuchung und Identifizierung von strukturellen und organisationalen Barrieren in den Bereichen Forschung und Lehre	bis Ende Studienjahr 2022/23
		Entwicklung geeigneter Maßnahmen, um Gleichbehandlungs-Dimensionen in den Bereichen Forschung und Lehre zu integrieren	bis Ende Studienjahr 2022/23
Abbau sämtlicher Formen von Ungleichbehandlung an der Privatuniversität Schloss Seeburg/Überwindung struktureller und organisationaler Barrieren	Implementierung geeigneter Maßnahmen zur Integration von Gleichbehandlungsdimensionen und Frauenförderung in die Mitarbeiter*innen und Zielvereinbarungsgespräche	Entwicklung konkreter Maßnahmen zum Abbau von diskriminierenden, karrierehemmenden bzw. rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter	bis Ende Studienjahr 2022/23
		Entwicklung konkreter Maßnahmen zur Gleichstellung im Bereich Personal bzw. personeller Weiterbildung	bis Ende Studienjahr 2022/23
		Entwicklung konkreter Maßnahmen zur Verhinderung von sich an diskriminierenden Zuschreibungen orientierten Aufgabenzuweisungen	bis Ende Studienjahr 2022/23
		Entwicklung und Implementierung geeigneter Instrumente, um die Gleichbehandlungsdimension und Frauenförderung in Mitarbeiter*innengespräche und Zielvereinbarungsgespräche zu integrieren	bis Ende Studienjahr 2022/23
	Konsequente Anwendung diskriminierungsfreier Sprache	Leitfaden für diskriminierungsfreie Sprache in Forschung und Lehre nachhaltig integrieren	bis Ende Studienjahr 2022/23
Steigerung des Frauenanteils in jenen Organisationseinheiten, die einen Frauenanteil von < 50% aufweisen und Steigerung der Diversität der Universitätsangehörigen	Gleichstellung in Personalauswahl und Karrierefortschritt	Entwicklung von geeigneten Prozessen zur Förderung von Gleichstellung in der Personalauswahl und Karrierefortschritt	bis Ende Studienjahr 2022/23
Stetige Optimierung und Anpassung den Gleichstellungsplans	Definition weiterer konkreter Meilensteine	Integration entwickelter Maßnahmen, Definition weiterer Maßnahmenpakete	bis Ende Studienjahr 2022/23

Gültigkeit und Weiterentwicklung

Der vorliegende erste Gleichstellungsplan der Privatuniversität Schloss Seeburg ist bis spätestens Ende des Studienjahrs 2022/23 im Sinne der oben angeführten Ziele und insbesondere der zu entwickelnden Maßnahmen zu überarbeiten und zu konkretisieren.

Die Universitätsleitung verfolgt die Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans in Abstimmung mit dem AK für Gleichbehandlungsfragen.

Eine Novellierung des Gleichstellungsplans erfolgt durch Senatsbeschluss.

Seekirchen, am 06.09.2022



Prof. Dr. Florian Kainz
Geschäftsführer