
GENDER-STRATEGIE 2022-2025

Strategie für ein ausgewogenes
Geschlechterverhältnis und die
Chancengleichheit von Frau und Mann

Strategie für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis und die Chancengleichheit von Frau und Mann

1. Hintergrund

Zwar wurden durch eine Reihe von EU-, nationalen und institutionellen Strategien und Maßnahmen Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter im Bereich Forschung und Innovation in Europa erzielt, doch bleibt noch viel zu tun. In einer Reihe von Schlüsselbereichen besteht in Europa nach wie vor eine erhebliche Ungleichheit zwischen den Geschlechtern. Zum Beispiel:¹

- 32,8 % der Forscher waren im Jahr 2018 Frauen;
- 26,2 % der akademischen Positionen der Besoldungsgruppe A (volle Professur oder gleichwertig) waren 2018 mit Frauen besetzt;
- Der Anteil der weiblichen Leiter von Hochschuleinrichtungen lag 2019 bei 23,6 %;
- 31,1 % der Mitglieder in wissenschaftlichen Gremien waren 2019 Frauen;
- Zwischen 2013 und 2017 gab es doppelt so viele Männer wie Frauen unter den Autoren wissenschaftlicher Publikationen;
- Zwischen 2013 und 2017 waren nur 20 % der internationalen Patentanmeldungen von einer Frau eingereicht worden, und 47 % der Erfinderteams bestanden ausschließlich aus Männern.

Vor diesem Hintergrund strebt EcoAustria die Ziele an, im Rahmen seines Geltungsbereichs für eine Verbesserung des Geschlechterverhältnisses zu sorgen und den Frauenanteil in der Forschung sowie in Führungspositionen zu erhöhen. Die Gewährleistung der Chancengleichheit von Frau und Mann ist eine Grundvoraussetzung, um dieses Ziel zu erreichen. Dieses Dokument legt eine übergeordnete Strategie zur Förderung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses und der Chancengleichheit von Frau und Mann innerhalb des Institutes dar.

2. Die Vier-Punkte Strategie

2.1. Verankerung der Chancengleichheit

Eine starke institutionelle Verankerung und ein hohes Engagement der Führungsebene sind von entscheidender Bedeutung für die Umsetzung und Wirksamkeit von Grundsätzen zur Verbesserung des Geschlechterverhältnisses und der Chancengleichheit. Verantwortlich für die Umsetzung und Kommunikation solcher Grundsätze sind die Präsidentinnen und Präsidenten bzw. die Direktorinnen und

¹ https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en#she-figures-monitoring-report

Direktoren, sowie der Personalvorstand. Zur Umsetzung einer Strategie für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis und die Chancengleichheit von Frau und Mann braucht es Ziele, Umsetzungsmaßnahmen und Monitoringinstrumente. Die Erreichung der Chancengleichheit wird entsprechend anhand regelmäßigen Monitoringberichten evaluiert.

Ein angemessenes finanzielles Engagement ist wesentlich, um die bestehenden Anstrengungen zu verstärken und neue Instrumente einzuführen. Deshalb wendet das Institut mindestens 1% der jährlichen Mitgliedsbeiträge zur Förderung der Chancengleichheit auf. Darüber hinaus wird ein Gender-Equality Officer nominiert, um die Entwicklung der Strategie zu überwachen. Die finanziellen Mittel sollten eingesetzt werden, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis und die Chancengleichheit von Frau und Mann im weiteren Sinn zu fördern. Dazu gehören Kurse, Training, Förderung der Kinderbetreuung oder ähnliches.

2.2. Sensibilisierung für Geschlechterstereotype und geschlechtsbezogene Vorurteile, respektvolles Verhalten und Kommunikation

Geschlechterstereotype und geschlechtsbezogene Vorurteile bilden ein Hindernis für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis und die Chancengleichheit. EcoAustria ergreift Maßnahmen, um seine Mitglieder sowie seine Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen für solche Stereotype und deren Auswirkungen zu sensibilisieren. Wir ergreifen Maßnahmen, die zur systematischen Erkennung von Geschlechterstereotypen beitragen. Dazu gehören beispielsweise Workshops, Vorträge oder Online-Tools. Das Institut setzt sich auch für die Erkennung geschlechtsbezogener Vorurteile ein, die innerhalb ihrer jeweiligen Strukturen vorkommen können. Wir gewährleisten zudem die Lohngleichheit bei gleicher Qualifikation und Stundenausmaß der Beschäftigung sowie die Gleichbehandlung des Zugangs zu Ressourcen.

Das Institut setzt sich dafür ein, eine Inklusions-Kultur auf allen Ebenen zu schaffen, die Wertschätzung für alle Geschlechteridentitäten beinhaltet. Wir verwenden einen Verhaltenskodex, in dem gegenseitiger Respekt und die Verhinderung von Diskriminierung, Mobbing, Drohungen, Gewalt und sexueller Belästigung als Schlüsselemente hervorgehoben werden. Das Institut widmet sich ganz der Aufgabe, ihre Angehörigen entsprechend auszubilden, damit sie sich an diese Grundsätze halten. Wir positionieren uns entschieden und kategorisch gegen unangemessenes Verhalten, wie es beispielsweise oben aufgeführt wird, und treffen klare, effektive und starke Maßnahmen gegen solche Verhaltensweisen. Wir fördern das Bewusstsein und die Sensibilität aller Angehörigen für unbewusste Vorurteile und schulen alle Führungspersonen in der Wahrnehmung ihrer Vorgesetztenpflichten.

2.3. Laufbahnentwicklung für Frauen auf allen Stufen

Das Institut setzt sich für ein angemessenes Geschlechterverhältnis ein in Führungspositionen (Beirat, Präsidium, Vorstand), im Forschungsteam und beim technischen und administrativen Personal. Wir überprüfen regelmäßig das Geschlechterverhältnis in den einzelnen Stellen sowie beim Zugang zu und der Einführung von Personalentwicklungsmaßnahmen.

Wir treffen geeignete Maßnahmen, welche die Vereinbarkeit einer beruflichen Laufbahn mit familienbezogenen Aufgaben ermöglichen und für die Laufbahnförderung von Frauen und Männern wichtig sind. Zudem sind Instrumente zur Kompensierung von Elternurlaub, d.h. Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub und Urlaub für nicht-leibliche Eltern, oder familienbedingte Abwesenheiten vorhanden.


2.4. Bedingungen für eine gute Life-Domain-Balance

Das Institut sorgt für Arbeitsbedingungen, die zu einer guten Balance der Lebensbereiche («Life-Domain-Balance») beitragen. Diese Balance, die ein umfassenderes Konzept darstellt als die Balance zwischen beruflichem und privatem Lebensbereich («Work-Life-Balance»), soll die Chancengleichheit von Frau und Mann fördern.

Flexible Arbeitsmodelle für Frauen und Männer werden gefördert. Führungskräfte werden dafür sensibilisiert, dass flexible Arbeitsmodelle und Familienfreundlichkeit wichtige Voraussetzungen für die Exzellenz der Institution sind. Außerdem werden die geschlechterspezifischen Aspekte von virtuellen Arbeitsformen, wie Homeoffice, berücksichtigt. Die Direktion weist Mitarbeitende durch entsprechende Informationen und Beratungen auf die familienfreundlichen Arbeitsbedingungen hin.



Dr. Clemens Wallner
Präsident



**Priv.-Doz. Dr. Monika Köppl-
Turyna**
Direktorin