



DANUBE PRIVATE UNIVERSITY
Fakultät Medizin/Zahnmedizin



© Good Studio/Adobe Stock

GENDER EQUALITY PLAN DER DANUBE PRIVATE UNIVERSITY 2022-2027

GENDER EQUALITY PLAN DER DANUBE PRIVATE UNIVERSITY 2022–2027

1.0 VEREINBARKEIT BERUF & FAMILIE + ORGANISATIONSKULTUR

- 1.1. *Auditierung Vereinbarkeit Hochschule und Familie (Zertifikat)*
- 1.2. *AG Gender Equality and Diversity Management*
- 1.3. *Integrierung von GEP DPU-weit*
- 1.4. *Sensibilisierung in Sprache, Bild und Text*

2.0 GESCHLECHTERGLEICHHEIT IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN (+ ENTSCHEIDUNGSTRÄGER*INNEN)

- 2.1. *Reporting/Monitoring über Geschlechterverteilung in akademischer Führungsebene*
- 2.2. *Sensibilisierung Diversity in Entscheidungs- und Leitungspositionen*

3.0 GESCHLECHTERGLEICHHEIT BEI RECRUITING + AUFSTIEGSCHANCE

- 3.1. *Gleichstellung und Diversity bei Personalauswahl*
- 3.2. *Förderung von Weiterbildung für Aufstiegschancen mit besonderem Fokus auf weibliches Personal*
- 3.3. *Data-Collection Weiterbildung*

4.0 INTEGRATION VON GESCHLECHTERDIMENSIONEN IN FORSCHUNG + LEHRE

- 4.1. *Integration des Themas Diversity in Lehre*

5.0 MAßNAHMEN GEGEN GESCHLECHTERBASIERENDE GEWALT + SEXUELLE BELÄSTIGUNG & DIV. BESCHWERDEN

- 5.1. *Interne Ansprechpartner*innen*
- 5.2. *Beschwerdemanagement*
- 5.3. *Informationspaket für Studierende und Mitarbeiter*innen von externen Ansprechpartner*innen*

1.0 VEREINBARKEIT BERUF & FAMILIE + ORGANISATIONSKULTUR

1.1. *Auditierung Vereinbarkeit Hochschule und Familie (Zertifikat)*

Das Bundesministerium für Frauen, Familie, Jugend und Integration verleiht Hochschulen, welche an einem Auditprozess teilnehmen und ausgearbeitete Maßnahmen umsetzen, das Zertifikat „Hochschule und Familie“. Die DPU hat sich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verpflichtet, da dies schon von Beginn an ein großes Anliegen war und nach wie vor ist. Ziel ist es, die getroffenen Vereinbarungen bis 2025 umzusetzen.

| | |
|--------------------------------|------------------------|
| <i>Auditierungsprozess</i> | <i>3. Quartal 2022</i> |
| <i>Zertifikat bewerben</i> | <i>3. Quartal 2022</i> |
| <i>Vereinbarungen umsetzen</i> | <i>2025</i> |

1.2. *AG Gender Equality and Diversity Management*

Die Arbeitsgruppe (AG) für Frauen und Nachwuchsforscherinnen ist an der DPU bereits ein Bestandteil seit 2021 und rief somit auch die Position einer*ines Gleichstellungsbeauftragten hervor. Die Förderung von Frauen und besonders Nachwuchsforscherinnen ist der DPU sehr wichtig und sie versucht diese zu fördern und zu fördern. Diese Arbeitsgruppe wurde nun weiterentwickelt und deshalb in AG Gender Equality and Diversity Management umbenannt. Das Ziel dieser Arbeitsgruppe ist fortlaufend, soll aber bis Ende 2025 größer und diverser durch ihre Mitglieder werden.

| | |
|---|--------------------|
| <i>regelmäßige, halbjährige Treffen der AG Gender Equality and Diversity Management</i> | <i>fortlaufend</i> |
| <i>Diverse Netzwerke & Stipendien bewerben</i> | <i>fortlaufend</i> |
| <i>Diversität innerhalb der AG erreichen</i> | <i>2025</i> |

1.3. *Integrierung von GEP DPU-weit*

Der Gender Equality Plan soll DPU-weit unter allen Mitarbeiter*innen, Studierenden wie auch Dozent*innen bekannt sein. Daher ist die Veröffentlichung des

GEP auf der DPU-Homepage nur der erste Schritt. Vielmehr soll es auch eine persönliche Vorstellung des Plans unter den Mitarbeiter*innen, besonders mit Leitungsfunktion, geben, sodass die Bekanntmachung nicht nur in schriftlicher Form eingebracht wird.

| | |
|--|------|
| <i>Veröffentlichung des GEP auf der DPU-Homepage</i> | 2022 |
| <i>Vorstellung/Präsentation des GEP</i> | 2022 |
| <i>GEP-Berichte in Qualitätshandbuch verankern</i> | 2024 |

1.4. Sensibilisierung in Sprache, Bild und Text

Sprache, Bilder und Texte bilden, oftmals auch nur unterbewusst, eine Meinung. Der DPU ist es daher ein großes Anliegen, dass eine Sensibilisierung diesbezüglich stattfindet. Die Organisationskultur der DPU hat somit auch einen Fokus auf inkludierende Sprache und Bilder und hat das Ziel dies nun auch bei allen Mitarbeiter*innen, Dozent*innen wie auch Studierenden zu verankern.

| | |
|---|------|
| <i>Erstellung von geschlechtergerechtem Sprachleitfaden</i> | 2022 |
| <i>Bewerbung von geschlechtergerechtem Sprachleitfaden DPU-weit</i> | 2022 |
| <i>Leitfaden auf Homepage verankern</i> | 2022 |
| <i>Alle öffentlichen Dokumente der DPU anpassen</i> | 2023 |



2.0 GESCHLECHTERGLEICHHEIT IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN (+ ENTSCHEIDUNGSTRÄGER*INNEN)

2.1. *Reporting/Monitoring über Geschlechterverteilung in akademischer Führungsebene*

Das Erfassen der Geschlechterverteilung beginnt insbesondere auf der akademischen Führungsebene (Mitarbeiter*innen mit Personalverantwortung und in Entscheidungspositionen). Daher verpflichtet sich die DPU zum Monitoring über den Ausgleich der Geschlechter in der akademischen Führungsebene (Department-, Zentrums- und Abteilungsleitung), ein weiterer Schritt wird sein, dieses Monitoring in das Qualitätshandbuch der DPU zu integrieren.

| | |
|--|------|
| <i>Erfassung von Geschlechterverteilung in akademischen Führungsebenen</i> | 2023 |
| <i>Integrierung von Erfassung über Geschlechterverteilung in akademischer Führungsebene im Qualitätshandbuch</i> | 2026 |

2.2. *Sensibilisierung Diversity in Entscheidungs- und Leitungspositionen*

Neben der Erfassung und dem Monitoring der Geschlechterverteilung in den Führungsebenen, plant die DPU auch eine Genderzielquote des unterrepräsentierten Geschlechts einzuführen. In erster Linie soll es dabei zur Sensibilisierung von bereits bestehenden, aber auch künftigen Personen innerhalb der Führungsebene kommen, indem sie zu Workshops und Fortbildungen im Rahmen von Diversity Management zur Verfügung gestellt werden.

| | |
|--|------|
| <i>Einführung von Genderzielquoten von unterrepräsentierten Geschlechtern</i> | 2027 |
| <i>Angebot für Diversity Management Fortbildungen und Sensibilisierung von Personen in Führungs- und Entscheidungspositionen</i> | 2026 |



3.0 GESCHLECHTERGLEICHHEIT BEI RECRUITING + AUFSTIEGSCHANCE

3.1. Gleichstellung und Diversity bei Personalauswahl

Die Gleichstellung und Diversity startet bei der Personalauswahl. Erst wenn ein Fokus bei den Bewerber*innen auf eine gewisse Diversität und Gleichheit gelegt wird, kann die DPU auch davon profitieren. Daher soll es Trainings für jene Personen geben, die Personal auswählen, um auch bestimmte Vorurteile auf allen Ebenen zu vermeiden.

| | |
|---|------|
| <i>Training gegen unbewusste Vorurteile bei der Personalauswahl</i> | 2023 |
| <i>Integration von Diversity Expertise bei Berufungen</i> | 2024 |
| <i>Einführung von Diversität auch in Verwaltung</i> | 2024 |

3.2. Förderung von Weiterbildung für Aufstiegschancen mit besonderem Fokus auf weibliches Personal

Die DPU möchte nicht nur bei der Personalauswahl und in den akademischen Führungsebenen auf einen besseren Ausgleich der Geschlechter achten, sondern auch bereits bestehendes Personal mehr fördern, mit einem besonderen Fokus auf die Weiterbildung von weiblichem Personal. Damit soll ein Mitarbeiter*innengespräch verpflichtend werden. Durchzuführen ist dies zwischen Mitarbeiter*in und dem*der direkten Vorgesetzten. Besonders beim weiblichen Personal soll im Zuge dieses Mitarbeiter*innengesprächs ein Fokus auf die Weiterbildung gesetzt werden, sodass sie sich innerhalb der DPU weiterqualifizieren können, um einen Aufstieg oder Wechsel zu ermöglichen. Bevor eine Führungskraft ein solches Mitarbeiter*innengespräch durchführt, benötigt es eine Einschulung, sodass dieses auch korrekt durchgeführt werden kann. Im Zuge dessen soll auch karenzierten Mitarbeiter*innen (inkludiert auch Väterka- renz) die Möglichkeit zur Weiterbildung ermöglicht und unterstützt werden.

| | |
|--|------|
| <i>Schulung für Führungskräfte zum Thema Mitarbeiter*innengespräch</i> | 2024 |
| <i>Einführung von Mitarbeiter*innengesprächen mit Fokus auf Weiterbildung und Aufstieg</i> | 2024 |
| <i>Weiterbildungsmöglichkeiten für karenzierte Mitarbeiter*innen schaffen</i> | 2025 |

3.3. Data-Collection Weiterbildung

Nach der Einführung der Mitarbeiter*innengespräche soll die Nutzung der Weiterbildungsangebote gesammelt werden, um in den weiteren Jahren zu evaluieren, ob diese Maßnahmen auch tatsächlich die Aufstiegschancen der Mitarbeiter*innen verbessern.

*Erfassung von genutzten Weiterbildungen aller Mitarbeiter*innen
(Lehre/Forschung, Mittelbau, Verwaltung)*

2026

4.0 INTEGRATION VON GESCHLECHTERDIMENSIONEN IN FORSCHUNG + LEHRE

4.1. Integration des Themas Diversity in Lehre

Als Hochschule ist es der DPU auch wichtig das Thema Diversity auch in Lehrveranstaltungen zu integrieren. Dabei ist dies gerade in der Humanmedizin immer wichtiger, da hier in den letzten Jahrzehnten immer mehr Missstände innerhalb der medizinischen Versorgung entdeckt wurden. Daher sollen diese Themen auch einen Platz im Unterricht finden, damit unsere Studierenden nicht nur sensibilisiert werden, sondern auch mit offeneren Augen in ihre berufliche Zukunft starten.

*Datenerhebung zu Diversity-Themen in jeweiligen
Lehrveranstaltungen*

2026

*Einführung der Frage für Lehrveranstaltungsevaluierung
der Studierenden*

2027

Sensibilisierung der Lehrenden zum Thema Diversity durch Trainings

2025

Thematisierung innerhalb der Abteilungen;

Sprechen und Haltung von Gender-Biases

2025

Gender und Diversity Lebrfächer übergreifend thematisieren

2027

5.0 MAßNAHMEN GEGEN GESCHLECHTERBASIERENDE GEWALT + SEXUELLE BELÄSTIGUNG & DIV. BESCHWERDEN

5.1. Interne Ansprechpartner*innen

Um zu helfen, benötigt es interne Ansprechpartner*innen, die geschult und ausgebildet sind um die Probleme der Studierenden und Mitarbeiter*innen zu behandeln. Diese Schulungen und Trainings sollten in einem regelmäßigen Abstand von den diversen Ansprechpartner*innen absolviert werden um auch die Qualität der Hilfe zu sichern. Diese Qualität sollte auch regelmäßig evaluiert werden. Weiters benötigt es eine bessere interne Kommunikation für diese Ansprechpartner*innen, sodass die Studierenden wie auch Mitarbeiter*innen wissen, welche Person sie wann (anhand von festen Sprechstunden) und wo (einen fixen Raum für solche Sprechstunden) erreichen, wenn sie ein Anliegen haben oder Opfer/Beobachter*in von Belästigung oder Gewalt geworden sind.

| | |
|--|-------------|
| <i>Erhebung der bereits absolvierten Schulungen/Trainings/Ausbildung für interne Ansprechpartner*innen</i> | 2023 |
| <i>Bestehende Beauftragte regelmäßig und themenspezifisch schulen und sensibilisieren</i> | fortlaufend |
| <i>Evaluierung der Qualität der Beratung</i> | 2026 |
| <i>Bewerbung interner Ansprechpartner*innen</i> | 2023 |
| <i>Zimmer und feste Sprechstunden für Beratungsgespräche mit internen Ansprechpartner*innen</i> | 2022 |
| <i>Verantwortliche (mind. 3 Personen) für Beschwerdefälle bei (sexueller) Belästigung und/oder Gewalt inkl. Training</i> | 2024 |



5.2. Beschwerdemanagement

Da es bislang noch keine klaren Strukturen für Beschwerden innerhalb der DPU gibt, soll, um jene klar zu regeln, ein Leitfaden geschaffen werden. Dies inkludiert auch die Verpflichtung zur Weiterbildung in den diversen Bereichen und deren Monitoring, wie in Punkt 5.1. bereits erwähnt. Auch ein anonymes Meldeverfahren, anhand der nationalen Whistleblower Richtlinien (bis 18. Dez 2023), ist einzurichten.

| | |
|--|------|
| <i>Schaffung klarer Regelungen der Vorgehensweise bei Beschwerdefällen</i> | 2023 |
| <i>Erstellung eines anonymen Meldeverfahrens bei belästigungs- oder gewaltbezogenen Fällen</i> | 2023 |

5.3. Informationspaket für Studierende und Mitarbeiter*innen von externen Ansprechpartner*innen

Es soll ein Informationspaket von externen Ansprechpartner*innen gestellt werden, sodass man sich nicht nur intern an Ansprechpartner*innen wenden kann, sondern auch die Information und Vermittlung an Externe erhält. Diese Mappe mit den ausgewiesenen externen Ansprechpersonen ist von den internen Expert*innen zu erstellen.

| | |
|---|------|
| <i>Informationsmappe über externe Ansprechpartner*innen</i> | 2023 |
|---|------|

Beschlossen am 13. Juni 2022

*Prof.ⁱⁿ h. c. Marga B. Wagner-Pischel
Präsidentin*

*Robert Wagner, MA
Direktor Strategische Hochschulplanung, Management und Wissenschaft*



© Walter Skokamitsch

*Robert Wagner, MA,
Direktor Strategische Hochschulplanung,
Management und Wissenschaft*



*Rebecca Bachinger, BA,
Gleichstellungsbeauftragte und
Organisationsentwicklung*

GENDER EQUALITY PLAN DER DANUBE PRIVATE UNIVERSITY

Gender Equality, also die Gleichstellung der Geschlechter, bedeutet für alle Menschen, unabhängig vom Geschlecht und Herkunft, dieselben Chancen und Voraussetzungen. Sei dies nun im rechtlichen oder wirtschaftlichen Sinne oder in der persönlichen, wie beruflichen Entwicklung. Dies beginnt bereits mit der Geburt, der Erziehung und folgt den Menschen bis ans Ende ihres Seins. Der Zugang zu Bildung, Wissenschaft und Forschung ist dabei ein essenzieller Teil.

Die DPU sieht sich, als Privatuniversität, wie auch als Ausbilderin von jungen Ärzt*innen verpflichtet, ihren Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter zu leisten. Dabei soll diese Geschlechterperspektive in allen Ebenen der Organisation integriert werden. Die DPU bekennt sich zum Grundsatz der Gleichstellung der Geschlechter und der Frauenförderungen.

Mit einem Fokus auf die Geschlechtergerechtigkeit wurde mit 2022 dieser Gender Equality Plan verfasst, um sich dieser Absicht nicht nur zu bekennen, sondern auch um die Vorhaben und Fortschritte festzuhalten.