



**University of
Applied Sciences
St. Pölten**

Satzung der Hochschule für Angewandte Wissenschaften St. Pölten

Satzungsteil 03 – Gleichstellung, Frauenförderung

1. Fassung vom 28.08.2018
2. Fassung vom 16.07.2019
3. Fassung vom 08.02.2021
4. Fassung vom 02.04.2024
5. Fassung vom 09.06.2026

INHALTSVERZEICHNIS		Seite
I.	Geltungsbereich	3
II.	Rechtsgrundlagen	3
III.	Leitbild zur Frauenförderung, Gendergerechtigkeit und Diversity	3
	3.1. Zielsetzungen	3
	3.2. Maßnahmen zur Frauenförderung, Gendergerechtigkeit und Diversity	4
IV.	Diskriminierung, Belästigung und geschlechtsspezifische Gewalt.....	5
	4.1. Einleitung	5
	4.2. Grundlagen und Definition	5
	4.3. Beratungs- und Meldemöglichkeiten bei Diskriminierung, (sexueller) Belästigung und/oder geschlechtsspezifischer Gewalt	7
	4.4. Vorbeugende Maßnahmen gegen Diskriminierung, (sexuelle) Belästigung und geschlechtsspezifische Gewalt	9
	4.5. Evaluation und Monitoring	9
V.	Vorbeugende Maßnahmen gegen Diskriminierung	10
5.1.	Zielsetzungen	10
5.2.	Maßnahmen bei Vorfällen von Diskriminierung.....	10
5.3.	Geltungsbereich und Definition.....	10
5.4.	Umgang mit Diskriminierung.....	11
5.5.	Ansprechpersonen bei Diskriminierung	11

I. Geltungsbereich

§ 1. (1) Der Satzungsteil 3 ist integraler Bestandteil der Satzung der Hochschule für Angewandte Wissenschaften St. Pölten und vom Kollegium im Einvernehmen mit dem Erhalter zu erlassen (vgl. § 10 FHG¹).

(2) Sie gilt für alle in Österreich akkreditierten Studiengänge und Hochschullehrgänge an der USTP und ist Grundlage des Ausbildungsverhältnisses zwischen Studierenden und Erhalter (USTP).

II. Rechtsgrundlagen

§ 2. (1) Gemäß § 2 Abs. 5 FHG hat der Erhalter die Gleichstellung der Geschlechter, die ausgeglichene Repräsentanz der Geschlechter in allen Positionen und Funktionen sowie die Frauenförderung zu beachten.

(2) Bei der Zusammensetzung der Gremien ist ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter anzustreben.

(3) Erhalter in der Form juristischer Personen des privaten Rechts haben das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GIBG²), zu beachten.

(4) In die Satzung ist gemäß § 10 Abs. 3 Z 10 FHG ein Gleichstellungsplan aufzunehmen.

III. Leitbild zur Frauenförderung, Gendergerechtigkeit und Diversity

§ 3. (1) Seitens des Erhalters und des Kollegiums werden Frauenförderung, Gendergerechtigkeit & Diversity und die damit verbundenen Zielsetzungen als wichtig für die USTP und deren Entwicklung angesehen. Das folgende Leitbild wird von allen getragen und dessen Umsetzung wird aktiv unterstützt.

(2) Basierend auf dem folgenden Leitbild erstellt das FH-Kollegium im Einvernehmen mit dem Erhalter und dem Betriebsrat der USTP einen Maßnahmenkatalog zur Gleichstellung der Geschlechter und Frauenförderung. Ein Gender Equality Plan gibt im Einklang dazu weitere Ziele und Maßnahmen vor.

3.1. Zielsetzungen

§ 4. Die USTP verfolgt folgende Zielsetzungen:

1. Die USTP wird als modernes Unternehmen geführt, in dem Gender & Diversity Management berücksichtigt und in der Strategie verankert ist.
2. In allen Organisationseinheiten und auf allen Hierarchieebenen sind Frauen, möglichst zu 50 %, vertreten.
3. Bei Mitarbeiter*innen, insbesondere auch bei Führungskräften, wird eine Bewusstseinsbildung für Gendergerechtigkeit und Diversity gefördert, mit dem Ziel, die Qualität der Unternehmenskultur als Bildungs- und Forschungseinrichtung zu erhöhen und ein nachhaltig positives Unternehmensklima zu erreichen. Ein Gender & Diversity Reporting informiert über den Stand der Zielerreichung.

¹ Fachhochschulgesetz, StF BGBl 340/1993 idF BGBl I 188/2023

² Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – B-GIBG, StF: BGBl. Nr. 100/1993 idgF

4. Die Identifizierung von etwaigen bestehenden oder potentiellen künftigen Diskriminierungen wird gefördert und erkannte Diskriminierungen werden nachhaltig eliminiert.
5. Bei Änderungsprozessen in Forschung, Lehre und Verwaltung werden die Zielsetzungen des Gender & Diversity Managements berücksichtigt.
6. Die USTP versteht Gendergerechtigkeit und Diversity als Teil ihrer Corporate Identity und berücksichtigt sie in ihrem Außenauftritt bzw. in ihrer Kommunikation nach außen.
7. Die Personalstruktur der USTP berücksichtigt Gendergerechtigkeit, das Human Resources-Management und die Personalentwicklung berücksichtigen die Zielsetzungen des Gender & Diversity Managements und fördern Teams, besonders von Frauen*, trans, inter* und nicht-binären Personen sowie individuelle Potentiale und Ressourcen der Mitarbeiter*innen. Differierende und auch untypische Karrierewege werden ermöglicht und es wird für eine ausgewogene Work-Life-Balance gesorgt. Gender & Diversity Zielsetzungen sind in die Personalstrategie integriert.
8. Gender & Diversity Management ist in der Organisationsstruktur, dem Qualitätsmanagement und den Prozessen verankert und wird bei der Unternehmenskommunikation berücksichtigt.
9. Maßnahmen zur Erreichung einer gender- und diversitygerechten Zusammensetzung der Studierenden in allen Studiengängen werden gefördert.
10. Die USTP ist ein familienfreundliches Unternehmen, das auf die individuellen Bedürfnisse von Mitarbeiter*innen in Schwangerschafts-, Elternkarenz- und Kindererziehungszeiten und während der Pflege von Angehörigen eingeht, sowie eine ausgewogene Work-Life-Balance als wesentlichen Bestandteil der Unternehmenskultur sieht. Flexible Arbeitszeitmodelle werden angeboten.
11. Der Wiedereinstieg nach (Eltern- oder Pflege-)Karenzzeiten erfolgt in einem unterstützenden Rahmen.

3.2. Maßnahmen zur Frauenförderung, Gendergerechtigkeit und Diversity

§ 5. Die USTP setzt folgende Maßnahmen:

1. Einbindung von Gender & Diversity Management (GMDM) bei strategischen/wesentlichen Entscheidungen und Prozessen: Gender & Diversity Zielsetzungen sind in der jeweiligen Strategie, in der Personalstrategie, im Commitment für Forscher*innen und im Führungsleitbild verankert;
2. Die unabhängige und mit ausreichenden Ressourcen ausgestattete Stelle einer*eines G&D Beauftragten ist installiert;
3. Der Leitfaden für inklusive Kommunikation gibt Richtlinien für die interne Kommunikation und die CI;
4. Berücksichtigung des Gender- & Diversity-Aspekts in Forschungsprojekten sowohl in der Teamzusammensetzung als auch als Forschungsinhalt;
5. GMDM soll in den Curricula Niedergang finden, ebenso die Rahmenbedingungen im Studium sowie die Prüfungsordnung sukzessive angepasst werden;
6. Sonderbudget für Departments u. Institute für gezielte Frauenförderungs- u. Diversitymaßnahmen;
7. Gezielte Berücksichtigung von Gender & Diversity Themen in Weiterbildungsangeboten;

8. Regelmäßige Prüfung und Erweiterung baulicher und digitaler Maßnahmen bzgl. Barrierefreiheit;
9. Für alle Ziele und Maßnahmen werden Daten erhoben und Kennzahlen erstellt;
10. Integration der*s G&D Beauftragten in den Recruiting Prozess bzw. Hearing;
11. Regelmäßige Gehaltschecks und Einkommensberichte;
12. Förderung jeglicher Maßnahmen, die der aktiven Umsetzung und Verwirklichung des FH-Leitbildes dienen, sowie Veranstaltungen und Maßnahmen zur Gender- & Diversity-Awareness;

IV. Diskriminierung, Belästigung und geschlechtsspezifische Gewalt

4.1. Einleitung

§ 6. (1) Die USTP verpflichtet sich, für alle Personen am Campus eine respektvolle, positive Umgebung für Arbeit und Studium zu schaffen, welche frei von Diskriminierung aller Art ist.

(2) Die USTP verbietet jegliche Form der Diskriminierung, (sexuellen) Belästigung und geschlechtsspezifischen Gewalt von Mitarbeiter*innen, Studierenden oder anderen Personen im Hochschulbetrieb, sowie auch von externen Personen am Campus.

(3) Die USTP hält alle Personen an, jede Form der Diskriminierung, (sexuellen) Belästigung und geschlechtsspezifischen Gewalt frühzeitig zu melden. Besonders Führungskräfte sind ihren Möglichkeiten entsprechend verantwortlich, dass diskriminierendes, (sexuell) belästigendes und/oder geschlechtsspezifisch gewalttätiges Verhalten unterbleibt.

(4) Personen, die eine Diskriminierung, (sexuelle) Belästigung und/oder geschlechtsspezifische Gewalt als Betroffene*r oder Zeug*in melden, dürfen in keiner Weise Nachteile erfahren.

(5) Die USTP bietet Unterstützung an für von Diskriminierung, (sexueller) Belästigung und/oder geschlechtsspezifischer Gewalt betroffenen Personen.

Zusätzlich wird in einem **Leitfaden für Betroffene über Diskriminierung, (sexuelle) Belästigung und geschlechtsspezifische Gewalt** informiert.

4.2. Grundlagen und Definition

§ 7. Dieser Satzungsteil fußt weitgehend auf den Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes (GlBG).

(1) Diskriminierung: Aufgrund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat, darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden. Gleiches gilt für unmittelbare und mittelbare Diskriminierung aufgrund von sexueller Orientierung, ethnischer Zugehörigkeit, Religion / Weltanschauung, Alter, Behinderung / chronischer Erkrankung, sozialer Herkunft und/oder durch Bodyshaming.

(2) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund eines in § 8 (1) geschützten Merkmals in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(3) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die ein in § 8 (1) geschütztes Merkmal aufweisen, in besonderer Weise gegenüber Personen ohne diese Merkmale benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

(4) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

(5) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren geschützten Merkmals diskriminiert wird.

(6) Auf welche Art kann diskriminiert werden:

1. Beleidigung, Beschimpfung, Diskreditierung durch Deepfakes / künstlich generierte digitale Medieninhalte
2. persönliche Herabwürdigung bzw. Erniedrigung
3. Anfeindung, Einschüchterung, Drohung
4. Bloßstellung vor anderen oder soziale Ausgrenzung
5. Vorenthalten von Rechten oder Informationen bzw. wissentliche Falschinformation
6. Hindernisse bei Zugang bzw. Nutzung der Infrastruktur
7. ungleiche Bezahlung
8. mittelbare Diskriminierung, indem sich Regelungen, Strukturen oder Prozesse benachteiligend auf bestimmte Personengruppen auswirken

(7) Belästigung kann folgende Dimensionen betreffen:

1. Geschlecht / Familienstand / Elternschaft
2. sexuelle Orientierung
3. ethnische Zugehörigkeit
4. Religion / Weltanschauung
5. Alter
6. Behinderung / chronische Erkrankung
7. soziale Herkunft
8. Bodyshaming

(8) Geschlechtsspezifische Gewalt kann sich in vielfältiger Form äußern, beispielsweise

1. psychische Gewalt: Manipulation, Demütigung, emotionaler Missbrauch, Stalking, kontrollierendes Verhalten, Herabwürdigung
2. verbale Gewalt: Beleidigung, Anschreien, Drohen, Beschimpfen, konsequentes Misgendern oder Deadnamen
3. wirtschaftliche Gewalt: jemanden in finanzielle Abhängigkeit zwingen
4. Körperliche Gewalt: Schlagen, Treten, Ohrfeigen, Kneifen, Stoßen, Gegenstände nach jemandem werfen, Festhalten
5. Sexuelle Gewalt gemäß §§ 201, 202 StGB: Vergewaltigung, sexuelle Übergriffe, geschlechtliche Nötigung,
6. Sexuelle Belästigung gemäß § 218 StGB: unerwünschte Berührungen des Geschlechts, der Brüste, Oberschenkel, des Gesäßes, Begrabschen, erzwungene Küsse
7. Sexuelle Belästigung am Arbeits- oder Studienplatz laut § 6 GlBG stellt eine Art der Belästigung aufgrund des Geschlechts dar: Sexuelle Belästigung umfasst ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten. Es kann sich in Form von unangemessenem und unerwünschtem verbalem, nonverbalem oder körperlichem Verhalten äußern, das die Würde einer Person beeinträchtigt, ein feindseliges Arbeits- oder Studienklima schafft und negative Auswirkungen

auf die Karriere oder das Studium einer Person hat. Sexuelle Belästigung kann wie folgt aussehen:

- a. Aufhängen oder digitale Verbreitung sexuell anzüglicher Bilder, , Hinterherpfeifen, Erzählen anzüglicher Witze, scheinbar zufällige Körperberührungen, anzügliche – sei es auch in „Komplimente“ verpackte – Bemerkungen und Fragen, Unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht, Po-Kneifen, aufgedrängte Küsse, Androhung beruflicher oder sonstiger Nachteile bei sexueller Verweigerung
- b. Entscheidend für den Tatbestand der sexuellen Belästigung ist die Unerwünschtheit des Verhaltens und das subjektive Empfinden der*des Belästigten. Beziehungen im gegenseitigen Einverständnis sind somit keine sexuelle Belästigung. Sexuelle Belästigung ist verschuldensunabhängig. Es ist damit irrelevant, ob der*die Belästiger*in auch die Absicht hatte, sexuell zu belästigen.

(9) In welchem Kontext kann Diskriminierung, (sexuelle) Belästigung und/oder geschlechtsspezifische Gewalt stattfinden:

1. während der Arbeit
2. während einer Pause bzw. arbeitsfreien Zeit auf dem Campus
3. außerhalb des Campus, aber mit Arbeits-/ Studienbezug
4. in virtuellen Umgebungen mit Arbeits-/Studienbezug

(10) Wer kann Diskriminierung, (sexuelle) Belästigung und/oder geschlechtsspezifische Gewalt ausüben:

1. Vorgesetzte
2. Mitarbeiter*innen
3. Kolleg*innen
4. Studierende
5. Vortragende, Lektor*innen, Dozent*innen
6. Andere

Weitere Informationen und Beispiele zu Diskriminierung, (sexueller) Belästigung und geschlechtsspezifischer Gewalt bietet der **Leitfaden für Betroffene**.

4.3. Beratungs- und Meldemöglichkeiten bei Diskriminierung, (sexueller) Belästigung und/oder geschlechtsspezifischer Gewalt

§ 8. (1) Im Folgenden werden die Beratungs- und Meldemöglichkeiten, Maßnahmen und Sanktionen nach Meldung eines Vorfalls näher erläutert.

(2) Beratung

- a. Für eine unverbindliche Beratung kontaktieren Sie das Gender & Diversity Team oder eine Person Ihres Vertrauens (etwa Betriebsrat, Lehrende oder ÖH); wenn Sie Ihre Führungskraft oder die Personalabteilung kontaktieren, beachten Sie bitte, dass diese Stellen aufgrund der Fürsorgeverpflichtung verpflichtet sind, die Meldung zu verfolgen und bei Bedarf Abhilfemaßnahmen treffen müssen.
- b. Das Gender & Diversity-Team hört zu, beantwortet Fragen, ohne zu urteilen und gibt Auskunft über mögliche Schutzmaßnahmen sowie das Verfahren zur Einreichung einer formellen

Meldung. Auf Wunsch kann eine weitere Vertrauensperson hinzugezogen werden. Die Beratung ist vertraulich und verpflichtet nicht dazu, weitere Maßnahmen zu ergreifen oder eine formelle Beschwerde zu machen. Werden keine Maßnahmen gewünscht, erfolgt eine (anonymisierte) Dokumentation (welche, wenn möglich an Gender & Diversity weitergegeben wird)

(3) Meldung und formelle Beschwerde

- a. Anonyme Meldung über das Whistle-Blowing-Tool: Im Falle einer anonymen Meldung werden in der Regel keine weiteren Schritte unternommen. Wird jedoch eine beschuldigte Person namentlich genannt, wird bei Einverständnis des*der Melder*in mit dieser Person ein klärendes Gespräch geführt und anschließend ein kurzer Report im Meldeportal zur Verfügung gestellt.
- b. Eine persönliche Meldung oder formelle Beschwerde kann jederzeit beim Gender & Diversity-Team, Arbeitsrecht, bei einer Person des Vertrauens oder online über das Whistle-Blowing-Tool abgegeben werden.

Wenn Sie Arbeitsrecht oder eine Führungskraft kontaktieren, beachten Sie bitte, dass diese Stellen aufgrund der Fürsorgeverpflichtung verpflichtet sind, die Meldung zu verfolgen und bei Bedarf Abhilfemaßnahmen treffen müssen.

Im Meldegespräch werden ein vertrauensvoller Raum geschaffen und Informationen über Unterstützungsangebote und Abläufe gegeben.

(4) Maßnahmen

1. Bei Bedarf werden in Absprache mit den Betroffenen erste Abhilfemaßnahmen eingeleitet. Diese sind nach den Grundregeln der Verhältnismäßigkeit zu treffen und können, abhängig vom Einzelfall (und der betroffenen Personengruppe), z.B. sein:
 - a. Gespräch mit der beschuldigten Person durch Gender & Diversity und/oder Arbeitsrecht
 - b. örtliche (temporäre) Trennung der beteiligten Personen
 - c. Organisatorische (temporäre) Trennung der beteiligten Personen
 - d. Insbesondere bei Studierenden: Änderung der Betreuung der Masterarbeit oder Änderung der Person, die Bewertung vornimmt, für den Fall, dass die Diskriminierung bzw. Gewalt mutmaßlich von dieser Person ausgeht
 - e. Vereinbarung über einen Kontaktverzicht
 - f. Bei Mitarbeitenden: Freistellung der beschuldigten Person bis zur Klärung des Sachverhalts
2. Wenn möglich und gewünscht, erfolgt eine Aufklärung des Sachverhalts. Dazu ist abhängig vom Einzelfall folgendes Vorgehen möglich, z.B.:
 - a. Gespräch mit beschuldigter Person
 - b. Gespräch mit Zeug*innen
 - c. Sichtung von Materialie.
3. Eine Empfehlung für weitere Schritte und Sanktionen erfolgt:
 - a. Für beschuldigte Mitarbeitende: durch die Geschäftsführung, zusammen mit Personalabteilung und Recht
 - b. Für beschuldigte Studierende: durch eine Kommission bestehend aus:
 - Gender & Diversity
 - Jurist*in
 - Kollegiumsleitung
 - Ggf. Studiengangsleitung
 - Ggf. Geschäftsführung

Die weiteren Schritte und Sanktionen im Falle einer Diskriminierung / (sexuellen) Belästigung / geschlechtsspezifischer Gewalt müssen verhältnismäßig sein und können je nach betroffener Personengruppe umfassen:

- a. Gespräch mit beschuldigter Person
 - b. Ermahnung
 - c. Verwarnung
 - d. verpflichtende Weiterbildung
 - e. zu erfüllende Auflagen
 - f. (temporäre) Versetzung
 - g. (temporäres) online-Studium
 - h. (temporäres) Hausverbot
 - i. (temporärer) Ausschluss von der Nutzung von Hochschuleinrichtungen
 - j. Kündigung
 - k. Entlassung
 - l. Ausschluss vom Studium
4. Zuletzt erfolgt eine Nachbereitung und sofern möglich eine Ableitung systemischer Handlungsbedarfe.
 5. Auf Wunsch werden die betroffenen Personen während des gesamten Prozesses durch Gender & Diversity und/oder Arbeitsrecht begleitet.
 6. Auch eine Weitervermittlung an geeignete externe Stellen kann erfolgen. Eine Übersicht über externe Stellen zur Beratung bei Diskriminierung, (sexueller) Belästigung und/oder geschlechtsspezifischer Gewalt bietet der **Leitfaden für Betroffene**.

4.4. Vorbeugende Maßnahmen gegen Diskriminierung, (sexuelle) Belästigung und geschlechtsspezifische Gewalt

§ 9. (1) Die USTP ergreift Maßnahmen zur Prävention von Fällen der Diskriminierung, (sexuellen) Belästigung und geschlechtsspezifischen Gewalt, wie etwa:

- Bewusstseinsbildung über einen Code of Conduct und eine Verankerung im Führungsleitbild
- Regelmäßige Schulungen und Sensibilisierungen für Angehörige der USTP
- Leitfäden für Betroffene, Informationswebsite zu Gewalt, Flyer und Plakate
- Öffentlichkeitsarbeit, z.B. im Rahmen der 16 Tage gegen Gewalt oder zu weiteren Aktionstagen, bei Semesterbeginn für neue Studierende/Lehrende und zum Arbeitsstart bei neuen Mitarbeitenden
- Transparenz über Meldesystem und Beschwerdeprozess an der USTP

4.5. Evaluation und Monitoring

§ 10. (1) Präventive Maßnahmen als Teil des G&D-Mehrjahresplans werden jährlich evaluiert. Zusammen mit Daten zur Prävalenz von Fällen von Diskriminierung, (sexueller) Belästigung und geschlechtsspezifischer Gewalt werden regelmäßig Handlungsempfehlungen abgeleitet.

(2) Gender & Diversity führt regelmäßig ein (anonymisiertes) Monitoring der hochschulweiten Fälle durch.

V. Vorbeugende Maßnahmen gegen Diskriminierung

5.1. Zielsetzungen

§ 11. (1) Die USTP initiiert und unterstützt innovative Projekte in den Bereichen Frauenförderung, Gendergerechtigkeit und Diversity.

- (2) Die USTP verurteilt jegliche Form der Diskriminierung und setzt Maßnahmen, diese frühzeitig zu verhindern. Bei konkreten Vorfällen ist jede*r Einzelne angewiesen, entsprechend dagegen vorzugehen. Die nachstehend angeführten Maßnahmen sollen beim Verdacht oder einem Vorfall von Diskriminierung zur Aufklärung beitragen.
- (3) Es ist auf eine entsprechende Sensibilität im Umgang mit Vorfällen von Diskriminierung zu achten. Von Diskriminierung betroffenen Personen wird Unterstützung angeboten. Jene Personen, die andere Personen oder Personengruppen diskriminieren, werden auf ihr Fehlverhalten hingewiesen, aufgeklärt und eventuell geschult, bei Bedarf werden rechtliche Schritte gesetzt.

5.2. Maßnahmen bei Vorfällen von Diskriminierung

§ 12. Die USTP verbietet jegliche Form der Diskriminierung von Mitarbeiter*innen, Studierenden oder anderen Personen im Hochschulbetrieb. Mit diesem Satzungs-Teil wird über den Umgang bei Diskriminierungserfahrung informiert.

1. Die USTP verpflichtet sich für alle Mitarbeiter*innen und Studierenden, eine respektvolle, positive Umgebung für Arbeit und Studium zu schaffen, welche frei von Diskriminierung aller Art ist.
2. Die USTP hält alle Personen an, jegliche Form der Diskriminierung frühzeitig zu melden.
3. Die USTP hat das Ziel, alle Angehörigen der USTP über die Regelungen hinsichtlich Diskriminierung zu informieren.

5.3. Geltungsbereich und Definition

§ 13. (1) Dieser Satzungs-Teil bezüglich Diskriminierung gilt für alle Mitarbeiter*innen sowie Studierenden der USTP.

(2) Diskriminierung kann folgende Dimensionen betreffen

1. Geschlecht / Gender
2. Behinderung / chronische Erkrankung
3. sexuelle Orientierung
4. Elternschaft / Schwangerschaft
5. ethnische Herkunft / Migrationshintergrund
6. Religionszugehörigkeit / Weltanschauung
7. politische Orientierung
8. soziale Herkunft
9. Alter
10. Anderes

(3) Auf welche Art kann diskriminiert werden

1. Beleidigung / Beschimpfung
2. persönliche Herabwürdigung bzw. Erniedrigung
3. Anfeindung, Einschüchterung, Drohung
4. Bloßstellung vor anderen oder soziale Ausgrenzung
5. Vorenthalten von Rechten oder Informationen bzw. wissentliche Falschinformation

6. Hindernisse bei Zugang bzw. Nutzung der Infrastruktur
7. sexuelle Belästigung (s. dazu auch Satzungsteil 3: Gleichstellung Frauenförderung)
8. indirekte Diskriminierung, indem sich Regelungen, Strukturen oder Prozesse benachteiligend auf bestimmte Personengruppen auswirken
9. ungleiche Bezahlung

(4) In welchem Kontext kann Diskriminierung stattfinden

1. während der Arbeit
2. während einer Pause bzw. arbeitsfreien Zeit auf dem Campus
3. außerhalb des Campus, aber mit Arbeits-/ Studienbezug

(5) Wer kann diskriminieren

1. Vorgesetzte
2. Mitarbeiter*innen
3. Kolleg*innen
4. Studierende
5. Vortragende, Lektor*innen, Dozent*innen
6. Andere

5.4. Umgang mit Diskriminierung

§ 14. (1) Im Folgenden werden die Interventionsstufen, Maßnahmen und Sanktionen nach Meldung eines Vorfalls bzw. den Verdacht auf Diskriminierung näher erläutert. Meldungen können je nach Wunsch der meldenden Person zu beratenden Tätigkeiten (kontinuierliche Beratung und Hilfestellung zur Selbsthilfe) beziehungsweise zu weiteren Interventionen führen. Dies ist vom Einzelfall abhängig.

(2) Personen, die sich diskriminiert fühlen, haben das Recht, sich dagegen zu wehren. Dies ist auch in anonymer Form möglich. Eine Hinzuziehung von Zeug*innen kann den Beschwerdeprozess erleichtern. Jede Beschwerde wird ernst genommen und nachverfolgt. Die Maßnahmen sind vom Einzelfall abhängig. Ist eine Beschwerde gerechtfertigt bzw. bestätigt sich ein Verdacht/eine Anschuldigung, kann dies studienrechtliche oder dienstrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

(3) Jeder Vorfall (inklusive aller Handlungsstufen) ist von den Ansprechpersonen schriftlich zu dokumentieren. Dies dient unter anderem den kontinuierlichen Bemühungen, jede Form von Diskriminierung zu verhindern.

5.5. Ansprechpersonen bei Diskriminierung

§ 15. Ansprechpersonen an der USTP sind:

1. Gender- & Diversity
2. Betriebsrat
3. Personal und Recht
4. Studiengangsleitung
5. Kollegium
6. Studierendenvertretung (und alle Abstufungen)

§ 16. Die Ansprechpersonen haben u.a. folgende Aufgaben:

1. Aufnahme der Meldung
2. Persönliches Gespräch
3. Einbindung von Gender & Diversity (außer es wird ausdrücklich nicht gewünscht)

- a. Besprechung und Dokumentation weiterer Vorgehensmöglichkeiten
- b. Externe Beratungen:
 - Gleichbehandlungsanwaltschaft
<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/>,
 - Frauenhelpline gegen Gewalt: <http://www.frauenhelpline.at/>
 - Arbeiterkammer
 - anerkannte Opferschutzeinrichtungen

§ 17. Vorsätzliche Falschmeldungen können studien- oder arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.