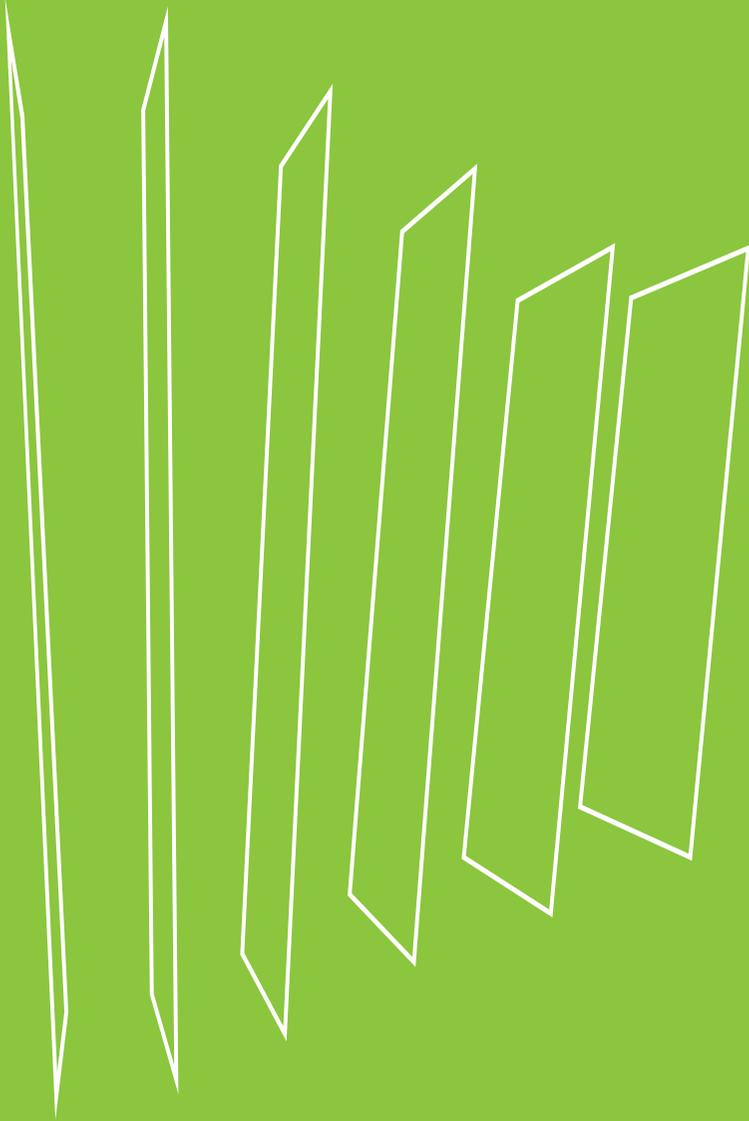




Gender Equality Plan (GEP) 2023–2026
Öffentliches Dokument der ABPU

3.2



BRUCKNERUNI.AC.AT





Foto: ABPU

INHALT

EINLEITUNG.....	3
1 GENDER-DIMENSION IN STRATEGIEPAPIEREN.....	4
2 WORK-LIFE-BALANCE UND ORGANISATIONSKULTUR	6
3 GENDER-BALANCE IN FÜHRUNGS- UND ENTSCHEIDUNGSEBENEN.....	8
4 GENDER-DIMENSION IN PERSONALAUSWAHL UND KARRIEREENTWICKLUNG	10
5 INTEGRATION DER GENDER-DIMENSION IN FORSCHUNG UND LEHRE	12
6 GESCHLECHTSSPEZIFISCHE GEWALT INKLUSIVE SEXUELLER BELÄSTIGUNG.....	14

EINLEITUNG

Die Anton Bruckner Privatuniversität bekennt sich zur Gleichstellung der Geschlechter und setzt mit dem vorliegenden Gender Equality Plan (GEP) Maßnahmen, die darauf abzielen, geschlechtsspezifische Ungleichgewichte und Ungleichheiten zu verringern. Die ABPU beschränkt sich dabei nicht auf einen binären Ansatz zur Gleichstellung der Geschlechter, sondern verfolgt das erklärte Ziel, sicherzustellen, dass Frauen, Männer, trans*, inter*, nicht-binäre Menschen und die gesamte Vielfalt an Geschlechteridentitäten gleichermaßen berücksichtigt werden. Um diese Vielfalt sichtbar zu machen, sind im Gender Equality Plan die Worte „Frauen“ und „weiblich“ mit einem Asterix versehen: Frauen* bzw. weiblich*. Bei der Evaluierung und Überarbeitung dieses GEP im Jahr 2026 ist darüber nachzudenken inwieweit weitere zielgerichtete Maßnahmen erforderlich sind.

Der GEP richtet sich an die gesamte Organisation und soll alle Universitätsangehörigen ansprechen. Als systematisches und strategisches Instrument umfasst der GEP auf Grundlage einer gründlichen Auseinandersetzung mit dem Status Quo spezifische Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter an der ABPU. Außerdem sieht er

regelmäßiges Monitoring vor und dient als Instrument zur Förderung von Reflexion und kontinuierlicher Weiterentwicklung der Universität.

Die ABPU stellt ausreichend finanzielle und personelle Ressourcen zur Umsetzung des GEP bereit und berichtet regelmäßig über Fortschritte. Der GEP wird künftig durch Erhebung und Analyse von nach Geschlechtern aufgeschlüsselten Daten untermauert. Um die Mitarbeitenden und Studierenden für das Thema zu sensibilisieren, werden regelmäßig Awareness-Schulungen und Fortbildungen zu unterschiedlichen genderbezogenen Themen stattfinden.

Ab 2023 wird der*die Genderbeauftragte den gesamten Prozess zur Erfüllung der GEP-Maßnahmen professionell begleiten und den Prozess monitoren. Mit den jeweiligen Prozessverantwortlichen ist er*sie im Austausch und unterstützt die involvierten Personen, Abteilungen und Gremien bei Planung, Umsetzung und Evaluierung der in diesem GEP festgelegten Maßnahmen. Der vorliegende, öffentlich zugängliche Gender Equality Plan (GEP) umfasst zentrale Ziele, dazugehörige Maßnahmen und den Zeitplan zur Umsetzung dieser Maßnahmen.

1 GENDER-DIMENSION IN STRATEGIEPAPIEREN

ZIELE	MASSNAHMEN
1.1 GEP: Schaffung Institutioneller Strukturen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter	Genehmigung eines Gender Equality Plans (GEP) und Verbreitung unter allen Universitätsangehörigen
	Aufbau institutioneller Strukturen und Ressourcenausstattung: <ul style="list-style-type: none"> ■ Schaffung der Stelle einer Gleichstellungsbeauftragte* eines Gleichstellungsbeauftragten ■ Schaffung finanzieller Ressourcen für Fortbildungsmaßnahmen
	Entwicklung von Fortbildungsangeboten für Mitarbeitende und Studierende zur Stärkung der Gender-Kompetenzen
	Etablierung eines Datenerhebungssystems zur Erfassung geschlechtersensibler Indikatoren
	Strukturelle Verankerung der „AG Diversity, Equity & Inclusion“
1.2 Stärkung der Gender-Dimension im Entwicklungsplan	Verweis auf den GEP im Entwicklungsplan 2023–2029
	Berücksichtigung der Gender-Dimension bei der Neukonzipierung in allen Entwicklungsbereichen
1.3 Stärkung der Gender-Dimension in den Jahresberichten	Systematisierte Aufbereitung aller genderspezifischen Indikatoren im Jahresbericht
	Verweis auf gleichstellungsspezifische Ziele im Abschnitt „Entwicklungsziele“
1.4 Stärkung im Handbuch für das Qualitätsmanagement	Erstellung einer Richtlinie zur Berücksichtigung der Genderdimension bei Evaluierungen mit Bezug auf: <ul style="list-style-type: none"> ■ Gender in den Curricula ■ Gender in der Lehre ■ geschlechtersensible Kommunikation ■ Gender in der Forschung ■ Gender im Recruiting
1.5 Etablierung von Gender Mainstreaming bei der Entwicklung von Richtlinien und öffentlich zugänglichen Dokumenten	Einrichtung eines Verfahrens zur Prognose geschlechtsspezifischer Auswirkungen neuer Richtlinien
	Verpflichtung der Entscheidungsgremien zur Konsultation des*der Gleichstellungsbeauftragten vor Inkrafttreten neuer Richtlinien

TIMELINE							
23S	23W	24S	24W	25S	25W	26S	26W
X							
X							
	X						
	X	X					
X							
X							
	X		X		X		X
X		X		X		X	
	X	X	X				
	X	X					
	X						

2 WORK-LIFE-BALANCE UND ORGANISATIONSKULTUR

ZIELE	MASSNAHMEN
2.1 Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Durchführung des Audit „hochschuleundfamilie“ zur Erhebung des Status-Quo und Ableitung konkreter Maßnahmen
2.2 Unterstützung von Studierenden mit Betreuungspflichten	Durchführung einer umfassenden Evaluierung der Situation von Studierenden im Zuge der Zertifizierung „hochschuleundfamilie“
	Ausarbeitung einer Richtlinie zur Unterstützung von Studierenden mit Betreuungspflichten
2.3 Berücksichtigung der Geschlechter-Dimension in Marketing und Öffentlichkeitsarbeit, internen und öffentlichen Dokumenten	Entwicklung und Umsetzung von Leitlinien zu geschlechtersensibler Kommunikation: <ul style="list-style-type: none"> ■ Sprache ■ Visuelle Kommunikation ■ Digitale Kommunikation
	Analyse relevanter Richtlinien, Dokumente, Broschüren, der Website und von Social-Media-Plattformen und Korrekturmaßnahmen im Sinne der Leitlinien
	Aufbau von Know-How durch Fortbildungsmaßnahmen zu geschlechtersensibler Kommunikation in Administration und Kollegium
2.4 Schaffung von Fortbildungsangeboten zur Reduktion von Sexismus, geschlechtsspezifischen Vorurteilen und Stereotypen	Bereitstellung von Ressourcen für regelmäßiges Fortbildungsangebot gegen Sexismus, geschlechtsspezifische Vorurteile und Stereotypen – Verankerung im Jahresbudget
	Begleitende Evaluierung des Fortbildungsangebots und Anpassung des Fortbildungsangebots auf Grundlage der Evaluierungen
	Fortbildungsangebot für Mitarbeitende zur Etablierung genderrelevanter Richtlinien sowie zu genderspezifischen Themen

TIMELINE							
23S	23W	24S	24W	25S	25W	26S	26W
		X	X				
	X						
		X					
	X	X					
			X	X			
X	X						
X							
		X	X	X	X	X	X
	X		X		X		X

3 GENDER-BALANCE IN FÜHRUNGS- UND ENTSCHEIDUNGSEBENEN

ZIELE	MASSNAHMEN
3.1 Monitoring und Berücksichtigung der Geschlechtervielfalt in Entscheidungsgremien	Verankerung des Ziels der Erhöhung des Anteils an Frauen* in Entscheidungsgremien und bei Institutsdirektor*innen in der Satzung sowie Verankerung der Doktoratsprogramme in Senat und Studienkommission.
	Übertragung der Verantwortung für die Berücksichtigung dieses Ziels an die Zuständigen
	Monitoring der Geschlechterverteilung in Präsidium, Senat und Studienkommission
	Berücksichtigung der Gender-Dimension bei der Besetzung von Entscheidungsgremien
	Niederschwellig zugängliche Informationen über die Rahmenbedingungen der Gremienarbeit
	Entwicklung geeigneter Fortbildungsmaßnahmen für Mitarbeiter*innen zur Erhöhung der Teilhabe-Bereitschaft
3.2 Berücksichtigung von Gender Mainstreaming bei der Entwicklung des Forschungszentrums b-search	Berücksichtigung von Gender Mainstreaming in der Entwicklungsphase von b-search
	Entwicklung einer Checkliste mit genderrelevanten Kriterien für künftige Entscheidungsprozesse
	Implementierung aller geplanten Gender Mainstreaming Maßnahmen vor der Eröffnung von b-search

TIMELINE							
23S	23W	24S	24W	25S	25W	26S	26W
	X						
	X						
	X	X	X	X	X	X	X
	X	X	X	X	X	X	X
	X	X	X	X	X	X	X
		X					
X							
X							
X							

4 GENDER-DIMENSION IN PERSONALAUSWAHL UND KARRIERENTWICKLUNG

ZIELE	MASSNAHMEN
4.1 Berechnung und Monitoring des Gender-Pay-Gap	Berechnung des Gender Pay Gap in Zusammenarbeit mit der Personalverrechnung Land OÖ.
	Jährliches Monitoring des Gender Pay Gap und Veröffentlichung
4.2 Berücksichtigung der Gender-Dimension in Berufungsverfahren	Entwicklung geschlechtersensibler Recruiting-Richtlinien für akademische Positionen
	Berücksichtigung der Gleichstellung der Geschlechter in allen Prozessschritten von Berufungsverfahren
	Entwicklung von Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils an Frauen* in Fächern mit Frauen*anteil unter 40%
	Schulung der Personalverantwortlichen sowie von Kommissionsmitgliedern in Auswahl- und Berufungsverfahren
	Jährliches Monitoring der Geschlechterverteilung bei Neueinstellungen, Überprüfung von Veränderungen, Ableiten etwaiger Maßnahmen
4.3 Erhöhung des Anteils an Frauen* in den Promotionsstudien	Erhebung unter den Doktoratsstudierenden zur Studienwahl an der ABPU und Ableiten von Schlussfolgerungen
	Vergleich der Gender-Maßnahmen der ABPU mit anderen Doktoratsprogrammen unter Berücksichtigung von Frauen*förderung in der Wissenschaft
	Entwicklung eines Mentoring-Programms für Doktorandinnen und Bewerbung dieses Mentoring-Programms
	Einrichtung von Stipendien für Doktorandinnen
	Entwicklung von vorbereitenden Maßnahmen in den Masterstudien im wissenschaftlichen und künstlerisch-wissenschaftlichen Bereich mit Fokus auf weibliche* Studierende
	Informationsgespräche in den Masterstudiengängen, bei Studienmessen und Tagen der offenen Tür; durchgeführt von für die Genderdimension sensibilisierten Mitarbeitenden

TIMELINE							
23S	23W	24S	24W	25S	25W	26S	26W
	X	X	X				
	X	X	X	X	X	X	X
		X	X				
X	X	X	X	X	X	X	X
		X	X				
	X	X	X	X	X	X	X
	X	X	X	X	X	X	X
			X	X			
				X	X		
		X	X	X	X	X	X
				X			
			X	X	X	X	X
	X	X	X	X	X	X	X

5 INTEGRATION DER GENDER-DIMENSION IN FORSCHUNG UND LEHRE

ZIELE	MASSNAHMEN
5.1 Berücksichtigung der Repräsentation von Verfasserinnen künstlerischer Werke in Lehrplänen und Lehrveranstaltungen	Bestandserhebung zur Repräsentanz von Verfasserinnen künstlerischer, künstlerisch-wissenschaftlicher und wissenschaftlicher Werke in den Curricula
	Ableiten von curricularen Änderungen aus der Datenerhebung zur Erhöhung des Anteils an Frauen* und zur Integration der Gender-Dimension in die Curricula der Studiengänge und Lehrgänge
	Berücksichtigung der Geschlechtervielfalt bei der Planung von Symposien, Konzertveranstaltungen etc.
	Etablierung kollegialer Beratung im Kollegium über die Änderungen und zum Austausch über genderrelevante Themen
5.2 Förderung von Forscherinnen	Regelmäßige Erhebung geschlechtersensibler und nach Geschlechtern aufgeschlüsselter Daten in b-doc
	Festlegung eines Budgets für die Auszeichnung von Forschungsprojekten und Publikationen (alle 3 Jahre), künstlerischen Projekten (alle 3 Jahre) und Abschlussarbeiten (jährlich) mit überzeugender Bearbeitung eines Themas mit klarem Gender-Bezug
	Berücksichtigung der Genderdimension bei der Vergabe interner Förderanträge
	Berücksichtigung der Genderdimension bei der Besetzung von Kommissionen, die für Fördervergaben zuständig sind
	Schulungen für die Entscheidungsträger*innen bei der Vergabe von Fördermitteln
	Sensibilisierung von Forscher*innen und potenziellen Antragsteller*innen für die geschlechtsspezifische Dimension von Forschung und Entwicklung durch Fortbildungsmaßnahmen
5.3 Verbreiterung der Genderkompetenz in der Lehre	Schaffen eines kontinuierlichen Angebots von Fortbildungen hinsichtlich gendersensibler Didaktik für Lehrende
	Durchführung einer Evaluierung unter Lehrenden, Studierenden und Alumni zur Erhebung des Status Quo in Bezug auf Anwendung gendersensibler Didaktik
	Auslobung eines Lehrpreises für genderkompetente Lehre

TIMELINE							
23S	23W	24S	24W	25S	25W	26S	26W
	X	X					
			X	X			
			X	X	X	X	X
					X	X	
		X	X	X	X	X	X
X							
	X	X	X	X	X	X	X
	X	X	X	X	X	X	X
		X		X		X	
		X	X	X	X	X	X
		X	X				
	X		X		X		X

6 GESCHLECHTSSPEZIFISCHE GEWALT INKLUSIVE SEXUELLER BELÄSTIGUNG

ZIELE	MASSNAHMEN
6.1 Prävention von geschlechterbezogener Gewalt und sexueller Belästigung	Erhebung der Häufigkeit von sexueller Belästigung und geschlechtsspezifischer Gewalt mittels anonymisierter Umfrage
	Entwicklung einer Richtlinie zur Prävention von und Unterstützung bei sexueller Belästigung bzw. geschlechtsspezifischer Gewalt
	Bereitstellung personeller und finanzieller Ressourcen für regelmäßige und im Onboarding-Prozess obligatorische Fortbildungen
	Erhöhung der Sichtbarkeit von Unterstützungsangeboten für von sexueller Belästigung oder geschlechtsspezifischer Gewalt betroffene Universitätsangehörige

TIMELINE							
23S	23W	24S	24W	25S	25W	26S	26W
		X					
X							
		X	X	X	X	X	X
X							

BRUCKNERUNI.AC.AT