

GLEICHSTELLUNGS- PLAN

Inhaltsverzeichnis

PRÄAMBEL	4
AIT GENDERSTRATEGIE.....	4
AIT GLEICHSTELLUNGSPLAN	5
1 ZIELSETZUNGEN DES AIT GLEICHSTELLUNGSPLANS.....	5
2 PROZESS	5
3 PARTIZIPATIVE VERANKERUNG	6
3.1 Genderbeauftragte Person und Stellvertretung	6
3.2 AIT Gender Office	6
3.3 AIT Gender Task Force.....	6
3.4 AIT Gender Management-Entscheidungsrunde.....	7
3.5 Betriebsratsarbeitskreis Gender & Diversity	7
3.6 Arbeitsgruppen.....	7
3.7 AIT Gender Postfach.....	7
4 KONTINUIERLICHES MONITORING	8
4.1 AIT Gender Monitor.....	8
4.1.1 Recruiting	8
4.1.2 Karriereentwicklung	8
4.1.3 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.....	8
4.1.4 Schulungen.....	8
4.2 Work Environment Survey.....	8
4.3 Gender Pay Gap	8
4.4 Gütesiegel equalitA	9
5 RESSOURCEN UND BUDGET	9
6 MAßNAHMEN DES GLEICHSTELLUNGSPLANS.....	9
6.1 Implementierte Maßnahmen und laufende Maßnahmen.....	10
6.1.1 Organisationskultur.....	10
6.1.2 Work-Life-Balance	10
6.1.3 Genderbalance in Leadership und Management.....	11
6.1.4 Recruiting und Employer Branding.....	11
6.1.5 Karriereentwicklung und Qualifizierung.....	12
6.1.6 Gendertraining.....	13
6.1.7 Integration von Genderdimensionen in die Forschung	13
6.2 Umzusetzende Maßnahmen 2023 - 2024.....	14
6.2.1 Organisationskultur.....	14
6.2.2 Work-Life-Balance	15
6.2.3 Recruiting und Employer Branding.....	15
6.2.4 Karriereentwicklung und Qualifizierung.....	16
6.2.5 Gendertraining.....	16
6.2.6 Integration von Genderdimensionen in die Forschung	17

7 REFERENZEN 17

PRÄAMBEL

Mitarbeitende sind, besonders in Zeiten immenser internationaler Konkurrenz, das wichtigste Kapital jedes Unternehmens. Dies gilt umso mehr für eine Forschungs- und Technologie-Organisation, die auf der internationalen Innovationsbühne eine herausragende Rolle übernimmt.

Zu den zentrale Managementaufgaben gehören Unternehmenswissen strategisch zu bündeln, Know-how gezielt in spezifische Forschungsdomänen und Technologiemarkte zu kanalisieren und das Wissenschaftspersonal zukunftsorientiert zu entwickeln.

Ein erfolgreiches F&E-Unternehmen muss daher Mitarbeitenden ein inspirierendes Arbeitsumfeld bieten: Das gelingt mit einer Kultur der Offenheit, Vielfalt und Wertschätzung sowie mit motivierenden Karriereentwicklungsmöglichkeiten. Innovationen leben von unterschiedlichen Herangehensweisen, unterschiedlichen Problemlösungsperspektiven, vielfältigen persönlichen Charakteristiken oder eine weite Bandbreite von Nationalitäten. Entscheidende Impulse dafür sind diverse Teams mit Mitarbeiterenden aus verschiedenen Herkunftskulturen, Altersgruppen und Generationen, deren unterschiedlichen Einstellungen bzw. die gleichberechtigte Anerkenntnis und Förderung aller Geschlechter.

Im Bewusstsein der tragenden Bedeutung einer offenen Genderkultur für wissenschaftliche Exzellenz verfolgt das AIT Austrian Institute of Technology eine umfassende Strategie zur Unterstützung vielfältiger Denkmuster und Herangehensweisen, damit sich unterschiedliche wissenschaftliche und soziale Fähigkeiten aus verschiedenen Ausbildungskontexten und geschlechtsrollenspezifische Kompetenzen im Interesse des Unternehmensauftrags optimal entfalten können. Dadurch werden die vielfältigen Herausforderungen der Gesellschaft leichter bewältigbar.

AIT GENDERSTRATEGIE

Das AIT möchte mit der AIT Genderstrategie den Frauenanteil in Wissenschaft und Forschung generell und in der eigenen Organisation im Speziellen anheben sowie bei Projektpartnern Verständnis für Genderfragen wecken. Wesentlich dabei ist, Fairness über alle Geschlechter hinweg in Karrieren zu etablieren, die Öffentlichkeit für dieses gesellschaftlich hoch relevante Thema zu sensibilisieren und die berufliche Situation von Frauen im Wissenschaftsalltag weiter zu verbessern.

Das AIT will Vorreiter in allen Bereichen von Vielfalt sein und entsprechende Mechanismen etablieren.

Mit der AIT Genderstrategie hat das AIT fünf wesentliche Ziele ins Auge gefasst:

1. Beitrag zum Mehrwert für das AIT Kerngeschäft
 - Beitrag zur Sicherstellung eines kompetenten Personalnachwuchses
 - Stärkung der Kreativität, Innovationskraft und Lösungskompetenz durch Vielfalt
 - Beitrag zur Schaffung einer offenen auf Vertrauen aufgebauter Kooperationskultur
2. Beitrag zur AIT Brand-Entwicklung als Unternehmen mit gehobenen Corporate Social Responsibility (CSR) Ansprüchen
3. Nachhaltige Erfüllung der spezifischen Leistungsvorgaben der Eigentümer, des Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (BMK) und dem Verein zur Förderung von Forschung und Innovation der Industriellenvereinigung (IV) mit einer verbesserten Innovationsdynamik
4. Vorbildwirkung für andere Unternehmen der österreichischen Wirtschaft durch Zurverfügungstellung des AIT Genderprogramm an andere Unternehmen als beispielhafte „Blaupause“ für die Umsetzung von Gender-Maßnahmen

5. Durch umfassenden Gender-Ansatz Beitrag zur Änderung der Arbeitskultur in Österreich, die Anreize dafür schafft, junge und hochbegabte Frauen für Karrieren im MINT-Bereich (d.h. Mathematik, Informatik, Natur- und Ingenieurwissenschaft und Technik) zu begeistern.

Die AIT Genderstrategie ist als Teil der aktuellen AIT Unternehmensstrategie im Intranet veröffentlicht worden und für alle Mitarbeitende jederzeit einsehbar. Sie ist Basis für den AIT Gleichstellungsplan.

2020 erhielt das AIT Gleichstellungsmaßnahmenprogramm das Gütesiegel für innerbetriebliche Frauenförderung **equalitA** des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (siehe 4.4).

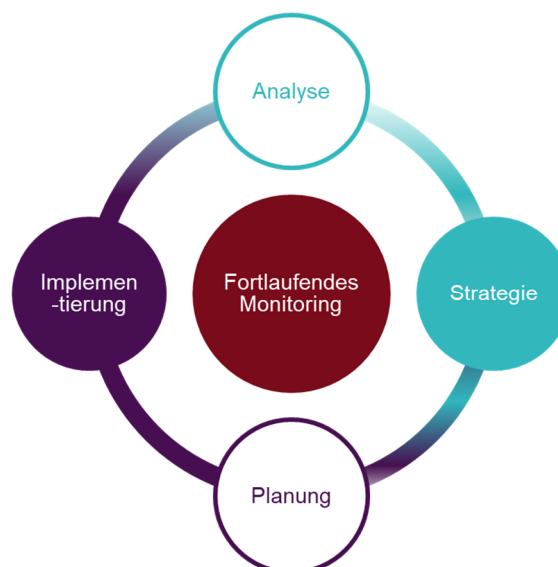
AIT GLEICHSTELLUNGSPLAN

1 ZIELSETZUNGEN DES AIT GLEICHSTELLUNGSPLANS

- Implementierung von Strukturen, Institutionen und Arbeitsgruppen zur laufenden Erörterung und Sicherstellung eines permanenten Gender-Diskurses im Unternehmen
- Nachhaltige Ausstattung mit Ressourcen für Gleichstellungsmaßnahmen im Unternehmen
- Erhöhung des Frauenanteils im Unternehmen durch Recruiting, Personalentwicklung und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Unterstützung einer wertschätzenden Organisations- und Kommunikationskultur durch klare Positionierung und Botschaften nach außen an Marktbegleiter:innen und nach innen an alle Mitarbeiter:innen
- Beitrag leisten für gendersensible Forschungsvorhaben durch Bereitstellung von Unterlagen und Werkzeugen für AIT Management und Mitarbeiter:innen
- Etablierung von Gleichstellung im Sinne erweiterter und umfassender Betrachtung von Diversität

2 PROZESS

Um die AIT-Genderstrategie sowie die Gleichstellungsmaßnahmen umzusetzen, wurde ein iterativer Prozess etabliert.



Dieser Prozess stellt sicher, dass:

- die AIT Genderstrategie auf quantitativen und qualitativen Analysen beruht,
- gleichstellungsorientierte Ziele in einem partizipativen Prozess formuliert,
- davon abgeleitete Maßnahmen und Instrumente konzipiert,
- die Effizienz der Instrumente und das Niveau der Zielerreichung regelmäßig evaluiert,
- Abweichungs- und Ursachenanalysen erarbeitet und
- die Ergebnisse dieser Evaluation transparent an die Organisation und ihre Mitarbeiter:innen kommuniziert werden.

3 PARTIZIPATIVE VERANKERUNG

Für eine effektive und kontinuierliche Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen sind Institutionen implementiert, die die unterschiedlichen hierarchischen Ebenen und Mitarbeiter:innengruppen bei der Ausarbeitung von Genderaktivitäten miteinbeziehen.

3.1 Genderbeauftragte Person und Stellvertretung

Die Genderbeauftragte Person wird durch die Geschäftsführung für jeweils zwei Jahre aus dem Kreis des Managements / der Linienfunktion ernannt.

Die Funktion der Genderbeauftragten Person umfasst folgende Aufgaben:

- Leitung des AIT Gender Office
- Leitung der AIT Gender Task Force
- Leitung der Gender Management-Entscheidungsrunde
- Entwicklung der AIT Genderstrategie mit Zielen und Maßnahmen im Rahmen des Gleichstellungsplans gemeinsam mit den damit befassten Institutionen sowie finale Abstimmung mit den AIT Managing Directors
- Organisation von internen und externen Veranstaltungen zum Thema Gleichstellung in einem technologischen Umfeld
- Teilnahme an Veranstaltungen und Vertretung des AIT in Gender-Angelegenheiten
- Kommunikation der Genderthemen in enger Absprache mit der Unternehmenskommunikation

Die Stellvertretung vertritt die Genderbeauftragte Person in allen Aspekten und agiert als alternative Ansprechperson. Diese Aufgaben werden durch die:den Head of Recruiting & HR Development übernommen, somit wird die Kontinuität in Monitoring und Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen bei turnusmäßigem Wechsel der Genderbeauftragten Person sichergestellt.

3.2 AIT Gender Office

Das Gender-Office ist verantwortlich für die operative Umsetzung der im Rahmen des Gleichstellungsplans festgelegten Maßnahmen. Es setzt sich aus einer Expert:innenrunde zusammen und trifft sich als Kernteam zur regelmäßigen Abstimmung.

Die Leitung des Gender Office obliegt der Genderbeauftragten Person, die Organisation bzw. Umsetzung der operativen Maßnahmen und Initiativen der Stellvertretung der Genderbeauftragten Person.

3.3 AIT Gender Task Force

Die AIT Gender Task Force agiert als Sounding Board für das Gender Office und das AIT Management für die Konzeption und Umsetzung der Gendermaßnahmen im Unternehmen. Die Gender Task Force stellt eine möglichst breite Kommunikation der Gender-Aktivitäten und Maßnahmen in der Organisation sicher und fungiert als wichtige Informationsquelle für die Definition von spezifischen Gendermaßnahmen. Die Gender Task Force wird durch die Genderbeauftragte Person geleitet und setzt sich zusammen aus:

- Genderbeauftragte:r und Stellvertretung (= Head of Recruiting & HR Development)
- Vertreter:innen aller Unternehmensbereiche aus unterschiedlichen Hierarchiestufen

- Head of Human Resources & Social Services
- Betriebsratsvorsitzende:r
- Vertreter:in von Corporate and Marketing Communications
- Vertreter:innen der AIT Tochtergesellschaften

3.4 AIT Gender Management-Entscheidungsrunde

Die AIT Gender Management-Entscheidungsrunde besteht aus dem AIT Management, der Genderbeauftragten Person sowie ihrer Stellvertretung und wird von der Genderbeauftragten Person moderiert.

Die AIT Gender Management-Entscheidungsrunde stellt sicher, dass

- Gendermaßnahmen als AIT Management-Entscheidung getroffen und in den jeweiligen Organisationseinheiten entsprechend kommuniziert und umgesetzt werden,
- Prozesse zur effektiven Umsetzung der Maßnahmen etabliert werden und
- ein aussagekräftiges Gender-Monitoring durchgeführt wird.

3.5 Betriebsratsarbeitskreis Gender & Diversity

Der Arbeitskreis Gender & Diversity des AIT Betriebsrates trifft sich halbjährlich, oder anlassbezogen auch öfter, um Themen zu Gender und Diversity zu diskutieren, interne Anlassfälle aufzugreifen und gegebenenfalls Maßnahmen einzuleiten. Basierend darauf bringt sich der Arbeitskreis in die Formulierung der Gendermaßnahmen ein und ist somit wichtige Informationsquelle zu gender- und diversity-bezogenen Anliegen der Mitarbeitenden.

3.6 Arbeitsgruppen

Zur Unterstützung des Gleichstellungsplans werden Arbeitsgruppen implementiert, um unterschiedliche Aspekte der Gleichstellung am AIT zu diskutieren.

- **Arbeitsgruppe „Frauen & Führung @ AIT“:** Im Rahmen dieser Initiative werden alle Frauen am AIT eingeladen zu diskutieren, welche Aspekte, Frauen davon abhalten oder dabei unterstützen können, in Senior- bzw. Führungspositionen zu kommen oder diese anzustreben. AIT Mitarbeiterinnen werden durch das Management eingeladen, sich auszutauschen und zu artikulieren.
- **Arbeitsgruppe „Gender & Management @ AIT“:** Führungskräfte des AIT diskutieren unterschiedliche Aspekte, die Frauen potenziell davon abhalten oder dabei unterstützen können, in Senior- bzw. Führungspositionen zu kommen oder diese anzustreben. Die Ergebnisse der Diskussion fließen ebenso in die Maßnahmenableitung ein.
- **Arbeitsgruppe „Diversität Breit Gedacht“:** Die Diskussion von Erfahrungswerten Mechanismen und Ideen zur Entwicklung einer diversen Unternehmenskultur soll initiiert werden. Dazu zählt die Identifikation von Barrieren und Potentialen.

Das Gender Office initiiert diese Runden und fasst Diskussionsergebnisse strukturiert und anonymisiert zusammen. Diese Ergebnisse stellen eine wichtige Grundlage dar, um konkrete Maßnahmen ableiten und laufende Aktivitäten evaluieren zu können.

3.7 AIT Gender Postfach

Alle Mitarbeiter:innen sollen eine einfache und leicht zugängliche Möglichkeit haben, sich zu Genderfragen zu äußern. Dafür wurden zwei Strukturen implementiert:

- Gender-E-Mail-Postfach: Betreuung erfolgt durch das Gender Office
- AIT Incident Reporting Plattform (Whistle Blowing): ermöglicht Einbringung von anonymen Anregungen/Beschwerden

4 KONTINUIERLICHES MONITORING

Die Definition der Zielsetzung des AIT Genderprogramms, sowie die Evaluierung der Wirksamkeit der Maßnahmen erfolgen durch fortlaufendes Monitoring durch unterschiedliche Instrumente und festgelegte Kennzahlen.

4.1 AIT Gender Monitor

Der AIT Gender Monitor wird jährlich (seit 2017) erstellt und im Intranet veröffentlicht; dort ist er allen Mitarbeiter:innen zugänglich. Er stellt dem AIT eine fundierte Datenbasis im Zeitverlauf zur Verfügung. Neben den standardmäßig dargestellten Kenngrößen werden im Bedarfsfall auch anlassbezogene Auswertungen und Analysen durchgeführt.

Derzeit werden Kennzahlen zu folgenden Aspekten erhoben:

4.1.1 Recruiting

- Verhältnis von weiblichen Bewerbungen zu Einstellungen weiblicher Arbeitskräfte
- Frauenanteil bei Wissenschaftlicher Nachwuchs (PhD-Positionen)
- Anteil Praktikantinnen

4.1.2 Karriereentwicklung

- Frauenanteile nach Berufsbildern (Science, Research Engineering, Expert Advice, Technical Services, Support, Management)
- Frauenanteil nach Berufslevels (Junior, Midlevel, Senior, Management)
- Projektleiterinnen-Indikator: Anteil wissenschaftlicher Projektleiterinnen zu Anteil Wissenschaftlerinnen
- Leakypipeline: Entwicklung des Frauenanteils über die Hierarchiestufen hinweg

4.1.3 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

- Karriereentwicklung und Beschäftigungsausmaß aller Mitarbeiter:innen
- Inanspruchnahme von Karenzen aller Mitarbeiter:innen

4.1.4 Schulungen

Teilnahmerate an Schulungen zu Gender im Kontext von Diversity

4.2 Work Environment Survey

Dieser besteht aus einem gesetzlich vorgeschriebenen Teil zu psychosozialen Belastungen am Arbeitsplatz¹ sowie aus AIT-spezifischen Teilen zu Aspekten des Arbeitens und der Führung am AIT. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf Gender und Diversity, herausgefiltert durch entsprechende Datenauswertung. Die Befragung wird alle zwei Jahre (seit 2016) durchgeführt. In einem unternehmensweiten Prozess sind verpflichtende Maßnahmen auf Ebene der Organisationseinheiten abzuleiten, umzusetzen und an das Management sowie Head of Recruiting & HR Development zu berichten. Die Ergebnisse der Mitarbeiter:innenbefragungen sind im Intranet allen Mitarbeiter:innen zugänglich.

4.3 Gender Pay Gap

Der Einkommensbericht² des Bundes wird wie gesetzlich vorgeschrieben, alle zwei Jahre erhoben und zeigt die Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern auf. Dabei werden die Medianwerte des Gesamtarbeitsentgelts ermittelt und jeder Verwendungsgruppe gegenübergestellt.

¹

https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Gesundheit_im_Betrieb/psychische_Belastungen/Arbeitsplatzevaluierung_psychischer_Belastungen.html

² <https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/fakten/einkommensbericht/index2.html>

Das fortlaufende Monitoring erlaubt es, aktuelle Entwicklungen zu berücksichtigen und in die Maßnahmen des AIT Gleichstellungsplanes zu integrieren. Detaillierte Informationen können Interessierte beim AIT Betriebsrat erfragen.

4.4 Gütesiegel equalitA

2020 erhielt das AIT Gleichstellungsmaßnahmenprogramm das Gütesiegel für innerbetriebliche Frauenförderung **equalitA**³ des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort.

Das Gütesiegel equalitA zeichnet Unternehmen, die:

- Frauen innerbetrieblich fördern,
- für Geschlechtergerechtigkeit innerhalb des Betriebes sorgen,
- Frauenkarrieren fördern und sichtbar machen und damit sowohl im eigenen Unternehmen als auch darüber hinaus die berufliche Gleichstellung beider Geschlechter fördern.

5 RESSOURCEN UND BUDGET

Die Organisation stellt der oder dem Genderbeauftragten sowie dem Gender Office ein jährliches Budget basierend auf dem Maßnahmenplan sowie die erforderlichen Ressourcen (Personalressourcen, Raum- und Sachaufwand) zur Verfügung. Darüber hinaus wird den für die verschiedenen Institutionen und Arbeitsgruppen nominierten Mitarbeiter:innen die Teilnahme an den damit verbundenen Meetings und Aktivitäten (etwa auch Schulungen, Informationsveranstaltungen) ermöglicht.

6 MAßNAHMEN DES GLEICHSTELLUNGSPLANS

Die Maßnahmen des Gleichstellungsplans umfassen einerseits die in der Organisation in vorangegangenen Jahren implementierten, fortlaufenden Maßnahmen (6.1 Implementierte Maßnahmen) sowie die aktuell in Umsetzung befindlichen Maßnahmen (6.2 Umzusetzende Maßnahmen 2023 - 2024).

Die Maßnahmen des Gleichstellungsplans sind im Intranet zugänglich und umfassen Details zu den einzelnen Maßnahmen und insbesondere Informationen zu den für die Umsetzung verantwortlichen Institutionen, Units und/oder Personenkreisen. Diese Darstellungsform gibt Klarheit bezüglich Verantwortlichkeiten und den Mitarbeitenden die Möglichkeit, die Umsetzung bei den Verantwortlichen aktiv einzufordern.

³ <https://www.bmdw.gv.at/Themen/Wirtschaftsstandort-Oesterreich/equalitA.html>

6.1 Implementierte Maßnahmen und laufende Maßnahmen

6.1.1 Organisationskultur

Zielsetzung: Verankerung von Gleichberechtigung als Teil der Organisationskultur

Eine entsprechende Organisationskultur und Work-Life-Balance sind die Schlüsselfaktoren für ein geschlechtergerechtes Unternehmen, das wiederum die Voraussetzung für Innovation, Attraktivität als Arbeitgeber und damit wirtschaftlichen Erfolg ist. Die folgenden Maßnahmen dienen deshalb der gendergerechten Kommunikation und vor allem der Schaffung und Aufrechterhaltung von gendergerechten Rahmenbedingungen im Unternehmen:

- **Gleichberechtigung der Geschlechter, Respekt und Empowerment stehen im Mittelpunkt unseres Unternehmensverständnisses** und sind entsprechend in unseren betriebsinternen Qualitätsrichtlinien RL30-AIT AIT Code of Conduct und RL31-AIT AIT Code of Leadership verankert.
- **Gender- und Diversitythemen sind Teil der Unternehmenskommunikation**
 - **Interne Gender-Informationsplattform zur effektiven und transparenten Kommunikation der AIT Genderaktivitäten** an die AIT Mitarbeiter:innen ist realisiert. Die Themen umfassen Genderstrategie, Gendermaßnahmenplan, Funktionen der Genderbeauftragten Personen und der dazugehörigen Institutionen sowie Ankündigungen und Berichte zu sämtlichen Aktivitäten (Events, Netzwerktreffen, ...), abgerundet durch FAQs⁴.
 - Die **Verwendung geschlechtergerechter Sprache in der internen und externen Kommunikation** ist in einer verbindlichen Unternehmensrichtlinie verankert. Eine gendersensible Sprache und Bildauswahl wird von der Unternehmenskommunikation qualitätsgesichert.
 - **Klare Regeln für den Umgang mit sexueller Belästigung sowie Mobbing, Bossing und Staffing** am Arbeitsplatz und in Geschäftsbeziehungen sind in im QM-System RL30-AIT AIT Code of Conduct verankert und werden unternehmensweit in eigenen Broschüren⁵ kommuniziert.
 - **„Frauen in der Forschung“ widmet sich als eigener großer Kommunikationsschwerpunkt den Spitzenleistungen und Arbeitsfeldern unserer Expertinnen.** Externe und interne Öffentlichkeitsarbeit gehen hier Hand in Hand, um Frauen mehr Raum und eine Bühne zu bieten.
 - **Gendersensibles Employer Branding** (siehe Punkt. 6.1.4)
- **AIT Frauennetzwerk:** Dieses Netzwerk wird von einem Kernteam geleitet und bietet allen Frauen am AIT die Vernetzung auf formeller Ebene (Wissenstransfer und Fortbildungsmöglichkeiten) sowie informeller Ebene. Das Genderoffice unterstützt die Aktivitäten des Frauennetzwerkes auf Basis eines Aktivitätenplans.organisatorisch.

6.1.2 Work-Life-Balance

Zielsetzung: Unterstützung unserer Mitarbeiter:innen bei der Gestaltung ihrer persönlichen Work-Life-Balance

Die Erwartungen an Work-Life-Balance sind abhängig davon, in welcher Lebens- und Karrierephase sich jemand befindet. Die am AIT etablierten Modelle, ermöglichen die Gestaltung des Arbeitslebens nach individuellen Bedürfnissen und somit eine optimale Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

- **Elternteilzeit:** Spezielle Regelung im Forschungskollektivvertrag festgehalten
- **„Papawochen“:** Möglichkeit von zwei Wochen Freistellung für Väter bei Geburt des Kindes sind in einer Betriebsvereinbarung festgelegt.

⁴ FAQs zu Genderfragen

⁵ AIT QM Dokument RL30-MD01-AIT „Umgang mit sexueller Belästigung“, AIT QM Dokument RL30-MD02-AIT „Umgang mit Mobbing“

- Förderung von **Väterkarenz** und Väter-Teilzeit sind in einer Betriebsvereinbarung verankert.
- **Angebot an Kinderbetreuung** am Hauptstandort in Wien in Kooperation mit benachbartem Unternehmen (Siemens AG Österreich) sowie Organisation von Kinderferienbetreuung.
- **Flexible (Teilzeit)Arbeitsmodelle**: Möglichkeit zur Gestaltung einer flexiblen, den individuellen Bedürfnissen angepassten Arbeitszeit hinsichtlich des Ausmaßes und Lage sowie Flexibilität des Arbeitsortes (Teleworking).

6.1.3 Genderbalance in Leadership und Management

Zielsetzung: Gleichstellung der Geschlechter beim beruflichen Entfaltungspotenzial

In der RL30-AIT **Code of Conduct** findet sich das Selbstverständnis des AIT Austrian Institute of Technology GmbH als eine Organisation, in der Chancengleichheit, Fairness, kommunikative Offenheit, Empowerment und engagierte Partizipation bei der Gestaltung von Prozessen und Strukturen eine entsprechende Bedeutung einnehmen.

In der **Unternehmensstrategie** des AIT Austrian Institute of Technology GmbH sind entsprechende Maßnahmen zur Gleichberechtigung und Förderung von Frauen am AIT festgeschrieben. Dementsprechend werden Stellenausschreibungen für Managementpositionen im AIT-Jobboard (intern wie extern) veröffentlicht. Im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter werden Frauen ausdrücklich zur Bewerbung eingeladen. Steuerungsgrößen für das Management in Bezug auf die nachhaltige Karriereentwicklung von Frauen sind:

- **Projektleiterinnenindex**: Der Indikator zeigt auf, ob bei der Übernahme von Projektleitungen Chancengleichheit besteht, sodass der Frauenanteil bei Projektleitenden gleich wäre dem Frauenanteil beim akademisch- wissenschaftlichen Personal. Zielwert ist somit ≥ 1
- **Entwicklung Thematic Coordinators**: Jährliche Ernennung von thematischen Koordinatorinnen

6.1.4 Recruiting und Employer Branding

Zielsetzung: Erhöhung des Anteils von qualifizierten Bewerberinnen für Vakanzen aller Hierarchiestufen

- **Gendersensibles Employer Branding**: Das Unternehmen präsentiert sich als diverses Unternehmen mit exzellenten Forschenden (Markenkern, Unternehmensauftritt nach innen und außen, <https://www.ait.ac.at/karriere/diversity>).
- Forscherinnen werden als **Rolemodels** eingesetzt, wobei die Positionierung als Expertinnen in ihren Gebieten im Mittelpunkt steht. Stellenausschreibungen werden gendersensibel gestaltet.
- **Praktikumsplätze** für Schülerinnen und Studentinnen. Praktikantinnen werden in den Talente-Pool des AIT aufgenommen und gezielt für Positionen angesprochen (z.B. für Masterarbeiten, PhD-Positionen).
- **Gezielte Ansprache von Frauen** – das AIT präsentiert sich als attraktiver Arbeitgeber und spricht dabei gezielt Frauen an (etwa durch Präsenz auf spezifisch frauenorientierten Fachveranstaltungen).
- **Ausgewogener Auswahlprozess** – Strukturierte Interviewbögen und Beurteilung nach Kriterien auf Basis von Anforderungsprofilen, welche für beide Geschlechter in gleicher Weise gelten; Beteiligung von Frauen am Auswahlprozess. Bei Hearings (für Senior- und Managementpositionen) wird die Kommission aus Assessorinnen und Assessoren zusammengesetzt.

6.1.5 Karriereentwicklung und Qualifizierung

Zielsetzung: Gezielte Förderung von Frauen am AIT

- **Genderprogramm:** Die Förderung von Frauen am AIT ist durch die organisationale Verankerung Genderbeauftragte Person und den damit verbundenen Institutionen am AIT verankert und Bestandteil der AIT Unternehmensstrategie.
- **AIT Female Leadership Programme:** Erstmalige Durchführung eines Entwicklungsprogrammes für weibliche Nachwuchsführungskräfte bzw. Projektleiterinnen zur Förderung der Karriereentwicklung, Training von speziellen Führungskompetenzen und persönliche Kompetenzbestimmung in Bezug auf Führung und Projektleitung. Durch Einbeziehung der Führungskräfte und gezielte Kommunikation erfolgt eine Sensibilisierung von Führungskultur am AIT und in Folge ein Beitrag zur Veränderung der Organisationskultur
- **Entwicklungsgespräche:** Entwicklungsgespräche basieren auf den Regelungen des Forschungskollektivvertrags und sind verpflichtend jährlich abzuhalten. Sie werden einheitlich protokolliert; Inhalt sind Erreichung von Ergebnissen sowie spezifischer Qualitätskriterien und die Vereinbarung von Qualifizierungsmaßnahmen. Die Berücksichtigung von Karenzen/Freistellungen ist geregelt.
- **Karrieremodelle:** Gendersensible Beschreibung der AIT Karriere/Funktionsmodelle, um Frauen für nächste Karriereschritte zu motivieren.
- **Karenzmanagement:** Regelung für reibungslosen Übergang in eine länger andauernde Karenz, für (freiwilliges) Kontakthalten während und eine gelungene Rückkehr nach der Karenz. Karenzen hier etwa Eltern-, Bildungskarenzen oder Sabbaticals. Ziel ist die Bindung von Mitarbeitenden – insbesondere von Frauen – an das Unternehmen.
- **Zugang zu allen Bildungsmaßnahmen unabhängig von Geschlecht** und Beschäftigungsausmaß: Frauen und Männer erhalten in Zeit und Budget gleich viele Trainings.
- **Angebot von Schulungen**, die gezielt zur Stärkung von Kompetenzen von Frauen konzipiert wurden.

6.1.6 Gendertraining

Zielsetzung: Förderung einer gendersensiblen Arbeitskultur

- **Verpflichtende Weiterbildung** zum Thema Gleichstellung, Gender & Diversity für Führungskräfte und Mitarbeiter:innen. Schwerpunkte sind Rechtsrahmen und -praxis, die Umsetzung von Gender- und Diversity-Perspektiven in der Managementpraxis, Selbstreflexion hinsichtlich der eigenen Rolle und Umgang mit „Unconscious (Gender) Bias“. Die Trainings werden von Spezialisten bzw. Spezialistinnen ausgeführt.
- Am AIT **angebotene Seminare** werden auf **genderrelevante Themen** überprüft und angepasst.

6.1.7 Integration von Genderdimensionen in die Forschung

Zielsetzung: Integration von Genderdimensionen in Konzeption, Ausführung und Ergebnisse von Forschungsprojekten

Die Integration von Genderdimensionen ist mittlerweile verpflichtender Bestandteil im Rahmen der europäischen, aber auch nationalen Forschungsförderung. Die Einbeziehung der Genderdimensionen in Forschungs- und Innovationsinhalte fördert die Entwicklung neuer Ideen, beseitigt kontinuierlich geschlechtsspezifische Vorurteile und integriert verstärkt gesellschaftliche Bedürfnisse.

- **Eine erste Basis für einen Genderleitfaden für Projektleiter:innen⁶** ist erstellt und unterstützt bei gendergerechter Konzeption, Beschreibung und Umsetzung von Forschungsprojekten. Genderaspekte werden bei der Zusammensetzung des Projektteams und der Ausrichtung der Projektziele berücksichtigt.
- **Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsaspekten bei AIT-Forschungsthemen:** Wie z. B. Molecular Diagnostics (Diabetes), Clinical Diagnostics & Therapy Support (Cardiovascular Diagnostics), Innovation Systems & Digitalisation, Innovation Policy & Transformation (Transformative Governance), Experience Business Transformation (Capturing Experience), Cyber Security (Cyber Situational Awareness), Data Science for Public Security (E-Commerce), Integrated Energy Systems (Energy markets - flexibility for markets and networks), Urban Resilience & Transformation, Integrated Mobility Systems (Design of Responsive Mobility Systems).

⁶ AIT Dokument „Gender Mainstreaming – Leitfaden zur Berücksichtigung der Genderdimension in Projektanträgen“

6.2 Umzusetzende Maßnahmen 2023 - 2024

6.2.1 Organisationskultur

Zielsetzung: Verankerung von Gleichberechtigung als Teil der Organisationskultur

Kommunikationsschwerpunkt „Frauen in der Forschung“

Maßnahme	Externe und interne Öffentlichkeitsarbeit, um Spitzenleistungen und Arbeitsfelder der AIT Expertinnen darzustellen
Verantwortlich	Corporate and Marketing Communications, Genderoffice
Umsetzungszeitraum	ab Q1/2023 fortlaufend

Erarbeitung „Vielfalt als interner und externer Wert der Organisation“

Maßnahme	Workshops zur Verbreiterung im Sinne multidimensionaler Sichtweise von Diversität; Kommunikation zu Diversity, Erarbeitung von Best Practices (z.B Projekte mit gemischten Teams)
Verantwortlich	Genderoffice, Corporate and Marketing Communications
Umsetzungszeitraum	ab Q1/2024 fortlaufend

Fortführung des AIT Frauennetzwerkes

Maßnahme	Vernetzungsveranstaltungen/Trainings/Workshops nach thematischen Schwerpunkten
Verantwortlich	Kernteam des AIT Frauennetzwerkes, Genderoffice
Umsetzungszeitraum	ab Q1/2023

Awareness-Bildung Unconscious Gender Bias in Wissenschaft und Technik

Maßnahme	Corporate Wording, Our Values, ...
Verantwortlich	Corporate and Marketing Communications, Management
Umsetzungszeitraum	ab Q1/2023 fortlaufend

Mentoringprogramm

Maßnahme	Evaluierung des (Frauen)Mentoringpiloten
Verantwortlich	Genderoffice
Umsetzungszeitraum	ab Q3/2023

6.2.2 Work-Life-Balance

Zielsetzung: Unterstützung unserer Mitarbeiter:innen bei der Gestaltung ihrer persönlichen Work-Life-Balance

Austausch mit internationalen Organisationen

Maßnahme	Austausch, internationale Betrachtung
Verantwortlich	Genderoffice
Umsetzungszeitraum	ab Q1/2024

6.2.3 Recruiting und Employer Branding

Zielsetzung: Erhöhung des Anteils von qualifizierten Bewerberinnen für Vakanzen aller Hierarchiestufen

Identifikation weiblicher Potenziale (extern)

Maßnahme	Empfehlungskultur aufbauen und Kontakt zu externen (Frauen-) Netzwerke ausbauen
Verantwortlich	Head of Recruiting & HR Development, Management
Umsetzungszeitraum	Q3/2023

Erhöhung des Frauenanteils in mittleren und höheren Projektleitungs- und Führungspositionen

Maßnahme	Evaluierung der aktuellen Maßnahmen und Definition weiterer Maßnahmen durch Arbeitsgruppe
Verantwortlich	Geschäftsführung, Management, Genderoffice
Umsetzungszeitraum	Q1/2024

6.2.4 Karriereentwicklung und Qualifizierung

Zielsetzung: Gezielte Förderung von Frauen am AIT

AIT Female Leadership Development Programme

Maßnahme	Durchführung des Entwicklungsprogrammes für weibliche Führungskräfte
Verantwortlich	Geschäftsführung, Management, Head of Recruiting & HR Development Genderoffice, Corporate and Marketing Communications
Umsetzungszeitraum	2024

Verbesserung der Leaky Pipeline

Maßnahme	Jährliche Durchsprache zwischen Management und Recruiting & HR Development/Genderoffice zur Analyse der Leaky Pipeline nach Center bzw. Administrative Area. Ableitung von spezifischen Zielen und Maßnahmen
Verantwortlich	Management, Head of Recruiting & HR Development
Umsetzungszeitraum	Q1/2024

6.2.5 Gendertraining

Verpflichtende Weiterbildung zum Thema Gleichstellung, Gender & Diversity

Maßnahme	Evaluierung und Aktualisierung des aktuellen Gender & Diversity Trainings, Konzeption eines Follow-Up Trainings für Management, Mitarbeitende (inkl. Follow Up Training Überlegungen))
Verantwortlich	Management, Genderoffice, Head of Recruiting & HR Development
Umsetzungszeitraum	ab Q4/2023 fortlaufend

6.2.6 Integration von Genderdimensionen in die Forschung

Zielsetzung: Integration von Genderdimensionen in Konzeption, Ausführung und Ergebnisse von Forschungsprojekten

Genderleitfaden für Projektleitende

Maßnahme	Aktualisierung des Genderleitfadens auf Basis aktueller Anforderungen bzw. Erweiterung durch breitere Diversity Sichtweise
Verantwortlich	Genderoffice, Grant Application Experts
Umsetzungszeitraum	ab Q4/2023

Identifikation von erweiterten Forschungspotentialen durch Diversity

Maßnahme	Ausgewählte AIT Forschungsthemen werden aus Diversity Sichtweise analysiert und diskutiert
Verantwortlich	Genderoffice, Grant Application Experts
Umsetzungszeitraum	ab Q1/2024

7 REFERENZEN

Die angeführten Dokumente sind im AIT Intranet abrufbar.

Wien, 18. August 2023



AIT Austrian Institute of Technology GmbH
Univ. Prof. DI Dr. Andreas Kugi
Managing Director



AIT Austrian Institute of Technology GmbH
Mag. Alexander Svejksky
Managing Director