



Montanuniversität
Leoben

GENDER EQUALITY PLAN

22. Dezember 2021

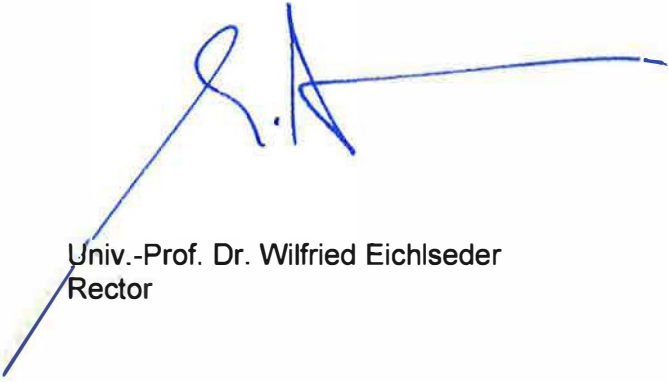
PREAMBLE

The Rectorate of Montanuniversität Leoben fully supports the Gender Equality Strategy (2020-2025)¹ of the European Commission, which is committed to promoting gender equality in research and innovation.

In this context, Montanuniversität Leoben is continuing all prior commitments in relation to gender equality measures as well as the promotion of diversity and inclusivity. During the last few years, Montanuniversität Leoben has taken many measures and actions in order to address gender equality: starting from raising awareness on gender equality/diversity, towards measures in favour of a higher gender-responsive recruitment policy, career development and decision-making.

With ongoing efforts, the Rectorate will ensure that both gender equality and diversity/inclusivity are promoted at Montanuniversität Leoben.

The Rectorate of Montanuniversität Leoben:



Univ.-Prof. Dr. Wilfried Eichlseder
Rector

¹ The European Commission is now making institutionalised Gender Equality Plans a prerequisite for participation in the **Horizon Europe** Research and Innovation Framework Programme. This requirement of the European Commission serves to promote more gender equality in Europe. From 2022 onwards, every legal entity (government body, research or higher education institution) must have a Gender Equality Plan in order to receive funding from the Horizon Europe Programme.

https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

TABLE OF CONTENTS

| | | |
|----|--|----|
| 1. | Public Documents | 3 |
| 2. | Dedicated resources | 3 |
| 3. | Data collection and Monitoring | 3 |
| 4. | Training and capacity building | 4 |
| | Appendix I: Gender Equality Plan (Gleichstellungsplan) | 5 |
| | Appendix II: Diversity Strategy (Diversitätsstrategie) | 13 |

1. INTRODUCTION

Montanuniversität Leoben considers gender equality in teaching, science and research not only as a fundamental value but also as an important opportunity to tap still unused potentials by attracting and retaining more talents and to ensure that everyone can use his or her full potential.

This is why equal treatment is reflected in all structural areas of the university - personnel policy, research and teaching, in the various fields of study as well as in the promotion of young university members and the distribution of resources.

With the Gender Equality Plan, Montanuniversität Leoben is committed to equal opportunities for people regardless of their gender identities, ethnic affiliations, religions, world views, age groups or sexual orientations.

2. OBJECTIVE 1: PUBLIC DOCUMENT(S)

This Gender Equality Plan is based mainly on the following two previously published formal documents:

- Gender Equality Plan - MBL 311718 – Gleichstellungsplan MUL
<https://www.unileoben.ac.at/universitaet/mitteilungsblaetter>
- Diversity Strategy - Diversitätsstrategie der Montanuniversität Leoben
<https://diversitaet.unileoben.ac.at/>

In addition, this “Gender Equality Plan” required by the European Commission:

- a) was signed by the Rectorate (see Preamble);
- b) has been and will be distributed to all university members; and
- c) has been published on the official webpage of Montanuniversität Leoben.

3. OBJECTIVE 2: DEDICATED RESOURCES

Montanuniversität Leoben has both a coordination office for tasks relating to gender equality, female empowerment and gender research² and a working group for gender equality issues³. However, the working group of gender equality issues is mainly responsible for the operational implementation of gender equality and mainstreaming at Montanuniversität Leoben.

² Koordinationsstelle für Aufgaben der Gleichstellung, Frauenförderung und Geschlechterforschung

³ Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

Both inner-university units work closely together to ensure equal opportunities for people regardless of gender identity, ethnicity, religions, different world views, age groups and sexual orientation, and to share expert knowledge on gender-responsive organisational design.

In addition, the Austrian Student Union (Department for Social Affairs) deals with issues such as the compatibility of studying and working, social permeability for students, scholarship programmes, etc.

All before mentioned organisational units are equipped with sufficient budget and resources (= working time and other necessary (material) resources) to achieve the targeted gender equality goals in the best possible way.

4. OBJECTIVE 3: DATA COLLECTION, EVALUATION AND ANNUAL REPORTS

In connection with the preparation of the annual "Wissensbilanz" (=intellectual capital statement), gender-relevant indicators are collected, analysed and published⁴.

A detailed analysis of the gender-related key figures is carried out with regard to the total number of staff in all staff categories, broken down into the various employment relationships for both the scientific and administrative staff categories. In addition, the gender share in all university or collegial bodies is further investigated.

On the student side, the proportion of female and foreign students is examined for each field of study. In this context, the categories of first-year students, Bachelor's, Master's and doctoral studies are considered at a separate level.

5. OBJECTIVE 4: TRAINING AND CAPACITY BUILDING

Montanuniversität Leoben takes active training and capacity building measures to raise awareness of actual gender equality at all levels, such as equal career development opportunities, the elimination of existing disadvantages, the guarantee of an appreciative and supportive working and study environment, the compatibility of studies or career with family and care obligations for children and dependents in need of care, anti-discrimination and the prevention of mobbing and harassment.

For example, there is a compulsory seminar series for all new university employees, which also deals with the acquisition of competences around the topic of diversity and gender equality. The topic of gender justice and diversity is addressed by experts from the working group of gender equality issues.

⁴ <https://www.unileoben.ac.at/universitaet/mitteilungsblaetter>

This action is supplemented by the Code of Conduct, which is a legally binding document that forms part of the university's internal quality management system. In this document, the university commits itself to integrity, fairness and equal treatment as well as diversity and openness to the world. This document also defines the interaction between colleagues, students and external partners and applies to all university employees as well as external teachers.

6. OBJECTIVE 5: WORK-LIFE BALANCE AND ORGANISATIONAL CULTURE

Reconciling work and family life: Montanuniversität Leoben is committed to taking appropriate account of the family care responsibilities and duties of its employees, as far as this is possible. This includes, in particular, part-time employment and promoting career development opportunities during maternity leave.

In order to make it easier to return to work, Montanuniversität Leoben offers support for childcare for children under the age of three. A Dual Career Service is offered in cooperation with the universities located in Graz (University of Technology Graz, Karl-Franzens-University Graz, Medical University Graz) and other companies in the Styrian region.

Workplace health promotion: The health awareness and health status of the members of Montanuniversität Leoben is encouraged by a number of active measures. For example, there is a close cooperation with the Sports Institute of Montanuniversität Leoben and the occupational physicians employed at the university.

Vaccination campaigns and anonymous psychological counselling are available for employees of the university. Health days are organised on a regular basis. A wide range of medical examinations and consultations are available free of charge.

In addition, there are awareness-raising measures, such as "MUL cycles to work" - a campaign in which university staff are called upon to cycle to work. The University Sports Institute carries out a variety of sports activities and other health prevention measures.

7. OBJECTIVE 6: GENDER BALANCE IN LEADERSHIP AND DECISION MAKING

In order to increase the proportion of women in university bodies and university decision-making processes, special attention is paid to ensuring that the composition of collegial bodies is as gender-balanced as possible. In addition, female scientists are motivated to participate in committee work.

Women are particularly invited to apply when vacancies for management positions are advertised. A science prize for women is awarded annually.

8. OBJECTIVE 7: GENDER EQUALITY IN RECRUITMENT AND CAREER PROGRESSION

An important aim of Montanuniversität Leoben is to increase the proportion of female employees at all levels and functions to at least 40% and to eliminate any existing disadvantages for women. Thus, suitable female applicants shall be given preference over the most suitable male applicants until the proportion of women in the category of employment concerned is at least 40%. The description of jobs and functions in the recruitment process shall be formulated in such a way as to ensure equal opportunities for all applicants, irrespective of gender, origin or other categories of classification.

9. OBJECTIVE 8: MEASURES AGAINST GENDER-BASED VIOLENCE INCLUDING SEXUAL HARASSMENT

In principle, all members of Montanuniversität Leoben are obliged to refrain from any (sexually) harassing behaviour or any kind of mobbing. Should this nevertheless occur, such behaviour will be punished according to disciplinary regulations. University members affected by such harassing behaviour or bullying are encouraged to contact the relevant internal university committees.

The working group of gender issues provides confidential advice and support for all students, employees and applicants at Montanuniversität Leoben in the event that discrimination, sexual harassment, harassment and bullying occurs.

Mitteilungsblatt

der Montanuniversität Leoben



31. Stück

Ausgegeben am 07.12.2017

Studienjahr 2017/2018

42. Gleichstellungsplan der Montanuniversität Leoben

Der Senat der Montanuniversität Leoben hat in seiner Sitzung vom 6.12.2017 den vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen erstellten Gleichstellungsplan der Montanuniversität Leoben (§ 20b Universitätsgesetz 2002) auf Vorschlag des Rektorats beschlossen:

Inhaltsverzeichnis

Präambel

I Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Ziele des Gleichstellungsplanes
- § 3 Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache
- § 4 Diskriminierungsverbot
- § 5 Verbot von sexueller Belästigung und Belästigung
- § 6 Verbot von Mobbing

II Gleichstellung und Gleichbehandlung

- § 7 Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis
- § 8 Gewährleistung eines wertschätzenden und motivierenden Arbeitsumfeldes für alle Altersgruppen
- § 9 Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen bzw. chronischen oder psychischen Erkrankungen
- § 10 Diskriminierungsverbot im Zusammenhang mit einem Studium
- § 11 Ethnizität
- § 12 Religion und Weltanschauung
- § 13 Geschlechtliche Identität

III Vereinbarkeit

§ 14 Vereinbarkeit von Beruf und familiären Pflichten

§ 15 Kinderbetreuung

§ 16 Vereinbarkeit von Studium und familiären Pflichten

IV Umsetzung und Verantwortlichkeit

§ 17 Gleichstellungsgrundsätze im Entwicklungsplan

§ 18 Personalverfahren

§ 19 Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

§ 20 Senat

V Geltungsdauer und Inkrafttreten

§ 21 Geltungsdauer

§ 22 Inkrafttreten

Präambel

Die Montanuniversität bekennt sich zur Umsetzung von Gleichstellung und Chancengerechtigkeit in allen universitären Strukturen und Prozessen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Montanuniversität werden gleich behandelt und wertgeschätzt. Die Gleichbehandlung findet ihren adäquaten Niederschlag in der Personalpolitik, Forschung und Lehre, im Studium sowie in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und in der Verteilung der Ressourcen. Mit dem Gleichstellungsplan bekennt sich die Montanuniversität zur Chancengleichheit von Menschen aller geschlechtlichen Identitäten, ethnischen Zugehörigkeiten, Religionen, Weltanschauungen, Altersgruppen oder sexuellen Orientierungen. Gegen jede Art von Diskriminierung, Belästigung und Mobbing wird vorgegangen. Die Wertschätzung der Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter findet in allen Entscheidungsprozessen Berücksichtigung. Die Montanuniversität fördert die Verwirklichung einer familiengerechten Universität, in der die Bedürfnisse der unterschiedlichen Lebensphasen mitberücksichtigt werden.

I Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

Der Gleichstellungsplan der Montanuniversität Leoben gilt für alle Angehörigen der Montanuniversität gemäß § 94 Universitätsgesetz 2002 sowie für Bewerberinnen und Bewerber um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis oder in ein nach § 94 Abs. 1 Z 2 und 4 des Universitätsgesetzes 2002 bestimmtes Rechtsverhältnis zur Universität oder um Aufnahme als Studierende.

§ 2 Ziele des Gleichstellungsplanes

Die Ziele des Gleichstellungsplanes der Montanuniversität sind die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter auf allen Ebenen, die Gewährleistung der Chancengleichheit für alle Universitätsangehörigen und für alle Bewerberinnen und Bewerber um Aufnahme an der Universität, die gleichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen und Männer, der Abbau von bestehenden Benachteiligungen, die Gewährleistung eines lebenswerten Arbeits- und Studenumfeldes, die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf mit Familie und Betreuungspflichten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige, die Antidiskriminierung sowie die Verhinderung von Mobbing und Belästigung.

§ 3 Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache

Die Montanuniversität setzt aktive Maßnahmen für die Bewusstseinsbildung zum Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache. Dies gilt insbesondere für Aussendungen, Ausschreibungen von Arbeitsplätzen und Funktionen, für Formulare, Mitteilungen, Protokolle und den Internetauftritt. § 10a B-GIBG ist anzuwenden.

§ 4 Diskriminierungsverbot

Jede mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, des Alters, der Weltanschauung, der Religion, der ethnischen Zugehörigkeit oder der sexuellen Orientierung durch eine Bedienstete oder einen Bediensteten der Montanuniversität ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu ahnden. Es gelten § 9 und § 16a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes. Die von Diskriminierung betroffenen Angehörigen der Universität sind aufgefordert, sich an die zuständigen inneruniversitären Gremien (insbesondere die Dienstvorgesetzten, das Rektorat, den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, den Betriebsrat des wissenschaftlichen Universitätspersonals, der Betriebsrat des allgemeinen Universitätspersonals) zu wenden.

§ 5 Verbot von sexueller Belästigung und Belästigung

Sexuelle Belästigung im Sinne des § 8 B-GIBG und Belästigungen im Sinne des § 8a oder § 16 B-GIBG stellen besondere Formen der Diskriminierung dar und werden von der Montanuniversität nicht geduldet.

Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn von einer oder einem Universitätsangehörigen oder einer oder einem Dritten gegenüber einer oder einem (anderen) Universitätsangehörigen oder einer Bewerberin oder einem Bewerber ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das

die Würde der Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, beleidigend oder anstößig ist und eine einschüchternde, feindselige, demütigende oder zu Nachteilen führende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

Eine Belästigung liegt vor, wenn von einer oder einem Universitätsangehörigen oder einer oder einem Dritten gegenüber einer oder einem (anderen) Universitätsangehörigen oder einer Bewerberin oder einem Bewerber eine geschlechtsbezogene oder eine mit der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in Zusammenhang stehende Verhaltensweise gesetzt wird, welche die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und eine einschüchternde, feindselige, demütigende oder zu Nachteilen führende Arbeitsumwelt für die Person schafft oder dies bezweckt.

Alle Angehörigen der Montanuniversität haben belästigendes oder sexuell belästigendes Verhalten zu unterlassen. Belästigungen und sexuelle Belästigungen sind nach dienst- bzw. disziplinarrechtlichen Vorschriften zu ahnden. Die von Belästigung und sexueller Belästigung betroffenen Angehörigen der Universität sind aufgefordert, sich an die zuständigen inneruniversitären Gremien (siehe § 4) zu wenden.

§ 6 Verbot von Mobbing

Mobbing ist ein konfliktbelasteter Prozess, bei dem eine (meist unterlegene) Person von einer oder einigen Personen systematisch und während einer längeren Zeit immer wieder mit dem Ziel und/oder dem Effekt der Ausgrenzung direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet.

Alle Angehörigen der Montanuniversität haben Mobbing zu unterlassen. Die von Mobbing betroffenen Angehörigen der Universität sind aufgefordert, sich an die zuständigen inneruniversitären Gremien (siehe § 4) zu wenden.

II Gleichstellung und Gleichbehandlung

§ 7 Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis

Auf Grund des Geschlechts – insbesondere unter Bedachtnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat - darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses, bei den Arbeitsbedingungen, bei der Ressourcenverteilung, der Festsetzung des Entgelts, der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen, beim beruflichen Aufstieg, bei sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses.

§ 8 Gewährleistung eines wertschätzenden und motivierenden Arbeitsumfeldes für alle Altersgruppen

Alle Angehörigen der Montanuniversität sowie alle Bewerberinnen und Bewerber um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis oder als Studierende haben das Recht auf eine ihre Würde respektierende Behandlung, insbesondere auf Schutz vor Belästigung, sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing. Die Montanuniversität ist bemüht, allen an der Universität vertretenen Altersgruppen ein wertschätzendes und motivierendes Arbeitsumfeld zu bieten. Ein „Generationenmanagement“ bezieht ein altersspezifisches Angebot in die betriebliche Gesundheitsförderung mit ein. Für Diskriminierung aufgrund des Alters gilt das Bundes- Gleichbehandlungsgesetz.

§ 9 Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen bzw. chronischen oder psychischen Erkrankungen

Die Montanuniversität bekennt sich zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen bzw. chronischen oder psychischen Erkrankungen und schafft die Rahmenbedingungen für die gleichberechtigte Teilnahme dieser Menschen am gesamten Lehr-, Forschungs- und Verwaltungsbetrieb. Ziele der Gleichstellung sind dabei insbesondere der gleichberechtigte Zugang zum gesamten Lehr- und Serviceangebot, der Abbau von Barrieren im Bereich Studienbedingungen, bauliche Barrierefreiheit und Verbesserung der Karrierechancen von Menschen mit Behinderungen im wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Bereich. Weiterbildungsangebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind so zu gestalten, dass Menschen mit Behinderungen bzw. chronischen oder physischen Erkrankungen daran möglichst uneingeschränkt teilnehmen können.

§ 10 Diskriminierungsverbot im Zusammenhang mit einem Studium

Studierende sowie Bewerberinnen und Bewerber um Aufnahme als Studierende der Montanuniversität dürfen nicht unmittelbar oder mittelbar aufgrund des Geschlechtes, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung diskriminiert werden. Dies gilt insbesondere bei der Zulassung zum ordentlichen oder außerordentlichen Studium, dem Zugang zu Lehrveranstaltungen mit einer beschränkten Teilnahmezahl, der Durchführung von Lehrveranstaltungen, der Anmeldung zu und der Durchführung von Prüfungen, der Beurteilung des Studienerfolges, der Festlegung des Themas und der Betreuung von Masterarbeiten und Dissertationen sowie bei Inanspruchnahme von fach einschlägigen Einrichtungen der Montanuniversität.

Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung liegt auch vor, wenn Studienwerberinnen oder Studienwerber oder Studierende im Zusammenhang mit ihrem Studium

belästigt werden. Auf die Belästigung sind die Bestimmungen der §§ 8, 8a und 16 B-GIBG anzuwenden.

§ 11 Ethnizität

Die Montanuniversität sieht sich als Teil der globalisierten Wissensgesellschaft, in der die unterschiedliche Herkunft und unterschiedliche kulturelle Hintergründe ihrer Angehörigen ein Selbstverständnis darstellen. Jegliche Art der Diskriminierung aufgrund der Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft von Menschen, die aufgrund ihrer Abstammung, Hautfarbe, Religion, Sprache, Kultur oder Sitten als „fremd“ wahrgenommen werden, ist verboten. Das gilt insbesondere für Personalentscheidungen, für die Aufnahme als Studierende, für die Gewährung finanzieller Unterstützungen, für Raumzuteilungen sowie für Arbeits- und Studienbedingungen und dgl. Zur Erreichung einer offenen, internationalen Universitätslandschaft dient insbesondere ein wertschätzendes und motivierendes Arbeitsumfeld.

§ 12 Religion und Weltanschauung

Die Montanuniversität respektiert die Entscheidung ihrer Angehörigen für eine bestimmte Konfession bzw. zur Konfessionslosigkeit und deren im Einklang mit der Rechtsordnung stehenden Weltanschauungen. Diskriminierungen aufgrund des Glaubens oder der Weltanschauung sind unzulässig.

§ 13 Geschlechtliche Identität

Die Montanuniversität ist bestrebt, ein universitäres Umfeld zu schaffen, in dem sich Universitätsangehörige jeder sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität respektiert fühlen. Es soll eine offene Werthaltung gegenüber allen Menschen – unabhängig von ihrem Geschlecht oder ihrer geschlechtlichen Identität – unterstützt und gefördert werden.

III Vereinbarkeit

§ 14 Vereinbarkeit von Beruf und familiären Pflichten

Die Montanuniversität sieht sich verpflichtet, im Rahmen ihrer Möglichkeiten familiäre Betreuungsaufgaben und –pflichten ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Gestaltung des Berufslebens angemessen zu berücksichtigen. Dies umfasst insbesondere auch die Möglichkeit der Inanspruchnahme von

Diensterleichterungen (Diensttausch, Einarbeitung von Dienstzeit), der Aufnahme von Teilzeitbeschäftigung oder der Änderung der Lage der Dienstzeiten, der Inanspruchnahme von Pflegefreistellung sowie der Förderung der beruflichen Weiterentwicklung während einer Karenz.

§ 15 Kinderbetreuung

Der Bedarf an Kinderbetreuungsplätzen wird im Rahmen einer Angehörigenbefragung in regelmäßigen Abständen erhoben. Entsprechend den Ergebnissen und nach Maßgabe ihrer Möglichkeiten wird die Montanuniversität Hilfestellung beim Aufsuchen und der Vermittlung von Kinderbetreuungsplätzen leisten.

§ 16 Vereinbarkeit von Studium und familiären Pflichten

Die Montanuniversität sieht sich verpflichtet, im Rahmen ihrer Möglichkeiten darauf hinzuwirken, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie familiäre Betreuungspflichten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige mit Studium und Studienabschluss vereinbaren lassen. Familiäre Betreuungspflichten finden insbesondere Berücksichtigung bei terminlichen Vereinbarungen und der Teilnahme an Pflichtlehrveranstaltungen und Exkursionen.

Betreuungspflichten für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige bilden auch einen Beurlaubungsgrund nach § 67 Abs. 1 Universitätsgesetz 2002.

IV Umsetzung und Verantwortlichkeit

§ 17 Gleichstellungsgrundsätze im Entwicklungsplan

Der Entwicklungsplan als strategisches Planungsinstrument der Universität hat eine Beschreibung der Personalentwicklung und Personalstrategie zu beinhalten und in diese Beschreibung die Grundsätze der Gleichstellung miteinzubeziehen. Die Prinzipien der Gleichstellung gelten für die gesamte Personalstrategie der Montanuniversität.

§ 18 Personalverfahren

Die Ausschreibungs- und Aufnahmeverfahren in ein Arbeitsverhältnis zur Montanuniversität laufen nach gleichstellungsrechtlichen Vorgaben ab, wobei Bedacht auf Transparenz, Objektivität und sachliche Nachvollziehbarkeit zu legen ist.

§ 19 Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

Das Recht auf Erstellung eines Vorschlags für den Gleichstellungsplan sowie das Recht auf Erstellung eines Vorschlags für eine Änderung des Gleichstellungsplanes an das Rektorat steht dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu. Ein Abgehen vom Vorschlag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen durch das Rektorat ist nur mit einer entsprechenden Begründung an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen möglich.

§ 20 Senat

Über den Gleichstellungsplan hat der Senat innerhalb von sechs Monaten ab Vorlage des Vorschlages des Rektorats einen Beschluss zu fassen.

Der vom Senat beschlossene Gleichstellungsplan ist im Mitteilungsblatt zu verlautbaren.

V Geltungsdauer und Inkrafttreten

§ 21 Geltungsdauer

Der Gleichstellungsplan der Montanuniversität gilt für einen Zeitraum von sechs Jahren.

§ 22 Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan der Montanuniversität Leoben tritt mit dem der Kundmachung im Mitteilungsblatt der Montanuniversität Leoben folgenden Tag in Kraft.

Für den Senat:

Der Vorsitzende:

O.Univ.-Prof. Mag. Dr. Peter
Kirschenhofer

Impressum und Offenlegung (gemäß MedienG):

Medieninhaber, Herausgeber und Hersteller: Montanuniversität Leoben, Franz Josef-Straße 18, A-8700 Leoben.

Vertretungsbefugtes Organ des Medieninhabers: Rektor Univ.-Prof. Dipl.-Ing. Dr. Dr.h.c. Wilfried Eichlseder. Verlags- und Herstellungsort: Leoben. Anschrift der Redaktion: Zentrale Dienste der Montanuniversität Leoben, Franz-Josef-Straße 18, A-8700 Leoben. Unternehmensgegenstand: Erfüllung von Aufgaben gemäß § 3 Universitätsgesetz 2002, BGBl. I Nr. 120/2002 in der jeweils geltenden Fassung. Art und Höhe der Beteiligung: Eigentum 100%. Grundlegende Richtung: Information der Öffentlichkeit in Angelegenheiten der Forschung und Lehre sowie der Organisation und Verwaltung der Montanuniversität Leoben sowie Veröffentlichung von Informationen nach § 20 Abs. 6 Universitätsgesetz 2002.



Montanuniversität
Leoben

Diversitätsstrategie der Montanuniversität

Dezember 2019

INHALT

| | |
|---|---|
| 1. Leitsätze der Diversitätsstrategie | 3 |
| 2. Handlungsfeld Universitätsmanagement | 5 |
| a. Organisationsanalyse hinsichtlich Diversitätskriterien | 5 |
| b. Vermittlung von Diversitätskompetenz | 5 |
| c. Vermeidung von Diskriminierung | 5 |
| d. Beachtung diversitätsrelevanter Aspekte in der Personalentwicklung | 6 |
| e. Soziale Durchlässigkeit für Studierende | 7 |
| f. Barrierefreiheit für Studierende und Bedienstete | 7 |
| 3. Handlungsfeld Lehre | 8 |
| a. Internationalisierung der Lehre | 8 |
| b. Chancengleichheit in der Lehre | 9 |
| c. Einbeziehung von Betreuungspflichten bei Studierenden | 9 |
| 4. Handlungsfeld Forschung | 9 |
| a. Internationalisierung in der Forschung | 9 |
| b. Entwicklung eines Welcome Angebots | 9 |

1. LEITSÄTZE DER DIVERSITÄTSSTRATEGIE

Die Diversitätsstrategie dient als Leitlinie für das Diversitätsverständnis der Montanuniversität und findet ihre Verankerung im Universitätsmanagement, in Lehre und Forschung. Die Verantwortlichkeit zur Umsetzung der Diversitätsstrategie liegt beim Rektorat der Montanuniversität. Strukturell ist das Thema Diversität zudem in das Qualitätsmanagement der Montanuniversität integriert. In die Umsetzung der Diversitätsstrategie ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einbezogen. Relevante Dokumente für die Ableitung der Zielsetzungen und Maßnahmen der Diversitätsstrategie sind der Entwicklungsplan, die Leistungsvereinbarungen, der Frauenförderungsplan, der Gleichstellungsplan und der Verhaltenscodex der Montanuniversität. Die Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung der Diversitätsstrategie werden einer regelmäßigen Evaluierung unterzogen, um die Zielerreichung zu kontrollieren bzw. neue Maßnahmen zu entwickeln.

1. Inklusiver Anspruch:

Die Diversitätsstrategie adressiert alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Studierenden der Montanuniversität und umfasst alle universitären Bereiche (Lehre, Forschung, Transfer, Verwaltung). Die Kompetenz im Umgang mit der Vielfalt wird gefördert.

2. Antidiskriminierung:

Die Montanuniversität bekennt sich zum Grundsatz der Antidiskriminierung und der Unterbindung von Benachteiligungen. Diskriminierung, Belästigung, sexuelle Belästigung und Mobbing stellen Verstöße gegen die Menschenwürde dar und werden nicht geduldet. Die Montanuniversität fördert ein partnerschaftliches und wertschätzendes Arbeitsklima.

3. Gesellschaftliche Verantwortung:

Als Wissenschaftsinstitution in der Gesellschaft übernimmt die Montanuniversität Vorbildwirkung hinsichtlich einer gelebten Diversitätskultur, der Gleichstellung der Geschlechter und der Durchlässigkeit für in der Gesellschaft unterrepräsentierter Gruppen. Die Montanuniversität engagiert sich in der Interaktion mit allen Stakeholdern in der Gesellschaft.

4. Diversität im Bereich Lehre:

Die Einbeziehung der sozialen Dimension äußert sich in der Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenssituationen und Lebensentwürfe der Studierenden und

Lehrenden. Diversitätsgerechte Rahmenbedingungen tragen zum individuellen Studienerfolg bei. Die horizontale Durchlässigkeit und die vertikale Mobilität von Studierenden werden gefördert. Die Lehrenden der Montanuniversität werden über diversitäts-sensibles Verhalten informiert.

5. Diversität im Bereich Forschung:

Die Lösung globaler Herausforderungen erfordert Offenheit für inter- und transdisziplinäre Ansätze und die Integration möglichst zahlreicher unterschiedlicher Lösungsperspektiven. Dementsprechend fördert die Montanuniversität den Ausbau der interdisziplinären und internationalen Zusammenarbeit.

6. Internationalität, Mobilität und Vernetzung:

Zahlreiche Partnerschaftsabkommen mit internationalen Universitäten und Forschungsinstitutionen dienen der Förderung des globalen Austausches der Montanuniversität. Internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie internationale Studierende sind an der Montanuniversität höchst willkommen.

7. Förderung der Partizipation aller Universitätsangehörigen:

Die unterschiedlichen individuellen Voraussetzungen und persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Montanuniversität werden unterstützt, mit dem Ziel, die umfassende Teilhabe und engagierte Teilnahme am Universitätsgeschehen zu fördern.

8. Förderung der sozialen Durchlässigkeit:

Die Montanuniversität engagiert sich für den Zugang zur Hochschulbildung für nicht-traditionelle Studierende und entwickelt Maßnahmen, um eine Chancengleichheit zu erreichen.

9. Evaluierung der Diversitätsstrategie:

Die Montanuniversität führt regelmäßige Evaluierungen der Zielsetzungen, der Maßnahmen und der Zielerreichung der Diversitätsstrategie durch.

2. HANDLUNGSFELD UNIVERSITÄTSMANAGEMENT

Zielsetzungen

- a) Organisationsanalyse hinsichtlich Diversitätskriterien
- b) Vermittlung von Diversitätskompetenz
- c) Vermeidung von Diskriminierung
- d) Beachtung diversitätsrelevanter Aspekte in der Personalentwicklung
- e) Soziale Durchlässigkeit für Studierende
- f) Barrierefreiheit für Studierende sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Maßnahmen

- ad a) an der Montanuniversität finden jährlich folgende gender- und diversitätsspezifische Datenerhebungen und –analysen im Bereich der Bediensteten und Studierenden statt:
- die Personalkategorien im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich werden hinsichtlich des Anteils an Frauen und Männern, In- und AusländerInnen und bezüglich der Altersstruktur analysiert,
 - im Bereich der Studierenden erfolgt eine genderspezifische Analyse und eine Erhebung des Anteils an in- und ausländischen Studierenden,
 - die Besetzung aller universitärer Gremien wird genderspezifisch analysiert.
- Die Ergebnisse dieser Analysen fließen in weitere strategische Entscheidungen der Montanuniversität ein.
- ad b) die Vermittlung von Diversitätskompetenz findet im Zuge von Seminaren statt, die verpflichtend für alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Montanuniversität vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen durchgeführt werden.
- ad c) die Antidiskriminierung ist gesetzlich im Gleichstellungsplan der Montanuniversität geregelt. Darin enthalten ist, dass jede mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, des Alters, einer Behinderung, der Weltanschauung, der Religion, der ethnischen Zugehörigkeit oder der sexuellen Orientierung nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften geahndet wird. Die von Diskriminierung betroffenen Angehörigen der Universität sind aufgefordert, sich an die zuständigen inneruniversitären Gremien (insbesondere die Dienstvorgesetzten, das Rektorat, den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, den Betriebsrat für das Wissenschaftliche Universitätspersonal, den Betriebsrat für das Allgemeine Universitätspersonal) zu wenden.

- ad d) dieser Punkt umfasst Maßnahmen zur Frauenförderung, Vereinbarkeit, Karriereentwicklung und betrieblicher Gesundheitsförderung.

Frauenförderung: zur Erhöhung des Frauenanteils in universitären Gremien werden die für die personelle Zusammensetzung der Gremien Verantwortlichen auf die gendergerechte Zusammensetzung der Kollegialorgane hingewiesen. Zudem werden Wissenschaftlerinnen zur Teilnahme an Gremienarbeit motiviert. Für fachlich qualifizierte Wissenschaftlerinnen werden Qualifizierungsvereinbarungsstellen geschaffen. Im Zuge der Ausschreibung für Leitungspositionen werden Frauen besonders zur Bewerbung eingeladen. Jährlich wird ein Wissenschaftspreis für Montanistinnen vergeben.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Um den Wiedereinstieg in das Berufsleben zu erleichtern, bietet die Montanuniversität eine Unterstützung zur Betreuung von Kindern unter drei Jahren an. Ein Dual Career Service wird in Zusammenarbeit mit den Universitäten am Standort Graz (Technische Universität Graz, Karl-Franzens-Universität, Medizinische Universität Graz) und den Betrieben in der Region angeboten. Zur Unterstützung von wiedereinsteigenden Beschäftigten besteht z.B. eine Zusammenarbeit mit relevanten Einrichtungen (z.B. ZAM Steiermark), die die beruflichen Chancen von Frauen fördern und Beratung sowie Qualifizierung in unterschiedlichen Themen anbieten.

Karriereentwicklung: Die Nachwuchsförderung an der Montanuniversität zielt auf eine hohe zukünftige Berufsfähigkeit sowohl in akademisch-wissenschaftlichen Karrieren als auch in der Wirtschaft sowie auf eine aktive Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in den unterschiedlichen Karrierestufen der akademischen Laufbahn ab. Wenn sich Forschende im Ausland weiterbilden möchten, bietet die Montanuniversität Unterstützung (z.B. über internationale Netzwerkpartner). Besteht der Wunsch nach einem Sabbatical Leave, können auf Basis der gesetzlichen Vorgaben individuelle Lösungen vereinbart werden. Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen fördert die Montanuniversität sowohl im Bereich des wissenschaftlichen wie auch des nichtwissenschaftlichen Personals.

Betriebliche Gesundheitsförderung: Die Gesundheit der Angehörigen der Montanuniversität wird durch Bewusstseinsbildung und aktive Maßnahmen gefördert. Es erfolgt eine enge Zusammenarbeit mit relevanten Einrichtungen und der Arbeitsmedizin sowie dem Sportinstitut der Montanuniversität.

Beispielhaft werden folgende Maßnahmen angeboten:

Für die Beschäftigten der Montanuniversität gibt es Impfkationen und anonymisierte Beratungen des psychologischen Dienstes. Es werden regelmäßig Gesundheitstage organisiert. Unterschiedlichste medizinische Untersuchungen und Beratungen können in diesem Rahmen kostenfrei in Anspruch genommen werden. Dazu kommen Sensibilisierungsmaßnahmen, wie z.B. MUL radelt zur Arbeit – eine Aktion, in der die Bediensteten der Universität aufgerufen sind, den Arbeitsweg mit dem Fahrrad zurückzulegen. Das Universitätssportinstitut entwickelt Maßnahmen für die Beschäftigten und führt eine Vielzahl an sportlichen Aktivitäten und Maßnahmen zur Gesundheitsprävention durch.

- ad e) Um junge Menschen für MINT-Fächer zu interessieren, werden spezifische bewusstseinsbildende Maßnahmen in Kooperation mit Schulen und Kindergärten durchgeführt. Die Maßnahmen zielen auch darauf ab, vermehrt Mädchen für technische Ausbildungen zu begeistern. Die laufende Präsenz der Montanuniversität in Bildungseinrichtungen zielt darauf ab, Schülerinnen und Schüler für eine Karriereentscheidung in technischen Berufen zu begeistern und das Humanpotential für den FIT-Sektor zu vergrößern. Ein Beispiel für eine derartige Initiative ist das Projekt SCHOOL@MUL, das die Entwicklung und Umsetzung eines Bildungsangebots für Schülerinnen und Schüler rund um Kernkompetenzen der Montanuniversität vorsieht.

Die Montanuniversität setzt auch Maßnahmen, um Studierenden mit beschränkten finanziellen Mitteln ein Studium in Leoben zu ermöglichen. Ein nicht unerheblicher Anteil der Studierenden arbeitet als Forschungsangestellte mit regulärem Vertrag und Gehalt an der Montanuniversität und erhält somit die Möglichkeit, zusätzliche Einnahmen zur Bestreitung des Lebensunterhaltes zu generieren.

Dissertationsstudierende werden meist für den gesamten Zeitraum der Dissertation an der Montanuniversität vollbeschäftigt, um das finanzielle Risiko für die Studierenden zu senken.

Die Montanuniversität ermöglicht internationalen Studierenden aus wirtschaftlich schwachen Ländern ein Studium in Leoben, entweder über formelle Übereinkommen mit den Herkunftsländern (Stipendienprogramme), oder über finanzierte Stipendien durch Industrieunternehmen.

Die Montanuniversität nützt ihre Kontakte zur Industrie, um Studierenden in der vorlesungsfreien Zeit Praktika und Ferialstellen zu vermitteln.

- ad f) Die Montanuniversität kann – auch aufgrund ihrer Größe – auf Studierende und Beschäftigte mit besonderen Bedürfnissen individuell nach Bedarfsfall eingehen. Es

wird eine möglichst hürdenfreie Umsetzung des Studiums bzw. der Arbeit ermöglicht. Zur Inklusion von Studierenden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung wurde grundsätzlich eine durchgehende Barrierefreiheit umgesetzt.

3. HANDLUNGSFELD LEHRE

Zielsetzungen

- a) Erhöhung der Internationalisierung der Lehre
- b) Sicherstellung der Chancengleichheit in der Lehre
- c) Einbeziehung von Betreuungspflichten von Studierenden

Maßnahmen

ad a) Zur Internationalisierung der Lehre dienen folgende Maßnahmen:

Internationale Marketingaktivitäten in Form einer Bewerbung des Studienstandortes Leoben über internationale Organisationen (z.B. EU, UNO), bei renommierten internationalen Tagungen aber auch im Rahmen von Bildungsnetzwerken, wie CEEPUS und ERASMUS+.

Weiterentwicklung der Attraktivierung der Montanuniversität für europa- und weltweit exzellente internationale Studierende. Das „Montanuniversität International Relations Office“ (MIRO), eine Serviceeinrichtung der Montanuniversität unterstützt Studierende, Forschende, Lehrende und Mitarbeiter/innen in internationalisierenden Prozessen sowie bei der Organisation und Abwicklung von befristeten outgoing und incoming Mobilitäten.

Englisch als Ausbildungssprache ist strategisch in den Lehrangeboten verankert und wurde bisher in sechs Masterstudien (Angewandte Geowissenschaften, Rohstoffgewinnung und Tunnelbau, Rohstoffverarbeitung, Petroleum Engineering, Advanced Mineral Resources Development, International Study Programm in Petroleum Engineering) eingeführt. In den übrigen Studienrichtungen werden einzelne Lehrveranstaltungen in englischer Sprache angeboten. Zur weiteren Förderung von Englisch als Ausbildungssprache wird evaluiert, in welchen Teilbereichen und in welcher Geschwindigkeit Englisch als Unterrichtssprache in den bestehenden Studienrichtungen der Montanuniversität forciert werden soll und was daraus im Hinblick auf erstklassiges internationales Studierendenpublikum zu erwarten ist.

Neben der Aufnahme von internationalen Studierenden an der Montanuniversität werden Auslandsaufenthalte der eigenen Studierenden forciert. Es wird verstärkt auf neue Joint Degree Studienprogramme gesetzt. Seit 2017 bietet die Montanuniversität Double und Joint Degree Studien an: Zwei Double Degree Studien mit der Ecole des Mines de Paris im Bereich Rohstoffe und Energietechnik, ein Joint Degree Studium in

Kooperation mit der Technischen Universität Bergakademie Freiberg und weiteren internationalen Universitäten im Bereich Rohstoffgewinnung (internationale Partneruniversitäten 2017 in Portugal, der Ukraine, China, Iran, Portugal) sowie ein Double Degree Studium in Kooperation mit der Gubkin Universität in Moskau im Bereich Petroleum Engineering.

- ad b) Eine Checkliste für diversitätssensible Lehre soll dazu dienen, die Achtsamkeit und Professionalität in der Gestaltung der Lehre entsprechend der Heterogenität der Studierenden zu optimieren und damit die Chancengleichheit im Studium zu gewähren. Diese Checkliste soll Lehrende dabei unterstützen, eine Veranstaltung durchzuführen, in der alle Studierenden unabhängig von Geschlecht, Beeinträchtigung, sexueller Orientierung, Alter, sozialer Herkunft, Ethnizität und Religion/Weltanschauung die gleichen Bildungschancen erhalten. Die Checkliste wird als QM-Dokument erstellt.
- ad c) Die Montanuniversität ist bestrebt Rahmenbedingungen in der Lehre zu schaffen, die optimale Betreuungspflichten von Studierenden berücksichtigen. Gemeinsam mit der Österreichischen Hochschülerschaft werden Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium und Betreuungspflichten von Studierenden erstellt.

4. HANDLUNGSFELD FORSCHUNG

Zielsetzungen:

- a) Erhöhung der Internationalisierung in der Forschung
- b) Entwicklung eines Welcome Angebots

Maßnahmen:

- ad a): Ausarbeitung eines Maßnahmenkatalogs, um exzellente internationale Forschende an die Montanuniversität zu bringen, insbesondere eines Konzeptes für die internationale Bewerbung der Universität und des Standortes.
- ad b): Das Welcome-Angebot für nicht deutschsprechende Beschäftigte soll ausgebaut werden. Zur Betreuung einer internationalen Forschungscommunity werden administrative Abläufe optimiert (Kommunikation, Formblätter, Downloads, etc.) und auch individuelle Unterstützung geboten. Dies umfasst beispielsweise die Wohnungssuche, die Organisation von Betreuungsplätzen und Schulen für Kinder oder Behördengänge.