

gender equality plan

Präambel

Als international renommierte Kunstuniversität setzt die Universität für angewandte Kunst Wien in der Entwicklung und Erschließung der Künste, in der Forschung sowie über transdisziplinäre Initiativen und Lehre international Maßstäbe, die auf gesellschaftliche Veränderungsprozesse gerichtet sind sowie gesellschaftlich-gestaltungsorientierten Innovationsgeist in der Gesellschaft fördern.

Die Prinzipien von Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Geschlechtergleichstellung sind Teil dieser Philosophie und Kultur und stellen die Basis für verantwortungsvolles Handeln dar.

Die Universität für angewandte Kunst Wien bekennt sich zum leitenden Grundsatz der Vielfalt und Geschlechtergleichstellung, sie lehnt jegliche Form der Diskriminierung ab, fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben und verfolgt eine aktive Gleichstellungspolitik.

Anhand von gesetzten Zielen, an deren Umsetzung beständig gearbeitet wurde, hat sich die Universität für angewandte Kunst Wien über Jahre eine Ausgeglichenheit zwischen den Geschlechtern unter ihren Universitätsangehörigen, bei der Berufung von Professuren, in der Besetzung von Leitungspositionen sowie in der Entlohnung ihrer Personals erarbeitet. Die Universität für angewandte Kunst Wien liegt mit ihrer Entwicklung heute im absoluten universitären Spitzenfeld und weit über dem Durchschnitt der diesbezüglichen Kennzahlen an Österreichs Universitäten.

Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan

Die Universität für angewandte Kunst Wien hat ihre Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter in einem Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan geregelt.

Der Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan bestärkt eine intersektionale Institutionspolitik, er wirkt mit seinen Schwerpunkten strukturellen Diskriminierungen entgegen und enthält Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Privatleben. Er weist 86 rechtsverbindliche Paragraphen auf, in denen klare Ziele und konkrete Maßnahmen zur Gleichstellung definiert sind.

Strategie, Formalität und Ressourcen

Der Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan wurde vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Universität für angewandte Kunst Wien als Entwurf ausgearbeitet, mit der Universitätsleitung abgestimmt und vom Senat beschlossen. Er ist formaler Bestandteil der Universitätssatzung und dort veröffentlicht. Siehe: dieangewandte.at/satzung

Zur Unterstützung, Einhaltung und Evaluierung der Umsetzung des Planes sind an der Universität der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sowie die Stabstelle für Diversität, Gleichstellung/Chancengerechtigkeit und Inklusion als Ressourcen verankert. Darüber hinaus wird mit einem eigenen Vizerektorat für Studium, Lehre und Diversität, einem im Vizerektorat angesiedelten Diversity Office, der Behindertenvertrauensperson für das Personal und der Beauftragten für Studierende mit Behinderung die Umsetzung von intersektionalen Maßnahmen für Diversität, Gleichstellung, Chancengerechtigkeit und Inklusion an der Universität für angewandte Kunst Wien verstärkt.

Datenerhebung und Monitoring

Zur Evaluierung der Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung wird an der Universität für angewandte Kunst Wien alle drei Jahre ein umfassender schriftlicher Bericht gelegt.

Im Kapitel „Gender Monitoring“ im Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan sind die konkreten Indikatoren festgelegt, welche Personal- als auch Studierendendaten, Beschäftigungsmerkmale wie Befristungen, Beschäftigungsausmaß, aber auch eine geschlechtsspezifische Auswertung von Karriereentwicklung und Leitungsfunktionen, Förderungen und Karenzierungen umfassen. Anhand der Ergebnisse des Monitorings werden mit der Universitätsleitung Ziele und Maßnahmen ausgearbeitet, welche in Folge erneut evaluiert werden. Siehe: [dieangewandte.at/berichte](https://www.dieangewandte.at/berichte)

Eine jährliche Berichtslegung von Gender-Indikatoren erfolgt zusätzlich über die universitäre Wissensbilanz und ist über uni:data abrufbar: [unidata.gv.at](https://www.unidata.gv.at)

Unterstützung durch Schulungen und den Aufbau von Kapazitäten

Die Universität für angewandte Kunst Wien bietet in ihrem Weiterbildungsprogramm gezielte Weiterbildungen zur Geschlechtergleichstellung und diesbezügliche Bewusstseinsbildung an.

Ein Diversity Board, welches 2023 vom Diversity Office an der Universität eingerichtet wurde, führt zu einer breiteren Integration der Themen Diversität, Gleichstellung, Chancengerechtigkeit und Inklusion, sowohl intern als auch extern.

Gender Equality Plan nach Horizon Europe

Die zentralen Punkte des Gender Equality Plan nach Horizon Europe sind im Massnahmenplan der Universität für angewandte Kunst Wien verankert.

Work-Life Balance und Organisationskultur

Die Universität für angewandte Kunst Wien arbeitet fortwährend an ihrer Organisationskultur. Sie hat zu diesem Zwecke eine Strategie für Diversität und Chancengerechtigkeit erarbeitet, welche durch gezielte Maßnahmen für die Zukunft ihre Umsetzung finden soll: [dieangewandte.at/berichte](https://www.dieangewandte.at/berichte)

Die Universität für angewandte Kunst Wien berücksichtigt die Betreuungsaufgaben und -pflichten ihrer Angehörigen und unterstützt sie dabei. Zu diesem Zweck schafft sie adäquate Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit Betreuungspflichten sowie hinsichtlich Work-Life Balance.

Die Universität für angewandte Kunst Wien hat in ihrem Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan folgende Maßnahmen festgelegt:

- Arbeitszeitflexibilität ist für alle Angehörigen der Universität zu fördern. Sie ist in allen Karriere- und Mitarbeiter*innengesprächen zu erörtern. Forschungsarbeit, Entwicklung und Erschließung der Künste und familiäre Verpflichtungen sind bei der Festlegung der Arbeitszeit, insbesondere auch bei der Festlegung von Vorlesungs-, Prüfungs- und Sitzungszeiten zu berücksichtigen.
- Lehrveranstaltungen sind während der üblichen Normalarbeitszeiten anzubieten. Wochenend- und Abendtermine sind nur im Ausnahmefall und nur nach Rücksprache mit den betreuungspflichtigen Studierenden und Mitarbeiter*innen zulässig.
- Die Mitarbeiter*innen werden von der Universität unterstützt, wann immer sie ihre Rechte hinsichtlich Reduzierung des Arbeitsausmaßes bzw. Teilzeitbeschäftigung, Inanspruchnahme flexibler Arbeitszeit- und Arbeitsortbedingungen, Inanspruchnahme von Sonderurlaub, Karenz und Pflegefreistellung wahrnehmen möchten. Wann immer das Ausmaß der Arbeitszeit reduziert wird ist auch das Ausmaß der Tätigkeiten bzw. der Aufgabenbereiche entsprechend anzupassen.

- Die Universität fördert und unterstützt dezentrales Arbeiten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und hat mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit- und Arbeitsortsgestaltung und den diesbezüglichen organisatorischen Rahmenbedingungen abgeschlossen.
- Das Rektorat führt in regelmäßigen Abständen (zumindest im Abstand von 3 Jahren) eine Bedarfs-erhebung zum Thema Vereinbarkeit durch.

Geschlechterausgewogenheit bei Bewerbung und Laufbahn, Führung und Entscheidungen

Die Universität für angewandte Kunst Wien positioniert sich als emanzipatorische und inklusive Universität und fördert aktiv die Umsetzung einer antidiskriminierenden, gleichstellungsbezogenen Personalpolitik. Die Wertschätzung unterschiedlicher Erfahrungen, vielfältiger Denkweisen und Potentiale sowie das Wissen über deren Bedeutsamkeit bilden die Ausgangsbasis ihrer Personalpolitik.

Sie legt in ihrer Personalpolitik großen Wert auf Geschlechterausgewogenheit vor allem bei der Entwicklung von Karriereverläufen und in der Übernahme von Führungsaufgaben, was aus den diesbezüglich ausgeglichen Zahlen ersichtlich ist. Um diese Ausgewogenheit auch für die Zukunft zu sichern, hat die Universität für angewandte Kunst Wien mehrere Maßnahmen festgelegt:

- Bei allen Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung sind Gender- und Diversity Mainstreaming Grundsätze einzubeziehen.
- Das Personalauswahlverfahren ist sowohl im wissenschaftlich-künstlerischen als auch im Allgemeinen Personal ein wesentliches Instrument zur Gleichstellung und Antidiskriminierung. Die Universität bekennt sich diesbezüglich zum Prinzip der Besteignung hinsichtlich der Einstellung und dem Aufstieg von Mitarbeiter*innen.
- Die Universität gestaltet Stellenausschreibungen nach diskriminierungsfreien Prinzipien und weist in ihren Ausschreibungen auf Gleichstellungsziele hin. In Bereichen, in denen eine Unterrepräsentation von Frauen vorliegt, weisen Ausschreibungstexte nachstehenden Zusatz auf: „Die Universität für angewandte Kunst Wien strebt eine Erhöhung des Frauenanteils an und fordert daher qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf. Bei gleicher Qualifikation werden Frauen vorrangig aufgenommen.“
- Die Universität setzt auf diskriminierungskritische, barrierefreie und inklusive Auswahlverfahren. Die Stellenanforderungen sind im Vorfeld objektiviert hinsichtlich aller entscheidungsrelevanter Faktoren und diskriminierungsfrei festzulegen.
- Alle Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen und Funktionen und sämtliche eingelangte Bewerbungen, inklusive der vollständigen Bewerbungsunterlagen sowie die begründete Liste der eingeladenen Bewerber*innen, werden dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Kenntnis gebracht. Falls keine Aufnahme-, Vorstellungs-, Auswahl- oder Bewerbungsgespräche geführt werden, ist dies gesondert zu begründen. Bei Berufungs- und Habilitationsverfahren kommen erweiterte Bestimmungen zur Anwendung.
- Bei der Beurteilung und Auswahl von Bewerber*innen dürfen keine Beurteilungs- und Auswahlkriterien herangezogen werden, die auf Grund des Geschlechtes, der (vermeintlichen) ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung, der Behinderung, der sozialen Herkunft oder des Bildungshintergrundes diskriminierend wirken oder sich an einem rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.

Einbeziehung der Genderthematik in Forschungs- und Lehrinhalte

Die Universität für angewandte Kunst Wien tritt für eine verstärkte Förderung von Geschlechterforschung ein. Deren Methoden und Inhalte sind integrierte Bestandteile der Lehre, Forschung und Erschließung der Künste. Ein besonderes Anliegen ist die Wissensvermittlung von feministischer Theorie in Kombination mit Gender-, Queer-, Decolonial-, Postcolonial- und Disability Studies.

Folgende Maßnahmen wurden festgelegt:

- Die Universität fördert die Bildung von Forschungsschwerpunkten in den Bereichen Geschlechterforschung und die Durchführung entsprechender künstlerischer und wissenschaftlicher Projekte.
- Die Universität fördert den künstlerischen und wissenschaftlichen Austausch im Bereich Geschlechterforschung sowie die Zusammenarbeit mit entsprechenden Forschungseinrichtungen und künstlerischen Institutionen. Sie unterstützt insbesondere Aktivitäten, Projekte und Kooperationen, die auf internationale Vernetzungen ausgerichtet sind.
- Die Universität stellt die finanziellen Mittel für eine Vortragsreihe/Ringvorlesung im Bereich Geschlechterforschung im Ausmaß von mindestens 4 Terminen pro Semester zur Verfügung. Studierende können sich die Veranstaltungen in Form von ECTS-Punkten für ihr jeweiliges Studium als Pflicht- oder Wahlfach anrechnen lassen.
- An der Universität ist Geschlechterforschung in die Curricula im Ausmaß von mindestens 2 ECTS zu integrieren.
- Forschungs- und Lehrerfortbildungen in Bereichen Gender-, Queer-, Decolonial-, Postcolonial- und Disability Studies finden in Berufungskommissionen als zusätzliche Qualifikation positive Berücksichtigung.
- Gender- und Diversity-Kompetenz ist bei Ausschreibungen von Führungspositionen und Professuren als relevantes Auswahlkriterium zu nennen.

Maßnahmen gegen geschlechtsbezogene Übergriffe inklusive sexueller Belästigung

Die Universität für angewandte Kunst Wien verfolgt eine Null-Toleranz-Politik hinsichtlich geschlechtsbezogener Übergriffe inklusive sexueller Belästigung und duldet kein sexistisches Verhalten.

Sie bietet unterschiedliche Ansprech- und Vertrauensstellen an wie die Ansprechpersonen im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, im Betriebsrat sowie anonyme Beratungsangebote für Mitarbeiter*innen und Studierende. Sie beteiligt sich zudem an der Kampagne „Orange the World“ zur Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Gewalt.

Eine begleitende Kommunikation informiert über vorhandene Angebote, Strukturen für die Meldung von Beschwerdefällen und über in Frage kommende Konsequenzen.

Dieser Plan zur Geschlechtergleichstellung der Universität für angewandte Kunst Wien wurde unterzeichnet und genehmigt durch

Assoc. Prof. Mag.phil. Brigitte Felderer
die Vizerektorin für Studium, Lehre und Diversität



Wien, am 10.03.2025

Das Dokument ist veröffentlicht und auf der Website verfügbar.
Es wurde innerhalb der Universität für angewandte Kunst Wien weit verbreitet.