



Satzung der FH St. Pölten

Satzungsteil 03 – Gleichstellung, Frauenförderung

1. Fassung vom 28.8.2018 (Beschlussdatum Einvernehmen Erhalter)
2. Fassung vom 16.07.2019 (Beschlussdatum Einvernehmen Erhalter)
3. Fassung vom 08.02.2021 (Beschlussdatum Einvernehmen Erhalter)

INHALTSVERZEICHNIS	Seite
I. Gleichstellung, Frauenförderung	3
1.1. Rechtsgrundlagen.....	3
1.2. Leitbild zur Frauenförderung, Gendergerechtigkeit und Diversity	3
1.3. Zielsetzungen	3
1.4. Maßnahmen zur Frauenförderung, Gendergerechtigkeit und Diversity	4
II. Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung	4
2.1. Einleitung	4
2.2. Geltungsbereich und Definition	5
2.3. Information	5
2.4. Unterstützungsangebot.....	6
2.5. Ansprechpersonen bei sexueller Belästigung	6
2.6. Aufgaben der Ansprechpersonen.....	6
III. Vorbeugende Maßnahmen gegen Diskriminierung	7
3.1. Einleitung	7
3.2. Maßnahmen bei Vorfällen von Diskriminierung.....	7
3.3. Geltungsbereich und Definition	7
3.4. Umgang mit Diskriminierung	8
3.5. Ansprechpersonen bei Diskriminierung.....	8
3.6. Aufgaben der Ansprechpersonen.....	9
3.7. Missbrauch der Beschwerdemöglichkeit	9

I. Gleichstellung, Frauenförderung

1.1. Rechtsgrundlagen

§ 1. (1) Gemäß § 2 Abs. 5 FHG hat der Erhalter die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Frauenförderung zu beachten.

(2) Bei der Zusammensetzung der Gremien ist ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern anzustreben.

(3) Erhalter in der Form juristischer Personen des privaten Rechts haben das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GIBG), BGBl. I Nr. 66/2004, zu beachten.

(4) In die Satzung ist gemäß § 10 Abs. 3 Z 10 FHG ein Gleichstellungsplan aufzunehmen.

1.2. Leitbild zur Frauenförderung, Gendergerechtigkeit und Diversity

§ 2. (1) Seitens des Erhalters und des Kollegiums wird Gendergerechtigkeit & Diversity und die damit verbundenen Zielsetzungen als wichtig für die FHStP und deren Entwicklung angesehen. Das folgende Leitbild wird von allen getragen und dessen Umsetzung wird aktiv unterstützt.

(2) Basierend auf dem folgenden Leitbild erstellt das FH-Kollegium im Einvernehmen mit dem Erhalter und dem Betriebsrat der FHStP einen Maßnahmenkatalog zur Gleichstellung von Frauen und Männern und Frauenförderung.

1.3. Zielsetzungen

§ 3. Die FHStP verfolgt folgende Zielsetzungen:

1. Die FHStP wird als modernes Unternehmen geführt, in dem Gender & Diversity Management berücksichtigt und in der Strategie verankert ist.
2. In allen Organisationseinheiten und auf allen Hierarchieebenen sind Frauen, möglichst zu 50 %, vertreten.
3. Bei Mitarbeiter*innen, insbesondere auch bei Führungskräften, wird eine Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung für Gendergerechtigkeit und Diversity gefördert, mit dem Ziel, die Qualität der Unternehmenskultur als Bildungs- und Forschungseinrichtung zu erhöhen und ein nachhaltig positives Unternehmensklima zu erreichen.
4. Die Identifizierung von etwaigen bestehenden oder potentiellen künftigen Diskriminierungen wird gefördert und erkannte Diskriminierungen werden nachhaltig eliminiert.
5. Bei Änderungsprozessen in Forschung, Lehre und Verwaltung sind die Zielsetzungen des Gender & Diversity Managements zu berücksichtigen.
6. Die FHStP ist bestrebt, nach außen mittels Corporate Identity (CI), ein möglichst offenes Bild zu zeigen und Diversität und Barrierefreiheit in allen Kommunikationsmitteln zu berücksichtigen.
7. Die Personalstruktur der FHStP, das Human Resources-Management und die Personalentwicklung berücksichtigen die Zielsetzungen des Gender & Diversity Managements und fördern gemischte Teams, sowie individuelle Potentiale und Ressourcen der Mitarbeiter*innen. Differierende und auch untypische Karrierewege werden ermöglicht und es wird für eine ausgewogene Work-Life-Balance gesorgt. Gender & Diversity Zielsetzungen sind in die Personalstrategie integriert.
8. Gender & Diversity Management ist in der Organisationsstruktur, dem Qualitätsmanagement und den Prozessen verankert und wird bei der Unternehmenskommunikation berücksichtigt.

9. Maßnahmen zur Erreichung einer gender- und diversitätsensiblen Zusammensetzung der Studierenden in allen Studiengängen werden gefördert.
10. Die FHStP ist ein familienfreundliches Unternehmen, das auf die individuellen Bedürfnisse von Mitarbeiter*innen in Schwangerschafts-, Elternkarenz- und Kindererziehungszeiten und während der Pflege von Angehörigen eingeht, sowie eine ausgewogene Work-Life-Balance als wesentlichen Bestandteil der Unternehmenskultur sieht. Flexible Arbeitszeitmodelle werden angeboten.
11. Der Wiedereinstieg nach (Eltern- oder Pflege-)Karenzzeiten erfolgt in einem unterstützenden Rahmen.

1.4. Maßnahmen zur Frauenförderung, Gendergerechtigkeit und Diversity

§ 4. Die FHStP setzt folgende Maßnahmen:

1. Einbindung von Gender Mainstreaming & Diversity Management (GMDM) bei strategischen/wesentlichen Entscheidungen und Prozessen: Gender & Diversity Zielsetzungen sind in der jeweiligen Strategie, in der Personalstrategie, im Commitment für Forscher*innen und im Führungsleitbild verankert;
2. Die unabhängige Stelle einer/s G&D Beauftragten ist installiert;
3. Ein Sprachleitfaden gibt Richtlinien für die interne Kommunikation und die CI;
4. Berücksichtigung des Gender- & Diversity-Aspekts in Forschungsprojekten sowohl in der Teamzusammensetzung als auch als Forschungsinhalt;
5. GMDM soll in den Curricula Niedergang finden, ebenso die Rahmenbedingungen im Studium sowie die Prüfungsordnung sukzessive angepasst werden;
6. Sonderbudget für Departments u. Institute für gezielte Frauenförderungs- u. Diversitymaßnahmen;
7. Gezielte Berücksichtigung von Gender & Diversity Themen in Weiterbildungsangeboten;
8. Regelmäßige Prüfung und Erweiterung baulicher Maßnahmen bezügl. Barrierefreiheit;
9. Für alle Ziele und Maßnahmen werden Daten erhoben und Kennzahlen erstellt;
10. Integration der/s G&D Beauftragten in den Recruiting Prozess bzw. Hearing;
11. Regelmäßige Gehaltschecks und Einkommensberichte;
12. Förderung jeglicher Maßnahmen, die der aktiven Umsetzung und Verwirklichung des FH-Leitbildes dienen, sowie Veranstaltungen und Maßnahmen zur Gender- & Diversity-Awareness;

II. Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung

2.1. Einleitung

§ 5. (1) Die FHStP verbietet jegliche Form der sexuellen Belästigung von Mitarbeiter*innen, Studierenden oder anderen Personen im Hochschulbetrieb. Mit diesem Satzungs-Teil soll über den Umgang mit sexueller Belästigung informiert werden.

(2) Die FHStP hält alle Personen an, sexuelle Belästigung frühzeitig zu melden. Alle Mitarbeiter*innen der FHStP sind ihren Möglichkeiten entsprechend verantwortlich, dass sexuell belästigendes Verhalten unterbleibt.

(3) Die FHStP verpflichtet sich, für alle Mitarbeiter*innen und Studierenden eine respektvolle, positive Umgebung für Arbeit und Studium zu schaffen, welche frei von Diskriminierung aller Art ist.

(4) Die FHStP hat das Ziel, alle Angehörigen der FHStP über die Regelungen hinsichtlich sexueller Belästigung zu informieren. Mit diesen Bestimmungen werden Regelungen für Vorgehensweisen bei Beobachtung oder Erfahrung von sexueller Belästigung sowie Handlungsweisen und Reaktionen bei Meldung von Vorfällen festgelegt.

2.2. Geltungsbereich und Definition

§ 6. (1) Dieser Satzungs-Teil gilt für alle Mitarbeiter*innen sowie Studierenden der FHStP und fußt insbesondere auf der Definition der sexuellen Belästigung des Gleichbehandlungsgesetzes (GIBG) BGBl. I Nr. 66/2004:

„Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
2. der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin oder von Vorgesetzten oder Kollegen/Kolleginnen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.“

(2) Übergriffe können in verschiedenen Facetten (visuell, verbal, körperlich) vorkommen, insbesondere durch

1. Aufhängen sexuell anzüglicher Bilder,
2. Hinterherpfeifen,
3. Erzählen anzüglicher Witze,
4. Scheinbar zufällige Körperberührungen,
5. Anzügliche –sei es auch in „Komplimente“ verpackte – Bemerkungen und Fragen,
6. Unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht,
7. Po-Kneifen,
8. Aufgedrängte Küsse,
9. Androhung beruflicher oder sonstiger Nachteile bei sexueller Verweigerung.

(3) Entscheidend für den Tatbestand der sexuellen Belästigung ist die Unerwünschtheit des Verhaltens. Beziehungen im gegenseitigen Einverständnis sind somit keine sexuelle Belästigung. Entscheidend ist immer das subjektive Empfinden der Belästigten oder des Belästigten.

(4) Hinsichtlich sexueller Belästigung im Sinne des § 218 Strafgesetzbuch (StGB) BGBl. Nr. 60/1974 in der geltenden Fassung bietet die FHStP Unterstützung dahingehend, dass sie auf Ersuchen hin Kontakt zu den Strafverfolgungsbehörden sowie gesetzlich anerkannten Opferschutzeinrichtungen vermittelt.

2.3. Information

§ 7. (1) Die FHStP informiert alle Mitarbeiter*innen und Studierenden über diesen Satzungs-Teil sowie die wichtigsten Inhalte.

(2) Des Weiteren ist es Aufgabe der Gender & Diversity – Beauftragten bei Informationsveranstaltungen (z.B.: Einschulung für LektorInnen) bzw. Laufzettel für neue Mitarbeiter*innen auf diese Bestimmungen hinzuweisen.

(3) Studierende werden über diese Bestimmungen bei der Informationsveranstaltung zu Studienbeginn informiert.

2.4. Unterstützungsangebot

§ 8. (1) Im Folgenden werden die Interventionsstufen, Maßnahmen und Sanktionen nach Meldung eines Vorfalls näher erläutert. Meldungen können je nach Wunsch der meldenden Person zu beratenden Tätigkeiten (kontinuierliche Beratung und Hilfestellung zur Selbsthilfe) beziehungsweise zu weiteren Interventionen führen und ist vom Einzelfall abhängig.

(2) Personen, die sich sexuell belästigt fühlen, haben das Recht, sich dagegen zu wehren. Eine Hinzuziehung von Zeug*innen kann den Beschwerdeprozess erleichtern. Jede Beschwerde wird ernst genommen und nachverfolgt. Die Maßnahmen sind vom Einzelfall abhängig. Ist eine Beschwerde gerechtfertigt bzw. bestätigt sich ein Vorwurf/eine Anschuldigung, kann dies studienrechtliche oder dienstrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

(3) Alle in den Beschwerdeprozess eingebundenen Personen sind zur Vertraulichkeit und Diskretion verpflichtet. Jede in die Untersuchung eingebundene Person muss eine entsprechende Verschwiegenheitsvereinbarung unterschreiben. Jeder Vorfall (inklusive aller Handlungsstufen) ist von den Ansprechpersonen schriftlich zu dokumentieren. Dies dient unter anderem der kontinuierlichen Verbesserung der Bemühungen, sexuelle Belästigung zu verhindern und entgegenzuwirken.

2.5. Ansprechpersonen bei sexueller Belästigung

§ 9. Ansprechpersonen an der FHSTP sind:

1. Gender- & Diversitybeauftragte
2. Betriebsrat
3. Studiengangsleitung
4. Studierendenvertretung (und alle Abstufungen)
5. Kollegiumsmitglied
6. Personal & Recht

2.6. Aufgaben der Ansprechpersonen

§ 10. Die Ansprechpersonen haben u.a. folgende Aufgaben:

1. Aufnahme der Meldung, Dokumentation
2. Persönliches Gespräch, Beratung
3. Bei Bedarf: Einbeziehung weiterer Stellen der FHStP (G&D-Beauftragte, Personal & Recht, Studiengangsleitung, Departmentleitung).
4. Besprechung weiterer Vorgehensmöglichkeiten (Dokumentation)
5. Bei Bedarf Beiziehung externer Beratung
 - a. Gleichbehandlungsanwaltschaft <http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/>, 0800 206 119/kostenlos
 - b. Frauenhelpline gegen Gewalt: <http://www.frauenhelpline.at/> 0800 222 555/kostenlos
 - c. Arbeiterkammer
 - d. anerkannte Opferschutzeinrichtungen
6. Aktive Nachverfolgung der Entwicklung von Meldungen und weiterer gesetzter Schritte
7. Bei Bedarf Aktualisierung der Bestimmung bezüglich Verhinderung sexueller Belästigung
8. Review des Prozesses (Effektivität, ...)
9. Steuerung der Vorgaben
10. Auf Wunsch Marketingberatung bei Fällen mit Außenwirkung

III. Vorbeugende Maßnahmen gegen Diskriminierung

3.1. Einleitung

§ 11. (1) Die FH St. Pölten initiiert und unterstützt innovative Projekte in den Bereichen Gender Mainstreaming, Frauenförderung und Diversity Management. Sie fördert gemischte Teams und greift bei ihren Projekten und Kooperationen bewusst auf die vielfältigen Kompetenzen ihrer Mitarbeiter*innen aus den unterschiedlichen Fachbereichen zurück.

(2) Die FH verurteilt jegliche Form der Diskriminierung und setzt Maßnahmen, diese frühzeitig zu verhindern. Bei konkreten Vorfällen ist jede*r Einzelne angewiesen, entsprechend dagegen vorzugehen. Die nachstehend angeführten Maßnahmen sollen beim Verdacht oder einem Vorfall von Diskriminierung zur Aufklärung beitragen.

(3) Es ist auf eine entsprechende Sensibilität im Umgang mit Vorfällen von Diskriminierung zu achten. Von Diskriminierung betroffenen Personen wird Unterstützung angeboten. Jene Personen, die andere Personen oder Personengruppen diskriminieren, werden auf ihr Fehlverhalten hingewiesen, aufgeklärt und eventuell geschult, bei Bedarf werden rechtliche Schritte gesetzt.

3.2. Maßnahmen bei Vorfällen von Diskriminierung

§ 12. Die FHStP verbietet jegliche Form der Diskriminierung von Mitarbeiter*innen, Studierenden* oder anderen Personen* im Hochschulbetrieb. Mit diesem Satzungs-Teil wird über den Umgang bei Diskriminierungserfahrung informiert.

1. Die FHStP verpflichtet sich für alle Mitarbeiter*innen und Studierenden*, eine respektvolle, positive Umgebung für Arbeit und Studium zu schaffen, welche frei von Diskriminierung aller Art ist.
2. Die FHStP hält alle Personen* an, jegliche Form der Diskriminierung frühzeitig zu melden.
3. Die FHStP hat das Ziel, alle Angehörigen der FHStP über die Regelungen hinsichtlich Diskriminierung zu informieren.

3.3. Geltungsbereich und Definition

§ 13. (1) Dieser Satzungs-Teil bezügl. Diskriminierung gilt für alle Mitarbeiter*innen sowie Studierenden* der FHStP.

(2) Diskriminierung kann folgende Dimensionen betreffen

1. Geschlecht / Gender
2. Behinderung / chronische Erkrankung
3. sexuelle Orientierung
4. Elternschaft / Schwangerschaft
5. ethnische Herkunft / Migrationshintergrund
6. Religionszugehörigkeit / Weltanschauung
7. politische Orientierung
8. soziale Herkunft
9. Alter
10. Anderes

(3) Auf welche Art kann diskriminiert werden

1. Beleidigung / Beschimpfung
2. persönliche Herabwürdigung bzw. Erniedrigung
3. Anfeindung, Einschüchterung, Drohung
4. Bloßstellung vor anderen oder soziale Ausgrenzung
5. Vorenthalten von Rechten oder Informationen bzw. wissentliche Falschinformation
6. Hindernisse bei Zugang bzw. Nutzung der Infrastruktur
7. sexuelle Belästigung (s. dazu auch Satzungsteil 3: Gleichstellung Frauenförderung)
8. indirekte Diskriminierung, indem sich Regelungen, Strukturen oder Prozesse benachteiligend auf bestimmte Personengruppen auswirken
9. ungleiche Bezahlung

(4) In welchem Kontext kann Diskriminierung stattfinden

1. während der Arbeit
2. während einer Pause bzw. arbeitsfreien Zeit auf dem Campus
3. außerhalb des Campus, aber mit Arbeits-/ Studienbezug

(5) Wer kann diskriminieren

1. Vorgesetzte
2. Mitarbeiter*innen
3. Kolleg*innen
4. Studierende
5. Vortragende, Lektor*innen, Dozent*innen
6. Andere

3.4. Umgang mit Diskriminierung

§ 14. (1) Im Folgenden werden die Interventionsstufen, Maßnahmen und Sanktionen nach Meldung eines Vorfalls bzw. den Verdacht auf Diskriminierung näher erläutert. Meldungen können je nach Wunsch der meldenden Person zu beratenden Tätigkeiten (kontinuierliche Beratung und Hilfestellung zur Selbsthilfe) beziehungsweise zu weiteren Interventionen führen. Dies ist vom Einzelfall abhängig.

(2) Personen, die sich diskriminiert fühlen, haben das Recht, sich dagegen zu wehren. Dies ist auch in anonymer Form möglich. Eine Hinzuziehung von Zeug*innen kann den Beschwerdeprozess erleichtern. Jede Beschwerde wird ernst genommen und nachverfolgt. Die Maßnahmen sind vom Einzelfall abhängig. Ist eine Beschwerde gerechtfertigt bzw. bestätigt sich ein Verdacht/eine Anschuldigung, kann dies studienrechtliche oder dienstrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

(3) Alle in den Beschwerdeprozess eingebundenen Personen müssen eine entsprechende Verschwiegenheitsvereinbarung unterschreiben. Jeder Vorfall (inklusive aller Handlungsstufen) ist von den Ansprechpersonen schriftlich zu dokumentieren. Dies dient unter anderem den kontinuierlichen Bemühungen, jede Form von Diskriminierung zu verhindern.

3.5. Ansprechpersonen bei Diskriminierung

§ 15. Ansprechpersonen an der FHSTP sind:

1. Gender- & Diversitybeauftragte
2. Betriebsrat
3. Personal & Recht

4. Studiengangsleitung
5. Kollegiumsmitglied
6. Studierendenvertretung (und alle Abstufungen)

3.6. Aufgaben der Ansprechpersonen

§ 16. Die Ansprechpersonen haben u.a. folgende Aufgaben:

1. Aufnahme der Meldung, Dokumentation
2. persönliches Gespräch, Beratung
3. bei Bedarf: Einbeziehung weiterer Stellen der FHStP Besprechung weiterer Vorgehensmöglichkeiten (Dokumentation)
4. bei Bedarf Beiziehung externer Beratung
 - a. Behindertenanwaltschaft Gleichbehandlungsanwaltschaft
 - b. Frauenhelpline gegen Gewalt: Arbeiterkammer
 - c. anerkannte Opferschutzeinrichtungen
5. Aktive Nachverfolgung der Entwicklung von Meldungen und weiterer gesetzter Schritte
6. Bei Bedarf Aktualisierung der Bestimmung bezüglich Verhinderung von Diskriminierung
7. Review des Prozesses (Effektivität, ...)
8. Steuerung der Vorgaben
9. Auf Wunsch Marketingberatung bei Fällen mit Außenwirkung

3.7. Missbrauch der Beschwerdemöglichkeit

§ 17. Vorsätzliche Falschmeldungen können studien- oder arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.