

Babeş-Bolyai-Universität

WEGWEISER ZUR
GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG



Centrul
Qualitas

Inhalt

PRÄAMBEL	Error! Bookmark not defined.
TEIL I – ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	4
1.1. ALLGEMEINE REGELUNGEN	Error! Bookmark not defined.
1.2. REGELRAHMEN DER BABEȘ-BOLYAI-UNIVERSITÄT IM BEREICH DER GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG	4
1.3. FAMILIENFREUNDLICHE PROGRAMME SOWOHL FÜR MÄNNER ALS AUCH FÜR FRAUEN UND ZUR GEWÄHRLEISTUNG DES GLEICHGEWICHTS ZWISCHEN BERUF UND PRIVATLEBEN	8
1.4. DAS MOBBING UND DIE GESCHLECHTERBEZOGENE GEWALT	Error! Bookmark not defined.
TEIL II – ANWENDUNGSKOORDINATEN	16
2.1. DIE VERANTWORTUNG DER LEITSTELLEN FÜR DIE BESEITIGUNG ALLER GENDERBASIERTE DISKRIMINIERUNGSFORMEN UND FÜR DIE FÖRDERUNG DER GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG AN DER BABEȘ-BOLYAI-UNIVERSITÄT	16
2.2. DIE ZUSICHERUNG GLEICHER BEDINGUNGEN IM STUDIUM, IN DER ARBEIT, IN DEN KARRIEREFORTSCHRITTEN UND IN DER GLEICHEN ENTLOHNUNG	20
2.3. DIE FÖRDERUNG UND UNTERSTÜTZUNG DER GESCHLECHTERGLEICHHEIT IN DER WETTBEWERBSFÄHIGKEIT UND EXZELLENZ	23
2.4. DIE ANREGUNG EINES INKLUSIVEN ORGANISATIONSKLIMAS	26
2.5. PRÄVENTION UND BESTRAFUNG DES MOBBINGS UND DER GESCHLECHTERDISKRIMINIERUNG	28
TEIL III – NOTWENDIGE RESSOURCEN FÜR DIE DURCHSETZUNG DER GESCHLECHTERGLEICHHEIT AN DER BABEȘ-BOLYAI-UNIVERSITÄT	30

Der vorliegende Wegweiser wurde von einer Expertengruppe erarbeitet, die durch Beschluss des Verwaltungsrates Nr. 1733 vom 22.2.2021 und 2723/22.3.2021 eingesetzt wurde, gebildet aus: Doz. dr. Oana DAVID (Kordinatorin), Doz. Dr. Felicia ROȘIORU, Doz. Dr. Toma BUREAN, Doz. Dr. Réka GEAMBAȘU, Lektorin Dr. Ana PANTEA, Lektorin Dr. Anca SIMIONCA, Doktorandin Monica BARTUCZ, Studentin Denisa MĂLAN. Zuständige Vizerektoren: Univ.-Prof. Dr. Bálint MARKÓ, Univ.-Prof. Dr. Adrian PETRUȘEL. Der Wegweiser wurde durch den Beschluss des Verwaltungsrates Nr. 11981/30.9.2021 genehmigt.

PRÄAMBEL

Der vorliegende Wegweiser ist ein offizielles Dokument betreffend die Politik und die Pläne zur Förderung der Geschlechtergleichheit an der Babeş-Bolyai-Universität und wurde hauptsächlich auf der Grundlage der Bestimmungen der Verfassung Rumäniens, des Arbeitsgesetzbuches, der Regierungsverordnung Nr. 137/2000 zur Prävention und Ahndung aller Diskriminierungsformen, des Gesetzes Nr. 202/2002 zur Chancengleichheit zwischen Frau und Mann, des Nationalen Bildungsgesetzes Nr. 1/2011 sowie des Gesetzes Nr. 206/2004 zur guten Praxis im Bereich der wissenschaftlichen Forschung, der technologischen Entwicklung und Innovation, sowie der Urheberrechte verfasst.

Die Babeş-Bolyai-Universität befolgt alle europäischen und nationalen Gesetze und Regelungen im Bereich der Chancen- und Behandlungsgleichheit zwischen Frauen und Männern und bewirbt diese auf allen Ebenen und in allen ihren Tätigkeitsbereichen. Die Bestimmungen des vorliegenden Wegweisers respektieren die Spezifika der religiösen Bekenntnisse und beeinträchtigen auf keiner Weise das Privatleben der Mitarbeiter/innen, Studierenden oder anderer Personen für welche diese gelten.

Dieses Dokument findet Anwendung für alle Mitglieder der Gemeinschaft der Babeş-Bolyai-Universität (Bachelor-, Master- und Promotionsstudierende, Lehrende und Forschende, Aushilfs-Lehrpersonal, Nichtlehrpersonal) und schlägt eine Reihe von Plänen und Maßnahmen zur Bekämpfung der Geschlechterdiskriminierung vor, hauptsächlich beim Zugang zu den Bildungsprogrammen und –tätigkeiten die von der Babeş-Bolyai-Universität angeboten werden, bei der Anwerbung und Anstellung der Arbeitskräfte, den Beförderungen, beim Zugang der Studierenden zu sozial-administrativen Dienstleistungen (finanzielle Aushilfe – Stipendien, Unterkunft, Kantine, Anlagen für Kulturelle und Sporttätigkeiten) sowie in den Beziehungen zu Drittpersonen.

An der Babeş-Bolyai-Universität wird die Anwerbung, der Verbleib und die Beförderung des Personals von den Kriterien der beruflichen Kompetenz, der Leistung in Wissenschaft und Lehre und der Einhaltung der moralischen Verhaltensnormen bestimmt. In diesem Kontext ist der Zweck dieses Dokuments, a) das Engagement der Babeş-Bolyai-Universität für die Geschlechtergleichheit und deren Schutz zu behaupten, b) die Prinzipien und Tätigkeiten zu bestimmen, die für die Durchsetzung der Geschlechtergleichheit in der lokalen, nationalen und internationalen Gemeinschaft gelten, c) ein sicheres universitäres Umfeld durch die Vorbeugung und Bekämpfung aller Diskriminierungsformen zuzusichern.

TEIL I – ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

1.1. ALLGEMEINE REGELUNGEN

Art. 1

Aussagen und Engagements

(1) Die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern ist einer der grundsätzlichen Werte, die von der Babeş-Bolyai-Universität befürwortet und geschützt werden; sie bezweckt, dass alle Mitglieder der akademischen Gemeinschaft, ungeachtet des Geschlechts oder der Genderidentität dieselben Chancen, Rechte und Pflichten genießen.

(2) Die Babeş-Bolyai-Universität nimmt sich vor, die Chancengleichheit bzw. dieselben Opportunitäten sowohl für Männer als auch für Frauen im Lernen, Lehren, Forschung, Verwaltung und Leitung zu gewährleisten, nebst der Zusicherung von gleichen Arbeitsbedingungen, des diskriminierungslosen Zugangs zur Erziehung und Bildung, zu Kursen und Studiengängen auf allen Ebenen, ungeachtet des Geschlechtes und mit der Wahrung des Spezifikums des religiösen Bildungswesens.

(3) Die Babeş-Bolyai-Universität befürwortet und fördert die Chancengleichheit bzw. die gleichen Opportunitäten für Frauen und Männer im Zugang zur Leitungs- und Entscheidungsstellen, einschließlich in der Ernennung der Mitglieder bzw. Teilnehmer/innen in jedem Beirat, jeder Expertengruppe sowie in anderen Arbeitsgremien auf Management- und Beratungsebene.

(4) Im Sinne des vorliegenden Wegweisers wird unter der Chancen- (gleiche Opportunitäten) und Behandlungsgleichheit zwischen Mann und Frau die Inbetrachtung der verschiedenen Kapazitäten, Bedürfnisse und Aspirationen der männlichen und weiblichen Personen und die gleiche Behandlung derselben unter Wahrung der menschlichen Würde und der Gewährleistung der freien und vollen Entwicklung der Persönlichkeit verstanden.

(5) Die Babeş-Bolyai-Universität bezweckt die Durchführung von zielorientierten Tätigkeiten in der aktiven Bewerbung der gleichen Rechte der Mitarbeiter/innen und Studierenden, in der Vorbeugung der genderbasierten Diskriminierung und in der Verhinderung der Tendenzen zu sexuellen und moralischen Übergriffen sowohl in der akademischen Gemeinschaft als auch in der gesellschaftlichen Sphäre.

(6) Gleichweise engagiert sich die Babeş-Bolyai-Universität für die Bekämpfung der Gender-Stereotypen, verstanden als organisierte Systeme von konsensuellen Glauben und Meinungen, Empfindungen und Vorurteilen bezüglich der Aufgaben und Merkmale, sowie der Rollen die Frauen und Männer haben oder haben müssten.

(7) Im Einklang mit den Bestimmungen des Gesetzes Nr. 202/2002 zur Chancen- und Behandlungsgleichheit für Frau und Mann, wird im Inhalt des vorliegenden Wegweisers unter „Geschlecht“ die Gesamtheit der biologischen und physiologischen Merkmale verstanden, die Mann und Frau definieren, und durch „Gender“ die Gesamtheit der Rollen, Verhaltensweisen, Merkmale und Tätigkeiten die von der Gesellschaft als entsprechend für Frauen bzw. Männer gehalten werden.

1.2. DER REGELRAHMEN DER BABEŞ-BOLYAI-UNIVERSITÄT IM BEREICH DER GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG

Art. 2

Die Chancen- und Behandlungsgleichheit in der Bildung

Wegweiser zur Geschlechtergleichstellung

(1) Die Babeş-Bolyai-Universität erkennt den gleichen Zugang aller Bürger/innen an und sichert diesen für alle Niveaus und Formen der höheren Bildungswesens zu, ohne jedweder Form von Diskriminierung, im Einklang mit dem Nationalen Bildungsgesetz 1/2011. Begründet auf das Prinzip der Nichtdiskriminierung, welches die Tätigkeiten der Studierenden in der universitären Gemeinschaft leitet, erfreuen sich alle Studierende einer gleichen Behandlung durch die Babeş-Bolyai-Universität; jede Form des genderbasierten Mobbings oder der Diskriminierung der Studierenden ist verboten.

(2) Die Annahme affirmativer Maßnahmen, mit Einhaltung der gesetzlichen Schranken, für die effektive Durchsetzung der Chancengleichheit, sowie die differenzierte Behandlung auf der Grundlage der essentiellen und festgelegten beruflichen Erfordernisse entsprechend den nationalen und europäischen Regelungen, stellen keine Diskriminierung dar. Gleichweise kann eine Bestimmung, eine anscheinend neutrale Aktion, ein Kriterium oder eine Praxis, die als Folge die Benachteiligung einer Person im Vergleich zu einer anderen auf der Grundlage des Geschlechts nicht als Diskriminierung ausgelegt werden, wenn die Bestimmung, Aktion, das Kriterium oder die Praxis objektiv, durch ein legitimes Ziel begründet sind und die Mittel zu diesem Ziel proportional, entsprechend und notwendig sind.

Art. 3

Die Chancen- und Behandlungsgleichheit am Arbeitsplatz

(1) Auf der Ebene der Babeş-Bolyai-Universität ist jede Form der genderbasierten Diskriminierung, des Mobbings oder der psychologischen Belästigung auf geschlechtliche Kriterien in den folgenden Bereichen verboten:

- a) In der Wahl oder Ausübung eines Berufes oder in einer Tätigkeit, für welche die Person die gesetzlichen Bedingungen erfüllt;
- b) In der Anstellung auf allen verfügbaren Posten oder Stellen und auf allen Ebenen der beruflichen Hierarchie, für welche die Person die gesetzlichen Bestimmungen erfüllt;
- c) In der gleichen Entlohnung der gleichwertigen Arbeit;
- d) Beim Zugang zur beruflichen Information und Beratung, zu beruflichen Ausbildungs-, Qualifizierungs-, Perfektionierungs-, Spezialisierungs- und Umschulungskursen;
- e) In der Beförderung auf jede hierarchische und berufliche Ebene für welche die Person die gesetzlichen Bedingungen erfüllt;
- f) In den Bedingungen der Verrichtung der Arbeit auf einer Stelle die den Gesundheits- und Sicherheitsstandards der Arbeit entsprechend der geltenden Gesetzgebung, einschließlich der Kündigungsbedingungen entspricht;
- g) In der Vergabe von Vergütungen außerhalb der Entlohnung, entsprechend den Gesetzen oder den Bestimmungen der anwendbaren kollektiven Arbeitsverträge;
- h) Beim Zugang zu den Arbeitgeberorganisationen, Gewerkschaften und beruflichen Gremien, sowie zu den Vorzügen, die von diesen hervorgehen;
- i) In den sozialen Leistungen und Diensten, die entsprechend der geltenden Gesetzgebung vergeben werden;

(2) Die Diskriminierung durch die Anwendung von Praktiken die Personen eines bestimmten Geschlechts in den Arbeitsbeziehungen benachteiligen, wie:

- a) die Bekanntmachung und Organisierung von Stellenausschreibungen oder Prüfungen und die Auswahl der Bewerber/innen;
- b) die Schließung, Aussetzung, Abänderung und/oder Einstellung des juristischen Arbeitsverhältnisses;
- c) die Festlegung oder Abänderung der Aufgaben in der Stellenbeschreibung;
- d) die Festlegung der Entlohnung;
- e) die Bezüge außerhalb der Entlohnung und, wenn diese vom Arbeitgeber gewährt werden, auch die Bezüge im Bereich der sozialen Sicherheit;
- f) die Berufliche Informierung und Beratung, berufliche Programme für Ausbildung, Qualifizierung, Perfektionierung, Spezialisierung und Umschulung;
- g) die Evaluierung der individuellen Leistungen im Beruf;
- h) die berufliche Beförderung;
- i) die Anwendung von Disziplinarmaßnahmen;
- j) das Recht, einer Gewerkschaft beizutreten und die entsprechenden Vorzüge zu genießen;
- k) Jedwede andere Bedingungen der Arbeit, entsprechend der geltenden Gesetzgebung;

(3) Gleichweise ist jede Art von Befehl oder Weisung zur geschlechts- oder genderbasierten Diskriminierung verboten.

(4) Der Familien- und Ehestand können keine Diskriminierung begründen, wenn die gesetzlich vorgesehenen Inkompatibilitäten beachtet werden. Durch Ehestand wird der Status einer Person als nicht verheiratet, verheiratet, geschieden oder verwitwet verstanden; durch Familienstand die Verwandtschaftliche und eheliche Beziehungen oder die Adoption.

(5) Jede nachteilige, als Reaktion auf eine Beschwerde oder Klage wegen der Verletzung der Gleichbehandlung und Diskrimination erfolgte Behandlung stellt eine Schikanie dar und ist verboten.

(6) Es sind keine Diskriminierungen:

- a) Die gesetzlich vorgesehenen Spezialmaßnahmen zum Schutz der Mutterschaft, der Entbindung und der Karenz, des Stillens und des Aufziehens der Kinder;
- b) Die positiven Aktionen zum Schutz einiger Kategorien von Frauen und Männern, verstanden als zeitweilige Spezialmaßnahmen zur Beschleunigung der faktischen Durchsetzung der Chancengleichheit zwischen Frau und Mann;
- c) Ein Behandlungsunterschied, begründet auf ein Geschlechtsmerkmal, wenn dieses wegen der Natur der beruflichen Tätigkeit oder des Rahmens in welchem diese stattfindet ein echtes und festgelegtes Erfordernis des Berufes ist, insofern die Zielsetzung legitim und das Erfordernis proportional ist.

Art. 4

Die Chancen- und Behandlungsgleichheit in Lehre und Forschung

(1) Die Universität verpflichtet sich, eine Umgebung zu schaffen, die für das Anwerben, für den Verbleib auf der Stelle und den Fortschritt in der Karriere für forschende Frauen günstig ist, im vollen Einklang mit der EU-Gesetzgebung im Bereich der Geschlechtergleichheit, durch Maßnahmen zur Beseitigung der Genderungleichgewichte in der Entscheidungsnahme und der Befestigung der Genderdimension in den Forschungsprogrammen. Zu diesem Zweck wird man, immer wenn möglich ist:

- a) Die Chancengleichheit des unterrepräsentierten Geschlechts in den Strukturen zusichern, die in der Anwerbung, im Karrierefortschritt und in der Festlegung und

Wegweiser zur Geschlechtergleichstellung

Evaluierung der Forschungsprogramme involviert sind, um ein Gendergleichgewicht in den leitenden und entscheidungstragenden Gremien zu realisieren;

- b) Die Ausarbeitung von Mitteln zur Steigerung der Wahrnehmung und der Konsolidierung der Kapazität für die Durchsetzung institutioneller Änderungen;
- c) Die Überwachung der Umsetzung von Genderpolitiken und Aktionen auf institutioneller Ebene;
- d) Die Einführung von flexiblen und familienfreundlichen Arbeitsbedingungen und Abkommen sowohl für Frauen als auch für Männer;
- e) Die Begutachtung der Evaluationen des Lehr- und Forschungspersonals, zwecks Beseitigung genderbasierter Vorurteile.

(2) Die Aufnahme auf eine befristete oder unbefristete Lehrenden- oder Forschendenstelle erfolgt unter den im Nationalen Bildungsgesetzes Nr. 1/2011 vorgeschriebenen Bedingungen; sowohl rumänische, als auch ausländische Staatsbürger/innen können daran teilnehmen, ohne jedwede Diskriminierung auf der Grundlage des Geschlechts, mit Wahrung der Spezifität des religiösen Bildungswesens und eventueller gesetzlichen Beschränkungen.

(3) Entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen können Personen, die verhehlicht, verschwägert oder bis im III. Grad verwandt sind, keine Stellen gleichzeitig belegen, die untereinander eine Leitung, Kontrolle, Machtausübung oder institutionelle Evaluierung auf jedweder Ebene an derselben Universität voraussetzen und können nicht in Promotions- oder Evaluierungskommissionen ernannt werden, deren Bescheide die Ehepartner/innen, Verwandten bis zum III. Grad oder Verschwägerten betreffen.

(4) Entsprechend den Bestimmungen des Gesetzes Nr. 206/2004, das die gute Praxis in der wissenschaftlichen Forschung, technologischer Entwicklung und Innovation regelt, sind folgende, auf geschlechtlicher Basis erfolgende Taten verboten:

- a) Die absichtliche Erschwerung, Behinderung oder Sabotierung der Tätigkeiten im Bereich der Forschung und Entwicklung, einschließlich durch die unbegründete Versperrung des Zugangs zu den Räumlichkeiten für Forschung und Entwicklung durch Beschädigung, Zerstörung oder Manipulierung der experimentellen Geräte, der Einrichtungen, der Dokumente, der Computerprogramme, der Daten im elektronischen Format, der anorganischen oder organischen Stoffe oder der lebenden Materie, die anderen Personen gehören und zur Umsetzung, Realisierung oder Fertigstellung der Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten dienen;
- b) Der Machtmißbrauch, ausgeübt um die Eigenschaft eines/einer Autor/in oder Mitautor/in der Publikationen der nachgeordneten Personen zu erhalten;
- c) Der Machtmißbrauch im Bereich der Entlohnung, Bezahlung oder Zuteilung anderer materiellen Bezüge aus Forschungs- und Entwicklungsprojekten, die von nachgeordneten Personen geleitet oder koordiniert werden;
- d) Der Machtmißbrauch, ausgeübt um die Eigenschaft eines/einer Autor/in oder Mitautor/in der Publikationen oder um Entlohnung, Bezahlung oder andere materiellen Bezüge aus Forschungs- und Entwicklungsprojekten, die von nachgeordneten Personen geleitet oder koordiniert werden, zugunsten der verhehlichten, verschwägerten oder bis zum III. Grad verwandten Personen zu erhalten;

- e) Der Machtmißbrauch, ausgeübt um die unbegründete Durchsetzung der eigenen Theorien, Konzepte oder Ergebnisse in den Reihen der nachgeordneten Personen zu erzwingen;
- f) Die Behinderung der Tätigkeit einer Kommission in der Ermittlung von Verletzungen der Chancen- und Behandlungsgleichheit.

1.3. FAMILIENFREUNDLICHE POLITIKEN SOWOHL ZUGUNSTEN DER FRAUEN ALS AUCH DER MÄNNER UND FÜR DIE ZUSICHERUNG EINES GLEICHGEWICHTS ZWISCHEN BERUF UND PRIVATLEBEN

Art. 5

Allgemeine Bestimmungen

(1) Die Politiken im Bereich des Gleichgewichts zwischen dem Beruf und dem Privatleben tragen zur Realisierung der Geschlechtergleichheit durch die Förderung der Teilnahme der Frauen am Arbeitsmarkt bei, dann durch die gleichmäßige und freiwillige Verteilung der Betreuung zwischen Mann und Frau und durch die Reduzierung der Geschlechterungleichheiten auf der Ebene der Einkünfte und Entlohnungen.

(2) Zu diesem Zweck verpflichtet sich die Babeş-Bolyai-Universität, die Regeln des Mutterschutzes am Arbeitsplatz einzuhalten und entsprechend den Gesetzen den Mutterschaftsrisikourlaub, den Mutterschaftsurlaub, den Vaterschaftsurlaub sowie den Urlaub für Kindererziehung, Anpassung, Betreuung des kranken Kindes, Pflege der Gesundheit und Beaufsichtigung des Kindes zu gewähren.

(3) Gleichweise wird die Babeş-Bolyai-Universität, während den kollektiven Verhandlungen, die Einfügung von einigen freien Tagen in den kollektiven Arbeitsvertrag, für besondere Familienereignisse sowie anderer Maßnahmen welche die Familienverantwortungen in Betracht nehmen, und die Einfügung von Klauseln, bzw. Bestimmungen zum Verbot der Diskriminierung und zur Art und Weise der Behandlung von Meldungen bzw. Beschwerden seitens der von solchen Taten betroffenen Personen vornehmen.

Wegweiser zur Geschlechtergleichstellung

Art. 6

Die Mutterschaft

(1) Die Mutterschaft kann keine Diskriminierung begründen; die Babeş-Bolyai-Universität engagiert sich für die Einhaltung der Regeln zum Schutz der Mutterschaft am Arbeitsplatz, entsprechend der Regierungsverordnung Nr. 96/2003. Jedwede weniger günstige Behandlung einer Frau in Verbindung mit der Schwangerschaft oder dem Mutterschaftsurlaub stellen eine verbotene Diskriminierung dar.

(2) Auf der Grundlage einer familienärztlichen Empfehlung hat die schwangere Mitarbeiterin, die ihre volle Arbeitsdauer wegen gesundheitlichen Gründen nicht leisten kann, Recht auf die Reduzierung der normalen Arbeitsdauer um ein Viertel, mit der Beibehaltung der Entlohnung, gestützt im vollen Umfang aus dem Gehaltsfond des Arbeitgebers, entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen.

(3) Falls die Ergebnisse der Evaluierung der Tätigkeiten die ein spezifisches Risiko der Aussetzung zu schädlichen Stoffen, Verfahren oder Arbeitsbedingungen ein Risiko für die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiterinnen, der Schwangerschaft oder des Ungeborenen darstellen, haben die Mitarbeiterinnen das Recht auf Mutterschaftsrisikourlaub, der entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen gewährt wird. Dieser Urlaub kann im vollen Umfang oder aufgeteilt auf eine Dauer gewährt werden, die nicht länger ist als 120 Tage, durch eine/n Familienarzt/in oder Facharzt/Fachärztin, die eine entsprechende medizinische Bescheinigung erstellen wird.

(4) Die Babeş-Bolyai-Universität wird den schwangeren Mitarbeiterinnen, auf der Grundlage der familien- oder fachärztlichen Atteste, Freistellungen für die pränatalen Untersuchungen während des normalen Arbeitsprogramms innerhalb eines Maximums von 16 Stunden monatlich, ohne Minderung der Gehaltsbezüge, gewähren.

(5) Für den Schutz der eigenen Gesundheit und jener des Kindes vor und nach der Geburt, haben die Mitarbeiterinnen Recht auf Mutterschaftsurlaub, von welchem mindestens 42 Tage als Wöchnerinnenurlaub, entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen, verpflichtend sind.

(6) Die Babeş-Bolyai-Universität wird den stillenden Mitarbeiterinnen auf Antrag zwei Stillpausen von je einer Stunde während des Arbeitsprogramms, bis zum ersten Lebensjahr des Kindes, gewähren. In diesen Pausen sind auch die Hin- und Rückfahrten zum Kind inbegriffen. Auf Antrag der Mutter können die Stillpausen durch die Minderung der normalen Dauer der Arbeitszeit um zwei Stunden täglich erweitert werden. Die fürs Stillen vorgesehenen Pausen und Minderung der normalen Arbeitsdauer werden in die Arbeitszeit inkludiert, tragen nicht zur Minderung der Bezüge bei und werden gänzlich aus dem Gehaltsfond des Arbeitgebers gefördert.

Art. 7

Die Vaterschaft

(1) Der Vater des neugeborenen Kindes hat das Recht auf einen Vaterschaftsurlaub von fünf Arbeitstagen, entsprechend den Bestimmungen des Gesetzes Nr. 210/1999 zum Vaterschaftsurlaub, der auf Antrag, in den ersten acht Wochen nach der Geburt des Kindes, belegt durch dessen Geburtszeugnis das die Vaterschaft belegt, gewährt wird. Die Bezüge für den Vaterschaftsurlaub werden aus dem Gehaltsfond des Arbeitgebers bezahlt und entsprechen dem für das jeweiligen Zeitraum entfallenden Gehalt.

Art. 8

Die Familienverantwortung

(1) Jedes natürliche Elternteil des Kindes, eine der Personen die dieses adoptiert hat, oder der das Kind zwecks Adoption überlassen wurde, oder das Kind in normaler oder Notpflege hat, sowie auch die Person, die als Obhut ernannt wurde, haben das Recht auf bezahlten Urlaub für die Erziehung des Kindes bis zu einem Alter von zwei bzw. drei Jahren für Kinder mit Behinderungen, wenn die im Gesetz vorgesehenen Vergabekriterien erfüllt werden.

(2) Für die Gewährung dieses Urlaubs werden auch die beantragten Zeiträume in Betracht gezogen, wenn die Person:

- a) ohne Unterbrechung (mit der Ausnahme medizinisch begründeter Unterbrechungen), die Vollzeit-Vorlesungen des universitären Bachelor- oder Masterstudiums oder des postgraduierten Masterstudiums besucht, die entsprechend den Gesetzen im In- oder Ausland, in einem vom Nationalen Bildungsministerium anerkannten Studienbereich organisiert werden;
- b) Eine Doktorandin/ein Doktorand entsprechend den Vorgaben des Nationalen Bildungsgesetzes 1/2011 ist;
- c) Sich in der Zeitspanne zwischen dem Abschluss des entsprechend den Gesetzen organisierten voruniversitären Vollzeitstudiums und dem Beginn des Vollzeit-Universitätsstudiums in demselben Kalenderjahr befindet;
- d) Sich in der Zeitspanne zwischen dem Abschluss einer Form des Vollzeit-Universitätsstudiums mit oder ohne Abschluss- oder Diplomprüfung und dem Beginn, in demselben Kalenderjahr, des entsprechend den Gesetzen organisierten anderen Vollzeit-Universitätsstudiums, ohne Unterbrechung, befindet;
- e) Sich in der Zeitspanne zwischen dem Abschluss einer Form des universitären Bachelor- oder Masterstudiums oder eines Graduierten-Masterstudiums (Vollzeit) und dem Beginn, in demselben Kalenderjahr, einer anderen Form eines entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen organisierten universitären Bachelor- oder Masterstudiums (Vollzeit) ohne Unterbrechung befindet;
- f) Sich in der Zeitspanne zwischen dem Abschluss einer Form des Vollzeit-Graduiertenstudiums und dem Beginn, in demselben Kalenderjahr, einer anderen, entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen organisierten Form des Vollzeit-Graduiertenstudiums, ohne Unterbrechung, befindet;
- g) Sich in der Frist von 60 Tagen nach dem Abschluss der Vollzeit-Vorlesungen des entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen organisierten universitären Bachelor- oder Masterstudiums oder Master-Graduiertenstudiums mit oder ohne Abschlussprüfung, zwecks Anstellung befindet, gerechnet beginnend mit dem ersten Tag des Monats nach dem Abschluss des Studiums.
- h) Sich innerhalb einer anderen Frist befindet, die vom Gesetz für die Vergabe des Urlaubs für Kindererziehung in Betracht gezogen wird.

(3) Die Babeş-Bolyai-Universität wird, entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen, alle Nachweise erstellen, die für die Beantragung eines Urlaubs für Kindererziehung erforderlich sind. Gleichweise wird die Babeş-Bolyai-Universität diesen, von den Antragstellerinnen oder Antragstellern entsprechend den Gesetzen beantragten Urlaub genehmigen und den Zeitraum einvernehmlich mit den Antragstellern festlegen.

(4) Jedwedes natürliches Elternteil, die als Obhut ernannte Person, eine der Personen die das Kind adoptiert hat, oder der das Kind zwecks Adoption übergeben wurde, die das Kind in Pflege oder Notfallpflege hat, oder die ein Kind mit Behinderungen in Obsorge hat, erfreut sich fallweise folgender Rechte:

Wegweiser zur Geschlechtergleichstellung

- a) Ein auf 4 Stunden reduziertes Arbeitsprogramm, auf Antrag der Person die sich faktisch mit der Pflege des Kindes mit (schwerwiegender oder starker) Behinderung beschäftigt, bis zum 18. Lebensjahr des Kindes;
- b) Urlaub für die Pflege des Kindes mit Behinderung zwischen dem 3. und 7. Lebensjahr.

(5) Jedwedes der natürlichen Elternteile, die Person die entsprechend des Gesetzes ein Kind adoptiert hat, der ein Kind zwecks Adoption oder in Pflege übergeben wurde ist auf Urlaub und Zuschüsse für die Pflege des kranken Kindes entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen berechtigt.

(6) Jede weniger günstige Behandlung einer Frau oder eines Mannes bei der Vergabe des Urlaubs für Kindererbetreuung oder des Vaterschaftsurlaubs stellt eine Diskriminierung dar. Die Gewährung des Urlaubs für Familienverpflichtungen kann nicht vom Geschlecht des Antragstellers/der Antragstellerin abhängig gemacht werden.

(7) Den Personen, die das Recht auf Urlaube für die Erfüllung der Familienpflichten berechtigt sind, kann der Zugang zur beruflichen Bildung nicht eingeschränkt werden.

(8) Im Fall der weiblichen oder männlichen Mitarbeiter/innen, die Urlaube für die Erfüllung von Familienpflichten erhalten haben, kann dieser Zeitraum nicht für die Evaluierung der beruflichen Leistungen in Betracht gezogen werden, wenn diese auf die jeweilige Person benachteiligend auswirken.

(9) Nach dem Ende des Mutterschaftsurlaubs, des Urlaubs für die Betreuung der Kinder bis zum 2. Lebensjahr, bzw. 3. Lebensjahr für Kinder mit Behinderungen bzw. des Vaterschaftsurlaubs, hat die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter das Recht, sich zum zuletzt belegten oder zu einem äquivalenten Arbeitsplatz zu den gleichen Arbeitsbedingungen zurückzukehren und gleichzeitig auf die Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, die während seiner/ihrer Abwesenheit erfolgt sind.

(10) Gleichzeitig haben der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin nach der Beendigung der erwähnten Urlaube das Recht auf ein berufliches Reintegrationsprogramm, dessen Dauer 5 Arbeitstage nicht unterschreiten darf.

(11) Die Babeş-Bolyai-Universität verpflichtet sich, entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen, keine Kündigungen vorzunehmen:

- a) Wenn eine Mitarbeiterin schwanger ist, insofern der Arbeitgeber dies vor der Vornahme der Kündigung erfahren hat;
- b) Wenn eine Mitarbeiterin sich im Mutterschaftsrisiko-Urlaub befindet; dieses Verbot erstreckt sich einmalig auf 6 Monate nach der Rückkehr der Mitarbeiterin zur Arbeit;
- c) Wenn sich eine Mitarbeiterin in Mutterschaftsurlaub befindet;
- d) Wenn eine Mitarbeiterin jüngst entbunden hat oder stillt, aus Gründen die mit diesem Zustand eng verbunden sind;
- e) Wenn sich eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter sich für die Betreuung der Kinder bis zum 2. Lebensjahr (3. Lebensjahr für Kinder mit Behinderungen) beurlaubt hat, Verbot das sich einmalig auf 6 Monate nach der Rückkehr der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters zur Arbeit erstreckt;
- f) Wenn sich ein Mitarbeiter in Vaterschaftsurlaub befindet;
- g) Wenn die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter Insertionszuschüsse bezieht, Verbot das sich einmalig auf die folgenden 6 Monate nach der Rückkehr der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters zur Arbeit erstreckt;

- h) Wenn sich die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter im Urlaub für die Pflege des kranken Kindes befindet.

(12) Das Verbot gilt nicht im Fall einer Kündigung aus Gründen die sich aus einer juristischen Reorganisation oder der Auflösung des Arbeitgebers entsprechend des Gesetzes ergeben.

(13) Die Babeş-Bolyai-Universität verpflichtet sich gleichzeitig, in den eigenen Räumlichkeiten einen Kindergarten zu organisieren, in welchem die Kinder der Mitarbeiter/innen Priorität haben.

(14) Insofern es möglich ist, werden bei der Festlegung des Stundenplans der Lehrtätigkeiten oder des Arbeitprogramms folgende Verantwortungen in Betracht gezogen:

- a) Jene der Eltern mit Kleinkindern, hauptsächlich wenn diese keinen Zugang zu einer Tagesstätte oder Kindergarten haben;
- b) Jene der Personen, die entsprechend den gesetzlichen Vorgaben Personen mit Behinderung im I. Verwandtschaftsgrad pflegen;
- c) Jene der Personen, die eine/einen Verwandte/n oder eine wegen schwerwiegender gesundheitlicher Probleme auf Pflege oder Unzerstörung angewiesene Person, die in demselben Haushalt wohnt, pflegen oder unterstützen.

(15) Das Fehlen vom Arbeitsplatz wird nicht als unbegründet eingestuft wenn dieses wegen der Einwirkung einer höheren Kraft auf Familienebene, wegen einer Erkrankung oder eines Unfalls erfolgt, die die Anwesenheit der Mitarbeiter/in des Mitarbeiters voraussetzen.

1.4. DAS MOBBING UND DIE GENDERBASIERTE GEWALT

Art. 9

Das Mobbing und die genderbasierte Gewalt

(1) Das Mobbing und die genderbasierte Gewalt sind schwerwiegende Taten, die das akademische Prestige beeinträchtigen. Durch genderbasierte Gewalt wird die Gewalteinwirkung fallweise auf eine Frau oder einen Mann wegen der Zugehörigkeit zu einem jeweiligen Geschlecht verstanden.

(2) Im Sinne des Gesetzes Nr. 202/2002 zur Chancen- und Behandlungsgleichheit zwischen Frau und Mann umfasst die genderbasierte Gewalt folgende Taten, beschränkt sich aber nicht ausschließlich auf diese:

- a) Häusliche Gewalt;
- b) Sexuelle Gewalt; Genitalverstümmelung der Frauen;
- c) Zwangsehen;
- d) Zwangsabtreibung und -Sterilisierung;
- e) Sexuelles Mobbing;
- f) Menschenhandel;
- g) Zwangsprostitution.

Die Universität verurteilt alle diese Taten, ungeachtet des Ortes und des Moments ihrer Begehung.

(3) Als Mobbing kann jedes Verhalten auf geschlechtliche Kriterien ausgelegt werden, das als Ziel oder Folge die Beeinträchtigung der Würde einer Person hat und einen Raum der Einschüchterung, Feindseligkeit, Minderwertigkeit, Herabwürdigung oder Beleidigung schafft.

(4) Als moralisches (seelisches) Mobbing am Arbeitsplatz gilt jedes Verhalten bezüglich einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters vonseiten eines anderen Mitarbeiters oder Mitarbeiterin

Wegweiser zur Geschlechtergleichstellung

die vorgesetzt, nachgeordnet oder hierarchisch gleich sein kann, das eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen durch Verletzung der Rechte oder der Würde des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin bezweckt oder als Folge hat, oder die Beeinträchtigung der physischen oder mentalen Gesundheit bzw. Kompromittierung der beruflichen Zukunft bewirkt; dieses Verhalten kann sich in den folgenden Formen äußern:

- a) Feindseliges oder nicht erwünschtes Benehmen;
- b) Verbal geäußerte Kommentare;
- c) Handlungen oder Gesten.

(5) Gleichweise ist seelisches Mobbing am Arbeitsplatz jedes Benehmen, das durch seine systematische Art und Weise die Würde, physische oder seelische Integrität einer Mitarbeiter/in oder Gruppe von Mitarbeiter/innen verletzen kann und somit ihre Arbeit gefährdet oder das Arbeitsklima herabsetzt. Im Sinne der Regierungsverordnung Nr. 137 vom Jahr 2000, die die Prävention und Ahndung aller Arten der Diskriminierung regelt, fallen der Stress und die physische Erschöpfung als Folgen solcher Benehmen unter dem Begriff des seelischen Mobbings am Arbeitsplatz.

(6) Alle Formen des genderbasierten Mobbings und Gewalt sind in den Beziehungen zwischen den Mitgliedern der akademischen Gemeinschaft der Babeş-Bolyai-Universität bzw. in den Beziehungen zwischen den Mitgliedern der Gemeinschaft der Babeş-Bolyai-Universität und Drittpersonen verboten.

(7) Jede Mitarbeiterin bzw. jeder Mitarbeiter hat das Recht auf einen Arbeitsplatz frei von seelischem Mobbing.

(8) Kein Mitarbeiter bzw. keine Mitarbeiterin wird wegen der vorherigen Aussetzung oder der Zurückweisung des seelischen Mobbings bestraft, gekündigt oder diskriminiert, weder unmittelbar oder direkt, einschließlich in Belangen der Entlohnung, der beruflichen Bildung, Beförderung oder Verlängerung des Arbeitsverhältnisses.

(9) Die Mitarbeiter/innen die seelisches Mobbing am Arbeitsplatz verüben, werden disziplinar belangt; das Mobbing ist ein schweres disziplinäres Vergehen. Die arbeitsdisziplinäre Verantwortung schließt die zivil- oder strafrechtliche Belangung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters wegen der erwähnten Taten nicht aus.

(10) Die sexuelle Belästigung, verstanden als eine Situation in welcher sich ein nicht erwünschtes, physisch, verbal oder nichtverbal ausgedrucktes Benehmen mit sexueller Färbung erfolgt und auf die Verletzung der Würde einer Person abzielt und speziell die Schaffung eines Rahmens der Einschüchterung, Feindseligkeit, Erniedrigung, Herabsetzung oder Beleidigung schafft, ist verboten.

(11) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die/der Opfer einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Belästigung geworden ist kann sich an die Ethikkommission der Babeş-Bolyai-Universität wenden; die Meldung der Diskriminierungstaten und die Belangung der diskriminierenden Benehmen oder der Belästigung sind im Punkt 2.3. des Wegweisers zur Bekämpfung der Diskriminierung vorgesehen und sind abrufbar unter https://www.ubbcluj.ro/ro/despre/organizare/files/etica/Ghid_pentru_combaterea_discriminari_i_UBB.pdf; das Opfer kann Assistenz- und Unterstützungsmaßnahmen in den Fällen der Diskriminierung oder Belästigung (Punkt 2.4. des Wegweisers) in Anspruch nehmen.

(12) Die Personen, die sich aufgrund des Geschlechts diskriminiert fühlen, haben das Recht, Beschwerden oder Klagen an den Arbeitgeber oder gegen diesen richten, falls dieser direkt involviert ist, und können die Unterstützung der Gewerkschaft oder der Vertretung der Mitarbeiter/innen der Einrichtung in der Lösung der Situation am Arbeitsplatz fordern. Das

Opfer kann die Maßnahmen zur Assistenz und Unterstützung, wie vorgesehen unter dem Punkt 2.4. des Wegweisers zur Bekämpfung der Diskriminierung, beantragen. Diejenige Person, die dem Opfer Assistenz leistet, ist verpflichtet, das Stillschweigen bezüglich aller Taten und Informationen die ihr bekannt werden, zu wahren.

(13) Falls eine Beschwerde oder Klage auf der Ebene des Arbeitgebers mittels Schlichtung nicht beigelegt werden kann, hat der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin, die Nachweise für eine erfolgte direkte oder indirekte genderbasierte Diskriminierung an der Arbeit vorweisen kann, das Recht sowohl die zuständigen Behörden einzuschalten als auch sich an das territorial zuständige Gericht zu wenden, bzw. an die Sektion oder den Senat für Arbeitskonflikte im Rahmen des Gerichts, aber nicht später als 3 Jahre nach der erfolgten Diskriminierung.

(14) Die Person, die Nachweise für eine erfolgte direkte oder indirekte genderbasierte Diskriminierung in anderen Bereichen als am Arbeitsplatz vorweisen kann, hat das Recht sowohl die zuständigen Behörden einzuschalten als auch, sich an das territorial zuständige Gericht zu wenden, entsprechend dem normalen Gerichtsweg, und kann moralische oder materielle Wiedergutmachung und/oder die Beseitigung der Folgen der diskriminierenden Handlungen seitens der Verursacherin/des Verursachers einfordern.

(15) Jede Beschwerde oder Klage bezüglich einer genderbasierten Diskriminierung kann auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb welcher diese verübt worden sind, erhoben werden, mit der Einhaltung der Fristen und Bedingungen die in den einschlägigen Gesetzen vorgesehen werden.

(16) Die Zurückweisung eines durch Mobbing und sexueller Belästigung charakterisierten Benehmens seitens einer Person oder die Aussetzung einer Person zu solch einem Benehmen kann nicht als Rechtfertigung für eine Entscheidung verwendet werden, die diese Person betrifft.

(17) Es ist verboten, die Arbeitsverhältnisse oder Arbeitsbedingungen einseitig zu ändern, einschließlich der Kündigung der angestellten Person, die eine Klage an einem zuständigen Gericht wegen einer genderbasierten Diskriminierung, oder eine Beschwerde an der Gewerkschaft, der Mitarbeiter/innenvertretung oder eine/r Mitarbeiter/in oder einem Mitarbeiter, die Unterstützung in der Lösung dieser Situation am Arbeitsplatz leisten können, eingebracht hat, mit der Ausnahme der verordneten Maßnahmen, einschließlich der Kündigung, wegen begründeter Ursachen und ohne Verbindung zur Beschwerde oder Klage bezüglich der Diskriminierung. Die Bestimmungen des Art. 19 des Wegweisers zur Bekämpfung der Diskriminierung, in Betreff des Verbots der Verwendung falscher Beschuldigungen und der Beschützung des vermeintlichen Verübers der Diskriminierung oder Belästigung, sind für alle Fälle der Beschwerden bezüglich jedweder Form der genderbasierten Diskriminierung oder Mobbing anwendbar.

(18) Die für den Bereich der Gleichstellung und der Chancengleichheit zwischen Mann und Frau eingesetzte Kommission hat die folgenden wichtigsten Befugnisse:

- a) Sie analysiert den Kontext des Erscheinens und der Entwicklung der genderbasierten Diskriminierung als Phänomen, sowie auch die Verletzung des Prinzips der Chancengleichheit zwischen Frau und Mann und schlägt, entsprechend den Gesetzen, Lösungen für die Einhaltung dieses Prinzips vor;
- b) Erarbeitet Empfehlungen / Bemerkungen / Vorschläge für die Vorbeugung / Handhabung / Wiederherstellung des Risikokontexts die zur Verletzung des Prinzips der Chancen- und Behandlungsgleichheit zwischen Frau und Mann, mit der Wahrung des Vertraulichkeitsprinzips, führen können;

Wegweiser zur Geschlechtergleichstellung

- c) Schlägt Maßnahmen zur Sicherung der Chancen- und Behandlungsgleichheit zwischen Frau und Mann vor, evaluiert deren Auswirkung auf die beiden Geschlechter; diese müssen mindestens aktive Maßnahmen zur Förderung der Chancen- und Behandlungsgleichheit zwischen Frau und Mann und zur Beseitigung der direkten oder indirekten genderbasierten Diskriminierung, Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung des Mobbing am Arbeitsplatz sowie im Bereich der Behandlungsgleichheit in der Entlohnungs-, und Beförderungspolitik sowie in der Besetzung entscheidungstragender Stellen enthalten.

TEIL II – KOORDINATEN DER UMSETZUNG

Auf der Ebene der Babeş-Bolyai-Universität umfasst der Plan der Förderung der Geschlechtergleichheit eine Reihe von Aktionen, mit den folgenden Bestandteilen:

- a) Die Übernahme der Verantwortung durch die Leitungsgremien für die Beseitigung aller Formen der Diskriminierung der Frauen und der Förderung der Geschlechtergleichheit;
- b) Die Zusicherung gleicher Bedingungen im Studium, Arbeit und Karrierefortschritt;
- c) Die Anregung und Unterstützung der Geschlechtergleichheit in der Wettbewerbsfähigkeit und Exzellenz;
- d) Die Anregung eines inklusiven organisationellen Klimas, das an die Bedürfnisse der Frauen angepasst ist;
- e) Die Prävention der genderbasierten Belästigung und Diskriminierung.

2.1. DIE ÜBERNAHME DER VERANTWORTUNG DURCH DIE LEITUNGSGREMIEN FÜR DIE BESEITIGUNG ALLER FORMEN DER GENDERBASIERTE DISKRIMINIERUNG UND FÜR DIE FÖRDERUNG DER GESCHLECHTERGLEICHHEIT AN DER BABEŞ-BOLYAI-UNIVERSITÄT

Art. 10

Die Annahme des Engagements für die Förderung der Geschlechtergleichheit auf institutioneller Ebene

(1) Entsprechend ihren Grundwerten engagiert sich die Babeş-Bolyai-Universität für die Zusicherung eines sicheren Umfeldes und einer Kultur der Inklusion, sowie auch für die Verurteilung der Benehmen, welche die Rechte und die Würde der Mitglieder der akademischen Gemeinschaft verletzen.

(2) Die Babeş-Bolyai-Universität erkennt die Tatsache an, dass auf globaler Ebene eine Reihe von historischen, gesellschaftlichen und institutionellen Hürden vorhanden sind, deren Rolle in der Erzeugung und Aufrechterhaltung von Geschlechtsungleichheiten im gesellschaftlichen, kulturellen, akademischen und organisationellen Bereich nachgewiesen ist. Folglich beherzigt sie das Engagement für die Bekämpfung jener Haltungen und Praktiken, die die Entfaltung des wettbewerbsmäßigen Potenzials der Frauen hemmen und plädiert für die Annahme von affirmativen Maßnahmen innerhalb der gesetzlichen Möglichkeiten, zur Durchsetzung der Chancengleichheit. Zu diesem Zweck können folgende Aktionen umgesetzt werden (die Liste ist offen):

- a) Die explizite Aufnahme der Zielsetzungen der Geschlechtergleichstellung in den strategischen Entwicklungsplan der Babeş-Bolyai-Universität und in den jährlichen Operationsprogrammen;
- b) Die Bewerbung der Babeş-Bolyai-Universität als eine inklusive Einrichtung, die die Geschlechtergleichheit aufwertet;
- c) Die explizite und beabsichtigte Unterstützung der Geschlechtergleichstellung durch die Anregung der Teilnahme der Mitglieder auf leitenden Stellen an öffentlichen Debatten, Foren, nationalen und internationalen Tagungen zum Thema Geschlechtergleichheit;
- d) Die Einrichtung einer Dienststelle für Geschlechtergleichheit, deren Zielsetzung die Unterstützung in der (1) Erarbeitung, (2) Bewerbung, (3) Überwachung und (4)

Wegweiser zur Geschlechtergleichstellung

effizientere Gestaltung der Strategien zur Steigerung der Geschlechtergleichheit an der Babeş-Bolyai-Universität ist;

- e) Die Inkludierung einiger periodischer Bildungsmodule, gerichtet an die Mitglieder der leitenden Gremien und Stellen der Babeş-Bolyai-Universität, mit dem Zweck der Informierung und Intervention auf die psychosozialen Mechanismen die in die Erzeugung und Aufrechterhaltung diskriminativer Haltungen involviert sind;
- f) Die Informierung aller Fakultäten, Departments, akademischer Außenstellen, Forschungs- und Verwaltungsstellen sowie anderer Zentren in Verbindung mit der Babeş-Bolyai-Universität hinsichtlich der Förderungsstrategien der Geschlechtergleichheit, die von der Leitung der Universität betrieben werden;
- g) Die jährlich erfolgende öffentliche Berichterstattung über die Indikatoren der Durchsetzung der Geschlechtergleichstellung.

(3) Der Fortschritt im Betreiben des Engagements auf institutioneller Ebene für die Durchsetzung der Geschlechtergleichheit kann aufgrund folgender Indikatoren verfolgt werden:

- a) Die Inkludierung der Zielsetzungen der Durchsetzung der Geschlechtergleichheit im strategischen Entwicklungsplan der Babeş-Bolyai-Universität sowie in den jährlichen Operationsprogrammen;
- b) Die Zahl der öffentlichen Debatten, Foren, nationalen und internationalen Tagungen im Bereich der Geschlechtergleichstellung, an welchen Mitglieder in führenden Stellen der Universität teilnehmen;
- c) Die Einrichtung einer Dienststelle für Geschlechtergleichheit auf der Ebene der Babeş-Bolyai-Universität;
- d) Die jährliche Durchführung der Bildungsmodule für die Mitglieder der leitenden Gremien und Stellen an der Babeş-Bolyai-Universität, im Bereich der psychosozialen Mechanismen, die in die Erzeugung und Aufrechterhaltung der genderbasierten Ungleichheiten involviert sind.

Art. 11

Das periodische Dokumentieren, die Verfolgung und Berichterstattung über die Entwicklung der Durchsetzung der Geschlechtergleichstellung

(1) Die Babeş-Bolyai-Universität unterstützt die Entwicklung, die Verfolgung und die Umsetzung der Strategien zur Verbesserung der Chancengleichheit innerhalb ihrer Gemeinschaft. Dieser Ansatz setzt eine richtige und detailreiche Kenntnis der relevanten Daten zur Geschlechtergleichheit sowie ein Verstehen der zeitlichen Entwicklung derselben voraus.

(2) Gleichzeitig verpflichtet sich die Universität, die wissenschaftsbasierten Strategien und Politiken zu bewerben, zwecks Zusicherung der Transparenz und der Effizienz der vorgeschlagenen Aktionen für die Steigerung der Geschlechtergleichheit. In diesem Sinne können folgende Aktionen umgesetzt werden (die Liste ist offen):

- a) Die Entwicklung einer Vorgehensweise in der periodischen Übermittlung von Daten seitens der Fakultäten, der Forschungsstellen und des Departments für Humanressourcen. Man bezweckt das Sammeln und die Bereitstellung von Daten über das Geschlecht:
 - i. der Studierenden der Universität;
 - ii. der Mitarbeiter/innen der Universität;

- iii. der Personen, die sich für die Studienzulassung auf allen Ebenen angemeldet haben;
 - iv. der Personen, die sich für die Ausschreibungen von Lehr-, Forschungs- oder Verwaltungsstellen, sowohl der befristeten als auch der unbefristeten, angemeldet haben.
- b) Die Entwicklung von Vorgängen zur Registrierung, Bearbeitung und Weiterleitung der Daten auf der Ebene des Qualitas-Zentrums oder anderer, speziell eingerichteter Zentren, mit der Einholung der Meinung der für die Geschlechtergleichstellung zuständigen Stelle. Es wird bezweckt, Daten zu bearbeiten und Berichte über die folgenden Aspekte zu erstatten:
- i. Die Verteilung der Mitarbeiter/innen nach Geschlecht (in Verwaltung, Forschung, Lehre), gesondert auf Fakultäten, Forschungsstellen, Verwaltungsdirektionen;
 - ii. Die Verteilung der leitenden Stellen nach Geschlecht (auf der Ebene der Universität, der Fakultäten, Forschungsstellen, Verwaltungsstellen), einschließlich der Bewerbungen für die jeweiligen Stellen;
 - iii. Die Verteilung der Bewerbungen für offene Stellen nach Geschlecht (in Verwaltung, Forschung, Lehre) bzw. die erfolgte Besetzung derselben;
 - iv. Die vergleichende Situation der Geschlechterverteilung bei den Karrierefortschritten und in der Entlohnung;
 - v. Die vergleichende Situation der Geschlechterverteilung im Bereich der akademischen Exzellenz;
- c) Die Entwicklung einer Prozedur zur periodischen Informierung auf den verschiedenen Leitungsebenen sowie unter den Mitarbeiter/innen der Universität (Rektorat, Leiter/innen der Forschungsstellen, Dekan/innen, Departmentleiter/innen) über die konkrete Lage und die Entwicklung der Geschlechtergleichstellung.

(3) Der Fortschritt im Dokumentieren, der Verfolgung und der Erstattung periodischer Berichte über die Durchsetzung der Geschlechtergleichheit kann aufgrund folgender Indikatoren überwacht werden:

- a) Das Vorhandensein einer streng befolgten Vorgehensweise im Sammeln der relevanten Daten zur Problematik der Geschlechtergleichheit, aufgelöst auf Geschlecht, sowohl im Fall der Mitarbeiter/innen als auch der Studierenden;
- b) Die Erarbeitung periodischer Berichte und ihre Veröffentlichung;
- c) Die periodisch erfolgende Erstellung von Analysen zur zeitlichen Entwicklung der Indikatoren die von Interesse sind, zwecks Begründung der Entscheidungen in den Aktionen und Maßnahmen des Plans zur Geschlechtergleichheit an der Babeş-Bolyai-Universität;
- d) Die periodisch erfolgende Übermittlung der Berichte und Analysen über die zeitliche Entwicklung der Indikatoren von Interesse an die entscheidungstragenden Faktoren der Universität.

Art. 12

Die Durchführung von Bildungsmodulen und Kampagnen im Bereich der Wahrnehmung der Wichtigkeit der Geschlechtergleichstellung, der Identifizierung und Bekämpfung der kognitiven Dissonanzen im Bereich der Geschlechtergleichheit für Mitarbeiter/innen, das Management und die Studierenden der Universität

Wegweiser zur Geschlechtergleichstellung

(1) Die kognitiven Dissonanzen oder Biases im Bereich der Geschlechtergleichstellung beziehen sich auf Urteile und Entscheidungen, die auf der Grundlage der eigenen Überzeugungen oder Erfahrungen zugunsten eines Geschlechts erfolgen. Die Gender-Dissonanzen (Störungen) können verschiedene akademische Entscheidungen in der Anstellung, im Anbieten verschiedener Chancen je nach Geschlecht oder die Förderung von Personen eines Geschlechts zum Nachteil des anderen bewirken. Diese Biases können sich explizit oder implizit (z.B. durch Stereotypen, Vorurteile) äußern. Wenn sie explizit sind können sie von der Person erkannt und verbalisiert werden. Die impliziten Gender-Biases sind jene bei welchen die Person ihrer Existenz nicht bewusst ist, aber ihre Entscheidungen und Handlungen werden von diesen beeinflusst.

(2) Die Kampagnen zur Steigerung der Wahrnehmung beziehen sich auf Aktionen die Informationen oder Instrumente anbieten, die zur Identifizierung und Bekämpfung der Gender-Biases und ihre Einbeziehung in das Verhalten in Verbindung mit der Geschlechtergleichstellung betreffen.

(3) Die Bildung zwecks Bekämpfung der Dissonanzen im Bereich der Geschlechtergleichheit betrifft die Vermittlung an die Mitarbeiter/innen, an das Management und/oder an die Studierenden von einigen deklarativen und prozeduralen Kenntnissen zur Erkennung und Korrektur von Gender-Biases. Aspekte der Bekämpfung von Gender-Biases können auch in den Inhalten einiger relevanten Studienfächer einbezogen werden, um den Studierenden dabei zu helfen, diese wahrzunehmen und zu korrigieren. Zu diesem Zweck schlägt die Babeş-Bolyai-Universität folgende Aktionen zur Steigerung der Wahrnehmung der Wichtigkeit der Geschlechtergleichheit, zur Erkennung und Korrigierung dieser Biases unter den Mitarbeiter/innen, auf der Managementebene und unter den Studierenden vor:

- a) Die Durchführung von Kampagnen zur Steigerung der Wahrnehmung der Wichtigkeit der Geschlechtergleichheit und der Folgen der Gender-Biases für die akademischen Entscheidungen;
- b) Die Bereitstellung für die Mitarbeiter/innen, das Management und die Studierenden der Universität von Instrumenten für die Messung und Erkennung der Gender-Biases und ihrer Folgen;
- c) Die Durchführung von Bildungsmodulen (Online – e-learning oder mit physischer Anwesenheit) im Bereich der Bekämpfung und Korrigierung der Gender-Biases und ihrer Folgen für das Treffen von Entscheidungen und die Verhaltensweisen in Verbindung mit der Geschlechtergleichheit;
- d) Die Integration der Dimensionen des Genders in den Inhalten der relevanten Studienfächer, zwecks Unterstützung der Studierenden in der Wahrnehmung und Korrigierung der Gender-Biases und Ungleichheiten.

(4) Der Fortschritt der Umsetzung der Bildungsmodulen und der Kampagnen zur Steigerung der Wahrnehmung im Bereich der Geschlechtergleichheit, die Identifizierung und Bekämpfung der kognitiven Dissonanzen im Bereich der Geschlechtergleichheit für Mitarbeiter/innen, das Management und die Studierenden der Universität kann auf der Grundlage folgender Indikatoren überwacht werden:

- a) Der Zugang zu Informationen zur Wichtigkeit der Geschlechtergleichheit und der Auswirkungen der Gender-Biases auf die akademischen Entscheidungen (z.B. das maskuline Erscheinungsbild des Forschenden, des Managers usw.) für die Mitarbeiter/innen, das Management und die Studierenden der Universität;

- b) Der Zugang zu Instrumenten für die Messung und Steigerung der Wahrnehmung der Biases im Bereich der Geschlechtergleichheit im Fall der Mitarbeiter/innen, des Managements und der Studierenden der Universität;
- c) Der Zugang der Mitarbeiter/innen, des Managements und der Studierenden der Universität zu Informationen und zur Bildung, welche zur Beseitigung der Gender-Biases beitragen können.

2.2. DIE ZUSICHERUNG VON GLEICHEN BEDINGUNGEN IM STUDIUM, IN DER ARBEIT, IN DER KARRIERE UND IN DER ENTLOHNUNG

Art. 13

Die Förderung der Geschlechtergleichheit beim Zugang zur Bildung und in dem Abschluss des universitären Studiums.

(1) Die Babeş-Bolyai-Universität betreibt jene institutionelle Praktiken, die den gleichen und nichtdiskriminierenden Zugang zur Bildung ermöglichen. Gleichweise beteuert sie, entsprechend den Bestimmungen des Art. 8 Abs. 2 des Wegweisers zur Bekämpfung der Diskriminierung an der Babeş-Bolyai-Universität, dass „*die Diversität ihrer Arbeitskräfte die demografische Diversität des Staates*“ widerspiegeln sollte. In diesem Sinne verpflichtet sich die Universität, den Zugang von genderbasiert diskriminierten Personen zur Bildung zu ermöglichen, wo diese wegen sozial-kultureller und/oder institutioneller Hürden unterrepräsentiert sind. Zwecks Durchsetzung der Geschlechtergleichheit im Zugang zur Bildung und zum Abschluss des Studiums werden folgende Aktionen vorgeschlagen (die Liste bleibt offen):

- a) Die Verfolgung und die Erstattung entsprechender Berichte über die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern in den Zahlen der Anmeldung, Studienzulassung und des Abschlusses der Studierenden auf der Ebene der Universität, an allen Studiengängen (Bachelor, Master, Doc- und Postdoc-Programme).
- b) Die Ausarbeitung von Empfehlungen und Strategien zur Steigerung oder zum Erreichen eines Gleichgewichts in den Zahlen der Anmeldung, Zulassung zum Studium, Teilnahme und Abschluss des Studiums je nach Geschlecht in den akademischen Tätigkeiten, an allen Studiengängen (Bachelor, Master, Doc- und Postdoc-Programme).
- c) Die Verwendung eines inklusiven Sprachstils in den Stellenausschreibungen;
- d) Die Umsetzung und Bewerbung von Mentoratsvorhaben für jene Studierende die wegen des Geschlechtsfaktors stärker vom Studienabbruch betroffen sind;
- e) Die Organisierung von Bildungsmodulen für Studierende und Lehrende im Bereich der kognitiven Dissonanzen die bei der Erzeugung und Aufrechterhaltung von Geschlechterungleichheiten im universitären Bereich eine Rolle spielen.
- f) Die jährliche Erstattung von Berichten über die Indikatoren der Durchsetzung der Geschlechtergleichstellung im Zugang zum Studium und in den Zahlen der Studienabbrüche auf Fakultäts- und Universitätsebene.

(2) Der Fortschritt in der Durchsetzung der Geschlechtergleichheit beim Zugang zum Studium und dessen Abschluss kann aufgrund folgender Indikatoren verfolgt werden:

- a) Das Vorhandensein von Maßnahmen zur Wiederherstellung eines Gleichgewichts der Geschlechter in der Zahl der Studierenden bei der ersten Generation, bei den

Wegweiser zur Geschlechtergleichstellung

Studiengängen (Bachelor, Master, Doc- und Postdoc-Programme) an welchen solche Unterschiede vorkommen.

- b) Das Vorhandensein von Maßnahmen zur Wiederherstellung eines Gleichgewichts in der Zahl der Anmeldungen und der Zulassung zum Studium je nach Geschlecht bei den Studiengängen (Bachelor, Master, Doc- und Postdoc-Programme) an welchen solche Unterschiede vorkommen.
- c) Das Vorhandensein von Maßnahmen zur Wiederherstellung eines Gleichgewichts zwischen den Geschlechtern in den Zahlen der Studienabschlüsse bei den Studiengängen (Bachelor, Master, Doc- und Postdoc-Programme) an welchen solche Unterschiede vorkommen.
- d) Das Vorhandensein von Maßnahmen zur Senkung der Zahlen der Studienabbruchungen bei den Studiengängen (Bachelor, Master, Doc- und Postdoc-Programme) an welchen solche genderbasierte Unterschiede vorkommen.
- e) Die Durchführung von Bildungsmodulen im Bereich der Durchsetzung der Geschlechtergleichstellung am Beginn eines jeden akademischen Jahres.

Art. 14

Die Zusicherung der Geschlechtergleichheit in der Anwerbung, Verbleib auf der Stelle, Beförderung und Entlohnung der Humanressourcen

(1) An der Babeş-Bolyai-Universität unterliegen die Anwerbung, der Verbleib auf der Stelle und die Beförderung des Personals den Kriterien der beruflichen Kompetenz, der Leistung in Lehre und Forschung und der Einhaltung der moralischen Verhaltensnormen.

(2) Die Babeş-Bolyai-Universität beachtet die gesetzlichen Bestimmungen im Bereich der Zusicherung gleicher Chancen in der Anstellung, ungeachtet des Geschlechts oder der Genderidentität und verpflichtet sich, positive Aktionen innerhalb der gesetzlich vorgesehenen Schranken durchzuführen, zwecks Erleichterung des Zugangs zur Anstellung und Beförderung an der Universität für Frauen, wo diese wegen sozial-kultureller und/oder institutioneller Hürden unterrepräsentiert sind. In diesem Sinne werden folgende Aktionen vorgeschlagen:

- a) Die Integrierung der Zielsetzungen der Durchsetzung der Geschlechtergleichheit als eine Opportunität in der Anwerbung, Motivierung, Beförderung und Entlohnung des Personals der Babeş-Bolyai-Universität durch die Humanressourcen-Politik der Universität;
- b) Die Durchführung von Bildungsmodulen (mit physischer Präsenz oder online mittels E-learning) im Bereich der kognitiven Dissonanzen in der Erzeugung und Aufrechterhaltung der Geschlechterungleichheiten in der Anwerbung, Motivierung und Entlohnung des Personals;
- c) Die Verwendung von strukturierten Interviews bei den Vorstellungsgesprächen und deren Bewertung gemäß einiger, im Vorhinein festgelegten Kriterien;
- d) Die detaillierte Beschreibung der Stellen sowie der dazu erforderlichen spezifischen Fertigkeiten;
- e) Die Diversifizierung der Gruppe potentieller Mitarbeiter/innen durch das Anbieten von Workshops sowie anderer Informierungstätigkeiten unter den auszubildenden Personen;
- f) Die Verwendung einer inklusiven Sprache in den Stellenausschreibungen;

- g) Die jährliche Evaluierung der Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei der Kündigung der Arbeitsverträge je nach Tätigkeitskategorien (Verwaltung, Forschung, Lehre);
- h) Die Erkennung der Ursachen der Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei der Kündigung der Arbeitsverträge (wo diese vorkommen) und die Entwicklung von Strategien der Beibehaltung und Motivierung der Arbeitskräfte;
- i) Eine transparente Informierung über die Möglichkeiten des Fortschritts in der Karriere;
- j) Die Zusicherung von standardisierten und transparenten Kriterien und Vorgehensweisen in der Beförderung;
- k) Die Abhaltung von Bildungsmodulen im Bereich der Entwicklung und Umsetzung eines Karriereplans;
- l) Das Anbieten von Beratung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die sich Strategien des Fortschritts in der Karriere aneignen wollen, welche auch die potentiellen Quellen der Diskriminierung in Betracht nehmen;
- m) Die Verfolgung der Umsetzung der angepassten Strategien im Bereich der Anwerbung, Motivierung, den Verbleib auf der Stelle sowie die Beförderung der Humanressourcen an der Babeş-Bolyai-Universität und die Messung deren Auswirkungen.
- n) Die Zusicherung von standardisierten bzw. transparenten Kriterien und Vorgehensweisen in der Entlohnung;
- o) Die Durchführung von Bildungsmodulen mit physischer Präsenz oder Online zu den kognitiven Dissonanzen die die Erzeugung und die Erhaltung der Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern in der Entlohnung bewirken;
- p) Eine jährliche Analyse der Unterschiede zwischen den Geschlechtern in der Entlohnung sowie der Faktoren die zu diesen zu beobachtenden Diskrepanzen beitragen;
- q) Die Ausarbeitung und Umsetzung von Strategien zur Beseitigung der Mechanismen die das Entstehen von Unterschieden in der Behandlung der Geschlechter in der Entlohnung beseitigen sollen, wo diese zu beobachten sind.

(3) Der Fortschritt in der Zusicherung der Geschlechtergleichheit in der Anwerbung, im Verbleib auf der Stelle und in der Entlohnung der Humanressourcen wird aufgrund folgender Indikatoren überwacht:

- a) Die explizite Aufnahme der Zielsetzungen der Geschlechtergleichheit in den Vorgehensweisen der Anwerbung, Motivierung, Beförderung und Entlohnung des Personals der Babeş-Bolyai-Universität in die Humanressourcenpolitik der Universität;
- b) Die periodisch erfolgende Teilnahme der Mitarbeiter/innen und der Arbeitgeber an Bildungsmodulen mit physischer oder Online-Präsenz (z.B. mittels E-learning) im Bereich der kognitiven Dissonanzen die in der Erzeugung und in der Aufrechterhaltung der Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern in der Anwerbung, Motivierung, Beförderung und Entlohnung involviert sind;
- c) Der Zugang zu strukturierten Interviews bei der Anstellung des Personals;
- d) Das Vorhandensein gering ausgeprägter und nicht systematischer Unterschiede in der Proportion der angestellten Frauen;
- e) Das Vorhandensein gering ausgeprägter und nicht systematischer Unterschiede im Bereich des Verbleibs des Personals auf den Stellen;

Wegweiser zur Geschlechtergleichstellung

- f) Das Vorhandensein gering ausgeprägter und nicht systematischer Unterschiede zwischen den Indikatoren des Fortschritts in der Karriere zwischen Frauen und Männern (der Durchschnitt der Jahre auf einem Assistenzposten nach der Promotion, der Durchschnitt in Jahren auf dem Posten eines Lektors oder Lektorin nach der Erfüllung der Bedingungen für einen Dozent/innenposten);
- g) Das Vorhandensein gering ausgeprägter und nicht systematischer Unterschiede in der Entlohnung des Personals;
- h) Die Erstattung jährlicher Berichte über die Indikatoren der Durchsetzung der Geschlechtergleichheit in der Anwerbung, im Verbleib auf der Stelle und in der Beförderung auf der Ebene der Fakultäten der Babeş-Bolyai-Universität.
- i) Die jährlich erfolgende Berichterstattung über die Indikatoren der Durchsetzung der Geschlechtergleichheit in der Entlohnung auf der Ebene der Fakultäten und der Babeş-Bolyai-Universität.

2.3. DIE STIMULIERUNG UND UNTERSTÜTZUNG DER GESCHLECHTERGLEICHHEIT IN DER WETTBEWERBSFÄHIGKEIT UND EXZELLENZ

Art. 15

Die Vertretung der Frauen in der Leitung und im Management

(1) Entsprechend den allgemeinen Vorschriften betreffend die Wahl auf leitende Stellen und Funktionen an der Babeş-Bolyai-Universität, Art. 3 Abs. (1) Buchstabe (c), erfolgt die Wahl oder die Ernennung auf leitende Stellen der Universität auf der Grundlage der Prinzipien der Repräsentativität und Proportionalität der Geschlechter.

(2) Die Babeş-Bolyai-Universität erkennt die Tatsache an, dass es auf nationaler und internationaler Ebene eine Reihe von kulturellen und institutionellen Hürden vorhanden sind, teils geerbt aus der historischen Vergangenheit, die auch heute die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern in der Besetzung der Leitungs- und Managementposten aufrechtzuerhalten vermögen.

(3) Die Universität verpflichtet sich, die Geschlechter- und Chancengleichheit in der Vertretung der Frauen auf allen Stellen und exekutiven Funktionen der Universität zu betreiben, wie diese in der Charta der Babeş-Bolyai-Universität vorgesehen sind. Für die Realisierung dieser Zielsetzung werden folgende Aktionen vorgeschlagen:

- a) Die Ausarbeitung von proaktiven Strategien der Verringerung der Unterschiede in der Behandlung der Geschlechter in der Besetzung der Managementposten, Strategien die unter den allgemeinen Zielsetzungen der Geschlechtergleichstellung auf der Ebene der Departments und der Fakultäten aufgenommen werden sollen;
- b) Die Zusicherung des transparenten Zugangs zu Informationen, Chancen und Vorgehensweisen in der Auswahl für Leitungsstellen;
- c) Die Diversifizierung der Gruppen der Bewerber/innen für leitende Stellen durch das Anbieten von Präsentationen, Workshops oder anderer Informierungstätigkeiten unter den potentiellen weiblichen Bewerberinnen;
- d) Die Verwendung einer inklusiven Sprache in den Stellenausschreibungen;
- e) Die Mediatisierung der Frauen auf Führungspositionen (Leadership) im Rahmen der akademischen Gemeinschaft;
- f) Die Durchführung von Bildungsprogrammen für die Entwicklung der Leadership- und Managementfähigkeiten für die Mitglieder der akademischen Gemeinschaft;

- g) Die Organisierung von Events wie Workshops, Tagungen, Internships, Bildungsmodule für Frauen die einen Leitungsposten anstreben;
- h) Die Durchführung von Executive-Coaching-Programmen;
- i) Die Durchführung von Bildungsmodulen mit physischer oder Online-Präsenz zu den psychosozialen Mechanismen die in die Erzeugung und Aufrechterhaltung von Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern im Kontext der Anwerbung von Bewerber/innen auf Leitungsstellen impliziert sind;
- j) Die Überwachung der Umsetzung der Strategien zur Reduktion der Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern in der Bestzung der Managementposten und die Quantifizierung deren Auswirkung.

(4) Die Fortschritte im Bereich der Vertretung der Frauen auf Management- und Leitungsstellen können auf der Grundlage folgender Indikatoren überwacht werden:

- a) Geringe und nicht systematische Unterschiede in den Zahlen der Bewerbungen von Frauen auf Leitungs- und Managementstellen, wie diese in der Charta der Babeş-Bolyai-Universität präzisiert sind.
- b) Der Zugang zu Bildungsprogrammen in Führung und Management;
- c) Der Zugang zu Executive-Coaching-Programmen;
- k) Der Zugang zu Bildungsmodulen mit physischer oder Online-Präsenz im Bereich der kognitiven Dissonanzen die in die Erzeugung und Aufrechterhaltung von Ungleichheiten in der Anwerbung von Personal für Leitungsstellen involviert sind;
- l) Die Erstattung jährlicher Berichte über die Indikatoren der Durchsetzung der Geschlechtergleichheit in der Anstellung des Personals auf Fakultäts- und Universitätsebene.

Art. 16

Die Förderung der akademischen Wettbewerbsfähigkeit der Frauen

(1) Entsprechend der Charta der Babeş-Bolyai-Universität (Art. 20, Abs. 1) ist die Wettbewerbsfähigkeit das Prinzip, auf welches sich der Zugang zur Gemeinschaft der Babeş-Bolyai-Universität begründet, und laut Art. 21 Abs. 1 begründet sich die akademische Autorität auf die Qualität der wissenschaftlichen Tätigkeit, der Lehre und des Managements. Gleichweise erfolgt laut Art. 18 Abs. 2 die Evaluation der akademischen Qualifikation auf der Grundlage der Forschungstätigkeit, belegt durch wissenschaftliche Publikationen, Entwicklung von Patenten oder die Erzeugung von innovativen Produkten und/oder Dienstleistungen.

(2) Die Babeş-Bolyai-Universität verpflichtet sich, im Sinne der grundsätzlichen Werte und der von ihr assümierten Aufgabe, zur Pflege eines entsprechenden Umfelds für die Durchsetzung der Geschlechtergleichheit in der akademischen Wettbewerbsfähigkeit ihrer Mitglieder. Zu diesem Zweck werden folgende Aktionen empfohlen:

- a) Die jährliche Evaluierung der Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern im Bereich der Proportionen der Graduiertenstudien (Doc- und Postdoc-Programme);
- b) Die jährliche Evaluierung der Unterschiede zwischen den Geschlechtern im Bereich der akademischen Leistungsindikatoren (die Proportion der beantragten und gewährten Forschungsprojekte, der in prestigereichen Zeitschriften veröffentlichten Artikel) auf der Ebene der Fakultäten und der Universität;

Wegweiser zur Geschlechtergleichstellung

- c) Die jährliche Evaluierung der Unterschiede zwischen den Geschlechtern im Verhältnis der Lehrenden auf Professor/innenstellen auf der Ebene der Fakultäten und der Universität;
- d) Die Identifizierung der Ursachen der Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern wo diese vorhanden sind und die Formulierung von Strategien zur Wiederherstellung des Gleichgewichts in der akademischen Leistung und in der Proportion der Professor/innen;
- e) Die Durchführung von Bildungsmodulen mit physischer oder Online-Präsenz im Bereich der kognitiven Dissonanzen im Kontext der akademischen Exzellenz und der Wettbewerbsfähigkeit;
- f) Die Zusicherung der Transparenz in den Chancen auf Karrierefortschritte;
- g) Die Einführung von transparenten und gerechten Vorgehensweisen in der Verteilung der notwendigen Aufgaben in der Wirkung der Departments und Fakultäten (formale und informale Verwaltungsaufgaben), die sich nicht in Publikationen, Forschungsprojekten oder anderen relevanten Auszeichnungen widerspiegeln, die das akademische Ansehen steigern könnten;
- h) Die Durchführung von Programmen im Bereich der Kompetenzen in der Karriereplanung;
- i) Die Zusicherung entsprechender Bedingungen für die berufliche Entwicklung der Frauen am Anfang der akademischen Karriere (auf Postdoc-, Assistentinnen- oder Lektorinnenstellen).

(3) Der Fortschritt in der Förderung der akademischen Wettbewerbsfähigkeit kann auf der Grundlage folgender Indikatoren überwacht werden:

- a) Der Zugang zu Bildungsmodulen mit physischer oder Online-Präsenz im Bereich der psychosozialen Mechanismen, die in die Erzeugung und Aufrechterhaltung von genderbasierten Ungleichheiten im Kontext der akademischen Exzellenz und Wettbewerbsfähigkeit involviert sind;
- b) Der Zugang zu Bildungsprogrammen für die Entwicklung der Kompetenzen im Bereich der Karriereplanung;
- c) Die Formulierung von transparenten und gerechten Vorgehensweisen auf Departmentebene in der Verteilung der notwendigen Aufgaben in der Wirkung der Departments und der Fakultäten (formale oder informale Verwaltungsaufgaben), die sich nicht in Publikationen, Forschungsprojekten oder anderen relevanten Auszeichnungen widerspiegeln, die das akademische Ansehen steigern könnten;
- d) Das Vorhandensein von geringen und nicht systematischen Unterschieden in der Proportion der weiblichen Professorinnen;
- e) Das Vorhandensein von geringen und nicht systematischen Unterschieden in der Proportion der Publikationen mit weiblichen Autorinnen;
- f) Das Vorhandensein von geringen und nicht systematischen Unterschieden in der Proportion der nationalen und internationalen Forschungsprojekten, die von Frauen koordiniert werden;
- g) Die jährlich erfolgende Berichterstattung über die Indikatoren des Fortschritts der Durchsetzung der Geschlechtergleichheit in den Indikatoren der Wettbewerbsfähigkeit und der Exzellenz auf der Ebene der Fakultäten und der Universität.

2.4. DIE ANREGUNG EINES INKLUSIVEN ORGANISATIONELLEN KLIMAS

Art. 17

Die Zusicherung einer flexiblen Gestaltung der Arbeit und der Unterstützung für Studierende und Mitarbeiter/innen mit Familienpflichten

(1) Die Babeş-Bolyai-Universität respektiert die verschiedenen sozialen Rollen und Verantwortungen der Mitglieder ihrer Gemeinschaft und fördert ein flexibles Umfeld für Arbeit und Studium, die ein Gleichgewicht zwischen den beruflichen Verpflichtungen und Aspirationen einerseits und der Familienpflichten andererseits ermöglicht. Zu diesem Zweck werden folgende Aktionen empfohlen:

- a) Die Bereitstellung von universitätseigenen Einrichtungen für die Betreuung der Kinder (Tagesstätten, Kindergarten und Afterschool) für die Unterstützung der Kontinuität der beruflichen Tätigkeit der Mitarbeiter/innen mit Kindern;
- b) Die Durchführung von Bildungsmodulen im Bereich der Optimierung des Gleichgewichts zwischen der beruflichen Tätigkeit und dem Privatleben;
- c) Die Durchführung von Bildungsmodulen für das Verständnis und Flexibilisierung der Genderrollen im Privatleben;
- d) Die Zusicherung eines flexiblen Stundenplans bzw. Arbeitsablaufs für Mitarbeiter/innen mit Familienpflichten, wo dies möglich ist;
- e) Das Anbieten von Möglichkeiten zur Heim- und Onlinearbeit, wo dies möglich ist und entsprechend der Art und Weise der geleisteten Arbeit;
- f) Das Bieten von Möglichkeiten für Familienwohnungen;
- g) Die Unterstützung der dualen Karrieren.

(2) Der Fortschritt in der Zusicherung eines flexiblen Arbeitsablaufs und in der Unterstützung der Studierenden bzw. Mitarbeiter/innen mit Familienpflichten kann aufgrund folgender Indikatoren verfolgt werden:

- a) Politiken im Bereich der Mutterschaft und Vaterschaft die die Teilnahme der Frauen an beruflichen Tätigkeiten begünstigen;
- b) Einrichtungen für die Betreuung der Kinder, die für Studierende zugänglich sind;
- c) Einrichtungen für die Betreuung der Kinder, die für Mitarbeiter/innen zugänglich sind;
- d) Der Zugang zu Anpassungseinrichtungen für Familien;
- e) Die Ausarbeitung von Strategien für die Unterstützung der dualen Karrieren auf Universitätsebene.

Art. 18

Die Erleichterung der persönlichen Entwicklung und die Betreuung des Wohlbefindens

(1) Die Babeş-Bolyai-Universität hat als Ideal die Förderung einer Kultur der persönlichen und moralischen Entwicklung der lokalen, nationalen und internationalen Gemeinschaft.

(2) Die Universität erkennt die Tatsache an, dass die Diskriminierung und die Ungleichheiten aufgrund des Geschlechts eine Stressquelle für die Frauen darstellen, dass

Wegweiser zur Geschlechtergleichstellung

diese Vorgänge zur Minderung der Lebensqualität beitragen und eine Gefahr für die physische und mentale Gesundheit der Frauen darstellen.

(3) Gleichweise erkennt die Universität an, dass auf nationaler und internationaler Ebene das Wohlbefinden und die Zufriedenheit am Arbeitsplatz eng mit der Produktivität, Motivation und dem Verbleib der Mitarbeiter/innen auf ihrem Arbeitsplatz verbunden ist.

(4) So unterstützt und ermöglicht die Babeş-Bolyai-Universität die Schaffung eines entsprechenden Umfelds für die Entwicklung und Beibehaltung der physischen und mentalen Gesundheit in der Reihen ihrer Gemeinschaft. Zu diesem Zweck werden folgende Aktionen vorgeschlagen:

- a) Die Anregung von Sportprogrammen unter den Mitgliedern der akademischen Gemeinschaft zwecks Bewerbung der physischen Gesundheit, der freundschaftlichen Kooperation und des Wettbewerbsgeistes;
- b) Die Umsetzung von Programmen der persönlichen Entwicklung in der Form von individuellen-, Gruppensitzungen oder Workshops zugunsten der akademischen Gemeinschaft;
- c) Die Umsetzung von Programmen der psychologischen Beratung und der Psychotherapie als individuelle-, Gruppensitzungen, Workshops zugunsten der akademischen Gemeinschaft;
- d) Die Umsetzung von Programmen im Bereich der Entwicklung der Fertigkeiten für das Stressmanagement als individuelle-, Gruppensitzungen oder Workshops zugunsten der akademischen Gemeinschaft;
- e) Die Veranstaltung von *Networking*-Events für die Anregung der Kooperation zwischen den Mitgliedern der akademischen Gemeinschaft;
- f) Die Umsetzung von Bildungsprogrammen zwecks Schaffung eines optimalen Organisationsklimas für die Stärkung des Wohlbefindens der Studierenden und Mitarbeiter/innen;
- g) Die Umsetzung von Bildungsprogrammen für die Entwicklung der Fertigkeiten im Bereich der assertiven Kommunikation und Kooperation in den Reihen des Personals;
- h) Die periodische Erhebung der Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen mit ihrem Arbeitsplatz.

(5) Der Fortschritt in der Zusicherung einer flexibel gestalteten Arbeit und der Unterstützung für Studierende und Mitarbeiter/innen mit Familienpflichten kann aufgrund folgender Indikatoren verfolgt werden:

- a) Der Zugang zu Sporttätigkeiten zugunsten der akademischen Gemeinschaft;
- b) Der Zugang zu Programmen im Bereich der persönlichen Entwicklung;
- c) Der Zugang zu psychologischer Beratung und Psychotherapie;
- d) Der Zugang zu Programmen im Bereich der Entwicklung der Stressmanagements-Fertigkeiten;
- e) Die periodische Abhaltung von *Networking*-Events;
- f) Die periodische Abhaltung von Programmen im Bereich der Schaffung eines optimalen Organisationsklimas für die Förderung des Wohlbefindens der Studierenden und Mitarbeiter/innen an den Departments oder an anderen Verwaltungseinheiten;
- g) Der Zugang zu Bildungsprogrammen für die Entwicklung der Fertigkeiten in der assertiven Kommunikation und Kooperation in den Reihen des Personals;

- h) Die periodisch erfolgende Berichterstattung über das Niveau der Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen mit dem Arbeitsplatz auf der Ebene der Fakultäten und der Universität und die Entwicklung von Strategien zur Steigerung derselben.

2.5. DIE PRÄVENTION UND AHNDUNG DER GENDERBASIERTEN BELÄSTIGUNG UND DISKRIMINIERUNG

Art. 19

(1) Die Babeş-Bolyai-Universität verpflichtet sich, eine sichere Umgebung, frei von jedweder Form der Belästigung und Diskriminierung durch die Förderung jener institutioneller Praktiken zuzusichern, die auf die Prävention und Verurteilung der Verletzungen der Würde der Mitglieder der akademischen Gemeinschaft abzielen.

(2) Die Universität erkennt die Tatsache an, dass auf nationaler und internationaler Ebene am häufigsten die Frauen Opfer der Belästigung und Diskriminierung sowohl im sozialen bzw. Familienumfeld als auch in der organisationellen Umgebung sind.

(3) Gleichweise erkennt die Universität an, dass unter den wichtigsten Ursachen der zu bekämpfenden Belästigung und der Diskriminierung gegen die Frauen im Rahmen der Organisationen sich die aus der historischen Vergangenheit geerbten sozial-kulturellen Modelle der Frauen und Männer, das Fehlen der Kenntnisse über die genderbasierte Belästigung und Diskriminierung, das Fehlen einer Repräsentativität der Frauen in den Leitungen, die organisationelle Toleranz gegenüber der Belästigung und Diskriminierung die sich durch das Fehlen oder die Nichtumsetzung der Vorgehensweisen zur Prävention und Ahndung dieser Verhalten äußern, sowie das Fehlen oder die Nichtumsetzung der Schutzmaßnahmen zugunsten der belästigten oder diskriminierten Personen oder der Personen die solche Übertretungen melden und die Isolation von anderen Mitgliedern der Gemeinschaft befinden (und die Liste ist offen). In diesem Sinne werden folgende Maßnahmen empfohlen:

- a) Das Sammeln von anonymen Daten unter den Studierenden und Mitarbeiter/innen der Babeş-Bolyai-Universität über das Vorkommen der genderbasierten Belästigung oder Diskriminierung;
- b) Die Durchführung von jährlichen Bildungsmodulen im Bereich der Identifizierung und Meldung der genderbasierten Belästigung sowie der Diskriminierung an allen Fakultäten und Dienststellen der Babeş-Bolyai-Universität;
- c) Die Durchführung von jährlichen Kampagnen im Bereich der Wahrnehmung der genderbasierten Belästigung und Diskriminierung unter den Mitarbeiter/innen und Studierenden;
- d) Die Zusicherung der Transparenz in der Entgegennahme der Meldungen von Belästigung und Diskriminierung;
- e) Die Erarbeitung und Disseminierung von transparenten Vorgehensweisen in der Behandlung der Belästigungs- und Diskriminierungsfälle;
- f) Die Zusicherung des Schutzes für die Opfer der genderbasierten Belästigung und Diskriminierung, sowie der Personen die diese Übertretungen melden;
- g) Das Anbieten von psychologischer und juristischer Beratung für die Opfer der genderbasierten Belästigung und Diskriminierung.

(4) Der Fortschritt in der Bekämpfung der genderbasierten Belästigung und Diskriminierung kann aufgrund folgender Indikatoren verfolgt werden:

Wegweiser zur Geschlechtergleichstellung

- a) Periodisch erfolgende Berichterstattung der Leitung über die Ergebnisse in der Bekämpfung der genderbasierten Belästigung und Diskriminierung an der Universität;
- b) Das Anbieten und die Teilnahme an den jährlichen Bildungsmodulen im Bereich der Identifizierung und Meldung der genderbasierten Belästigung und Diskriminierung an allen Fakultäten und Dienststellen der Babeş-Bolyai-Universität;
- c) Das Vorhandensein von Kampagnen für die Steigerung der Wahrnehmung der genderbasierten Belästigung und Diskriminierung unter den Mitarbeiter/innen und Studierenden;
- d) Das Vorhandensein sowie die Art und Weise der effizienten Disseminierung einer transparenten und einfachen Vorgehensweise in der Entgegennahme der Meldungen von genderbasierten Belästigungs- und Diskriminierungsfällen;
- e) Das Vorhandensein sowie die Art und Weise der effizienten Disseminierung einer transparenten und einfachen Vorgehensweise in der Behandlung der genderbasierten Belästigungs- und Diskriminierungsfälle;
- f) Das Vorhandensein sowie die Art und Weise der effizienten Disseminierung einer transparenten und einfachen Vorgehensweise beim Schutz der Opfer der genderbasierten Belästigung und Diskriminierung sowie der Personen die solche Übergriffe melden;
- g) Der Zugang zu juristische und psychologische Beratung für Opfer der genderbasierten Belästigung und Diskriminierung.

TEIL III – NOTWENDIGE RESSOURCEN FÜR DIE DURCHSETZUNG DER GESCHLECHTERGLEICHHEIT AN DER BABEŞ-BOLYAI-UNIVERSITÄT

Art. 20

Die Babeş-Bolyai-Universität verpflichtet sich, die genderbasierte Diskriminierung zu bekämpfen und die Geschlechtergleichheit in den Reihen der akademischen Gemeinschaft zu fördern, und zu diesem Zweck die notwendigen Ressourcen zur Verfügung zu stellen. In diesem Sinne ermöglicht die Babeş-Bolyai-Universität den Zugang zu den folgenden Ressourcen:

- a) Fachlich ausgebildetes Personal für die Beratung im Rahmen der Dienststelle für Geschlechtergleichstellung;
- b) Fachlich ausgebildetes angestelltes Personal für das Sammeln und Bearbeitung von Daten;
- c) Der Zugang zu fortgeschrittenen Statistikprogrammen;
- d) Fachlich ausgebildetes angestelltes Personal für die Ausarbeitung der offiziellen Berichte;
- e) Fachlich ausgebildetes angestelltes Personal für die Entwicklung von strategischen Plänen und öffentlichen Politiken zwecks Durchsetzung der Geschlechtergleichheit;
- f) Fachlich ausgebildetes angestelltes Personal für die Entgegennahme, Analyse und Versendung von Daten und strategischen Plänen an die betreffenden Departments;
- g) Designiertes Personal auf der Ebene einer jeden Fakultät oder Forschungsstelle, das die Daten für die Kommission für Geschlechtergleichheit vorbereitet und zur Verfügung stellt;
- h) Kurse und andere Bildungsmöglichkeiten für das Personal im Bereich der DSGVO-konformen Datenverarbeitung;
- i) Kurse und andere Weiterbildungsmöglichkeiten für das Personal, für ein effizienteres Sammeln, Berichterstattung und Weiterleitung der Informationen;
- j) Angestellte Expert/innen im Bereich der Ausarbeitung von Online-Bildungsmaterialien (E-learning) für die Bildungskampagnen im Bereich der Geschlechtergleichstellung;
- k) Online-Plattformen für die Disseminierung der Informationen betreffend die Chancengleichheit an der Universität;
- l) Angestellte Expert/innen für die Ausarbeitung des Designs und der Strategien der öffentlichen Kommunikation;
- m) Angestellte Expert/innen im Bereich der Wahrnehmungskampagnen der Mechanismen der Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern;
- n) Instrumente zur Erhebung des Gender-Biases;
- o) Angestellte Ausbilder/innen für die Bildungsmodule;
- p) Angestellte Expert/innen im Bereich der organisationellen Psychologie;
- q) Angestellte Expert/innen im Bereich der mentalen Gesundheit;
- r) Angestellte Expert/innen im Bereich des öffentlichen Gesundheitswesens;
- s) Angestellte Expert/innen im Bereich der Humanressourcen;

Wegweiser zur Geschlechtergleichstellung

- t) Angestellte Expert/innen in der Bildung der Fertigkeiten zum Leadership und Management;
- f) Räumlichkeiten für die Betreuung der Kinder, zugänglich für Studierende und das Personal;
- u) Räumlichkeiten für die Unterbringung von Familien;
- v) Räumlichkeiten für sportliche Betätigung;
- w) Personal für die Organisation der Sporttätigkeiten;
- x) Expert/innen für juristische Beratung im Bereich der genderbasierten Diskriminierung.