IHS-Gleichstellungsplan

Institut für Höhere Studien
Institute for Advanced Studies
Vienna

Inhaltsverzeichnis

1 Präambel 3

2 Allgemeine Bestimmungen 4

3 Ziele 8

4 Implementierung von Maßnahmen 10

5 Indikatoren und Gleichstellungsbericht 11

6 Evaluation und laufender Lern- und Umsetzungsprozess 14

7 Inkrafttreten und Gültigkeit 16

8 Annex 17

1 Präambel

Es ist dem Institut für Höhere Studien (IHS) ein besonderes Anliegen, für alle Menschen am IHS – unabhängig von sozialen Merkmalen (insbesondere aufgrund des Geschlechts, des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Orientierung oder einer Behinderung) – ihrer Qualifikation entsprechende Einstellungs- und Entwicklungsmöglichkeiten zu gewährleisten, bestehende Nachteile zu beseitigen und einen respektvollen Umgang miteinander sicherzustellen. Mit dem Gleichstellungplan bekennt sich das IHS zur aktiven Arbeit gegen jede Form von Diskriminierung, insbesondere zur Geschlechtergleichstellung unter Beachtung ihrer intersektionalen Verwobenheit mit oben genannten Kategorien gem. §13ff. B-GlbG.

Voraussetzung für die zielführende Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen ist die Anerkennung des Problems der faktischen Chancenungleichheit und strukturellen Ungleichheiten insbesondere für Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen mit Behinderungen sowie zahlreicher weiterer – intersektional miteinander verwobenen – Ungleichheitsdimensionen, die sich im (Arbeits-)Alltag durch Exklusions- und Diskriminierungsmechanismen manifestieren. Das IHS wird sich darum aktiv dafür einsetzen, das Bewusstsein für Gleichstellungsprobleme am Institut zu schärfen. Darüber hinaus werden konkrete Maßnahmen implementiert, damit Voraussetzungen für Chancengleichheit geschaffen werden und Gleichberechtigung am IHS ein gelebter Wert im alltäglichen Umgang und bei Entscheidungen, Prozessen und Maßnahmen auf allen Ebenen (von Studierenden über Researcher*innen, Angestellte in der Administration bis zur Forschungsgruppen- und Institutsleitung) wird.

Bei der Erstellung des Dokuments wurde versucht, verschiedene Perspektiven von Institutsangehörigen und darüber hinaus einzubeziehen. Es werden dennoch kontinuierliche Ergänzungen nötig sein. Angesichts gesellschaftlicher Veränderungsprozesse in Bezug auf bestehende (gesetzliche) Rahmenbedingungen kann und soll der Gleichstellungsplan des Instituts keinen widerspruchsfreien Raum herstellen, sondern – im Gegenteil – zu einem Diskurs aufrufen, der ständig weiterentwickelbar ist, und zu einem lernenden Umfeld mit multi-perspektivischen Zugängen beiträgt. Die Autor*innen weisen in diesem Zusammenhang explizit auf den Prozesscharakter des vorliegenden Dokuments hin und rufen Institutsangehörige dazu auf, Unsicherheiten und Spannungen zu thematisieren und zu einer gemeinsamen, konstruktiven Umsetzung von Gleichstellungsagenden beizutragen.

2 Allgemeine Bestimmungen

2.1 Verantwortung und Änderungen

(1.) Gleichstellung ist am IHS eine Aufgabe der Institutsleitung und in weiterer Folge der Führungskräfte. Die Gleichstellungsbeauftragten unterstützen und beraten die Institutsleitung in Gleichstellungs-Angelegenheiten.

(2.) Gleichstellung ist am IHS eine Aufgabe der Institutsleitung und in weiterer Folge der Führungskräfte. Die Gleichstellungsbeauftragten unterstützen und beraten die Institutsleitung in Gleichstellungs-Angelegenheiten.

(3.) Die Institutsleitung sieht die Umsetzung des Gleichstellungsplans als gesamtheitliche gemeinsame Aufgabe aller Institutsangehörigen unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus, um langfristig eine wertschätzende Diversitätskultur zu erreichen. Eine besondere Verantwortung haben Personen in leitenden Funktionen, insbesondere Forschungsgruppenleitungen, durch ihre Vorbildfunktion und den Handlungs- und Gestaltungsspielraum, Chancengleichheit in ihren Bereichen zu etablieren (Schaffung zeitlicher Rahmenbedingungen, Vermeidung von Alltagssexismus, Schaffung von Rahmenbedingungen für Karriereentwicklung …).

(4.) Die Institutsleitung und die Gleichstellungsbeauftragten sowie Personen in entsprechenden Funktionen stellen eine adäquate Infrastruktur sowie interne Information und Kommunikation zum Thema Gleichstellung bereit.

(5.) Der hier vorliegende Gleichstellungsplan wird jährlich evaluiert, ergänzt und weiterentwickelt. Daten werden jeweils entsprechend vom 01. Januar bis zum Stichtag 31. Dezember ausgewertet. Die Benchmark stellt der Gleichstellungsbericht für das Jahr 2021 dar.

2.2 Gleichstellungs-Werte des IHS

2.2.1 Diskriminierungsverbot

(1.) Jede Form von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Orientierung oder aufgrund einer Behinderung stellt eine Verletzung der sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten dar und ist entsprechend den (dienst- oder arbeits-) rechtlichen Vorschriften zu sanktionieren.

(2.) Diskriminierungen auf Basis von Staatsbürger*innenschaft sind als Diskriminierung aufgrund von rassifizierenden Zuschreibungen zu verstehen.

Rassifizierende Diskriminierungen knüpfen historisch an Resonanzen von Antisemitismus, Gadjé-Rassismus/Anti-Roma-Rassismus, modernen Rassentheorien, Kolonialismus, Orientalismus, Nationalsozialismus, rassistische Grenz- und Migrationsregime an und werden daher vom IHS schärfstens abgelehnt. Rassifizierende Diskriminierungen müssen in ihrer strukturellen Dimension wahrgenommen und bearbeitet werden. Das IHS verpflichtet sich, umfassende Maßnahmen zu ergreifen, um Institutsangehörige, die negativ von Rassifizierungen betroffen sind, vor Diskriminierungen zu schützen und durch Gegenmaßnahmen uneingeschränkt zu unterstützen.

2.2.2 Gebrauch von diskriminierungsfreier und geschlechtergerechter Sprache

(1.) Alle Organe und Angehörigen des wissenschaftlichen und allgemeinen Personals des IHS bedienen sich in Aussendungen, Formularen, Protokollen, Reden und anderen an die Öffentlichkeit oder an IHS-Angehörige gerichteten Mitteilungen wie auch im Internet diskriminierungsfreier und geschlechtergerechter Sprache. Es sind die weibliche und männliche Form oder geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu verwenden. Eine Grundlage hierfür bietet der IHS-Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren.

(2.) Die Formulierung von Generalklauseln, in denen z. B. zu Beginn, am Ende oder in Fußnoten eines Textes festgehalten wird, dass die gewählten personenbezogenen Bezeichnungen für beide Geschlechter gelten, ist unzulässig.

(3.) Auf Institutsgrund dürfen weder vom IHS noch durch Dritte Verlautbarungen, Plakate oder andere Materialien angebracht oder verteilt werden, deren Inhalte den Grundsätzen der Antidiskriminierung und Gleichstellung widersprechen oder diskriminierende Rollenstereotype verwenden oder vermitteln.

2.2.3 Leitlinie für Führungskräfte:

(1.) Personen in leitenden Funktionen tragen eine besondere Verantwortung für die Etablierung von Gleichberechtigung am Institut. Insbesondere betrifft dies: Institutsleitung, Forschungsgruppenleitungen, Leitungen in administrativen Positionen und Projektleitungen. Führungskräfte orientieren sich in ihren Entscheidungen und in ihrem Handeln an folgenden Leitlinien (bzw. „Maximen“):

i. Wir bekennen uns dazu, Diversität am Institut zu fördern und für gleiche Teilhabechancen aller zu sorgen – unabhängig insbesondere von Geschlecht, Alter, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, sexueller Orientierung oder einer Behinderung.

ii. Wir berücksichtigen gleichstellungsrelevante Aspekte bei strategischen und organisatorischen Veränderungen. Wir überprüfen unsere Prozesse

dahingehend, ob sie – potenziell oder faktisch – Ungleichheits-Effekte auf verschiedene Personen und Personengruppen haben und nehmen strukturelle Veränderungen zum Anlass, bestehende Ungleichgewichte zu verändern.

iii. Wir wenden Diversitätsmanagement und Gender Mainstreaming in allen Entscheidungsprozessen an. Insbesondere ermöglichen wir unseren Mitarbeiter*innen und Kolleg*innen Entwicklungsmöglichkeiten und die Übernahme und Beiträge zu verantwortungsvollen Tätigkeiten (Übernahme von Projektleitungen, Pressegesprächen, Lehrmöglichkeiten …) im Sinne eines Empowerments, und unabhängig des Geschlechts, des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Orientierung oder einer Behinderung.

iv. Wir kommunizieren stets wertschätzend und beziehen die unterschiedlichsten Lebenskonzepte und -biografien in unsere Entscheidungen und alltägliches Verhalten mit ein. Dabei agieren wir mit dem Ziel, Ungleichheiten zwischen verschiedenen Gruppen zu vermeiden und Chancenfairness zu etablieren.

v. Wir hinterfragen und prüfen Entscheidungen hinsichtlich Gleichstellungsfragen eigenständig, um Chancenungleichheit aufgrund von u. a. Wahrnehmungsverzerrungen zu reduzieren („De-Biasing“).

vi. Wir erkennen Hinweise der Gleichstellungsbeauftragten oder der Institutsleitung zur Verbesserung der Chancengleichheit an und nutzen sie als Möglichkeit, innerhalb unseres Wirkungsbereichs für mehr Chancengleichheit zu sorgen. In diesem Zusammenhang haben wir die Möglichkeit, für Unterstützung bei Gleichstellungsfragen jederzeit an die Gleichstellungsbeauftragten heranzutreten.

2.3 Gleichstellungsbeauftragte

(1.) Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten: Die Gleichstellungsbeauftragten werden von der Institutsleitung für einen Zeitraum von drei Jahren bestellt. Eine Verlängerung ist möglich. Es können für diese Position eine oder zwei Personen bestellt werden. Das verfügbare Zeitkontingent wird bei der Verteilung der Position auf zwei Positionen entsprechend aufgeteilt.

(2.) Den Gleichstellungsbeauftragten darf aus ihrer Funktion weder während der Ausübung ihrer Funktion noch nach dem Ausscheiden aus dieser Funktion ein beruflicher Nachteil erwachsen. Bei Leistungsbeurteilungen ist in begründeten Fällen auf den tatsächlichen Zeitaufwand der Tätigkeit für die Gleichstellungsbeauftragten Rücksicht zu nehmen.

(3.) Den Gleichstellungsbeauftragten werden die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Informationen zur Verfügung gestellt (z. B. zu Personalverfahren, Budget, Daten für den Gleichstellungsbericht – Annex Indikatoren) sofern dem nicht rechtliche Bestimmungen entgegenstehen.

(4.) Aufgabenbereiche der Gleichstellungsbeauftragten: Die Gleichstellungsbeauftragten beraten und unterstützen die Institutsleitung bei der Entwicklung und Umsetzung der Gleichstellungs- und Gleichbehandlungspolitik des IHS, insbesondere bei folgenden Aufgaben:

i. Konzeption und Durchführung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen am IHS
ii. Beratung und Information zu Fragen der Frauenförderung und Gleichstellung
iii. Erstellung, Analyse und Präsentation eines objektiven jährlichen Gleichstellungsberichts
iv. Förderung von Forschung im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung und der Berücksichtigung von weiteren Diversitätsdimensionen in der Forschung am Institut
v. Beratung im Bereich Gender Mainstreaming und Diversitätsmanagement
vi. Handeln bei Verstößen gegen Gleichstellung am Institut

(5.) Die Gleichstellungsbeauftragten sind zur Vertraulichkeit sensibler Informationen verpflichtet.

2.4 Forschungsplattform Gender- und Diversitätsforschung

(1.) Die Forschungsplattform Gender- und Diversitätsforschung dient der Unterstützung, der Stärkung und der Repräsentation von Forschung im Bereich der Frauen-, Gender- und Diversitätsforschung sowie als Expertise zur Beratung der Institutsleitung und den Gleichstellungsbeauftragten bei Gleichstellungsfragen. Auf der Webseite zu den Forschungsplattformen am IHS finden sich weitere Informationen. Die Forschungsplattform fußt auf folgenden Grundsätzen:

i. Die Plattform vernetzt aktiv jene Researcher*innen und Interessierte, die Gender- und Diversitätsfragestellungen im Kontext der am IHS etablierten Forschungsgruppen bearbeiten.
ii. Kommuniziert wird über einen offiziellen E-Mail-Verteiler am Institut (research_equality@ihs.ac.at).
iii. Die Koordinator*innen der Forschungsplattform informieren zumindest einmal jährlich Institutsangehörige über ihre Aktivitäten und laden ein, Teil der der Forschungsplattform zu werden (Aufnahme in den E-Mail-Verteiler).

(2.) Die Institutsleitung, die Gleichstellungsbeauftragten oder andere Institutsangehörige können die Mitglieder der Forschungsplattform direkt über den Verteiler oder indirekt über die jeweiligen Koordinator*innen der Plattform, z. B. für Expert*innenrat/-austausch, kontaktieren. Hierdurch kann vorhandenes Expert*innenwissen am Institut für die Entwicklung von effektiven und effizienten Maßnahmen und für andere Gleichstellungsfragen genutzt werden.

3 Ziele

Mit einer aktiven Gleichstellungspolitik verfolgt das IHS das Ziel, ein Umfeld zu schaffen, in dem alle Menschen gleichwertige Chancen auf

- berufliche Weiterentwicklung und Förderung,
- Positionen mit Verantwortung und
- Entlohnung (Gehälter, Boni und/oder Zulagen)

erhalten. Dabei wird angestrebt, alle zusätzlichen Barrieren, Anstrengungen und Belastungen (z. B. durch Belästigung), denen insbesondere für Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen mit Behinderungen sowie zahlreicher weiterer – intersektional miteinander verwobenen – Ungleichheitsdimensionen ausgesetzt sind, zu eliminieren.

Die konkreten Gleichstellungsziele werden im Folgenden beschrieben und orientieren sich an den Vorschlägen und der Kategorisierung der Europäischen Kommission.[1] Diese sind mit Buchstaben von A–F gekennzeichnet. Diese Kennzeichnung wird auch im weiteren Verlauf (z. B. bei der Maßnahmenbeschreibung) verwendet, um Bezüge zu den jeweiligen Zieldimensionen herzustellen.

A Vereinbarkeit von Familie/Freizeit und Beruf (Work-life balance and organisational culture[2])

(1.) Gewährleistung eines lebenswerten Arbeitsumfelds für alle Institutsangehörigen unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie/Freizeit und Beruf

(2.) Erhöhung des Bewusstseins und Sensibilisierung für die Problematik der Gleichstellung

[1] https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669

[2] Die englischen Formulierungen in Klammern dienen als Anlehnung an die von der Europäischen Kommission vorgeschlagenen Ziele; siehe hierfür „Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs)“ der Europäischen Kommission, Manuscript September 2021, first edition, Brussels: https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1

B Gleichstellung in Führungs- und Entscheidungspositionen (Gender balance in leadership and decision-making)

(1.) Die Karrierechancen von Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen mit Behinderungen sowie Menschen, die weiteren – intersektional miteinander verwobenen – Ungleichheitsdimensionen ausgesetzt sind, sollen insbesondere in der Wissenschaft verbessert werden.

(2.) Das IHS strebt an, den Frauenanteil in allen Funktionsgruppen und Tätigkeiten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sowohl in befristeten als auch in unbefristeten Arbeitsverhältnissen und in Ausbildungsverhältnissen auf 50 Prozent zu erhöhen. Hierzu gehört insbesondere die nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils in leitenden Funktionen (insbesondere auch als Projektleitung).

C Gleichstellung in der Einstellung und Karriereentwicklung (Gender equality in recruitment and career progression)

(1.) Gezielte berufliche Förderung der am Institut tätigen Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen mit Behinderungen sowie Menschen, die weiteren – intersektional miteinander verwobenen – Ungleichheitsdimensionen ausgesetzt sind und die Beseitigung von Nachteilen in allen Verwendungsgruppen und Funktionen bei der Erbringung wissenschaftlicher Leistungen

(2.) Aktive Karriereförderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

D Integrierung von Gleichstellungsdimensionen in der Forschung (Integration of the gender dimension into research and teaching content)

(1.) Beibehaltung und weiterer Ausbau der Forschungsaktivitäten zu Frauen- und Geschlechterforschung sowie der Integration von Gleichstellungsdimensionen in Studien

(2.) Hierbei wird nicht nur Forschung mit dem primären Forschungszweck von Gender berücksichtigt, sondern auch Studien mit Berücksichtigung anderer Diversitäts-Dimensionen.

E Schaffung eines Umfelds ohne Sexismus, Diskriminierung und (psychischer) Gewalt (Measures against gender-based violence including sexual harassment)

(1.) Schutz der Würde am Arbeitsplatz, insbesondere (auch präventives) Vorgehen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und Mobbing bzw. Belästigung im Zusammenhang mit diversitätsrelevanten Merkmalen – insbesondere des Geschlechts, des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Orientierung oder einer Behinderung

(2.) Ziel ist ein diskriminierungsfreies Umfeld, in dem sich alle Menschen gleichermaßen beruflich entfalten und entwickeln können

F Gleichstellung in der Medienpräsenz, Außendarstellung, und (externen) Lehre

(1.) Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen mit Behinderungen sowie Menschen, die weiteren – intersektional miteinander verwobenen – Ungleichheitsdimensionen ausgesetzt sind, werden gleichermaßen, entsprechend der jeweiligen Expertise und Karriereambitionen, für Medienauftritte geschult, es wird ihnen ermöglicht und sie werden ermutigt, Presseanfragen zu beantworten.

(2.) Weiters sollen alle IHS-Angehörigen gleichermaßen Möglichkeiten erhalten, sich auf Konferenzen zu präsentieren und zu vernetzen sowie externe Lehrtätigkeiten aufzunehmen, um Chancengleichheit für eine (akademische) Karriere herzustellen.

(3.) Das langfristige Ziel ist ein Frauenanteil von 50 Prozent in der Medienpräsenz sowie eine Erhöhung des Frauenanteils bei externer Lehre und Konferenzteilnahmen zumindest auf das Niveau des Männeranteils.[3]

4 Implementierung von Maßnahmen

Zur Erreichung der Ziele (siehe vorangegangenes Kapitel 3) sind Maßnahmen notwendig. Es wurden bereits eine Reihe von Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung am Institut gesetzt. Weitere sind in der Implementierungs- bzw. in der Entwicklungsphase. Darüber hinaus sind Maßnahmen im Rahmen dieses Gleichstellungsplans und dem Audit Familie & Beruf in Planung (siehe Annex Maßnahmen ab 2022).

Das Institut achtet bei jeder Maßnahme auf die sogenannte **Umsetzungstreue**, d. h., dass eine Maßnahme wie beabsichtigt durchgeführt wird und dass diese tatsächliche Anwendung findet. Ebenso wird auf eine **nachhaltige Wirkung und dementsprechend auf einen stetigen Lernprozess** in der Umsetzung und Adaptierung von Maßnahmen fokussiert. Die Gleichstellungsbeauftragten überprüfen Umsetzungstreue und nachhaltige Wirkung regelmäßig, insbesondere in den ersten Monaten der Implementierung einer neuen Maßnahme. Weiters wird nach Implementierung einer Maßnahme zumindest einmal im Jahr in einem gemeinsamen Gespräch zwischen Institutsleitung und Gleichstellungsbeauftragten und weiteren involvierten Partner*innen in den Programmen/Maßnahmen Rückschau gehalten, reflektiert und Erfolgs- und Misserfolgsfaktoren der einzelnen Maßnahmen identifiziert und

[3] In dieser Zieldimension sind „Frauenanteil“ und „Männeranteil“ folgendermaßen definiert: Frauenanteil = Anzahl der Frauen in externer Lehre bzw. Konferenzteilnahmen am IHS / Anzahl aller weiblicher Forscherinnen am IHS; Männeranteil = Anzahl der Männer in externer Lehre bzw. Konferenzteilnahmen am IHS / Anzahl aller männlicher Forscher am IHS.

entsprechende Anpassungen und Vorkehrungen für den weiteren Verlauf getroffen (siehe auch Kapitel 6).

5 Indikatoren und Gleichstellungsbericht

In diesem Kapitel wird die Evaluation durch den Gleichstellungsbericht am IHS beschrieben. Jährlich wird ein Gleichstellungsbericht von den Gleichstellungsbeauftragten mit Ziel der Veröffentlichung bis zum 30.03. eines jeden Jahres für das Vorjahr verfasst. Der Gleichstellungsbericht basiert auf Daten zum 31.12. des jeweiligen Vorjahres. Die Datenauswertung geschieht stets unter Bewahrung der Anonymität, d. h. es werden nur Daten ab einer Gruppengröße von sechs Personen auswertet.

Es werden folgende Datenarten mit folgender **Datenherkunft** jeweils zum 31.12. des Jahres von den jeweiligen Abteilungen bereitgestellt[4] und von den Gleichstellungsbeauftragten ausgewertet:

Administrative Daten:[5]

i. Vertretung von Frauen und Männern in verschiedenen Funktionen und Verwendungsgruppen

ii. Beschäftigungsstatus, Arbeits- und Fehlzeiten nach Geschlecht und Funktionen

iii. Einkommen nach Geschlecht und Funktionen

Selbstauskunft der Forschungsgruppen:[6]

i. Vertretung des IHS nach außen (jährliche sogenannte „Leistungstabelle“ der Forschungsgruppen übermittelt von Forschungsgruppenleitungen)

Selbstauskunft anderer Institutsangehöriger:[7]

i. Bewerbungsdaten (Anzahl Frauen und Männer auf unterschiedlichen Bewerbungsstufen)

---

[4] Hierzu besteht, Stand 10.12.2021, von allen verantwortlichen Abteilungen eine Zusage, die entsprechenden Daten mit Ziel des 31.01. jeden Jahres (wenn möglich auch früher) den Gleichstellungsbeauftragten für die Indikatorenauswertung zur Verfügung zu stellen.

[5] Beschäftigungsdaten werden je nach Indikator zusätzlich zu Geschlecht auch nach unterschiedlichen Funktionsgruppen ausgewertet wie Researcher*innen vs. Admin-Mitarbeiter*innen oder Beschäftigte*r mit Führungsverantwortung vs. Beschäftigte*r ohne Führungsverantwortung

[6] Bei Selbstauskünften ist bei der Interpretation der Daten und damit in der Formulierung im Gleichstellungsbericht stets zu beachten, dass der Datensatz womöglich nicht vollständig ist und Selektionsverzerrungen und andere Verzerrungen auftreten können.

[7] Siehe Fußnote 6.

ii. Anzahl gemeldeter Fälle von Diskriminierung, Sexismus und sexueller Belästigung

Eigenrecherche:

i. Gleichstellungsinhalte in der Forschung

Der jährliche Gleichstellungsbericht **konzentriert sich auf die objektive Auswertung der spezifischen Indikatoren** (siehe hierfür Annex Indikatoren). Die vergleichende Benchmark für 2021 wird das Vorjahr (Vergleich mit vorangegangenen Zahlen wo möglich bis 2016); in den Folgejahren ab 2022 wird die Benchmark der Gleichstellungszahlen der 31.12.2021. Für die Auswertung der Indikatoren werden unter anderem Graphen, Tabellen und konzise schriftliche Erklärungen verwendet. Die operativen und strategischen Ziele sind mit den Ergebnissen des jährlichen Gleichstellungsberichts der Gleichstellungsbeauftragten abzugleichen, der die Entwicklung der festgelegten Indikatoren (siehe Annex Indikatoren) darstellt.

Aufgrund der Verfügbarkeit der Daten bezieht sich die Mehrheit der Indikatoren auf die Gleichstellungsdimension des binären Geschlechts, d. h. Frauen und Männer. Idealerweise würden weitere diversitätsrelevante Merkmale in den Indikatoren berücksichtigt werden. Aufgrund der Sensibilität dieser personenbezogenen Daten ist dies aktuell nur sehr eingeschränkt möglich. Das IHS **strebt diesbezüglich einen interdisziplinären Diskurs mit Institutsangehörigen aller Fachrichtungen an**, um gemeinsam und schrittweise zu überlegen, wie und welche Dimensionen zusätzlich erfasst, dadurch stärker in das Bewusstsein gelangen und in Zukunft noch zielführender verändert werden können.

Die Interpretation der Auswertungsergebnisse der Indikatoren **erfolgt möglichst objektiv**. Bei der Auswertung und schriftlichen Beschreibung der Ergebnisse werden insbesondere folgende Faktoren berücksichtigt:

i. Die Datenherkunft und Vollständigkeit der Daten werden explizit im Gleichstellungsbericht beschrieben, um mögliche Verzerrungen zu berücksichtigen und Fehlinterpretationen zu vermeiden.

ii. Es wird insbesondere auch darauf geachtet, dass keine kausalen Zusammenhänge impliziert werden und es sich dementsprechend um eine rein deskriptive Darstellung handelt.

iii. Ergebnisse aus der Auswertung werden grundsätzlich unter der Berücksichtigung der Datenherkunft, der Stichprobengröße, der Analyse

vorab festgelegter Indikatoren in diesem Gleichstellungsplan vs. explorative Datenanalyse und des Kontextes[8], präsentiert.

Der Gleichstellungsbericht mit der Auswertung der Indikatoren dient damit zwar als Orientierung für eine Hinterfragung des Status quo, der Entwicklung der einzelnen Zielbereiche (siehe Kapitel 3) und der erfolgreichen Implementierung von Maßnahmen (siehe Kapitel 4), wird aber niemals als alleiniges Kriterium für die Evaluation einzelner Maßnahmen verwendet.

Weiters erfolgt im Gleichstellungsbericht **eine kritische Auseinandersetzung mit dem Erfolg der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen** und der Erreichung der Ziele, orientiert an der Auswertung der Indikatoren des Vorjahres. Hierbei werden Lernerfahrungen für Gleichstellungsarbeit im Folgejahr zusammengefasst und es erfolgt eine kritische Auseinandersetzung mit der Implementierung und dem Monitoring von Maßnahmen und **gleichstellungsrelevanten Aspekten der organisatorischen Weiterentwicklung des IHS.**

Die chronologisch-sachlogische Abfolge in der Erstellung des Gleichstellungsberichts wird wie folgt festgehalten[9]:

i. **Januar/Februar – Erstellung Entwurf Gleichstellungsbericht:** Die Daten für die Indikatoren werden zum Stichtag 31.12. gesammelt mit dem Ziel der Übermittlung der Daten von den jeweiligen administrativen Einheiten an die Gleichstellungsbeauftragten bis spätestens Ende Januar. Die Daten werden ausgewertet und mit der Benchmark 2021 verglichen; in zukünftigen Jahren wird ebenfalls primär[10] mit der festgelegten Benchmark 2021 verglichen.

ii. **März – Reflexionsgespräch und (mögliche) Adjustierung des Gleichstellungsplans/Arbeitsprogramms:** Institutsleitung,

[8] Der Kontext beinhaltet logische Zusammenhänge, die bei der Darstellung von Ergebnissen berücksichtigt werden müssen, um eine Fehlinterpretation der Auswertung zu vermeiden. Nehmen wir zum Beispiel an, dass eine explorative Datenanalyse von Medienbeiträgen im Jahr 2020 durchgeführt wird mit Ergebnis, dass 90% aller Medienbeiträge des IHS von Männern stammt und nur 10% der Medienbeiträge von Frauen. Hier müsste der *Kontext* eruiert und diskutiert werden; z.B. Welche Rolle könnte das außergewöhnliche Ereignis Corona spielen? (möglicherweise z.B. überproportionaler Anteil eines männlichen Gesundheitssprechers am IHS in Corona-Jahren, welches ein Teil der Erklärung für solch einen extremen Geschlechterunterschied sein könnte – aber natürlich nicht sein muss.)

[9] Eine zeitliche Abweichung stellt das Jahr 2022 dar, da hier der Gleichstellungsplan in seiner aktuellen Form erstmalig umgesetzt wird und neue Gleichstellungsbeauftragte ihre Arbeit aufnehmen. Die Schritte i. bis iv. werden daher angestrebt einmalig erst bis Juni 2022 zu durchlaufen, um eine adäquate Einarbeitungszeit und Umsetzung der Neuerungen im Gleichstellungsplan 2021.1 zu gewährleisten. Ab 2023 gelten die nachfolgenden alljährlichen Zieltermine.

[10] Das Vergleichsjahr ist u. a. abhängig von der Verfügbarkeit der Daten. Beispielsweise werden Daten in Bewerbungsprozessen aufgeschlüsselt nach Gender – siehe hierzu auch Annex Indikatoren– frühestens zum 31.12.2022 verfügbar sein.

Gleichstellungsbeauftragte, Forschungsgruppenleitungen / Abteilungsleitungen der Verwaltung, Betriebsrat und Institutskonferenz diskutieren die Ergebnisse der jährlichen Analyse im Februar jedes Jahres. Unabhängig von der Auswertung der Indikatoren werden weitere diversitätsrelevante Sachverhalte und Beobachtungen in diesem Gespräch thematisiert, welche u. a. durch das laufende Monitoring und die Evaluierung relevant für die Gleichberechtigung am Institut sind. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse bilden die fachliche und objektive Grundlage bzw. Orientierung für weitere abgeleitete Zielsetzungen sowie Strategien, die die Geschäftsführung in das jährliche Arbeitsprogramm und die Adjustierung des Gleichstellungsplans einfließen lässt.

iii. **März – Veröffentlichung des finalen Gleichstellungsberichts:** Es wird angestrebt, den finalen Gleichstellungsbericht bis spätestens 30.03. jedes Jahres zu erstellen und zu veröffentlichen. Hier werden zumindest die Indikatoren ausgewertet, mit entsprechendem Hinweis auf die Maßnahmen, die am Institut in dem betreffenden Jahr in den entsprechenden Zielbereichen umgesetzt wurden. Fakultativ werden Erkenntnisse basierend auf dem Reflexionsgespräch im finalen Gleichstellungsbericht thematisiert.

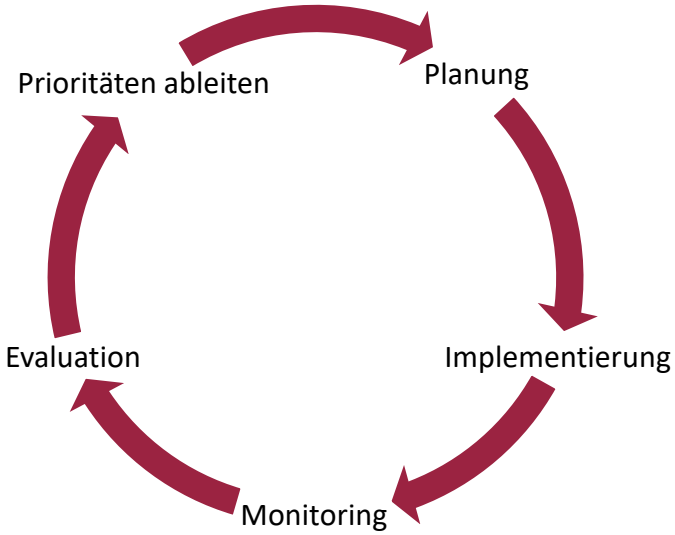
iv. **April – Präsentation des Gleichstellungsberichts**: Die Gleichstellungsbeauftragten und die Institutsleitung präsentieren den Gleichstellungsbericht und mögliche Änderungen des Gleichstellungsplans/Arbeitsprogramms den IHS-Angehörigen.

6 Evaluation und laufender Lern- und Umsetzungsprozess

Die Gleichstellungsarbeit am IHS kann als zyklischer Prozess dargestellt werden (siehe hierzu Abbildung 1). Die sogenannte „**Evaluation**“ ist die Auswertung der Indikatoren (siehe Kapitel 5) im Gleichstellungsbericht gemeinsam mit Erfahrungen aus dem vergangenen Jahr mit Gleichstellungsthematiken am Institut und dient als Basis bzw. Orientierung für die Planung der Gleichstellungsarbeit am Institut. Es werden **Prioritäten abgeleitet**, d. h. es wird der Fokus für die Gleichstellungsarbeit im weiteren Jahresablauf gesetzt. Im Zuge dessen können auch Maßnahmen entwickelt, adjustiert oder eliminiert werden. Diese werden in der **Planung** weiter spezifiziert bezüglich des Zeitpunkts der Implementierung, beteiligter und verantwortlicher Personen und adressierter Zielbereiche (siehe Kapitel 3). Im weiteren Prozess folgt die **Implementierung** der Maßnahmen, das **Monitoring** dieser Maßnahmen in einer laufenden und engmaschigen

Begleitung der Implementierung. In der Phase des Monitorings werden in einer Feedback- und Lernphase bei einer erstmaligen Implementierung einer neuen Maßnahme Abläufe und Zuständigkeiten angepasst, wenn notwendig. Insbesondere die Gleichstellungsbeauftragten begleiten die Implementierungsphase von Maßnahmen engmaschig, um Umsetzungstreue und nachhaltige Wirkung sicherzustellen (siehe hierzu auch Kapitel 4). Dies umfasst Ad-hoc-Anpassungen bei einfachen Problemen in der Implementierung ebenso wie Beobachtung und Dokumentation von Problematiken für komplexere Situationen. Diese können im jährlichen Reflexionsgespräch besprochen sowie – wie für alle anderen die Gleichstellung betreffenden Situationen auch – mit Institutsangehörigen erörtert werden.

Abbildung 1 Lern- und Umsetzungsprozess von Maßnahmen.



Nach Inkrafttreten des Gleichstellungsplans gilt es entsprechend der EU-Empfehlungen **den Gleichstellungsplan** inklusive weiterer Gleichstellungsinitiativen am Institut **innerhalb und außerhalb des Instituts bekannt zu machen**. Hierbei unterstützt das PR-Team des Instituts und wird die entsprechenden Initiativen des IHS im Bereich Gleichstellung nach innen und außen präsentieren. Hierbei liegt insbesondere ein Fokus auf der Kommunikation mit den Institutsangehörigen, die essenziell und mit verantwortlich für die Zielerreichung sind.

7 Inkrafttreten und Gültigkeit

Der Gleichstellungsplan tritt am 16.12.2021 durch Unterzeichnung der Geschäftsführung des IHS in Kraft.

8 Annex

8.1 Maßnahmen ab 2022

Im Folgenden findet sich eine zusammenfassende Übersicht über Maßnahmen, die in den Jahren 2022–2024 geplant, entwickelt, umgesetzt und (laufend) adjustiert werden, wenn notwendig. Die Gleichstellungsbeauftragten werden in alle Maßnahmen die Gleichstellung betreffend involviert. In Klammern hinter der Maßnahmenüberschrift stehen die entsprechenden Ziele (siehe Kapitel 3), es werden involvierte Akteur*innen festgelegt („Zuständigkeit“) und Ziele der Maßnahme sowie die Maßnahme selbst beschrieben.

1. Workshops (A–F)

Ziel: Kompetenzentwicklung bezüglich Förderung von Gleichstellung am Arbeitsplatz (u. a. De-Biasing-Training)

Zuständigkeit: Institutsleitung, Gleichstellungsbeauftragte, HR

Zeithorizont: Januar 2022 bis Dezember 2024

Angebot: Einmal jährlich ab 2022 für alle Institutsangehörigen

Hintergrund/Maßnahmenbeschreibung:

Forschung zeigt, dass Frauen im Durchschnitt systematisch schlechter bewertet werden, d. h. aufgrund verzerrter Wahrnehmungen schlechtere Karrierevoraussetzungen als Männer haben. Wissenschaftliche Erkenntnisse weisen zwar darauf hin, dass mehr Diversitäts-Workshops nicht mit stärkerer Diversität in Institutionen assoziiert sind oder sogar zu höherem Widerstand in der Belegschaft führen können.[11] Sie können jedoch ohnehin aufgeschlossenen und engagierten Personen weiteres Rüstzeug für ihr Engagement im Bereich Gleichstellung mitgeben und bei der Reduzierung von verzerrten Wahrnehmungen („De-Biasing“) unterstützen. Entsprechend der EU-Richtlinien für den Gleichstellungsplan wird daher einmal jährlich ein Gender- und Diversitätstraining in Form eines Workshops mit freiwilliger Teilnahme für alle IHS-Angehörigen von professionellen Expert*innen für diese Aufgabe am IHS angeboten und durchgeführt. Der Workshop wird evaluiert, um diesen stetig weiterzuentwickeln und aus vergangenen Workshops für die Zukunft zu lernen.

[11] Z. B. Dobbin, F., & Kalev, A. (2016). Why diversity programs fail. Harvard Business Review, 94(7), 14.

2. Home-Office-Regelung (A)

Ziel: Home-Office-Regelung für Institutsangehörige (Betriebsvereinbarung)

Zuständigkeit: Institutsleitung, Gleichstellungsbeauftragte, Finance, HR

Zeithorizont: Implementierung bis Dezember 2022

Hintergrund/Maßnahmenbeschreibung:

Im Rahmen des Audits Familie & Beruf wird gemeinsam mit dem Betriebsrat an einer Home-Office-Regelung gearbeitet. Weiters wird es eine Befragung der Institutsangehörigen zur Vereinbarkeit von Familie/Freizeit und Beruf im Zusammenhang mit Home Office durchgeführt, um den Bedarf für weitere Maßnahmen in diesem Bereich festzustellen. Für diesen Bereich wird außerdem eine interne Ausschreibung im ersten Quartal 2021 für die Begleitung von Maßnahmen im Bereich Vereinbarkeit von Familie/Freizeit und Beruf erfolgen.

3. Vertretungsregelungen (A)

Ziel: (Kurzfristige) Vertretungsmöglichkeiten schaffen bei Betreuungspflichten

Zuständigkeit: Institutsleitung, Gleichstellungsbeauftragte, Finance, HR

Zeithorizont: Laufende Implementierung in unterschiedlichen Bereichen zwischen Januar 2022 bis Dezember 2024

Hintergrund/Maßnahmenbeschreibung:

Im Rahmen des Audits Familie & Beruf werden klare Vertretungsregelungen im Institut eingeführt. Hierdurch soll es insbesondere Menschen mit Betreuungspflichten ermöglicht werden, kurzfristige Abwesenheiten zu normalisieren. Dafür werden bestehende Maßnahmen und Regelungen im wissenschaftlichen sowie im administrativen Bereich evaluiert, festgehalten und laufend weiterentwickelt werden.

4. Diversität als Kriterium bei Einstellungen auf der Führungsebene (B)

Ziel: Verbesserung der Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen, Eigeninitiativen der Institutsangehörigen für Gleichstellung am Institut fördern, Werte der Gleichstellung als festen Bestandteil des alltäglichen Handelns verankern.

Wer: Institutsleitung, Gleichstellungsbeauftragte, HR

Zeithorizont: Teilweise bereits implementiert, weitere Entwicklung ab Januar 2022

Hintergrund/Maßnahmenbeschreibung:

Personen in Führungspositionen gestalten Prozesse, sind Vorbilder und können Werte der Gleichstellung im Berufsalltag vorleben und kommunizieren. Daher ist es wichtig, Führungspersonal einzustellen, welches die faktische Chancenungleich von Menschen (insbesondere aufgrund des Geschlechts, des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Orientierung oder einer Behinderung) anerkennt. Daher wird insbesondere bei der Einstellung auf Diversitätskriterien und entsprechende Geeignetheit, um Gleichstellung am IHS zu etablieren, geachtet (z. B. durch Erschließen weiterer Verbreitungskanäle von Stellenausschreibungen, diversitätsfördernde Formulierungen von Ausschreibungstexten, Wissen/Bewusstsein um Gleichstellungsproblematiken und Strategien als ein Einstellungskriterium)[12].

5. Transparente Gehälter, Boni, Zuschläge (C)

Ziel: Faire Entlohnung nach Leistungskriterien

Wer: Institutsleitung, Gleichstellungsbeauftragte, Betriebsrat, HR

Zeithorizont: Geplant bis Dezember 2024

Im Rahmen von: Seit Anfang des Jahres 2021 bereits in Entwicklung

Hintergrund/Maßnahmenbeschreibung:

Transparenz bedeutet, offen gegenüber Prozessen, Richtlinien und Entscheidungskriterien zu sein. Das heißt, dass die Mitarbeiter*innen diese Kriterien kennen, und dass Forschungsgruppenleiter*innen und andere Leitungsfunktionen am IHS verstehen, dass ihre Entscheidungen objektiv und auf Leistungskriterien basieren sollten, da diese Entscheidungen von anderen überprüft werden können. Durch die Einführung von Transparenz in Beförderungs-, Lohn- und Einstellungsverfahren können Lohnungleichheiten verringert werden. In dieser Reform wird das Gehaltsschema überarbeitet und objektive Kriterien für die Einstufung festgelegt. Berücksichtigt werden sollen weiterhin: a) Festlegung von Kriterien für die Höhe der Einstiegsgehälter und Aufstockung, b) Boni-Verteilung durch Forschungsgruppenleitungen mit Begründungen – vorzugsweise durch transparente und objektive Leistungskriterien von allen Mitarbeiter*innen – und c) Möglichkeit des Audits von zugesagten Zahlungen an Mitarbeiter*innen.

[12] Siehe zum Beispiel für Hinweise, wie sich Diversität in Institutionen erhöhen lässt: https://diversity.berkeley.edu/sites/default/files/recruiting_a_more_diverse_workforce_uhs.pdf.

6. Transparenter Einstellungsprozess (C)

Ziel: Fairer Einstellungsprozess

Zuständigkeit: Institutsleitung, Gleichstellungsbeauftragte, HR

Zeithorizont: Geplant bis Januar 2023

Hintergrund/Maßnahmenbeschreibung:

Gleichstellung sollte schon im Einstellungsprozess berücksichtigt werden. Hierbei werden Menschen abhängig von bestimmten Merkmalen (z.B. aufgrund des Geschlechts, des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Orientierung oder einer Behinderung) oftmals unbewusst durch eine subjektive Bewertung diskriminiert. Daher ist es wichtig, die Sensibilität bezüglich objektiver Leistungskriterien im Auswahlprozess zu erhöhen, insbesondere bei Institutsangehörigen in Führungspositionen. Es wird konkret ein Leitfaden für den Einstellungsprozess für das Institut erstellt, angelehnt an den Leitfaden der Technischen Universität München[13], welcher zusätzlich die spezifischen Abläufe am IHS berücksichtigt und integriert. Forschung zeigt, dass objektive Leistungskriterien nicht immer ausreichend sind, um Chancengleichheit herzustellen, da bei der Einstellung oder Karriereentwicklung stets Schlupflöcher wie zukünftiges Potenzial von Mitarbeiter*innen[14] bestehen bleiben, in denen der (unbewusste) Gender-Bias der Vorgesetzten potenziell zum Tragen kommen kann. Entsprechend werden im Rahmen des Leitfadens neueste verhaltenswissenschaftliche Erkenntnisse zu erfolgreichen De-Biasing-Maßnahmen wie vergleichende vs. Einzelevaluation von Bewerber*innen berücksichtigt.[15]

7. Maßnahmen zur Integrierung von Gleichstellungsdimensionen in der Forschung (D)

Ziel: Stärkere Berücksichtigung von Gleichstellungsdimensionen in der Forschung am Institut

Wer: Institutsleitung, Gleichstellungsbeauftragte

Zeithorizont: Implementierung bis April 2022

---

[13] Sieben Schritte zur gender-sensitiven Personalauswahl und -beurteilung; Erstellt im Vorhaben „Auswahl und Beurteilung von Führungskräften in Wissenschaft und Wirtschaft – wie unterscheiden sich Männer und Frauen?“ (Teilvorhaben Wirtschaft; FKZ: 01FP1072 / 73).

[14] Reuben, E., Sapienza, P., & Zingales, L. (2014). How stereotypes impair women’s careers in science. Proceedings of the National Academy of Sciences, 111(12), 4403–4408.

[15] Bohnet, I., Van Geen, A., & Bazerman, M. (2016). When performance trumps gender bias: Joint vs. separate evaluation. Management Science, 62(5), 1225–1234.

Hintergrund/Maßnahmenbeschreibung:

Um die Gleichstellungsdimensionen auch in Studien zu berücksichtigen, werden den Mitarbeiter*innen zum einen entsprechende Informationsmaterialien bereitgestellt (u. a. im Intranet WIHSdom). Zum anderen wird auf dieses Informationsmaterial in Office Templates wie „Anbot“ und „Projektbericht“ hingewiesen. Eine Erweiterung und zusätzlicher Anreiz und Sichtbarmachung für die Berücksichtigung von Gleichstellungsdimensionen könnte ein jährlicher Preis für die beste wissenschaftliche Studie mit Integrierung von oder Fokus auf Gleichstellungsdimensionen sein. Die Einführung wird je nach Ressourcen und Umsetzbarkeit am Institut zukünftig in Erwägung gezogen.

8. Prozessentwicklung bei Diskriminierungsfällen (E)

Ziel: Sensibilisierung für Diskriminierung, Verarbeitung von entsprechenden Situationen (sexuelle Belästigung, sexistische Kommentare …)

Wer: Institutsleitung, Gleichstellungsbeauftragte

Zeithorizont: Implementierung bis Oktober 2022

Hintergrund/Maßnahmenbeschreibung:

Kurzfristige Schritte:

- Erstellung einer Kurzinformation zu Gleichstellungsbeauftragten für Institutsangehörige mit Schwerpunkt „In welchen Fällen können Gleichstellungsbeauftragte kontaktiert werden?“ (bis Ende Mai 2022)
- Dissemination dieser Kurzinformation über Intranet, Information bei Einstellung, Informationsblatt in Postfach bzw. E-Mail (bis Ende Juni 2022)

Mittelfristig:

- Erstellung eines Leitfadens bei Diskriminierungsfällen mit transparentem Prozess; möglicherweise mit externer Anlaufstelle (bis Dezember 2022)

9. Maßnahmen in der Medienpräsenz/Außendarstellung (F)

Ziel: Erhöhung des Frauenanteils in den Medien

Wer: Gleichstellungsbeauftragte, PR-Team, Admin-Team

Zeithorizont: Bereits in der Umsetzung

Hintergrund:

Niedrigschwellige Maßnahme, welche für Gleichstellungsfragen für Medienpräsenz sensibilisiert. PR-Leitung ruft im PR-Team (und Admin-Team) regelmäßig die Wichtigkeit von Gleichstellung im Bereich Medienpräsenz in Meetings in Erinnerung, um Bewusstsein für Fairness im Bereich Gleichstellung zu etablieren. Weiters werden Frauen durch PR- und Admin-Team im monatlichen Jour-Fixe-Treffen der Forschungsgruppen bzw. durch pro-aktives Ansprechen von weiblichen Projektleitungen bzw. explizites Nachfragen nach höchster Kompetenz für Medienthema in entsprechenden Projektteams sichtbar für Öffentlichkeitsarbeit gemacht. Längerfristig wird in Erwägung gezogen, die Medienpräsenz von Frauen und anderen Gruppen auch als Evaluationskriterium in der Leistungsvereinbarung der Forschungsgruppen zu berücksichtigen.

8.2 Indikatoren

Im Folgenden werden die spezifischen Indikatoren für die Evaluierung der Zielerreichung (siehe Kapitel 3) aufgelistet:

A Vereinbarkeit von Familie/Freizeit und Beruf (Work-life balance and organisational culture)

A.1 Anzahl Überstunden Frauen und Männer

A.2 Krankheitstage/Fehlzeiten Frauen und Männer

A.3a Anteil Frauen und Männer, die Elternkarenz nehmen

A.3b Anzahl Monate in Elternkarenz Frauen und Männer

A.4 Anteil von Männern und Frauen in Teilzeit im Vergleich zu Vollzeitstellen[16]

A.5a Anzahl Frauen und Männer, die Home Office nutzen

A.5b Verteilung Stundenanteil work@home für Vollzeit-Researcher*innen

B Gleichstellung in Führungs- und Entscheidungspositionen (Gender balance in leadership and decision-making)

B.1 Personalbestand nach Geschlecht, nach Funktion (Verwaltungs-/Unterstützungspersonal, Studierende, Doktorand*innen, Researcher*innen, Senior Researcher*innen, Forschungsgruppenleiter*innen) und nach Arbeitszeit (Teilzeit vs. Vollzeit)

B.2 Anzahl von Frauen und Männern in Projektleitungen

B.3 Vergleich von B.2 mit Anzahl von Frauen in Researcher*innen-Positionen

B.4 Vergleich der Verteilung / Durchschnitt des Projektvolumens von weiblichen und männlichen Projektleitungen[17]

B.5 Anzahl der Frauen und Männer in akademischen und administrativen Entscheidungspositionen (Betriebsrat, IK, Kuratorium)

[16] Studierende sind von dieser Analyse ausgenommen, da diese „per Definition“ Teilzeit arbeiten.

[17] Um die unterschiedlichen Laufzeiten von Projekten ebenfalls zu berücksichtigen, kann überlegt werden, ob zusätzlich die Projektsumme normiert wird bezüglich der Laufzeit. Das würde konkret bedeuten: Summe der Variable „projektsumme“ (entspricht dem Gesamt-Projektvolumen unabhängig von der Laufzeit) multipliziert mit Variable „laufzeit“ (entspricht der Laufzeit in Monaten) geteilt durch 12 Monate.

C Gleichstellung bei Einstellung und Karriereentwicklung (Gender equality in recruitment and career progression)

Folgende Indikatoren C1–C4 werden für das Vollzeitäquivalent berechnet:

C.1 Gehaltsunterschiede nach Geschlecht innerhalb einer Funktion

C.2 Gehaltsunterschiede nach Geschlecht von Neueinstellungen im laufenden Jahr nach Funktionen

C.3 Durchschnittliche Anzahl Monate der letzten Gehaltsaufrückung für Frauen und Männer (Researcher*innen, Admin)

C.4 Weitere Entlohnung (Boni, Zulagen) nach Geschlecht innerhalb einer Funktion

C.5a[18] Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber für unterschiedliche Arbeitspositionen (Studierende, Doktoratsstellen …)

C.5b (Anzahl Bewerbungen nach Geschlecht Auswahlrunde 1)

C.5c Anzahl Bewerbungen nach Geschlecht im Bewerbungsgespräch (Runde 2)

C.5d Auswahl nach Geschlecht

D Integration von Gleichstellungsdimensionen in Forschung und Lehre (Integration of the gender dimension into research and teaching content)

D.1 Anteil der Publikationen im Institutional Repository At IHS (IRIHS) im Jahr, welche die Begriffe „Geschlecht“, „Behinderung“, „Alter“, „ethnische Zugehörigkeit“, „Religion“, „Weltanschauung“, „sexuelle Orientierung“, „sexuelle Identität“[19]im Titel verwenden oder als Keyword führen

D.2 Anteil der Publikationen im Institutional Repository At IHS (IRIHS) im Jahr, welche die Begriffe „Geschlecht“, „Behinderung“, „Alter“, „ethnische Zugehörigkeit“, „Religion“, „Weltanschauung“, „sexuelle Orientierung“, „sexuelle Identität“ verwenden

E Schaffung eines Umfelds ohne Sexismus, Diskriminierung und (psychischer) Gewalt (Measures against gender-based violence including sexual harassment)

E.1 Anzahl gemeldeter Fälle nach Gender

[18] Kaskadenmodell: Ziel C.5b und C.5c sollten im Durchschnitt einen ähnlichen Frauenanteil aufweisen wie C.5a.

[19] Ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität werden in aller Regel als Kerndimensionen von Diversity bezeichnet (Charta der Vielfalt 2018, §13ff. B-GlBG).

E.2 Rating „Mein Problem wurde zu meiner Zufriedenstellung gelöst“ auf einer Skala von 1 bis 10 (1=nein, gar nicht; 10= ja, sehr) nach Gender

F Gleichstellung in der Medienpräsenz/Außendarstellung

Anzahl von Männern und Frauen sowie Frauenanteil in Prozent in/für …

F.1 Medien (Auswertung des Pressespiegels: Anzahl Meldungen m/w/IHS, Auszählung Anzahl unterschiedlicher Personen, Unterscheidung nach Medium – Radio, TV …)

F.2 Anzahl Speaker*innen nach Geschlecht in vom IHS organisierten Veranstaltungen (IHS-Seminar …)

F.3 Bereichssprecher*innenfunktion nach Geschlecht

F.4 Externe Vorträge nach Geschlecht

F.5 Externe Lehre nach Geschlecht

F.6 Akademische Tätigkeiten nach Geschlecht

F.7 Öffentliche Tätigkeiten nach Geschlecht

F.8 Gastaufenthalte nach Geschlecht

Franz Fischler Präsident	Eva Liebmann-Pesendorfer Generalsekretärin