



**maßnahmen zur gleichstellung  
von frauen und männern  
und bestimmungen zur frauenförderung  
gemäß §10 abs3 z10 fhstg idgf am mci.**

zur internen Verwendung!

15.06.2016

# **inhalte.**

1.	LEITSÄTZE & RAHMENBEDINGUNGEN. ....	2
2.	GELTUNGSBEREICH. ....	2
3.	ZIELSETZUNGEN. ....	2
4.	STRUKTUREN UND MAßNAHMEN. ....	3
5.	INKRAFTTRETEN. ....	5

## **1. leitsätze & rahmenbedingungen.**

- 1.1. Das MCI bekennt sich zu Diversität, Vielfalt, Offenheit, Toleranz und Wertschätzung im Hinblick auf Mitarbeiter/-innen, Lehrende, Studierende und weitere relevante Stakeholdergruppen und setzt sich aktiv dafür ein, den genannten Personengruppen gleiche Möglichkeiten zu bieten – insbesondere unabhängig von Geschlecht, Alter, Religionszugehörigkeit, Beeinträchtigung, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung, Weltanschauung und gesellschaftlichem Hintergrund. Ziel ist die Vermeidung unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierungen aufgrund der vorgenannten Merkmale und die konsequente Verankerung des Diversity Managements und Gender Managements in den einschlägigen Handlungsfeldern und Hierarchieebenen der Hochschule.
- 1.2. Das MCI orientiert sich bei der Erfüllung seiner Aufgaben und der Maßnahmenentwicklung und -umsetzung in Bezug auf Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Frauenförderung an den rechtlichen Grundlagen der österreichischen Bundesverfassung, dem österreichischen Gleichbehandlungsgesetz (GBIG GBBl. I Nr. 7/2011 idgF) sowie den Bestimmungen des österreichischen Fachhochschul-Studiengesetzes (FHStG idgF) und bekennt sich zur laufenden Überprüfung und Weiterentwicklung von Strukturen, Prozessen und Maßnahmen.

## **2. geltungsbereich.**

Die Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern, die Bestimmungen zur Frauenförderung sowie des Diversity Management gelten für alle Angehörigen des MCI, das heißt alle Mitarbeiter/-innen, Lehrenden sowie alle Studierenden, soweit dies mit dienstlichen Obliegenheiten unmittelbar oder mittelbar in Berührung steht.

## **3. zielsetzungen.**

- 3.1. Im Rahmen des vom MCI erfassten Geltungsbereichs darf keine Person auf Grund ihres Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder einer physischen oder psychischen Beeinträchtigung unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden (Diskriminierungsverbot). Die Angehörigen des MCI dulden darüber hinaus keinerlei Form von sexueller Belästigung, sexistischem Verhalten oder Mobbing.
- 3.2. Das MCI versucht im Rahmen seiner wirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern bestmöglich zu berücksichtigen. Frauen und Männer werden in allen Hochschulbereichen, in allen Funktionen und Tätigkeiten und auf allen Hierarchieebenen als gleichberechtigte Partner/-innen anerkannt. Es werden Rahmenbedingungen erhalten bzw. geschaffen, die Frauen und Männern ohne Unterschied des Geschlechts den Zugang zu den ihren Qualifikationen entsprechenden Tätigkeitsbereichen nach Maßgabe der persönlichen und fachlichen Eignung ermöglichen.

- 3.3. Chancengleichheit gilt für alle Personen insbesondere unabhängig von Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, ethnischer Herkunft, Religionszugehörigkeit, Weltanschauung, gesellschaftlichem Hintergrund sowie auch unabhängig von einer eventuellen Beeinträchtigung.
- 3.4. Die Angehörigen des MCI bedienen sich in Umsetzung ihrer Aufgaben einer geschlechtergerechten Sprache. Jegliche Verwendung von diskriminierenden und stereotypisierenden Kommunikationsformen wird unterlassen.
- 3.5. Das MCI verfolgt das Ziel, die Gender- und Diversitykompetenz seiner Studierenden und Mitarbeiter/innen zu stärken.

#### **4. strukturen und maßnahmen.**

- 4.1. Als erste Anlaufstelle für wahrgenommene Probleme gelten die jeweils zuständigen Personen bzw. Gremien (z.B. direkte/r Vorgesetzte/r, Betriebsrat, Gleichstellungsbeauftragte/r, Studierendenvertretung, Kollegium, Behindertenbeauftragte/r, etc.), die der Problemstellung sachlich oder organisatorisch am nächsten kommen.
- 4.2. Das MCI sieht in seiner Struktur die Funktion einer/s Gleichbehandlungsbeauftragten vor, welche/r als Ansprechpartner/-in für Mitarbeiter/-innen als auch für Studierende und Lehrende des MCI agiert. Der/die Beauftragte für Gleichstellung und Diversity hat unter anderem folgende Aufgaben wahrzunehmen:
  - Information, Beratung und Hilfestellung im Bereich Gender und Diversity,
  - Mitwirkung an einer gender- und diversitygerechten Personal- und Strukturentwicklung,
  - Beteiligung an Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren und Mitwirkung an der Entscheidungsfindung,
  - Erstellung von Plänen zu grundlegenden und zielgruppenspezifischen Maßnahmen im Hinblick auf Gleichstellung, Frauenförderung und Diversity,
  - Erstellung des jährlichen Berichts der Arbeitsgruppe für Gleichstellung, Diversity und Frauenförderung, Vorlage des Berichts an das Kollegium und die Geschäftsführung,
  - Jährliche Evaluation der Zielerreichung und Maßnahmen,
  - Förderung eines barrierefreien Studierens,
  - Bewusstseinsbildung, Weitergabe von Informationen sowie Initiierung und Koordination von Projekten im Bereich Gleichstellung, Frauenförderung und Diversity,
  - Leitung der Arbeitsgruppe für Gleichstellung, Diversity und Frauenförderung,
  - Anlaufstelle in Fällen von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung,
  - Vernetzung bzw. Kooperation mit den mit Gleichstellung, Diversity und Frauenförderung befassten Institutionen.
- 4.3. Das MCI wird eine Arbeitsgruppe für Gleichstellung, Diversity und Frauenförderung bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern von Geschäftsführung, Kollegium, Betriebsrat, Gleichbehandlungsbeauftragtem/-r, Hochschulvertretung der Studierenden sowie Behindertenbeauf-

tragtem/-r in seiner Organisation verankern. Die Arbeitsgruppe soll mindestens quartalsweise tagen.

- 4.4. Die im vorgenannten Punkt genannte Arbeitsgruppe wird die genannten Grundsätze und Zielsetzungen laufend überprüfen und weiterentwickeln. Von der Arbeitsgruppe festgestellte Handlungsbedarfe, Empfehlungen und/oder Maßnahmen werden unter Beachtung allfälliger Verschwiegenheitspflichten den zuständigen Vertretungsorganen und/oder der Geschäftsführung mitgeteilt. Zu den Aufgaben der Arbeitsgruppe gehören zudem Sammlung, Screening und ggf. Überarbeitung bestehender Abläufe, Leitfäden etc. im Hinblick auf die vorgenannten Zielsetzungen (z.B. Good Academic Practice, Ethikleitfaden, Leitfaden für geschlechtergerechte Sprache am MCI). Zu den Aufgaben der Arbeitsgruppe gehört auch die Erstellung von Vorschlägen zur Förderung von allenfalls unterrepräsentierten oder benachteiligten Gruppen sowie zur Frauenförderung.
- 4.5. Beseitigung von Unterrepräsentation: Das MCI strebt nach Möglichkeit eine Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation (Anteil von weniger als 45%) von Frauen und Männern über alle Organisationseinheiten und Hierarchieebenen sowie alle Funktionen und Tätigkeiten hinweg an. Alle Mitarbeiter/innen, externe Lehrende und Studierende des MCI und insbesondere Führungskräfte sind angehalten, innerhalb ihres Wirkungsbereichs an diesem Ziel mitzuwirken.
- 4.6. Stellenausschreibungen: Stellenausschreibungen – unabhängig von Bereich und Position – richten sich explizit an Frauen und Männer.
- 4.7. Bewerbungs- und Berufungsverfahren: Bei gleicher Eignung ist grundsätzlich Personen jenes Geschlechts der Vorzug zu geben, welches in dieser Mitarbeiter/innengruppe zahlenmäßig deutlich unterrepräsentiert ist. Von einer deutlichen Unterrepräsentation ist jedenfalls auszugehen, wenn die Personen eines Geschlechts den Anteil von 25% unterschreiten. Der/Die Gleichbehandlungsbeauftragte des MCI ist in der Regel in allen Bewerbungs- und Berufungsverfahren eingebunden.
- 4.8. Das MCI versucht den Angehörigen des MCI im Rahmen seiner wirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten familienfreundliche und gesundheitsfördernde Rahmenbedingungen zu ermöglichen. Die Erhaltung und Förderung der Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen (Schwangerschaft, Elternschaft, pflegebedürftige Angehörige) wird angestrebt. Das MCI ermöglicht durch Betriebsvereinbarungen betreffend gleitende Arbeitszeit flexible Arbeitszeiten, die die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie unter Beachtung der betrieblichen Erfordernisse fördern. Das MCI ermöglicht Müttern oder Vätern Karenzzeit in Anspruch zu nehmen und bietet flexible Teilzeitmodelle zum raschen bzw. schrittweisen Wiedereinstieg nach Ende der Elternkarenz.
- 4.9. Studienrechtliche Rahmenbedingungen: Das MCI wird im Rahmen seiner organisatorischen und wirtschaftlichen Möglichkeiten versuchen, Studierenden die Vereinbarkeit von Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit dem Studium zu ermöglichen.
- 4.10. Aus- und Weiterbildung: Das MCI fördert die Integration von gender- und diversitätsspezifischen Themenstellungen in Forschung, Lehre und Organisationsentwicklung. Das MCI bietet Mitarbeiter/innen nach Maßgabe der budgetären Mittel und organisatorischen Erfordernisse die Möglichkeit, an internen oder externen Weiterbildungsangeboten zur Sensibilisierung im Umgang mit Diversity teilzunehmen. Nach Möglichkeit können diese Weiterbildungsangebote auch nebenberuflich Lehrenden zugänglich gemacht werden.

- 4.11. Lehre und Forschung: Bei der Gestaltung der Curricula und Lehrmaterialien wird nach Möglichkeit auf gender- und diversityrelevante Themenstellungen Rücksicht genommen.
- 4.12. Ausgewogene Geschlechterrelation: Das MCI setzt aktiv Marketingmaßnahmen, um den Anteil der Studienwerber/innen des unterrepräsentierten Geschlechts zu erhöhen und beteiligt sich aktiv an Projekten und Programmen, die eine Steigerung des Anteils des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts bei den Studierenden verfolgen.
- 4.13. Corporate Wording: Das Corporate Wording des MCI wird so gestaltet, dass dem Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern und den Bestimmungen über Frauenförderung Rechnung getragen wird. Im Sinne der Umsetzung einer geschlechtergerechten Sprache wird ein Leitfaden für alle Angehörigen des MCI von der Arbeitsgruppe für Gleichstellung, Diversity und Frauenförderung verfasst und öffentlich zugänglich gemacht.

## **5. Inkrafttreten.**

Der Satzungsteil Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern und Bestimmungen zur Frauenförderung gemäß §10 Abs 3 Z 10 FHStG idGF tritt auf Basis des Beschlusses des MCI Hochschulkollegiums vom 15.06.2016 sowie der Genehmigung durch den Geschäftsführer des MCI mit 01.08.2016 in Kraft.