

IHS-Richtlinie

Datum 9.1.2023

Verantwortliche: Gleichstellungsbeauftragte

Gleichstellungsplan

2023

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Präambel: Gender und Diversität am IHS | 3 |
| 1.1 | Bekenntnis zu Gleichstellung und Antidiskriminierung | 3 |
| 1.2 | Vision und Zielsetzungen des Gleichstellungsplans | 4 |
| 2 | Umsetzungsziele und Maßnahmen | 5 |
| 2.1 | Bereitstellung von Strukturen und Ressourcen für Gleichstellung | 5 |
| 2.2 | Aufbau und Stärkung der Gender- und Diversitätskompetenz | 8 |
| 2.3 | Ermöglichung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben | 10 |
| 2.4 | Gender- und diversitätssensitive Personalsuche und Personalauswahl | 13 |
| 2.5 | Förderung der beruflichen Weiterentwicklung von Frauen | 14 |
| 2.6 | Abbau bestehender Geschlechtereinkommensunterschiede | 17 |
| 2.7 | Integration der Gender- und Diversitätsdimension in Forschungsinhalte | 19 |
| 2.8 | Schaffung einer diskriminierungsfreien und wertschätzenden Arbeitsumgebung | 21 |
| 3 | Reflexion und Weiterentwicklung | 24 |
| 4 | Inkrafttreten | 24 |

1 Präambel: Gender und Diversität am IHS

1.1 Bekenntnis zu Gleichstellung und Antidiskriminierung

Das Institut für Höhere Studien (IHS) bekennt sich explizit zu einer aktiven Gleichstellungs- und Gleichbehandlungspolitik mit dem Ziel, für alle am IHS tätigen Personen – unabhängig von Diversitätsmerkmalen wie Geschlecht/Gender, Alter, ethnischer/nationaler Zugehörigkeit, sexueller Orientierung, Religion und Weltanschauung oder gesundheitlicher Beeinträchtigung/Behinderung – eine diskriminierungsfreie und wertschätzende Arbeitsumgebung zu schaffen, sowie entsprechende Einstellungs- und Entwicklungsmöglichkeiten zu gewährleisten. Die genannten Diversitätsdimensionen orientieren sich am Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) sowie an den Vorgaben von Horizon Europe (EC 2011, 2022), wobei vor allem der Aspekt der Geschlechtergleichstellung und Frauenförderung unter Beachtung der intersektionalen Verwobenheit der Dimension Geschlecht/Gender mit weiteren sozialen Merkmalen zu berücksichtigen ist. Dadurch sollen vor allem die für Frauen nach wie vor bestehenden Nachteile beseitigt werden.

Das Bekenntnis zu Gleichstellung, Antidiskriminierung und Schaffung einer wertschätzenden Arbeitsumgebung bezieht sich auf alle Institutsangehörigen unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus (d.h. auf Arbeitnehmer:innen, Fellows und Konsulent:innen) und stellt eine gemeinsame Aufgabe aller Institutsangehörigen dar, insbesondere der Geschäftsführung und Leitungspersonen. Das Bekenntnis wird im Sinne eines konsequenten Gender Mainstreamings in allen Tätigkeitsfeldern, Strategien und Entscheidungsprozessen berücksichtigt.

Der vorliegende Gleichstellungsplan adressiert am IHS bestehende Ungleichheiten, wie sie in den jährlichen Gleichstellungsberichten seit 2013 dokumentiert wurden, und formuliert konkrete Maßnahmen, um diese Ungleichheiten abzubauen. Er eröffnet darüber hinaus die Möglichkeit, die Integration der Gender- und Diversitätsdimension in der wissenschaftlichen Forschung am IHS zu stärken.

Der Gleichstellungsplan basiert auf einem partizipativen Prozess, in den eine Vielzahl von Institutsangehörigen, deren Erfahrungen und Expertise einbezogen wurden. Mit dem Gleichstellungsplan bekennt sich das IHS zu einem längerfristigen Prozess zum Abbau bestehender Ungleichheiten und verpflichtet sich zur Umsetzung konkreter Maßnahmen sowie deren laufender Reflexion.

1.2 Vision und Zielsetzungen des Gleichstellungsplans

Durch die konsequente Umsetzung von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungspolitik am IHS soll folgende Vision einer offenen und wertschätzenden Organisationsstruktur und -kultur erreicht werden:

- Alle IHS-Angehörigen finden eine diskriminierungsfreie und wertschätzende Arbeitsumgebung ohne jegliche Form von sexueller Belästigung, geschlechterbezogener Gewalt oder abwertendem Verhalten vor.
- Alle IHS-Angehörigen können ohne Nachteile ihre Berufstätigkeit mit Pflege- und/oder Betreuungsaufgaben vereinbaren.
- Gender- und Diversitätsaspekte sind als Querschnittsmaterie in Forschungsinhalten verankert, und Gender- und Diversitätsforschung bildet einen zentralen Forschungsschwerpunkt am IHS.
- Alle Personal- und strategischen Entscheidungen berücksichtigen spezifische Bedürfnisse von unterschiedlichen Gruppen von IHS-Angehörigen und werden ohne Verzerrungen (bias) aufgrund von Geschlecht/Gender und anderen Diversitätsdimensionen getroffen.

Um diese Vision umzusetzen, werden im vorliegenden Gleichstellungsplan konkrete Maßnahmen für folgende übergeordnete Zielsetzungen formuliert:

1. Bereitstellung von Strukturen und Ressourcen für Gleichstellung
2. Aufbau und Stärkung der Gender- und Diversitätskompetenz
3. Ermöglichung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
4. Gleichstellung bei Personalsuche und Personalauswahlprozessen
5. Förderung der beruflichen Weiterentwicklung von Frauen
6. Abbau bestehender geschlechterbezogener Einkommensunterschiede
7. Integration der Gender- und Diversitätsdimension in Forschungsinhalte
8. Schaffung einer diskriminierungsfreien, wertschätzenden Umgebung

2 Umsetzungsziele und Maßnahmen

2.1 Bereitstellung von Strukturen und Ressourcen für Gleichstellung

Die Umsetzung einer aktiven Gleichbehandlungs- und Gleichstellungspolitik setzt die Bereitstellung von Strukturen und Ressourcen seitens der Institutsleitung voraus. Dabei sind folgende Umsetzungsziele leitend:

- **Berücksichtigung von Gleichstellung als Querschnittsthema:** Ziel ist das Aufgreifen des Bekenntnisses zu Gleichstellung, Antidiskriminierung und der Schaffung einer wertschätzenden Arbeitsumgebung sowie konkreter Gleichstellungsziele in allen Strategien, Strukturen und Prozessen des IHS.
- **Bereitstellung von Ressourcen für Gleichstellung:** Ziel ist die Sicherstellung der Umsetzung des Gleichstellungsplans durch die Schaffung von Verantwortlichkeiten, Strukturen und Reflexionsräumen sowie die Bereitstellung von Ressourcen für die Umsetzung konkreter gleichstellungsfördernder Maßnahmen.

Die Umsetzungsziele werden durch folgende Maßnahmen adressiert:

| Verankerung von Gleichstellungszielen in Steuerungsinstrumenten wie Zielvereinbarungen und Mittelfristplanung | |
|--|--|
| Beschreibung | <p>Alle Forschungsgruppenleiter:innen vereinbaren mit der Direktion konkrete Gleichstellungsziele für die jeweilige Zielvereinbarungsperiode. Diese Ziele sind auf die jeweilige Situation in der Forschungsgruppe zugeschnitten und werden durch konkrete Maßnahmen adressiert. Die Umsetzung der Maßnahmen sowie die damit verbundenen Veränderungen werden im Zuge der Verhandlungen der Zielvereinbarungen des Folgejahres diskutiert. Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen zum festgestellten Handlungsbedarf (bzw. zur Begründung, warum kein Handlungsbedarf im Hinblick auf Gleichstellung besteht), zu den Zielsetzungen und konkreten Maßnahmen Stellung.</p> <p>Für die Mittelfristplanung 2026–2030 ist vorgesehen, konkrete Gleichstellungsziele auf Basis der Gleichstellungsberichte und des geltenden Gleichstellungsplans zu formulieren.</p> |

| | |
|-----------------|---|
| Umsetzung durch | Geschäftsführung, Gleichstellungsbeauftragte, Forschungsgruppenleiter:innen |
| Zeitraum | ZV 2024, MP 2026–2030 |

Einbeziehung von Gleichstellungsexpertise in alle Strategie- und Organisationsentwicklungsprozesse

| | |
|-----------------|---|
| Beschreibung | Im Rahmen von regelmäßigen (zumindest quartalsweise) stattfindenden Abstimmungsgesprächen zwischen Geschäftsführung (Generalsekretär:in) und Gleichstellungsbeauftragten werden diese über anstehende Reorganisationsvorhaben und strategische Prozesse informiert. Es wird gemeinsam entschieden, welche Vorhaben und Prozesse gleichstellungsrelevant sind und ob bzw. in welcher Form (z. B. als Teil einer Arbeits- oder Steuerungsgruppe, durch schriftliche Rückmeldung o.ä.) die Gleichstellungsbeauftragten in den Prozess einbezogen werden. |
| Umsetzung durch | Geschäftsführung, Gleichstellungsbeauftragte |
| Zeitraum | laufende Maßnahme |

Bestellung von IHS-Gleichstellungsbeauftragten

| | |
|--------------|---|
| Beschreibung | <p>Zwei Gleichstellungsbeauftragte beraten die Geschäftsführung sowie Leitungspersonen in allen Agenden der Gleichstellungsarbeit und sind eine Anlaufstelle für Betroffene von jeglicher Form von Benachteiligung oder Diskriminierung. Sie sind in der Ausübung ihrer Funktion weisungsfrei und zu Anonymität und Vertraulichkeit verpflichtet. Die Geschäftsführung stellt den Gleichstellungsbeauftragten die für die Ausübung der Funktion erforderlichen Informationen und Sachmittel zur Verfügung.</p> <p>Den Gleichstellungsbeauftragten darf aus ihrer Funktion weder während der Ausübung ihrer Funktion noch nach dem Ausscheiden aus dieser Funktion ein beruflicher Nachteil erwachsen. Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt durch die Geschäftsführung nach interner Ausschreibung auf Vorschlag von Institutskonferenz und Betriebsrat.</p> |
|--------------|---|

| | |
|-----------------|---|
| Umsetzung durch | Geschäftsführung, Betriebsrat, Institutskonferenz |
| Zeitraum | laufende Maßnahme |

| Monitoring der Umsetzung des IHS-Gleichstellungsplans | |
|--|--|
| Beschreibung | <p>Die Gleichstellungsbeauftragten erstellen jährlich einen Gleichstellungsbericht über die Entwicklung von geschlechter- und diversitätsbezogenen Unterschieden und die Umsetzung von Maßnahmen des Gleichstellungsplans. Im Rahmen des Gleichstellungsberichts werden u.a. folgende Themenbereiche analysiert:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Struktur der IHS-Angehörigen nach Geschlecht, Funktion, Arbeitszeit, Bildungsabschluss und Alter • Einkommensunterschiede nach Geschlecht (inkl. Einstufung im Gehaltsschema, Zulagen und Prämien) • Außenvertretung des IHS (Vorträge, Teilnahme an Expert:innengremien, akademische Tätigkeiten, Erwähnung in Medien und Presse etc.) • Gender- und Diversitätsforschung am IHS • Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen <p>Der Gleichstellungsbericht bildet die Grundlage für die Reflexion der Umsetzung bisheriger Schritte im Bereich Gleichstellung und Antidiskriminierung sowie für die Diskussion weiterführenden Handlungsbedarfs. Der Bericht wird der Institutsleitung und dem Kuratorium vorgelegt und mit den IHS-Angehörigen diskutiert.</p> |
| Umsetzung durch | Gleichstellungsbeauftragte |
| Zeitraum | laufende Maßnahme |

2.2 Aufbau und Stärkung der Gender- und Diversitätskompetenz

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans ist Aufgabe der Geschäftsführung und aller Leitungspersonen. Zur Unterstützung bei der Umsetzung des Plans ist der Aufbau und die Stärkung von Gender- und Diversitätskompetenz bei allen IHS-Angehörigen erforderlich. Dabei sind folgende Umsetzungsziele leitend:

- **Aufbau von Gender- und Diversitätskompetenz von Leitungspersonen:** Ziel ist ein gesteigertes Bewusstsein und eine Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen bei allen Personen in Führungs- oder Entscheidungspositionen, die Bereitschaft zur Umsetzung gleichstellungsfördernder Maßnahmen und das Wissen um bestehende Unterstützungsangebote.
- **Sensibilisierung für Barrierefreiheit und diskriminierungsfreie Sprache:** Ziel ist ein gesteigertes Bewusstsein für die Relevanz von (geschlechter-)diskriminierungsfreier Kommunikation in Wort, Bild und Schrift, die Bereitschaft zur Umsetzung im Rahmen der eigenen Verantwortungsbereiche und das Wissen um bestehende Unterstützungsangebote.

Die Umsetzungsziele werden durch folgende Maßnahmen adressiert:

| Verpflichtendes Training mit Gender-Fokus für Personen in Leitungspositionen | |
|---|---|
| Beschreibung | Zum Aufbau von Gender- und Diversitätskompetenz wird ein niederschwelliges digitales Weiterbildungsangebot für alle Personen in Führungs- oder Entscheidungspositionen zur Verfügung gestellt. Die Forschungsgruppen-, Projekt- und Abteilungsleiter:innen reflektieren in einem verpflichtend zu absolvierenden individuellen Training ihren jeweiligen Handlungs- und Gestaltungsspielraum im Bereich Gleichstellung und tragen somit zur konsequenten Umsetzung des IHS-Gleichstellungsplans bei. Als Begleitmaßnahme sind Weiterbildungsangebote im Bereich Anti-Bias für alle an Personalsuche und -auswahl beteiligten Personen vorgesehen (siehe Punkt 2.4). |
| Umsetzung durch | Gleichstellungsbeauftragte |
| Zeitraum | ab Q2/2023 |

| Basisschulung zum Thema Barrierefreiheit und inklusive Sprache | |
|---|--|
| Beschreibung | Vorgesehen ist eine verpflichtende Basisschulung zu den Themen Barrierefreiheit und inklusive Sprache im Ausmaß von drei Stunden, die von den Gleichstellungsbeauftragten gemeinsam mit Mitarbeiter:innen der Administration konzipiert und umgesetzt wird. Durch die Basisschulung werden die Grundlagen zu den Themen Barrierefreiheit sowie (geschlechter)inklusive und diskriminierungsfreie Kommunikation gemäß den jeweils aktuellen Standards vermittelt. Ziel ist, dass die Teilnehmenden die Anforderungen hinsichtlich Barrierefreiheit sowie (geschlechter)inklusive und diskriminierungsfreier Kommunikation im jeweiligen Verantwortungsbereich umsetzen können bzw. entsprechende Unterstützungsangebote kennen. Für neue IHS-Angehörige ist die Schulung innerhalb von sechs Monaten nach dem Einstieg zu absolvieren, für bestehende IHS-Angehörige zumindest innerhalb des Jahres 2023. Im Jahr 2023 werden vier Termine angeboten, ab 2024 finden die Schulungen halbjährlich statt. |
| Umsetzung durch | Gleichstellungsbeauftragte, Administrative Services |
| Zeitraum | ab Q1/2023 |

| Überarbeitung des Leitfadens für geschlechterinklusive und diskriminierungsfreie Kommunikation | |
|---|--|
| Beschreibung | Das IHS hat sich bereits 2019 verpflichtet, eine geschlechtergerechte Sprache in allen internen und externen Dokumenten, Protokollen, Aussendungen, Publikationen und sonstigen Veröffentlichungen zu verwenden. Der „Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren am IHS“ ist im Intranet verfügbar. Der Leitfaden wird im 1. Quartal 2023 überarbeitet, um aktuelle Entwicklungen einer (geschlechter)inklusive und diskriminierungsfreien Kommunikation in Bild, Wort und Schrift aufzugreifen. Die Veröffentlichung des überarbeiteten Leitfadens wird durch interne Kommunikationsmaßnahmen begleitet. |
| Umsetzung durch | Gleichstellungsbeauftragte, Communication & Events |
| Zeitraum | Q1/2023 |

2.3 Ermöglichung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Bestehende Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben werden weiterentwickelt, um individuellen Bedürfnissen verschiedener Gruppen von IHS-Angehörigen gerecht zu werden. Dabei sind folgende Umsetzungsziele leitend:

- **Unterstützung und Begleitung der Aus- und Wiedereinstiegsphasen bei Mutterschutz, Eltern-, Bildungs- oder Pflegekarenz:** Ziel ist die rasche Reintegration in den Arbeitsprozess und die Vermeidung von langfristigen Nachteilen infolge der Unterbrechung.
- **Ermöglichung der Vereinbarkeit durch flexible Ausgestaltung von Home Office- und Arbeitszeitregelungen sowie anlassfallbezogene Betreuungsangebote:** Ziel ist die Schaffung von passenden Rahmendbedingungen entsprechend der jeweiligen individuellen Bedürfnisse insbesondere für Personen mit Pflege- und/oder Betreuungsaufgaben.

Die Umsetzungsziele werden durch folgende Maßnahmen adressiert:

| Umsetzung des bestehenden Karenzmanagementsystems | |
|---|--|
| Beschreibung | Seit 2020 ist am IHS ein Karenzmanagementsystem einrichtet, das den reibungslosen Aus- und Wiedereinstieg im Zuge von Mutterschutz, Elternkarenz, Papamonat oder Bildungskarenz sicherstellen soll. Das Karenzmanagementsystem umfasst Informationsmaterialien sowie klare Prozesse mit definierten Ansprechpersonen für karenzierte Mitarbeiter:innen, um Kontakt halten zu ermöglichen und den Informationsfluss sicher zu stellen. Für 2023 ist vorgesehen, das bestehende System um die neu geschaffene Möglichkeit der Pflegekarenz zu erweitern. |
| Umsetzung durch | Finance & HR |
| Zeitraum | laufende Maßnahme |

| Übernahme der Personalkosten von Wissenschaftler:innen beim Wiedereinstieg | |
|---|--|
| Beschreibung | Für Wissenschaftler:innen, die nach einer längeren Karenz (insbesondere Eltern- oder Pflegekarenz) wieder zurückkehren und nicht unmittelbar in ein Projekt einsteigen können, kann im Bedarfsfall von der Forschungsgruppenleitung bzw. der Wiedereinsteigerin/dem Wiedereinsteiger ein Antrag an die Direktion gestellt werden, die Personalkosten für einen zu definierenden Zeitraum aus dem Globalbudget zu übernehmen. Diese Zeit steht für die Projektakquise zur Verfügung und soll den Wiedereinstieg in die Forschung ermöglichen. |
| Umsetzung durch | Direktion |
| Zeitraum | laufende Maßnahme |

| Flexibilität bei der Anwendung der Home Office-Regelung bei Änderungen der Pflege- oder Betreuungsaufgaben | |
|---|---|
| Beschreibung | Bereits getroffene Vereinbarungen zu Home Office (gemäß der bestehenden Home Office-Regelung) können bei unvorhergesehenen Veränderungen der Pflege- oder Betreuungsaufgaben mit den jeweiligen Vorgesetzten (Forschungsgruppen- und Abteilungsleiter:innen) und in Absprache mit der Abteilung Finance & HR rasch und unbürokratisch angepasst werden. |
| Umsetzung durch | Finance & HR, Forschungsgruppenleiter:innen, Abteilungsleiter:innen |
| Zeitraum | laufende Maßnahme |

| Flexible Anpassung des Arbeitszeitausmaßes bei Wiedereinstieg bzw. Änderungen der Pflege- oder Betreuungsaufgaben | |
|--|--|
| Beschreibung | Bereits getroffene Vereinbarungen zum Arbeitszeitausmaß (gemäß dem bestehenden Arbeitsvertrag) können nach dem Wiedereinstieg nach einer Karenz (insbesondere Eltern- oder Pflegekarenz) bzw. Veränderungen von Pflege- oder Betreuungsaufgaben mit den jeweiligen Vorgesetzten (Forschungsgruppen- und Abteilungsleiter:innen) und in Absprache mit der Abteilung Finance & HR rasch und unbürokratisch angepasst werden. Dies inkludiert auch das Rückkehrrecht zu früheren Arbeitszeitvereinbarungen. |
| Umsetzung durch | Finance & HR, Forschungsgruppenleiter:innen, Abteilungsleiter:innen |
| Zeitraum | laufende Maßnahme |

| Bereitstellung von Betreuungsangeboten bei Veranstaltungen am IHS | |
|--|--|
| Beschreibung | Für größere wissenschaftliche Veranstaltungen oder Feiern (z. B. Weihnachtsfeier) am IHS kann bei der Anmeldung zur Veranstaltung innerhalb einer bestimmten Frist (zumindest bis eine Woche vor Veranstaltungsbeginn) der Bedarf an Kinderbetreuung gemeldet werden. In der Einladung zur Veranstaltung wird darauf explizit hingewiesen. Entsprechend dem angemeldeten Bedarf werden Betreuungsangebote in Kooperation mit externen Anbietern (z. B. den Wiener Kinderfreunden) organisiert. |
| Umsetzung durch | Gleichstellungsbeauftragte, Communication & Events |
| Zeitraum | ab Q1/2023 |

2.4 Gender- und diversitätssensitive Personalsuche und Personalauswahl

Bestehende Analysen der IHS-Beschäftigungsstrukturen zeigen, dass Frauen in bestimmten Bereichen und Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert sind, was eine Veränderung bestehender Personalsuch- und Personalauswahlprozesse notwendig macht. Dabei sind folgende Umsetzungsziele leitend:

- **Sicherstellung von gender- und diversitätssensitiven Personalsuch- und Personalauswahlprozessen:** Ziel ist die Erhöhung des Frauenanteils in bislang männerdominierten Bereichen und Funktionen durch das gezielte Ansprechen qualifizierter Frauen sowie die Sicherstellung der Beteiligung von Frauen in allen Stufen des Bewerbungsverfahrens.
- **Erhöhung der Gender- und Diversitätskompetenz im Bereich HR:** Ziel ist ein gesteigertes Bewusstsein für die Genderdimension im Handlungsfeld Personalsuche und Personalauswahl, die Bereitschaft zur Umsetzung von gender- und diversitätssensitiven Verfahren sowie der Abbau von Unconscious Bias bei allen an Personalsuche und -auswahl beteiligten Personen.

Die Umsetzungsziele werden durch folgende Maßnahmen adressiert:

| Entwicklung eines transparenten, gender- und diversitätssensitiven Personalsuch- und Auswahlprozedere | |
|--|---|
| Beschreibung | <p>Eine Arbeitsgruppe (bestehend aus Vertreter:innen der Abteilungs- und Forschungsgruppenleiter:innen, Betriebsrat, Finance & HR sowie Geschäftsführung) erarbeitet mit den Gleichstellungsbeauftragten ein gender- und diversitätssensitives Prozedere für die Personalsuche und Personalauswahl, das die Beteiligung von Frauen in allen Stufen des Verfahrens sicherstellt. Dabei sollen insbesondere folgende Aspekte berücksichtigt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geschlechtersensible Ausschreibungstexte • transparente und nachprüfbare Kriterien für alle Selektionsschritte (Einladung, Auswahl und Aufnahme) • Kriterien für die aktive Suche nach qualifizierten Frauen • Dokumentation der Such- und Auswahlentscheidungen • Einbindung von Gleichstellungsexpertise in allen Schritten |
| Umsetzung durch | Gleichstellungsbeauftragte, Arbeitsgruppe |
| Zeitraum | ab Q2/2023 |

| Anti-Bias-Schulung für alle an Personalsuche und -auswahl beteiligten Personen | |
|---|--|
| Beschreibung | Pro Kalenderjahr werden Anti-Bias-Schulungen für Wissenschaftler:innen (Forschungsgruppenleiter:innen, Senior Researcher) sowie für sonstige an Personalsuche und -auswahl beteiligte Personen (Abteilungsleiter:innen, Mitarbeiter:innen der Abteilung Finance & HR) angeboten. Die Schulungen werden durch externe Trainer:innen abgehalten. 2023 sind zwei Schulungen in Präsenz im Ausmaß von 5 Stunden (6 UE) vorgesehen, wobei sich eine an Wissenschaftler:innen und eine an Vertreter:innen der Administration/Verwaltung richtet. An Personalsuche und -auswahl beteiligte Personen absolvieren verpflichtend zumindest eine Schulung in einem Zeitraum von 2 Jahren. |
| Umsetzung durch | Gleichstellungsbeauftragte |
| Zeitraum | ab Q2/2023 |

2.5 Förderung der beruflichen Weiterentwicklung von Frauen

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist im Mission Statement als zentrale Aufgabe des IHS verankert. Nach wie vor ist der PhD-Abschluss sowie Aufbau von Expertinnenstatus für Frauen herausfordernder. Um dem zu begegnen, gilt es eine gendersensitive Nachwuchsförderung sowie gezielte Förderung von Frauen bei deren beruflicher Weiterentwicklung zu etablieren. Dabei sind folgende Umsetzungsziele leitend:

- **Unterstützung von Wissenschaftlerinnen beim Aufbau von Expertinnenstatus:** Ziel ist die Förderung von qualifizierten Frauen bei der Übernahme von Projektleitungsfunktionen sowie die Erhöhung ihrer Sichtbarkeit in der Außenvertretung des IHS sowie in den Medien.
- **Unterstützung von Frauen bei ihren Dissertationsvorhaben:** Ziel ist die Förderung von qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen durch die Bereitstellung von PhD-Stellen und ein gendersensitives Mentoring.

- **Unterstützung von Frauen bei der beruflichen Weiterentwicklung:** Ziel ist die Ermöglichung von Professionalisierung für administrative und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen durch die Bereitstellung spezifischer Weiterbildungsangebote.

Die Umsetzungsziele werden durch folgende Maßnahmen adressiert:

| Entwicklung und Umsetzung eines gendersensitiven Mentoringprogramms | |
|--|--|
| Beschreibung | Im Jahr 2023 erfolgt eine Neukonzeptionierung des Mentoring-Programms für PhD-Kandidat:innen, wobei die Gleichstellungsdimension explizit berücksichtigt wird. Angedacht ist, das bestehende Mentoringprogramm in zweifacher Hinsicht auszuweiten: (1) durch Einbeziehung von Wissenschaftler:innen in der angewandten Forschung (Fokus: erstmalige Übernahme von Projektleitungen) und (2) durch ein gendersensitives Coaching der Mentor:innen. Für ein gendersensitives Mentoring ist es notwendig, unter Mentor:innen Bewusstsein für geschlechterspezifische Barrieren beim Einstieg in eine Wissenschafts- oder Forschungskarriere aufzubauen, sowie klare Zielsetzungen für Mentor:innen und Mentees, konkrete Funktionsbeschreibungen und ein strukturiertes Prozedere (Matching von Mentor:innen und Mentees, Fortschrittsdokumentation, Abschluss) zu schaffen. Dazu kann ein Coaching von Mentor:innen beitragen, das von externen Expert:innen durchgeführt wird. Es unterstützt den Aufbau von Genderkompetenz unter den Mentor:innen und ermöglicht die Reflexion der Umsetzungsbedingungen des Mentoring. |
| Umsetzung durch | Gleichstellungsbeauftragte, Direktion |
| Zeitraum | ab Q1/2023 |

| Bereitstellung eines Weiterbildungsbudgets zur fachlichen Qualifizierung und Persönlichkeitsentwicklung für Frauen | |
|---|---|
| Beschreibung | Um Frauen bei der beruflichen Weiterentwicklung in ihrem Aufgabenfeld zu unterstützen, wird Weiterbildung von Frauen gefördert. Angestrebt wird, dass 50 % des allgemeinen Weiterbildungsbudgets für Frauen aufgewendet werden. In einem ersten Schritt wird im Jahr 2023 die Verteilung des Weiterbildungsbudgets auf Frauen und Männer erhoben und in den jährlichen Gleichstellungsbericht aufgenommen. Bei Abweichungen von der angestrebten Verteilung werden konkrete Steuerungsinstrumente entwickelt. Weiters wird ein transparentes Antrags- und Vergabeverfahren entwickelt, das die Meldung und Begründung von Weiterbildungsbedarf, ggf. das Einholen von Kostenvorschlägen, das Genehmigungsverfahren sowie Einreich- und Entscheidungsfristen regelt. |
| Umsetzung durch | Finance & HR |
| Zeitraum | ab Q1/2023 |

| Förderung von Frauen in der Außenvertretung des IHS durch gezieltes Empowerment und Bereitstellung von Ressourcen | |
|--|--|
| Beschreibung | <p>Um den Frauenanteil in der Außenvertretung des IHS zu erhöhen werden</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Frauen ermutigt, das IHS in Expert:innengremien zu vertreten, und verstärkt für diese Positionen durch Direktion und Forschungsgruppenleitungen nominiert. (2) Frauen bei der Präsentation von Forschungsergebnissen auf Konferenzen, Workshops etc. unterstützt. In einem ersten Schritt wird die Verteilung der Reisekosten auf Frauen und Männer im Jahr 2023 erhoben und in den jährlichen Gleichstellungsbericht aufgenommen. Angestrebt wird, dass 50 % des Reisekostenbudgets für Frauen aufgewendet werden. Bei Abweichungen von der angestrebten Verteilung werden konkrete Steuerungsinstrumente entwickelt. (3) Frauen bei der Professionalisierung der Medien- und Pressearbeit durch Medientrainings unterstützt. |

| | |
|-----------------|---|
| Umsetzung durch | Direktion, Forschungsgruppenleit:innen, Communication & Events, Finance & HR |
| Zeitraum | ab Q1/2023 |

2.6 Abbau bestehender Geschlechtereinkommensunterschiede

Seit 2012 werden im Rahmen der jährlichen Gleichstellungsberichte Analysen zu Einkommensunterschieden nach Geschlecht durchgeführt und Veränderungen zum nach wie vor bestehenden Gender Pay Gap dokumentiert. Um hier nachhaltige Veränderungen zu initiieren, sind folgende Umsetzungsziele leitend:

- **Transparenz bei Gehaltseinstufungen und Gehaltsvorrückungen:** Ziel ist die Sicherstellung von nachvollziehbaren Kriterien bei der Neueinstufung oder Vorrückung im Gehaltsschema sowie Transparenz bei Vereinbarungen außerhalb des Schemas.
- **Transparenz bei der Auszahlung von Zulagen oder Prämien:** Ziel ist die Sicherstellung von nachvollziehbaren Kriterien bei der Gewährung von Zulagen oder Prämien sowie Transparenz bei Vereinbarungen außerhalb des Schemas.
- **Verringerung des Gender Pension Gap:** Ziel ist es, einen Beitrag zur Verringerung des Gender Pension Gap durch die Ermöglichung der weiterführenden Beschäftigung nach dem frühestmöglichen Pensionsantrittsalter am IHS entsprechend den individuellen Bedürfnissen zu leisten, insbesondere für Frauen mit einem Pensionsantrittsalter zwischen 60 und 65 Jahren.

Die Umsetzungsziele werden durch folgende Maßnahmen adressiert:

| Neugestaltung des IHS-Gehaltsschemas unter Einbezug von Gleichstellungsexpertise | |
|---|---|
| Beschreibung | Im Rahmen der Neugestaltung des IHS-Gehaltsschemas wird ein transparenter Kriterienkatalog mit Berücksichtigung der Genderdimension für die Einstufung neuer Mitarbeiter:innen und Gehaltsvorrückungen bestehender Mitarbeiter:innen unter Einbezug von Gleichstellungsexpertise, Betriebsrat und Forschungsgruppenleitungen ausgearbeitet. |
| Umsetzung durch | Geschäftsführung, Gleichstellungsbeauftragte, Betriebsrat, Forschungsgruppenleitungen |
| Zeitraum | ab Q4/2023 |

| Ausarbeitung eines Kriterienkatalogs für Zulagen und Prämien unter Einbezug von Gleichstellungsexpertise | |
|---|--|
| Beschreibung | Bei der Ausarbeitung eines Kriterienkatalogs für die Gewährung von Zulagen und die Auszahlung von Prämien wird besonderes Augenmerk auf Transparenz und Nachvollziehbarkeit sowie die Vermeidung einer geschlechterbezogenen Bewertung von Tätigkeiten, die mit Zulagen oder Prämien verbunden sind, gelegt. |
| Umsetzung durch | Geschäftsführung, Gleichstellungsbeauftragte, Betriebsrat, Forschungsgruppenleitungen |
| Zeitraum | ab Q4/2023 |

| Ermöglichung von Weiterbeschäftigung nach dem frühestmöglichen gesetzlichen Pensionsantrittsalter | |
|--|--|
| Beschreibung | Um einen Beitrag zur Verringerung des Gender Pension Gap zu leisten, ermöglicht das IHS die über den frühestmöglichen Pensionsantritt hinausgehende Beschäftigung von Frauen entsprechend den individuellen Bedürfnissen. Dies gilt insbesondere für Frauen mit einem Pensionsantrittsalter zwischen 60 und 65 Jahren. |

| | |
|-----------------|--------------|
| Umsetzung durch | Finance & HR |
| Zeitraum | ab Q1/2023 |

2.7 Integration der Gender- und Diversitätsdimension in Forschungsinhalte

Gender- und Diversitätsforschung bildet seit vielen Jahren einen wichtigen Schwerpunkt am IHS und soll in den kommenden Jahren weiter ausgebaut werden. Gleichzeitig sollen Gender- und Diversitätsdimensionen in Forschungsinhalten verstärkt Berücksichtigung finden. Dabei sind folgende Umsetzungsziele leitend:

- **Sichtbarkeit und Stärkung bestehender Forschungsexpertise:** Ziel ist die Weiterführung der bestehenden Schwerpunkte im Bereich Gender- und Diversitätsforschung sowie deren gezielte Weiterentwicklung durch Expert:innen im Haus.
- **Stärkung der Gender- und Diversitätsdimension als Querschnittsmaterie:** Ziel ist der Aufbau von Kompetenzen für alle Wissenschaftler:innen zur verstärkten Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsthemen in den jeweiligen Forschungsinhalten sowie das Wissen um individuelle Unterstützungsangebote (u.a. bei Projektantragstellungen).

Die Umsetzungsziele werden durch folgende Maßnahmen adressiert:

| Vernetzungs- und Forschungsaktivitäten der IHS-Forschungsplattform Gender und Diversität | |
|---|--|
| Beschreibung | Die 2018 etablierte Plattform „Gender & Diversität“ vernetzt Forscher:innen, die Gender- und Diversitätsfragestellungen im Kontext der Forschungsgruppen bearbeiten, intern und nach außen. Ziel der Plattform ist es, die Ergebnisse der Gender- und Diversitätsforschung am IHS zu präsentieren und ihre Integration in alle vertretenen Forschungsthemen zu stärken. Diese Zielsetzung wird durch den im Rahmen der Plattform organisierten Austausch (Vorträge, Workshops und Konferenzen) mit nationalen und internationalen Expert:innen vorangetrieben. |
| Umsetzung durch | Koordinator:in der Forschungsplattform |

| | |
|----------|-------------------|
| Zeitraum | laufende Maßnahme |
|----------|-------------------|

| Bereitstellung von Informationen zur Integration der Gender- und Diversitätsdimension in Forschungsinhalte | |
|---|--|
| Beschreibung | Im Intranet (Gleichstellung) wird auf bestehende Leitfäden zur Integration der Gender- und Diversitätsdimension in Forschungsinhalten sowie auf Good-Practice-Beispiele für die am IHS verankerten Forschungsschwerpunkte verwiesen. Dabei werden die grundlegenden Informationen kurz zusammengefasst und auf weiterführende Informationen verwiesen. Angestrebt wird, dass ein Beispiel pro Monat präsentiert wird. Im Rahmen der Veranstaltungen der Forschungsplattform Gender & Diversität wird Bedarf an themenspezifischen Good-Practices erhoben bzw. auf die bereits verfügbaren Beispiele verwiesen. |
| Umsetzung durch | Gleichstellungsbeauftragte, Koordinator:in der Forschungsplattform Gender & Diversität |
| Zeitraum | ab Q1/2023 |

| Aufbau einer Peer-Beratung mit Fokus auf individuelle Unterstützung bei Projektkonzeption und Projektantragstellung | |
|--|---|
| Beschreibung | Bei zunehmend mehr Forschungsförderanträgen ist gefordert, die Gender- und Diversitätsdimension im Forschungsinhalt explizit zu adressieren – konkret bei der Formulierung der Forschungsfragen, der Methodenwahl und der Darstellung bzw. Verwertung der Forschungsergebnisse. Dies erfordert die Einbeziehung von Genderexpertise, in manchen Fällen auch den Nachweis, dass Genderexpert:innen in die Konzeption und Umsetzung des Forschungsvorhabens eingebunden sind. Geplant ist, eine durch die Gleichstellungsbeauftragten vermittelte Peer-Beratung zu etablieren, bei der am IHS vertretene Genderexpert:innen in die Formulierung von Forschungsanträgen eingebunden werden und ggf. auch bei der Umsetzung des Forschungsvorhabens unterstützen. Die Gleichstellungsbeauftragten identifizieren mögliche |

| | |
|-----------------|---|
| | Peer-Berater:innen und stellen den Kontakt her. Die Peer-Beratung erfolgt in der Arbeitszeit. |
| Umsetzung durch | Gleichstellungsbeauftragte |
| Zeitraum | ab Q1/2023 |

2.8 Schaffung einer diskriminierungsfreien und wertschätzenden Arbeitsumgebung

Um eine diskriminierungsfreie und wertschätzende Arbeitsumgebung gemäß dem Bekenntnis zu Gleichstellung und Antidiskriminierung zu gewährleisten, benötigt es klare Prozesse und Strukturen. Dabei sind folgende Umsetzungsziele leitend:

- **Vorbeugung von Belästigung und Diskriminierung:** Ziel ist die Prävention jeglicher Form von herabwürdigendem Verhalten, sexueller oder geschlechterbezogener Belästigung sowie Benachteiligung aufgrund von Diversitätsmerkmalen wie Geschlecht, Alter oder Herkunft.
- **Hilfe bei Belästigung oder Diskriminierung:** Ziel ist die individuelle bedarfsorientierte Unterstützung betroffener Personen durch eine vertrauliche Beratung, die Bereitstellung von Informationen und Begleitung bei konkreten Schritten zur (gegebenenfalls anonymisierten) professionellen Aufarbeitung.

Die Umsetzungsziele werden durch folgende Maßnahmen adressiert:

| Entwicklung und Implementierung eines Code of Conduct | |
|--|---|
| Beschreibung | Um eine diskriminierungsfreie und wertschätzende Arbeitsumgebung zu schaffen, wird 2023 ein Code of Conduct formuliert. Dieser definiert jene Werthaltungen, an denen sich alle IHS-Angehörigen orientieren und zu deren Einhaltung sie verpflichtet sind. Die auf diesen Werthaltungen basierenden Verhaltens- und Führungsgrundsätze sollen eine transparente, konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit sowie eine wertschätzende Organisationskultur gewährleisten. Die im Rahmen des Code of Conduct formulierten Werthaltungen werden über Gleichstellung, Antidiskriminierung und Anerkennen von Vielfalt hinausgehen und auch Themen wie Nachhaltigkeit oder Ethik adressieren. |

| | |
|-----------------|--|
| | Daher wird für die Ausarbeitung des Code of Conduct eine Arbeitsgruppe eingerichtet, der neben Vertreter:innen der Geschäftsführung, auch Forschungsgruppenleiter:innen, Abteilungsleiter:innen, Mitglieder der Ethikkommission und die Gleichstellungsbeauftragten angehören. |
| Umsetzung durch | Gleichstellungsbeauftragte, Arbeitsgruppe |
| Zeitraum | ab Q1/2023 |

| Entwicklung und Implementierung einer Zero Tolerance Policy | |
|--|---|
| Beschreibung | Das IHS bekennt sich zu einer Null-Toleranz-Strategie im Bereich sexueller Belästigung. Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn verbale oder nicht verbale Verhaltensweisen mit sexueller Bedeutung oder sexuellem Hintergrund als unerwünscht empfunden oder als unerwünscht angenommen werden können. Das IHS strebt an, Strukturen und ein Umfeld zu schaffen, das klar definiert, welche Verhaltensweisen nicht geduldet werden, solchen Vorfällen aktiv vorbeugt, von sexueller Belästigung und Sexismus Betroffenen Ansprechpartner:innen und Unterstützung bietet, gemeldete Fälle prüft und konsequent ahndet. Dies beinhaltet das Erarbeiten eines klar definierten Beschwerdeverfahrens und Maßnahmen zur Sensibilisierung und zum Kompetenzaufbau von Führungskräften und möglichen Ansprechpersonen. |
| Umsetzung durch | Gleichstellungsbeauftragte, Direktion, Betriebsrat |
| Zeitraum | ab Q1/2024 |

| Verstärkung der Informationsbereitstellung zu Gleichstellung / Antidiskriminierung | |
|---|---|
| Beschreibung | Im Intranet (Gleichstellung) werden Informationen zu Gleichstellung und Antidiskriminierung zur Verfügung gestellt. Dazu gehören die jährlichen Gleichstellungsberichte, der jeweils gültige IHS-Gleichstellungsplan, Verfügbarkeit und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sowie weiterführende Links zu (externen) Informationsquellen. Das Unterstützungsangebot an vertraulicher Beratung in Anlassfällen von jeglicher Form von Belästigung oder Diskriminierung durch die Gleichstellungsbeauftragten sowie Begleitung konkreter Schritte zur Aufarbeitung gilt für alle IHS-Angehörige. |
| Umsetzung durch | Gleichstellungsbeauftragte |
| Zeitraum | laufende Maßnahme |

3 Reflexion und Weiterentwicklung

Der Gleichstellungsplan wurde von den Gleichstellungsbeauftragten in einem partizipativen Prozess unter Einbindung zahlreicher IHS-Angehöriger entwickelt. Er drückt das Commitment des IHS zu Gleichstellungszielen und zu einem längerfristigen Prozess aus, der darauf abzielt, Strukturen und Organisationskultur zu verändern. Dies beinhaltet auch eine laufende Reflexion der Erfahrungen mit der Umsetzung des Gleichstellungsplans und der erreichten Veränderungen auf Basis der jährlichen Gleichstellungsberichte mit dem Kuratorium und mit allen IHS-Angehörigen. Dadurch soll ein interner Diskurs zu Gleichstellung initiiert und Awareness geschaffen werden.

Eine umfassende Reflexion und gegebenenfalls eine Adaptierung des Gleichstellungsplans ist für das Jahr 2025 vorgesehen.

4 Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan 2023 tritt mit 9.1.2023 in Kraft.



Prof. em Dr. DI Neusser
Wissenschaftliche Leitung



Mag.ª (FH) Julia Studencki
Generalsekretärin