

## **Merkblatt Gender- und Diversitätskompetenz bei Berufungs- und Habilitationsverfahren**

Mit der Materie Gender und Diversität beschäftigen sich insbesondere der **Gleichstellungsplan** und der **Frauenförderungsplan** der Universität für Bodenkultur Wien. Diese Dokumente sind auf der [Satzungsseite](#) einsehbar: Frauenförderungsplan als Teil V der Satzung, Gleichstellungsplan als gesondertes Dokument.

### **Kernziele des Gleichstellungsplans**

- Sicherstellung der Chancengleichheit für alle Universitätsangehörigen und für alle Bewerber\*innen.
- Vermeidung von Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, Alter, Herkunft, Weltanschauung, sexueller Orientierung etc.
- Implementierung eines Diversitätsmanagements und Anwendung von Gender Mainstreaming sowie Verankerung von Diversität in allen Bereichen der BOKU.

### **Kernziele des Frauenförderungsplans**

- Erreichung eines ausgewogenen Zahlenverhältnisses zwischen allen an der Universität beschäftigten Frauen und Männern.
- Förderung der wissenschaftlichen Leistungen von Frauen. Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Förderung weiblicher Studierender.
- Integration der Frauen- und Geschlechterforschung in die laufende Forschung und Lehre.
- Vorgehen gegen sexuelle oder geschlechtsbezogene Belästigung am Arbeitsplatz.

### **Für Berufungs- und Habilitationsverfahren gilt insbesondere Folgendes**

- Beurteilungskriterien, die sich an einem diskriminierenden oder stereotypen Verständnis von Geschlecht, Alter, Herkunft etc orientieren, sind unzulässig.
- Bei der Einschätzung der Produktivität, Mobilität und Karriereentwicklung einer Person sind etwaige aus dem Lebenslauf ersichtliche familiäre Verpflichtungen (zB Kinderbetreuungszeiten, Zeiten der Pflege von Angehörigen) zu berücksichtigen.
- Bewerbungen sind nur anhand der Ausschreibungskriterien zu beurteilen. Ist ausnahmsweise die Entwicklung von Hilfskriterien notwendig, dürfen diese nicht unsachlich sein.
- Die BOKU fördert Maßnahmen zur Inklusion von Menschen mit Behinderung. Bei Bewerbungen von Menschen mit Behinderung sind die Behindertenvertrauensperson und die Koordinationsstelle für Gleichstellung, Diversität und Behinderung beratend miteinzubeziehen.
- Alle Bewerberinnen, die die Kriterien des Ausschreibungstextes erfüllen, sind zu Berufungsvorträgen einzuladen.
- Ebenso sind alle Bewerber\*innen mit Behinderung, die die Kriterien des Ausschreibungstextes erfüllen, zu Berufungsvorträgen einzuladen.
- In den Hearings sollen nur arbeitsbezogene Fragen gestellt werden. Diskriminierende Fragestellungen, zB betreffend Familienplanung, sind jedenfalls zu unterlassen.
- Bewerberinnen, die gleich gut geeignet erscheinen wie die bestgeeigneten Mitbewerber, sollen vorrangig in den Berufungsvorschlag aufgenommen werden.

### **Begriffserläuterungen**

- „Diversität“ bezieht sich auf die Vielfältigkeit von Menschen hinsichtlich Geschlecht, Alter, Herkunft, Weltanschauung, sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität.
- „Frauenförderung“ ist die Erhöhung der Karrierechancen von Frauen in jenen Bereichen, in denen sie gegenüber Männern unterrepräsentiert sind oder diskriminiert werden.
- „Gender“ steht für das soziale Geschlecht, also für geschlechtsspezifische Erwartungen an Menschen.
- „Genderkompetenz“ ist die Kenntnis der Relevanz von Geschlechterzuschreibungen.
- „Gender Mainstreaming“ ist eine Strategie zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter. Dabei wird in allen Entscheidungsprozessen auf Gleichstellung und Nichtdiskriminierung geachtet.
- „Geschlechtsidentität“ bedeutet, welchem Geschlecht sich eine Person zugehörig fühlt. Die Geschlechtsidentität kann sich von angeborenen körperlichen Merkmalen und dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht unterscheiden.

### **Weiterführende Informationen finden sich auf folgenden BOKU-Webseiten**

[Koordinationsstelle für Gleichstellung, Diversität und Behinderung](#)

[Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen](#)