



**NEW DESIGN  
UNIVERSITY**

**SENATSKOMMISSION  
FÜR GLEICHSTELLUNG**



**NEW DESIGN  
UNIVERSITY**

SENATSKOMMISSION  
FÜR GLEICHSTELLUNG

# **GLEICHBEHANDLUNGS- UND FRAUENFÖRDERPLAN**

FASSUNG 10.12.2019 | GÜLTIG AB 28.01.2020

## **GÜLTIGKEIT**

Der Gleichbehandlungs- und Frauenförderplan wurde in der vorliegenden Fassung vom Rektorat am 10.12.2019 und vom Universitätsrat am 27.01.2020 beschlossen. Das Rektorat hat den Gleichbehandlungs- und Frauenförderplan am 28.01.2020 erlassen.

## **GELTUNGSBEREICH**

Der Gleichbehandlungs- und Frauenförderplan gilt für alle Angehörigen der New Design University Privatuniversität St. Pölten sowie für Bewerberinnen und Bewerber um ein Dienstverhältnis bzw. um Aufnahme als Studierende/r.

## **PRÄAMBEL**

Grundlagen für den Gleichbehandlungs- und Frauenförderplan der New Design University Privatuniversität St. Pölten sind die Statuten sowie der Code of Conduct der New Design University, die österreichische Bundesverfassung (Art 7 B-VG), die gesetzlichen Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung (B-GlBG) und das Bundesgesetz über Privatuniversitäten (PUG, BGBl. I Nr. 74/2011).

Die New Design University schätzt die Einzigartigkeit und Individualität jedes Menschen und achtet, diesem Grundsatz entsprechend, auf Chancengleichheit aller Angehörigen der Universität (Studierende, Lehrende sowie Mitarbeiter/innen der Verwaltung) – unabhängig von Funktion, Geschlecht, Familienstand, Alter, Ausbildung, individueller Fähigkeit Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung und sexueller Identität.

Sie hat sich zum Ziel gesetzt, aktiv Chancengleichheit für Frauen und Männer sowie Diversität zu fördern und Unterrepräsentationen sowie Diskriminierungen entgegenzuwirken. Alle Angehörigen der Privatuniversität, insbesondere jedoch Personen in Führungspositionen, sind angehalten, an der Erreichung dieses Ziel mitzuwirken.

Den Statuten entsprechend, ist an der der New Design University die Senatskommission für Gleichstellung eingerichtet, deren Mitglieder vom Senat bestellt wurden (siehe Punkt 6). Die zentrale Aufgabe des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist es, auf die Einhaltung dieser Ziele zu achten und Mitglieder der Universität sowie deren Gremien und Organe in diesen Angelegenheiten zu unterstützen und zu beraten.

Zum besseren Verständnis des Dokuments sollen zu Beginn auch die Begriffe der Gleichstellung bzw. der Gleichbehandlung definiert werden.

Unter Gleichbehandlung wird die Vermeidung jeglicher unmittelbarer oder mittelbarer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, Alters, des sozialen Hintergrunds, der Herkunft, Sprache, körperlicher und geistiger Beeinträchtigungen und religiöse sowie politische Anschauungen verstanden.

Unter Gleichstellung wird verstanden, Frauen, Männern und Personen aller Geschlechter gleiche Chancen zu geben, allfällige Barrieren zu beseitigen und die unterschiedlichen Bedürfnisse dieser Personen gleichermaßen zu berücksichtigen. Gleichstellung geht über bloße Gleichbehandlung hinaus, in dem sie positive Aktionen und Förderungen von Umsetzungsmaßnahmen einschließt. Ziel ist es, allen Menschen zu ermöglichen, ihre persönlichen Fähigkeiten zu entfalten, ohne durch geschlechtsspezifische oder sonstige diskriminierende Rollenzuweisungen eingeschränkt zu werden.

Der Gleichbehandlungs- und Frauenförderplan adressiert in seinem Handlungsspektrum sowohl die Agenden der Gleichstellung als auch der Gleichbehandlung.

## **1. CHANCENGLEICHHEIT**

Frauen und Männer sind in allen Bereichen und in allen Aufgaben und Funktionen als gleichberechtigte Partner/innen anzuerkennen. Es sind Rahmenbedingungen zu schaffen, die Frauen und Männern gleichermaßen und in einem ausgewogenen Verhältnis den Zugang zu allen universitären Tätigkeitsbereichen ermöglichen.

Es wird angestrebt, Frauen und Männer in Wissenschaft und Lehre gleichermaßen zu fördern, insbesondere bei wissenschaftlichen Leistungen, Forschungsprojekten, beim wissenschaftlichen Nachwuchs und bei Berufungen sowie in den Bereichen Didaktik und Methodik. Für Angehörige des allgemeinen Personals sind Maßnahmen zur weiteren Qualifizierung zu setzen.

Es wird angestrebt, bestehenden Unterrepräsentationen von Frauen oder Männern an der New Design University in allen Bereichen und in allen Aufgaben und Funktionen entgegenzuwirken. Für Studentinnen und Studenten gelten die gleichen Voraussetzungen und Bedingungen während ihres Studiums, insbesondere bei Prüfungen, Projektarbeiten und Präsentationen, die ihnen einen erfolgreichen Abschluss des Studiums ermöglichen.

## **2. DIVERSITÄT**

Die New Design University hat ein Bewusstsein dafür, dass Exzellenz in Forschung, Lehre und Verwaltung Diversität und Originalität für eine gedeihliche Weiterentwicklung unerlässlich ist. Sie schätzt sowohl die Unterschiede als auch die Gemeinsamkeiten aller Universitätsangehörigen und hat zum Ziel, Bedingungen zu schaffen, um Vielfalt und Vielfältigkeit zu fördern sowie Möglichkeiten zur Entfaltung von unterschiedlichen Fähigkeiten zu bieten.

## **3. DISKRIMINIERUNG**

### **3.1. Auswahlverfahren und Entscheidungsprozesse**

Ziel aller Auswahlverfahren der New Design University (siehe auch Berufungsordnung) ist es, die geeignetsten Personen für Studium und Lehre, Forschung und Entwicklung sowie für die Verwaltung zu gewinnen. Dies geschieht in geregelten Verfahren, die unter den Gesichtspunkten von Wertschätzung, Qualitätssicherung und Transparenz durchgeführt werden. Die New Design University verpflichtet sich, die Grundsätze der Gleichbehandlung aller Bewerber/innen zu gewährleisten.

Im Rahmen von Personalauswahlverfahren dürfen bei der Beurteilung der Eignung von Bewerber/innen keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an

einem diskriminierenden und / oder rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren. Insbesondere dürfen folgende Kriterien nicht diskriminierend herangezogen werden:

- ethnische Zugehörigkeit, Religion, Alter, sexuelle Orientierung
- bestehende oder frühere Unterbrechung der Erwerbstätigkeit oder Ausbildung, Teilzeitbeschäftigung oder Herabsetzung der Wochenarbeitszeit
- Lebensalter und Familienstand
- Einkünfte der Eltern, Ehegattin/des Ehegatten oder der Lebensgefährtin/des Lebensgefährten einer Bewerberin/eines Bewerbers
- zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung oder der Herabsetzung der Wochenarbeitszeit Gebrauch zu machen

Bei Auswahlgesprächen haben diskriminierende Fragestellungen (z.B. Familienplanung) zu unterbleiben. Eine wertschätzende Kommunikation während des gesamten Verfahrens soll gewährleistet werden.

Bewerber/innen mit gleichen beruflichen Voraussetzungen sollen geschlechtsunabhängig gleich entlohnt werden.

Bei der Besetzung von Kollegialorganen, Gremien und Kommissionen der New Design University ist ein ausgewogenes Verhältnis des Frauen- und Männeranteils anzustreben.

### **3.2. Geschlechtergerechte diskriminierungsfreie Sprache**

Es wird angestrebt, alle Schriftstücke, Formulare, Aussendungen, Protokolle, Reden und sonstige Dokumente, die an die Öffentlichkeit gerichtet sind, in gendergerechter Sprache zu formulieren. Dabei ist entweder explizit die weibliche und männliche Form oder eine geschlechtsneutrale Formulierung zu verwenden.

### **3.3. Gender Mainstreaming**

Die Verwirklichung der Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern unter Berücksichtigung der geschlechtsspezifischen Lebensbedingungen und Interessen ist in allen Entscheidungsprozessen anzuwenden.

## **4. SENATSKOMMISSION FÜR GLEICHSTELLUNG** **[ARBEITSKREIS FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN]**

### **4.1. Zusammensetzung**

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen entspricht der Senatskommission für Gleichstellung. Er besteht aus:

- drei Vertreterinnen oder Vertretern des wissenschaftlichen und künstlerischen Stammpersonals
- einer Vertreterin oder einem Vertreter der nebenberuflich Lehrende
- einer Vertreterin oder einem Vertreter des nicht wissenschaftlichen Personals
- einer Vertreterin oder einem Vertreter der ordentlichen Studierenden

Mindestens 50 % der Mitglieder müssen Frauen sein. Den Vorsitz führt eine von der Kommission gewählte Vertreterin oder ein Vertreter des wissenschaftlichen und künstlerischen Stammpersonals mit Stimmrecht. Gleichstellungsbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragter sind beratende Mitglieder.

### **4.2. Aufgaben**

Die Aufgaben der Senatskommission für Gleichstellung sind in den Statuten geregelt.

## **5. Anlaufstelle für Gleichbehandlungsfragen**

Die Anlaufstelle für Gleichbehandlungsfragen ist eine Beratungseinrichtung, besetzt durch die Mitglieder der Senatskommission für Gleichstellung, für alle Mitarbeiter/innen und Student/innen, die Diskriminierung erfahren haben, gemobbt oder sexuell belästigt wurden bzw. Zeugen von Diskriminierung, Mobbing oder sexueller Belästigung wurden. Sie berät und unterstützt in Problemsituationen mit höchster Diskretion sowie unter Wahrung der Verschwiegenheit und Weisungsfreiheit. Die Anlaufstelle ist kein Entscheidungsorgan.

### **Ablauf der Beratung**

#### *- Kontaktaufnahme*

Betroffene können sich per E-Mail an die/den Gleichstellungsbeauftragte/n wenden oder mit einem Kommissionsmitglied in Kontakt treten ([gleichstellung@ndu.ac.at](mailto:gleichstellung@ndu.ac.at)).

#### *- Gespräche*

Im Rahmen vertraulicher Gespräche wird der Sachverhalt geklärt, darauf aufbauend werden individuelle Möglichkeiten diskutiert und aufgezeigt. Wenn sich im Rahmen der Gespräche herausstellt, dass keine Intervention notwendig bzw. gewünscht ist, wird der Sachverhalt unter Wahrung der Anonymität der/des Betroffenen dokumentiert.

#### *- Intervention*

Sollte eine Intervention gewünscht sein, können beispielsweise weitere Gespräche mit allen involvierten Personen stattfinden. Sollte sich herausstellen, dass die Anlaufstelle für Gleichbehandlungsfragen nicht unterstützen kann, wird versucht, an eine andere geeignete Stelle innerhalb der New Design University zu vermitteln.



# **MASSNAHMEN** **ZUR GLEICHBEHANDLUNG**

Unter Berücksichtigung des Gleichbehandlungs- und Frauenförderplans wurden folgende Maßnahmen beschlossen:

## **1. Anlaufstelle für Gleichbehandlungsfragen**

Es wird eine Anlaufstelle für Gleichbehandlungsfragen, die aus den Mitgliedern der Senatskommission für Gleichstellung zusammengesetzt ist, als Beratungsstelle eingerichtet.

## **2. Chancengleichheit**

Entsprechend der Berufungsordnung nimmt die/der Vorsitzende/r der Senatskommission für Gleichstellung oder ein von ihr/ihm nominierte/r Vertreter/in als beratendes Mitglied der Berufungskommission an Berufungsverfahren teil. Ausschreibungstexte für Berufungen sowie die Berufungsverfahren selbst werden von der Senatskommission für Gleichstellung geprüft.

Die Senatskommission für Gleichstellung achtet, entsprechend den Zulassungsordnungen, darauf, dass für alle Bewerber/innen für ein Studium an der New Design University die gleichen Voraussetzungen gelten und dass Bewerber/innen mit Nachteilen, wie beispielsweise einer Lese- oder Rechtschreibschwäche, Legasthenie bzw. Dyskalkulie, im Rahmen des Zulassungsverfahrens ausdrücklich unterstützt werden.

## **3. Geschlechtergerechte diskriminierungsfreie Sprache**

Die Senatskommission für Gleichstellung erarbeitet eine Richtlinie für die Verwendung von geschlechtergerechter diskriminierungsfreier Sprache und prüft die Berücksichtigung anhand von Schriftstücken, Formulare, Aussendungen, Protokolle und sonstige Dokumente, die an die Öffentlichkeit gerichtet sind. Sie übermittelt Verbesserungsvorschläge an die entsprechenden Stellen.

## **4. Weiterbildung**

Den Mitgliedern der Senatskommission für Gleichstellung werden Schulungen zum Umgang mit spezifischen Anfragen, wie etwa Gleichbehandlung, Diskriminierung und Chancengleichheit, ermöglicht.

## **5. Beratung über Maßnahmen**

Die Senatskommission für Gleichstellung berät über Maßnahmen zur Schulung von Angehörigen der Universität in Fragen der Gleichstellung und Frauenförderung.

## **6. Evaluierung**

Die Senatskommission für Gleichstellung berät über Möglichkeiten zur Evaluierung der gesetzten Maßnahmen zur Gleichstellung.

## **7. Öffentlichkeitsarbeit**

Die Thematik der Gleichbehandlung und Frauenförderung sowie die Kontaktdaten der Anlaufstelle für Gleichbehandlungsfragen werden auf der Website zugänglich gemacht. Weiters werden von der Senatskommission für Gleichbehandlung Informationsmaterialien erstellt sowie Veranstaltungen geplant.