

Gleichstellungsplan der Veterinärmedizinischen Universität Wien

15.05.2017

1. Präambel	3
2. Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit familiären Pflichten	4
3. Antidiskriminierung	5
4. Verfahrensrechtliche Regelungen unter Beiziehung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen	10

1. Präambel

Die Veterinärmedizinische Universität Wien (Vetmeduni Vienna) bekennt sich zur Gleichbehandlung und zum Diskriminierungsverbot im Sinne der Menschenrechte. Sie erhebt Handlungsbedarf und setzt Maßnahmen, um den unterschiedlichen biografischen, kulturellen oder sozialen Ausgangslagen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Studierenden gerecht werden zu können und ein gutes Arbeits- und Studierumfeld zu bieten, in dem Chancengleichheit für alle besteht.

Durch das Verbot von Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing soll darüber hinaus der achtungsvolle Umgang miteinander sichergestellt werden. Alle Angehörigen der Vetmeduni Vienna haben das Recht auf eine ihre Würde respektierende und wertschätzende Behandlung, insbesondere auf Schutz vor Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing. Es liegt in der Führungsverantwortung der Personen in Leitungsfunktionen, derartigen Verhaltensweisen möglichst zuvorzukommen und ihnen bei Wahrnehmung entschieden entgegen zu treten. Beschwerden von bzw. über Universitätsangehörige sind nachzugehen und dies ist zu dokumentieren. Nach entsprechender Anhörung sind die erforderlichen Schritte durch die zuständigen Universitätsorgane einzuleiten.

Der Gleichstellungsplan dient – neben dem Frauenförderplan – zum einen der Umsetzung der verfassungsrechtlichen Vorgaben zur tatsächlichen Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern, zum anderen aber auch der Bewusstmachung zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf die Diversitätsdimensionen Alter, Behinderung, Ethnizität, Geschlecht, Religion und sexuelle Orientierung. Diese Kerndimensionen sind in unterschiedlicher Form im österreichischen Recht (z.B. Bundes-Verfassungsgesetz, Europäische Menschenrechtskonvention, UN Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung, Universitätsgesetz, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz, Behinderteneinstellungsgesetz) verankert und sollen für die Vetmeduni Vienna im Nachstehenden konkretisiert werden. Die Vetmeduni Vienna bekennt sich dazu, gegen jede Art von Diskriminierung vorzugehen.

Die Vetmeduni Vienna bietet gemeinsam mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen regelmäßig Veranstaltungen und bewusstseinsbildende Maßnahmen zu den Themenbereichen Gender und Diversität sowie zu den Themen Diskriminierung am Arbeitsplatz, Mobbing und sexuelle Belästigung an.

2. Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit familiären Pflichten

§ 1. (1) Die Vetmeduni Vienna setzt gezielt Maßnahmen, um eine Work-Life-Balance zu ermöglichen. Die Vetmeduni Vienna engagiert sich, die Work-Life-Balance aller MitarbeiterInnen zu fördern und nach Möglichkeit entsprechende Maßnahmen zu setzen.

(2) Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Wahrnehmung der gesetzlichen oder vertraglichen Möglichkeiten zur Herabsetzung der Wochendienstzeit oder Teilzeitbeschäftigung sowie die Inanspruchnahme von Sonderurlaub und Karenz aus familiären Gründen und die Pflegefreistellung durch organisatorische Maßnahmen, zu erleichtern. Daher ist bei der Verteilung von Arbeitsaufgaben und der Festlegung der Arbeitszeiten auf etwaige Betreuungspflichten möglichst Rücksicht zu nehmen.

(3) Das Rektorat führt regelmäßig Bedarfserhebungen durch, deren Ergebnisse in geeigneter Form – z.B. im Leistungsbericht der Wissensbilanz oder im Bericht zur sozialen Verantwortung, der auch die Themen soziale Dimension und Gleichstellung beinhaltet – veröffentlicht werden und trifft alle geeigneten Maßnahmen zur Deckung des Bedarfs an Betreuungsplätzen für die Kinder der Universitätsangehörigen. Dabei wird auch der Bedarf von Personen während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Abwesenheit vom Arbeitsplatz berücksichtigt.

(4) Das Rektorat setzt auf Basis des erhobenen Bedarfs im Rahmen der budgetären Möglichkeiten geeignete Maßnahmen für eine ausreichende Zahl an Kinderbetreuungsmöglichkeiten für alle Universitätsangehörigen mit Betreuungspflichten.

(5) Betreuungspflichten von MitarbeiterInnen werden bei der Erstellung von Dienstplänen und Festlegung von Arbeitszeiten bestmöglich berücksichtigt.

(6) Die Vetmeduni Vienna richtet nach Maßgabe der räumlichen und technischen Gegebenheiten Eltern-Kind-Räume ein oder ermöglicht nach Maßgabe der Gegebenheiten die Versorgung von Kleinkindern an einem geeigneten Ort (z.B. in Sozialräumen).

(7) Parallelveranstaltungen sollen zu unterschiedlichen Terminen angeboten werden. Studierende Eltern oder Studierende mit pflegebedürftigen Angehörigen sind bei der Auswahl der Prüfungs- und Kurs- sowie Übungsgruppen-Termine bevorzugt zu berücksichtigen.

(8) Die Vetmeduni Vienna wirkt durch geeignete Maßnahmen darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit Studium und Studienabschluss vereinbaren lassen. Die Pflege von Angehörigen ist ein Beurlaubungsgrund im Sinne von § 67 Abs. 1 UG.

3. Antidiskriminierung

Alter

§ 2. (1) Die Universität stellt ein wertschätzendes und motivierendes Arbeitsumfeld für alle Altersgruppen dar und ist bestrebt, Chancen und Möglichkeiten der unterschiedlichen Lebensabschnitte zu erkennen und zu nutzen.

(2) Die Bereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu lebenslangem Lernen und der eigenen persönlichen Weiterentwicklung wird von der Vetmeduni Vienna erwartet und unterstützt. Dazu gehören beispielsweise Maßnahmen der Nachwuchsförderung (im wissenschaftlichen wie im nichtwissenschaftlichen Bereich).

(3) Das Lebensalter darf weder ein Kriterium bei der Einstellung sein noch bei Umstrukturierungen und anderen Entscheidungen bezüglich Personal eine Rolle spielen.

Behinderung

§ 3. (1) Die Vetmeduni Vienna bekennt sich zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen und/oder chronischen und/oder psychischen Erkrankungen (im Folgenden unter der Bezeichnung „Menschen mit Behinderungen“ subsumiert) und schafft Rahmenbedingungen für die gleichberechtigte Teilhabe im gesamten Lehr-, Forschungs-, Service- und Verwaltungsbetrieb. „Behinderung“ wird dabei als ein dynamischer Prozess verstanden, der sich je nach Arbeits- bzw. Studiensituation sozial konstruiert. Ziele der Gleichstellung sind dabei insbesondere

1. gleichberechtigter Zugang zu allen Lehr- und Serviceangeboten, sofern der Aufwand angemessen und mit den Anforderungen des Studiums vereinbar ist. In die Entscheidung, ob dies der Fall ist, werden die/der Behindertenbeauftragte und die Behindertenvertrauensperson eingebunden.
2. Abbau von Barrieren im Bereich Studienbedingungen, Gewährung von Nachteilsausgleich und von abweichenden Prüfungsmodalitäten,
3. bauliche, organisatorische, technische und informationelle Barrierefreiheit (insbesondere Einhaltung der ÖNORM B 1600 ff, des E-Government-Gesetzes und des BEinStG, barrierefreie Website, etc.),
4. Verbesserung der Karrierechancen bzw. aktive Förderung von Menschen mit Behinderungen im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich.

(2) Die Vetmeduni Vienna gestaltet ihre Stellenausschreibungen und persönlichen Vorstellungsgespräche diskriminierungsfrei und weist auf Gleichstellungsziele in allen Bewerbungssituationen und Ausschreibungen besonders hin.

(3) Alle Weiterbildungsangebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind so zu gestalten, dass Menschen mit Behinderungen uneingeschränkt daran teilnehmen können.

(4) Studierende mit Behinderungen haben die Möglichkeit, mit der jeweiligen Organisationseinheit die für ihre Teilhabe notwendigen Unterstützungsleistungen zu

vereinbaren. Die Art der Unterstützung hängt von der Auswirkung der Behinderung auf das Studienfach/den Lehrinhalt bzw. den Lehrveranstaltungsinhalt ab und dient als Nachteilsausgleich sowie der Umsetzung der Forderungen des UG und der von der Vetmeduni Vienna festgesetzten Ziele.

(5) Alle Lehrenden bekennen sich zu einem diskriminierungsfreien Umgang und berücksichtigen bei der Gestaltung ihrer Lehrveranstaltungen die Dimension Behinderung.

(6) Die Vetmeduni Vienna und ihr Lehrpersonal bekennen sich dazu, der abweichenden Prüfungsmethode (§ 59 Abs. 1 Z 12 UG 2002) positiv gegenüber zu stehen und die Bestimmungen aus dem UG im Sinne der Studierenden mit Behinderungen anzuwenden. Die abweichende Prüfungsmethode wird von der jeweiligen Organisationseinheit in Absprache mit dem Vizerektor/der Vizerektorin für Lehre festgelegt.

(7) Zuständig bei Fällen von diesbezüglichen Diskriminierungen bzw. Ansprechpersonen sind für Studierende die/der Behindertenbeauftragte der Vetmeduni Vienna und für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Behindertenvertrauensperson.

(8) Die Vetmeduni Vienna bemüht sich durch geeignete Maßnahmen um die Erhöhung der Anzahl an MitarbeiterInnen mit Behinderungen sowohl beim allgemeinen als auch beim wissenschaftlichen Personal.

(9) Die Behindertenvertrauensperson und die Behindertenbeauftragte bzw. der Behindertenbeauftragte sind berechtigt in Angelegenheiten, die in ihren Aufgabenbereich fallen, als Auskunftspersonen an den Sitzungen des Senats teilzunehmen.

(10) Alle drei Jahre wird von der Rektorin / dem Rektor eine Studie zur Situation der Behinderten an der Vetmeduni Vienna, insbesondere zu ihren Arbeits- und Studienbedingungen, in Auftrag gegeben. Mit ihrer Erstellung kann auch eine Einrichtung der Vetmeduni Vienna betraut werden. Die Ergebnisse dieser Studie werden von der Rektorin/ dem Rektor in geeigneter Form veröffentlicht, z .B. im Leistungsbericht der Wissensbilanz oder im Bericht zur sozialen Verantwortung, der auch die Themen soziale Dimension und Gleichstellung beinhaltet.

(11) Alle sechs Jahre erfolgt eine Evaluierung der Förderungsmaßnahmen für behinderte Personen. Im Falle einer externen Evaluierung kommt bei der Auswahl der Evaluierungseinrichtung der Behindertenvertrauensperson und der/dem Behindertenbeauftragten ein Vorschlagsrecht zu.

Ethnizität

§ 4. (1) Die Vetmeduni Vienna sieht sich als Teil der globalisierten Wissensgesellschaft, in der die internationale Herkunft und unterschiedliche kulturelle Hintergründe ihrer Angehörigen Realitäten sind.

(2) Die Diskriminierung von Menschen aufgrund ihrer Hautfarbe, Religion, Sprache oder Kultur ist verboten. Dies gilt für die Aufnahme von Mitarbeiterinnen und

Mitarbeitern und von Studierenden und im gesamten Beschäftigungs- und Lehrbereich.

(3) Zur Erreichung einer offenen, internationalen Universitätslandschaft dienen ein wertschätzendes und motivierendes Arbeitsumfeld für alle an der Vetmeduni Vienna anzutreffenden Ethnien gestützt durch spezifische Angebote im Bereich der Personalentwicklung (z.B. hinsichtlich interkultureller Kompetenz).

Geschlecht (Gender)

§ 5. (1) Die Vetmeduni Vienna bekennt sich zur Anerkennung aller Geschlechter und schafft diskriminierungsfreie und respektvolle Rahmenbedingungen. Zusätzlich zu den im Frauenförderplan festgehaltenen Zielen ist auf eine offene Werthaltung gegenüber allen Menschen unabhängig ihres Geschlechts oder ihrer geschlechtlichen Identität zu achten.

(2) Die Vetmeduni bekennt sich zum Schutz vor Diskriminierung auf Grund des Geschlechts von Inter*-, Trans*- und nicht-binären Personen.

(3) Die Vetmeduni Vienna verpflichtet sich dem Instrument des Gender Mainstreaming zum Ziel der Gleichstellung der Geschlechter. Insbesondere ist das Gender Budgeting weiterzuentwickeln.

(4) Für eine geschlechtergerechte Universität ist ein diskriminierungsfreier Sprachgebrauch unerlässlich, zu dem sich die Universität bekennt.

(5) Um Gleichstellung voranzutreiben, werden insbesondere

1. die Gender Studies verstärkt in Forschung und Lehre integriert,
2. Maßnahmen zur Berücksichtigung der Geschlechterdimension in Forschungsinhalten und forschungsgeliteter Lehre gesetzt,
3. Genderkompetenz und Genderwissen als positive Kriterien bei der Beförderung und Einstellung gewertet,
4. herausragende Arbeiten im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung prämiert und gefördert,
5. entsprechend dem Frauenförderplan weiterhin Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter ergriffen und Förderprogramme verstärkt,
6. Beratung zu allen Belangen der Gleichstellung und Gender Studies erfolgt durch die Organisationseinheit gemäß § 19 Abs. 2 Z 7 UG der Universität, die diese Belange nach innen vertritt und nach außen als Vertretung der Universität in der Genderplattform sichtbar wird.

Religion und Weltanschauung

§ 6. (1) Die Vetmeduni Vienna achtet die Konfessionen bzw. die Konfessionslosigkeit ihrer Angehörigen oder deren im Einklang mit der Rechtsordnung verfolgten Weltanschauungen. Diskriminierungen aufgrund des Glaubens oder der Weltanschauung sind unzulässig.

(2) Die Universität ist zwar säkular, allerdings reicht die Glaubensfreiheit als Grundrecht in vielerlei Hinsicht in die Arbeitsumwelt hinein. Die Vetmeduni Vienna bemüht sich daher beispielsweise um die Berücksichtigung der Feiertage und Fastenzeiten der verschiedenen anerkannten Religionsgemeinschaften und Kirchen sowie der eingetragenen religiösen Bekenntnisgemeinschaften.

Sexuelle Orientierung

§ 7. Die Vetmeduni Vienna bekennt sich zu einem aufgeschlossenen Umgang mit der sexuellen Orientierung ihrer Angehörigen. Offene oder versteckte Diskriminierungen oder Anfeindungen von hetero-, homo- oder bissexuellen sowie von transsexuellen, intersexuellen oder queeren Personen werden strikt abgelehnt. Niemand soll gezwungen sein, seine/ihre eigene sexuelle Orientierung verheimlichen oder bekanntgeben zu müssen.

Belästigung und Sexuelle Belästigung

§ 8. (1) Sexuelle Belästigungen im Sinne des § 8 B-GIBG und Belästigungen im Sinne des § 8a oder § 16 B-GIBG stellen besondere Formen der Diskriminierung und damit eine Verletzung von Persönlichkeitsrechten von Universitätsangehörigen und von Bewerberinnen oder Bewerbern um Aufnahme an die Universität dar. Die Vetmeduni Vienna duldet weder (sexuelle) Belästigung noch sexistisches Verhalten.

(2) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das 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 betroffene Person schafft oder dies bezweckt. Sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz sind insbesondere sexuelle Annäherungsversuche, aber auch unerwünschte körperliche Kontakte, Anspielungen und Bemerkungen, sexistische Kommentare oder Witze über das Äußere von Personen, das Zeigen und Vorführen pornographischer Darstellungen und Inhalte sowie Aufforderungen zu sexuellen Handlungen.

(3) Eine Belästigung liegt vor, wenn von einer oder einem Universitätsangehörigen oder einem Dritten gegenüber einer oder einem (anderen) Universitätsangehörigen oder einer Bewerberin oder einem Bewerber eine geschlechtsbezogene oder eine mit einem der in § 2 bis 7 genannten Gründe im 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 betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

(4) Alle Angehörigen der Vetmeduni Vienna haben sexuell belästigendes Verhalten sowie sexistisches Verhalten zu unterlassen. Davon umfasst ist auch das Verhalten von Lehrveranstaltungsleiterinnen und Lehrveranstaltungsleitern gegenüber den Studierenden in Inhalt, Form und Umgang in Lehrveranstaltungen,

Prüfungssituationen, auf Exkursionen und sonstigen universitären Veranstaltungen. Im Rahmen der Fürsorgepflicht sind alle Führungskräfte der Universität verpflichtet, den Rektor/die Rektorin sowie den/die Vorsitzende/n des zuständigen Betriebsrats zu informieren, geeignete Maßnahmen zu setzen und Unterstützung anzubieten.

(5) Sexuelle Belästigungen sind dienst- und disziplinarrechtlich zu ahnden. Alle mit derartigen Angelegenheiten befassten Personen unterliegen der Verschwiegenheit. Allfällige zivil- oder strafrechtliche Konsequenzen bleiben durch die vorstehenden Bestimmungen unberührt.

Mobbing

§ 9. (1) Unter Mobbing versteht man negative (kommunikative) Verhaltensweisen und Handlungen am Arbeitsplatz, die systematisch und zielgerichtet betrieben werden und sich in regelmäßigen oder unregelmäßigen Zeitabschnitten wiederholen. Die von Mobbing betroffene Person fühlt sich dabei schikaniert, beleidigt, ausgegrenzt oder mit kränkenden Arbeitsaufträgen bedacht.

(2) Alle Angehörigen der Vetmeduni Vienna haben Mobbing zu unterlassen und wenn möglich bereits im Ansatz zu verhindern. Davon umfasst ist auch das Verhalten von Lehrveranstaltungsleiterinnen und Lehrveranstaltungsleitern gegenüber den Studierenden in Inhalt, Form und Umgang in Lehrveranstaltungen, Prüfungssituationen, auf Exkursionen und sonstigen universitären Veranstaltungen. Im Rahmen der Fürsorgepflicht sind alle Führungskräfte der Universität verpflichtet, den Rektor/die Rektorin sowie den/die Vorsitzende/n des zuständigen Betriebsrats zu informieren, geeignete Maßnahmen zu setzen und Unterstützung anzubieten.

(3) Mobbing ist dienst- und disziplinarrechtlich zu ahnden. Alle mit derartigen Angelegenheiten befassten Personen unterliegen der Verschwiegenheit. Allfällige zivil- oder strafrechtliche Konsequenzen bleiben durch die vorstehenden Bestimmungen unberührt.

(4) Ansprechstellen bei Mobbing sind der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, der Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal bzw. der Betriebsrat für das allgemeine Personal, die HVU, die Leiterin oder der Leiter der Einrichtung oder das Rektorat.

Umsetzung

§ 10. (1) Die von Diskriminierungen, sexueller Belästigung oder Mobbing betroffenen Angehörigen der Universität werden ermutigt, sich an die inneruniversitär zuständigen Gremien oder das Rektorat zu wenden. Darüber hinaus stellt das Rektorat nach Möglichkeit die erforderlichen finanziellen und organisatorischen Mittel für die Schaffung eines einschlägigen Beratungsangebots bzw. einer externen Beratung zur Verfügung.

(2) Zuständige Gremien sind für alle Universitätsangehörigen insbesondere das Rektorat, der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG), die Schiedskommission sowie bei Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung die Behindertenvertrauensperson bzw. die/der Behindertenbeauftragte.

Gruppenspezifische Hilfe bieten der jeweilige Betriebsrat sowie die Österreichische Hochschulinnen- und Hochschülerschaft.

4. Verfahrensrechtliche Regelungen unter Beziehung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen

Aufnahme neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

§ 11.(1) Ausschreibungstexte sind in weiblicher und männlicher oder in geschlechterneutraler Form abzufassen und dürfen keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf eine Bevorzugung eines bestimmten Geschlechts schließen lassen, diskriminierende Formulierungen im Sinne des B-GIBG enthalten oder die Bewerbung von Personen mit einer Behinderung ausschließen.

(2) Die für die zu besetzende Stelle oder Funktion maßgeblichen Qualifikationen (Anforderungsprofil) müssen vollständig in den Ausschreibungstext aufgenommen werden. Bei der Formulierung von Aufnahmevoraussetzungen in Ausschreibungstexten orientiert sich die ausschreibende Stelle an den Kriterien, die im jeweiligen Anforderungsprofil der Stelle vorgesehen sind. Zur Erfüllung der mit der Stelle oder Funktion verbundenen Aufgaben erforderliche Sprachkenntnisse sind im Ausschreibungstext anzuführen.

(3) Ausschreibungen von Stellen und Funktionen werden Beschäftigten der Vetmeduni Vienna auch während einer gesetzlich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst bzw. Dienort zeitgerecht bekannt gemacht. Daher werden Ausschreibungen über das Mitteilungsblatt im Internet bzw. interne Ausschreibungen in VetEasy veröffentlicht.

(4) Unzulässig sind Ausschreibungstexte, die den Abs. 1 und 2 widersprechen, sowie Ausschreibungstexte, die so allgemein gehalten sind, dass sie keine objektive Entscheidungsgrundlage für das nachfolgende Personalauswahlverfahren darstellen. Gleiches gilt für eine überspezifizierte Ausschreibung, wenn der begründete Verdacht besteht, dass der potentielle Kreis der Bewerbungen zugunsten einer bestimmten Person oder zugunsten eines Geschlechts unsachlich eingeschränkt werden soll oder eine andere Diskriminierung im Sinne des B-GIBG vorliegt.

(5) Bei Entfall einer Ausschreibung gemäß § 107 Abs. 2 UG ist dem AKG vor Abschluss des Arbeitsvertrages der aufgrund eines qualifizierten Auswahlverfahrens erstellte Besetzungsvorschlag mit einer nachvollziehbaren Begründung der Auswahl nachweislich zur Kenntnis zu bringen.

(6) Werden im Zuge des Auswahlverfahrens für eine zu besetzende Stelle oder Funktion Aufnahme- oder Auswahlgespräche mit Bewerberinnen und Bewerbern durchgeführt, ist die Liste der eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber dem AKG unverzüglich zur Kenntnis zu bringen (§ 42 Abs 6 Z 3 UG); die vollständigen Bewerbungsunterlagen sind dem AKG zur Verfügung zu stellen.

(7) Bei Einschaltung von Dritten zur Bewertung der Bewerberinnen und Bewerber (z.B. externe Unternehmensberatung, Personalberatung) ist darauf zu achten, dass die angewendeten Auswahlverfahren den EU-rechtlichen Vorgaben für Gender Mainstreaming und Gender Budgeting als verpflichtendes Qualitätsmerkmal entsprechen sowie der Frauenförderungsplan und der Gleichstellungsplan der Vetmeduni Vienna diesen externen Dritten verpflichtend zur Kenntnis gebracht werden. Der AKG ist zu diesen (gemäß § 11 (7)) Aufnahme-, Vorstellungs- und Bewerbungsgesprächen, Hearings u. dgl. dieser Auswahlprozesse rechtzeitig einzuladen.

(8) In Aufnahmegesprächen haben diskriminierende Fragestellungen (z.B. nach der Familienplanung) zu unterbleiben. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen dürfen keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden bzw. rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.

(9) Bewerbungen von Frauen während einer gesetzlich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Arbeitsplatz sind in das Auswahlverfahren einzubeziehen und gleichrangig mit anderen Bewerbungen zu berücksichtigen.

(10) Im Ausschreibungstext nicht genannte Aufnahmekriterien dürfen grundsätzlich nicht berücksichtigt werden. Ist ausnahmsweise im jeweiligen Personalaufnahmeverfahren die Entwicklung von Hilfskriterien zur Entscheidungsfindung unerlässlich, dürfen diese nicht unsachlich sein. Auch darf von den im Ausschreibungstext angeführten Qualifikationserfordernissen nicht auf Grund einer Heranziehung der Hilfskriterien abgegangen werden. Die Hilfskriterien müssen ein taugliches Mittel zur Entscheidungsfindung darstellen. Aspekte, die keine Aussagekraft in Bezug auf die künftige Aufgabenerfüllung haben, dürfen nicht herangezogen werden. Weiters dürfen keine Hilfskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden bzw. stereotypen Rollenverständnis der Geschlechter orientieren. Werden bei der Auswahlentscheidung ausnahmsweise Hilfskriterien herangezogen, ist die so zustande gekommene Personalentscheidung gegenüber dem AKG schriftlich und nachvollziehbar zu begründen.