

# GLEICHSTELLUNGSPLAN DER ÖAW

# INHALT

<b>PRÄAMBEL .....</b>	<b>3</b>
<b>A. ZIELPERSPEKTIVEN .....</b>	<b>3</b>
Generelle Zielperspektive .....	3
Aktive Gleichstellung und Diversität.....	4
<b>B. INSTITUTIONELLE VERANKERUNG .....</b>	<b>4</b>
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG).....	4
Gleichbehandlungsbeauftragte .....	5
Clearingstelle gegen Diskriminierung (CGD).....	5
Behindertenvertrauenspersonen.....	5
<b>C. MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG VON GLEICHSTELLUNG .....</b>	<b>5</b>
Repräsentation und Förderung.....	6
Einstellungsprozesse.....	6
Karriereförderung .....	6
Zusammensetzung von Gremien und Zuwahlprozesse .....	7
Verhinderung von Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing .....	7
Präventionsmaßnahmen.....	7
Anlaufstellen für Betroffene und Abhilfemaßnahmen.....	8
Barrierefreiheit .....	8
Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	8
Sitzungszeiten und -formate.....	9
Karenzmanagement .....	9
Betreuungsaufgaben .....	9
Dual Career Service.....	9
Bewusstseinsstärkung und Vernetzung zu Gleichstellungsthemen .....	9
Sprachliche Gleichbehandlung und Inklusion .....	10
Veranstaltungen zu Gender und Diversität.....	10
Forschung zu Gender und Diversität .....	10
<b>D. MESSBARE ZIELE, MONITORING UND INSTITUTIONELLE BEGLEITUNG .....</b>	<b>11</b>
Messbare Ziele.....	11
Glass-Ceiling-Index (Forschungsträger).....	11
Gender-Pay-Gap.....	11
Gelehrtenegesellschaft und weibliche Mitglieder.....	11
Beschäftigung von begünstigten anerkannt Behinderten .....	12
Monitoring .....	12
Bericht: Indikatoren der LV .....	12
Gleichstellungs- und Diversitätsbericht .....	12
Begleitende Veranstaltungen .....	12
Jour fixe „Gleichstellungsplan“ .....	12
Forum „Gender & Diversity“ .....	13

# PRÄAMBEL

Die Österreichische Akademie der Wissenschaften (ÖAW) strebt ein Arbeits- und Diskursumfeld an, in dem sich alle Mitarbeitenden und Mitglieder ohne Rücksicht auf ethnische und nationale Herkunft, Geschlecht<sup>1</sup> und sexuelle Identität, Religion und Weltanschauung, Behinderung und Alter respektiert fühlen.<sup>2</sup> Sie geht davon aus, dass sich ein solches Arbeits- und Diskursumfeld positiv auf die wissenschaftlichen und administrativen Aufgaben auswirkt und damit die Exzellenz der ÖAW stärkt. Zudem ist es die Verantwortung der ÖAW, sich klar gegen jegliche Form der Diskriminierung zu positionieren und ihr entgegenzuwirken.

Dazu dient der vorliegende **Gleichstellungsplan (GP) der ÖAW**. Er betont die Bedeutung der vorgenannten Rahmenbedingungen, er nennt die Institutionen, die sie gewährleisten, setzt messbare Ziele und kennzeichnet die Maßnahmen, die zur Zielerreichung beitragen. Der GP ist das Ergebnis gemeinsamer Diskussionen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen mit den Leitungsorganen der ÖAW und mit Repräsentant:innen des Betriebsrats, der Personalabteilung und der weiblichen Mitglieder der Gelehrtenegesellschaft. Er wurde im März 2024 fertiggestellt und veröffentlicht und ist damit ein allgemein akzeptiertes Orientierungs- und Leitlinieninstrument.

Der GP der ÖAW findet seine **rechtlichen Grundlagen** in Artikel 2 Staatsgrundgesetz (StGG), in Artikel 7 des Bundes-Verfassungsgesetzes (B-VG), im Gleichbehandlungsgesetz (GIBG), in der Satzung der ÖAW in der geltenden Fassung vom 24. Juni 2016 – dort insbesondere § 3 –, in der Geschäftsordnung der ÖAW in der geltenden Fassung vom 13. Oktober 2017 sowie im Bundes Public Corporate Governance Kodex 2017 (B-PCGK 2017), zu dessen Einhaltung sich die ÖAW so weit wie möglich verpflichtet hat. Weitere relevante Dokumente sind auf der internen Website der Rechtsabteilung der ÖAW<sup>3</sup> abrufbar.

Der GP findet uneingeschränkt Anwendung auf **alle Angehörigen der ÖAW**, auf Mitarbeitende, Mitglieder sowie auf Personen, die Tätigkeiten für die ÖAW in ihrem Wirkungsbereich erbringen, z. B. in Aufsichts- und Beratungsgremien oder in Vergabekomitees für Stipendien oder Preise.

Der GP der ÖAW in seiner vorliegenden Fassung gilt **ab 06.03.2024** und auf unbestimmte Zeit, ist aber in regelmäßigen Abständen zu evaluieren. Eine Evaluierung soll jedenfalls am Ende jeder LV-Periode erfolgen.

## A. ZIELPERSPEKTIVEN

### GENERELLE ZIELPERSPEKTIVE

Die ÖAW strebt nachdrücklich an, für alle ihre Angehörigen ein Arbeits- und Diskursumfeld zu schaffen und zu erhalten, welches von Respekt und Offenheit gekennzeichnet und frei von Diskriminierung ist. Ein **respektvolles und diskriminierungsfreies Arbeits- und Diskursumfeld** steht durch die tägliche Arbeit dauerhaft auf dem Prüfstand. Dabei sind die in der ÖAW tätigen Menschen immer wieder gefordert, es nicht durch Vorurteile, ungerechtes Handeln oder diskriminierende Maßnahmen zu gefährden. Die Organisation selbst ist aufgerufen, Rahmenbedingungen zu schaffen, um ein solches Umfeld institutionell abzusichern.

Die ÖAW sieht **Gleichstellung, Diversität und Inklusion** als ein umfassendes Konzept des Umgangs mit personeller, kultureller und gesellschaftlicher Vielfalt und sieht in diesem Anliegen eine Voraussetzung für die Erfüllung des hohen Exzellenzanspruchs in Wissenschaft und Forschung. Denn nur dann, wenn diese Voraussetzung erfüllt ist, können sich die individuellen Potenziale in einem durch Offenheit gekennzeichneten Klima unabhängig etwa von Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Alter, ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung, Behinderung oder weiteren tatsächlichen oder zugeschriebenen gruppenspezifischen Merkmalen entfalten.

Das von der ÖAW angestrebte Arbeits- und Diskursumfeld erfordert ein **aktives Zutun** aller Mitarbeitenden, insbesondere aber auch von jenen in Leitungspositionen, die ihre Machtbefugnisse umsichtig einzusetzen haben. Das

<sup>1</sup> Der Begriff „Geschlecht“ wird in diesem Dokument in der umfassenden Bedeutung von biologischem und sozialem Geschlecht (engl. *gender*) verwendet. Unter Geschlecht wird demnach sowohl das juristische Geschlecht als auch die Genderidentität verstanden.

<sup>2</sup> ÖAW-Entwicklungsplan 2024–2026, beschlossen durch die Gesamtsitzung am 17. März 2023, Punkt 2.6.

<sup>3</sup> <https://www.oeaw.ac.at/intern/oeaweb/stabsstelle-recht-und-compliance/richtlinien-compliance>

Ziel, eine von Mobbing, (sexueller) Belästigung und Gewalt freie Institution zu sein, die gleichzeitig Offenheit und Toleranz allen ihren Angehörigen offeriert, muss von allen getragen sein.

## AKTIVE GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT

Neben der Sicherstellung eines respektvollen und diskriminierungsfreien Miteinanders bedarf es auch **aktiver Maßnahmen der Gleichstellung**, um strukturelle Nachteile oder Unterrepräsentation auszugleichen. Diversität wird nicht nur zugelassen, sondern als Merkmal einer lebendigen und resilienten Gemeinschaft begrüßt und gefördert. Damit Diversität in der ÖAW erfolgreich gelebt werden kann, bedarf es der Bewusstmachung von Diversitätsdimensionen, der Reflexion über bewusste und unbewusste Vorurteile sowie eines Arbeitsplatzes und einer Arbeitsorganisation, welche auf die unterschiedlichen Bedürfnisse von Mitarbeitenden Rücksicht nehmen. Der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der Festlegung von Terminen, dem Ort von Besprechungen oder der Verteilung von Aufgaben kommt dabei ebenso große Bedeutung zu wie einem Arbeitsplatz, der so gestaltet ist, dass auch Menschen mit Behinderung ihr Leistungspotenzial entfalten können. Diversität und Inklusion werden aktiv ermöglicht und angestrebt.

Ein wichtiger Aspekt betrifft dabei die **Geschlechtergerechtigkeit**, getragen von Gleichberechtigung und Gleichwertigkeit der Geschlechter und ihren Beiträgen an der gedeihlichen Entwicklung der ÖAW. Geschlechtergerechtigkeit zeigt sich anhand der entsprechenden Repräsentanz der Geschlechter auf allen Karrierestufen, anhand der grundsätzlich gleichen Bezahlung für gleiche Arbeit und der aktiven Unterstützung bei der Realisierung unterschiedlicher Lebensentwürfe. Frausein, Mannsein oder keinem der binären Geschlechter zugehörig zu sein, darf nicht zum Nachteil werden.

## B. INSTITUTIONELLE VERANKERUNG

Um die Wahrung der Ziele und die Umsetzung der Maßnahmen des GP zu gewährleisten sowie um deren laufende Wahrnehmung, Überprüfung und Weiterentwicklung sicherzustellen, sieht die ÖAW die folgende institutionelle Verankerung von Gleichstellungsthemen vor. Gleichstellung ist allerdings eine **gemeinsame Aufgabe** aller Mitarbeitenden und aller Stellen innerhalb der ÖAW. Aufgrund der jeweiligen Geschäftseinteilung des Präsidiums setzt sich etwa ein Präsidiumsmitglied speziell mit Gleichstellungsfragen auseinander, der Betriebsrat übt im Sinne der Gleichstellung eine höchst wichtige Funktion aus, der Akademierat kontrolliert und beobachtet auch gleichstellungsbezogene Maßnahmen, und die Institutsdirektor:innenkonferenz (IDK) sorgt für aktive Kommunikationsprozesse auch zu diesem Thema.

## ARBEITSKREIS FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN (AKG)

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG)<sup>4</sup> befasst sich gemäß § 67 **Geschäftsordnung der ÖAW (ÖAW-GO)** mit allen Fragen und Anliegen betreffend die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die Frauenförderung und die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes.

Der AKG trägt auf **struktureller und prozessualer Ebene** zu den Zielen des GP bei und ist bei der Erfüllung seiner Aufgaben weisungsfrei. In die Verantwortung des AKG gehören unter anderem die Erarbeitung von Vorschlägen und Empfehlungen sowie die Beratung des Präsidiums, der Gremien und Institute der ÖAW in allen Angelegenheiten der Gleichbehandlung, Gleichstellung, Chancengleichheit, Diversität, Inklusion und Geschlechtergerechtigkeit. Zu den Aufgaben des AKG gehören zudem die Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten sowie die Mitwirkung bei Personalangelegenheiten im Sinne des § 67 Abs. 2 ÖAW-GO. Der AKG ist damit ein Kontroll- und Beratungsorgan. Der AKG kann jedoch keine Entscheidungen der für Personalangelegenheiten zuständigen Organe aufheben oder diesen Weisungen erteilen. Die Aufgaben des AKG im Einzelnen sowie Art und Ausmaß seiner Einbeziehung bei Stellenbesetzungen sind in § 67 ÖAW-GO festgelegt.

Der AKG wird durch eine **Geschäftsstelle** unterstützt. Dieser steht ein Raum mit angemessener technischer Ausstattung und der Möglichkeit zu vertraulichen Beratungen sowie Personal (eine Stelle, Beschäftigungsausmaß mind. 50 %) zur

---

<sup>4</sup> <https://www.oeaw.ac.at/intern/oeaweb/arbeitskreis-fuer-gleichbehandlungsfragen>

Erfüllung der Aufgaben zur Verfügung. Die Geschäftsstelle ist nur an Weisungen und Beschlüsse des AKG gebunden. Zu den Aufgaben zählen die administrative und operative Abwicklung der Agenden des AKG inklusive Budgetverwaltung und Öffentlichkeitsarbeit/Kommunikation nach innen und nach außen sowie die Organisation und Betreuung von Veranstaltungen und Programmen.

## GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTE

Gemäß § 68 ÖAW-GO schlägt der AKG dem Präsidium mindestens eine:n Gleichbehandlungsbeauftragte:n<sup>5</sup> vor. Gleichbehandlungsbeauftragte sind **Anlaufstelle** für allfällige Beschwerden in Fragen der Gleichstellung, die sich im Arbeitsalltag ergeben. Als individuelle Kontaktmöglichkeit nehmen sie **Anfragen, Wünsche, Beschwerden und Anregungen** der Mitarbeitenden ihres Vertretungsbereiches entgegen, beraten oder verweisen an zuständige Stellen, wie etwa die Clearingstelle gegen Diskriminierung (CGD), den AKG oder den Betriebsrat. Sie sind bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten selbständig, unabhängig und weisungsfrei. Anzahl, Aufgaben und Kompetenzen sowie die standortspezifische Zuständigkeit der Gleichbehandlungsbeauftragten regelt die Geschäftsordnung des AKG. Die Gleichbehandlungsbeauftragten werden auf Vorschlag des AKG vom Präsidium ernannt.

## CLEARINGSTELLE GEGEN DISKRIMINIERUNG (CGD)

Die Clearingstelle gegen Diskriminierung (CGD)<sup>6</sup> übernimmt laut ÖAW-Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing<sup>7</sup> die Aufnahme, Untersuchung und Dokumentation von Beschwerden zu Diskriminierung, (sexueller) Belästigung und Mobbing. Die CGD **berät und unterstützt bei Beschwerden**, sie leitet nach Bekanntwerden von Vorwürfen eine umfassende, sachlich-konkrete **Sachverhaltsklärung** ein, sie dokumentiert diese schriftlich und vertraulich und sie unterstützt niederschwellige Konfliktlösungen. Je nach Ergebnis der Sachverhaltsklärung erstellt die CGD – im Zusammenwirken mit der Personalabteilung – Empfehlungen zu **Abhilfe- und Präventionsmaßnahmen**, die von Beratung über interne oder externe Begleitung bis hin zu dienstrechtlichen Konsequenzen reichen können.

## BEHINDERTENVERTRAUENSPERSONEN

Behindertenvertrauenspersonen<sup>8</sup> nehmen gemäß § 22a Abs. 7 und 8 des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG)<sup>9</sup> die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen **Interessen der begünstigten behinderten Arbeitnehmer:innen** im Einvernehmen mit dem Betriebsrat wahr und haben dabei die Aufgabe, die Einhaltung der Bestimmungen des Behinderteneinstellungsgesetzes zu überwachen und auf die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen hinzuweisen.

## C. MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG VON GLEICHSTELLUNG

Die ÖAW implementiert prozedurale und strukturelle Maßnahmen, um Gleichstellung aktiv zu fördern. Sie sind möglichst spezifisch, manche auch messbar. Sie sind attraktiv, um akzeptiert zu werden, realistisch und terminiert (SMART-Prinzipien). Sie beziehen sich auf die Repräsentation und Förderung von Frauen, das Verhalten von Mitarbeitenden, die Ausgestaltung des Arbeitsplatzes, die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie sowie auf allgemeine Maßnahmen zur Bewusstmachung von Gleichstellung.

<sup>5</sup> <https://www.oeaw.ac.at/intern/oeaweb/arbeitskreis-fuer-gleichbehandlungsfragen>

<sup>6</sup> <https://www.oeaw.ac.at/intern/oeaweb/clearingstelle-gegen-diskriminierung>

<sup>7</sup> <https://www.oeaw.ac.at/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=251175&token=3d6f1b80a216e4a471948edd276c7c047a1cdb15>

<sup>8</sup> <https://www.oeaw.ac.at/br/team/beratung>

<sup>9</sup> <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung/Bundesnormen/10008253/BEinstG%2c%20Fassung%20vom%202003.10.2023.pdf>

## REPRÄSENTATION UND FÖRDERUNG

Ein wesentliches Element von Gleichstellung ist eine **angemessene Repräsentation** aller Gruppen von Mitarbeitenden in Bezug auf ethnische und nationale Herkunft, Geschlecht und sexuelle Identität, Religion und Weltanschauung, Behinderung und Alter. Dabei nimmt das Geschlecht in diesem Zusammenhang bei allen Diskussionen eine herausgehobene Stellung ein. Repräsentation kann durch **drei wesentliche Instrumente** ermöglicht werden: Repräsentation beim „Einstieg“ in ein Unternehmen, Förderung beim Aufstieg und transparente Verfahren bei der Zusammensetzung von Gremien. In der ÖAW stellt sich neben der Frage nach der Zusammensetzung der Gremien auch diejenige nach der Zuwahl von Mitgliedern in die Gelehrten-gesellschaft.

### EINSTELLUNGSPROZESSE

Ausschreibungs- und Einstellungsverfahren ebenso wie Entfristungs- und Beförderungsverfahren kommt für die Gleichstellung in der ÖAW als Arbeitgeberin erhebliche Bedeutung zu. Funktional nicht begründbare Disproportionen beim Einstellungsprozess können in weiterer Folge nur mehr schwer ausgeglichen werden. Daher ist auf qualitätsgesicherte und transparente Verfahren besonders zu achten. Sie sind in der Einstellungs-Richtlinie<sup>10</sup> und – in Bezug auf den AKG – in § 67 ÖAW-GO näher festgelegt und umfassen jedenfalls Folgendes:

- Alle offenen Stellen werden grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben. Daher sind die Veröffentlichung aller wissenschaftlichen Stellenausschreibungen auf EURAXESS<sup>11</sup> sowie die proaktive und gezielte Suche nach potentiellen Bewerber:innen, u. a. durch die Nutzung von Datenbanken (EMBO, AcademiaNet etc.), sinnvoll und werden konsequent angewandt. Stellenausschreibungen werden dem AKG umgehend zur Kenntnis gebracht.
- Die Transparenz der Personalauswahl wird durch die entsprechende Dokumentation der Geschlechterverhältnisse im Bewerbungs- und Auswahlprozess gefördert. Die Geschlechterverteilung in den Karrierestufen in der ÖAW-Verwaltung und an den einzelnen ÖAW-Instituten wird laufend erhoben, um gemeinsam jeweils geeignete Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils auf allen Karrierestufen zu entwickeln und zu überprüfen (Abbau der „Leaky Pipeline“, Datenerhebung zur Erstellung des „Glass-Ceiling-Index“).
- Bei den Auswahlverfahren selbst ist darauf zu achten, dass bei gleich qualifizierten Bewerbungen den weiblichen Bewerbungen und den Bewerbungen weiterer Personengruppen der Vorrang zu geben ist, die aufgrund ihres Geschlechts strukturelle Benachteiligung erfahren, soweit sie im jeweiligen Bereich bzw. in der jeweiligen Karrierestufe unterrepräsentiert sind. Gleiches gilt umgekehrt für Männer in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Die mit der Auswahl betrauten Personen werden auf Informationen und Schulungsmaterial hingewiesen, das verdeckte und internalisierte Diskriminierungsformen beim Auswahlprozess bewusst macht und Hinweise zur Vermeidung gibt.

### KARRIEREFÖRDERUNG

Die ÖAW begleitet alle Mitarbeitenden aktiv in allen Phasen ihrer Karriereentwicklung und unterstützt deren kontinuierliche Entwicklung von Wissen und Fähigkeiten. Das interne und externe **Weiterbildungsangebot** soll alle Beschäftigtengruppen in der fachlichen, persönlichen und sozialen Entwicklung stärken.<sup>12</sup> Frauen und Menschen, die strukturelle Diskriminierung erleben, werden in Weiterbildungsangeboten ausdrücklich als Zielgruppe angesprochen. Damit sollen Karrieren ermöglicht werden, auch um die disproportionale Verteilung von Frauen in innerbetrieblichen Hierarchiestufen auszugleichen. Dabei geht es nicht immer nur um Aufstiege innerhalb der ÖAW, sondern auch um Aufstiege über den Wechsel der Institutionen.

Eine besondere Rolle bei der Karriereförderung nimmt das seit 2016 laufende und vom AKG entwickelte **Mentoringprogramm** ein. Es wurde ins Leben gerufen, um Nachwuchswissenschaftler:innen zu fördern, ihnen die Mechanismen des Wissenschafts- und Forschungsbetriebs nahezubringen und sie im Zusammenhang mit Berufungen, Bewerbungsverfahren, selbständigen Projekteinreichungen, aber auch im Umgang mit Medien gezielt zu schulen. Das Besondere des Mentoringprogramms liegt in der persönlichen Begleitung der Mentees durch ausgewählte und erfahrene Mentor:innen. Der Fokus liegt jedenfalls auf der Förderung von Frauen in der Post-Doc-Phase auf dem Weg in die wissenschaftliche Unabhängigkeit. Wenngleich Förderung in allen Fächern erforderlich ist, sollen insbesondere Nachwuchsforscherinnen in den MINT-Fächern verstärkt zur Teilnahme angeregt werden. Vorgesetzte nehmen auf die

---

<sup>10</sup> Die Einstellungs-Richtlinie wird, sobald gültig, auf der internen Website der Stabsstelle Recht und Compliance <https://www.oew.ac.at/intern/oeaweb/stabsstelle-recht-und-compliance> abrufbar sein.

<sup>11</sup> <http://euraxess.ec.europa.eu/jobs>

<sup>12</sup> <http://www.oew.ac.at/intern/oeaweb/personal/weiterbildung>

daraus erwachsenden zusätzlichen Belastungen bei der Verteilung der Dienstpflichten besondere Rücksicht. Mentoring-Aktivitäten werden bei Evaluationen positiv bewertet.

Weitere Förderprogramme für Frauen, die ein berufliches Fortkommen unterstützen, sind:

- **Berta-Karlik-Fellowships:** In der LV-Periode 2024–2026 werden bis zu drei Berta-Karlik-Fellowships für Frauen in MINT-Fächern (analog zu den Academy Fellows) ausgeschrieben und vergeben.
- **L'ORÉAL-Stipendien:** Im Rahmen des Förderprogramms L'ORÉAL Österreich werden Stipendien an junge Wissenschaftlerinnen in der Medizin, den Naturwissenschaften oder der Mathematik vergeben, die am Beginn ihrer wissenschaftlichen Karriere stehen, oder um den (Wieder-)Einstieg in eine wissenschaftliche Laufbahn zu unterstützen.
- **FEMTech Praktika** für Studentinnen: Im Rahmen des Programms FEMtech Praktika der FFG bieten mehrere Forschungseinrichtungen der ÖAW Praktikumsplätze für weibliche Studierende im naturwissenschaftlich-technischen Bereich. Das Praktikum kann auch von Studentinnen im Zuge der Erstellung ihrer Abschlussarbeit (Diplom, Master, Bachelor) absolviert werden.

## ZUSAMMENSETZUNG VON GREMIEN UND ZUWAHLPROZESSE

Angestrebt wird die proportionale Repräsentanz der Geschlechter auch in Gremien (wie auch immer diese im Spezifischen heißen) – insbesondere in solchen mit zentralen Entscheidungs-, Leitungs- und Überwachungsfunktionen. In diesen Gremien werden in der Regel Verteilungsfragen geregelt, die ihrerseits wiederum Auswirkungen auf die **Chancengleichheit und tatsächliche Teilhabe** zeigen. Auch wenn eine Hebung des Frauenanteils bzw. eine Repräsentanz marginalisierter Gruppen in Gremien dazu führen kann, dass gerade diejenigen, deren Interessen geschützt werden sollen, Zeit und Ressourcen für ihr eigenes Fortkommen verlieren und sie dadurch erst recht marginalisiert werden, ist die **proportionale Repräsentanz von Frauen in Gremien** jedenfalls wichtig, um einen oft unbewussten, geschlechtsspezifischen Bias zu verhindern. Auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei der Zusammensetzung ist daher zu achten.

Ebenso ist bei **Vergabeentscheidungen** eine geschlechtsspezifische Disproportionalität zu vermeiden, es sei denn, sie ist eine Folge der jeweils spezifischen Förderrichtlinie. Abermals ist ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis über einen längeren Zeitraum das Ziel. Zu diesem Zweck sind den Mitgliedern von Auswahlgremien bei Bedarf Statistiken zur Verfügung zu stellen und sie sind über Maßnahmen zur Bias-Sensibilisierung (z. B. Online-Schulungsvideos) zu informieren.

In der ÖAW stellen die **Zuwahlprozesse** in die „Gelehrtenegesellschaft“ einen besonders wichtigen Vorgang dar. Die Zuwahl von Mitgliedern basiert auf dem Prinzip der Selbstergänzung – die bereits in einer Vorperiode gewählten Mitglieder wählen die neuen Mitglieder. Dieses Verfahren sichert die Unabhängigkeit der ÖAW von politischer Einflussnahme, bringt aber immer auch einen strukturkonservierenden Effekt mit sich. Möglicherweise spielt eine geschlechtsspezifische Bevorzugung auch bei der Neuwahl eine Rolle, was dazu führt, dass sich die disproportionale Verteilung fortsetzt. Um das zu verhindern, sind Aufklärung über diese Mechanismen, ein aktives Aufrufen, weibliche Kandidatinnen zu wählen, und ein aktives Wahllistenmanagement, bei dem exzellente Frauen vorrangig nominiert werden, notwendig. Das Präsidium der ÖAW unterstützt diese Vorgangsweise nachdrücklich.

## VERHINDERUNG VON DISKRIMINIERUNG, SEXUELLER BELÄSTIGUNG UND MOBBING

Die ÖAW bekennt sich zu einem strikten Verbot der Diskriminierung, der (sexuellen) Belästigung und des Mobbings und duldet keinerlei derartige Verhaltensweisen in ihrem Wirkungsbereich. Einzelheiten sind in der ÖAW-Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing<sup>13</sup> sowie in weiteren Richtlinien ausgeführt.

## PRÄVENTIONSMASSNAHMEN

Um eine diskriminierungsarme Unternehmenskultur ständig weiterzuentwickeln und zu verbessern, haben Präventionsmaßnahmen eine hohe Bedeutung. Dabei haben alle Angehörigen der ÖAW daran mitzuwirken, eine permanente Verbesserung der Arbeits- und Konfliktkultur zu erreichen.

Die CGD vermittelt in diesem Zusammenhang **Informationsmaterial und Weiterbildungsangebote** – insbesondere für Führungskräfte – zur Verhinderung von Diskriminierung, Belästigung und Mobbing, zu Konfliktmanagement sowie zur

---

<sup>13</sup> <https://www.oeaw.ac.at/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=251175&token=3d6f1b80a216e4a471948edd276c7c047a1cdb15>

Gewährleistung eines angstfreien und wertschätzenden Arbeitsumfelds. Allen Angehörigen der ÖAW soll ferner ein ständig abrufbares Angebot an Online-Schulungsmaterialien zu zentralen Themen zur Verfügung stehen. Die Mitarbeitenden sind aufgefordert, das Angebot an Sensibilisierungsmaßnahmen im Sinne eines fairen Umgangs sowie eines sozialen Für- und Miteinanders wahrzunehmen.

Zu den zentral gesetzten Präventionsmaßnahmen gehören regelmäßig stattfindende **Mitarbeiter:innen-Gespräche** mit den jeweiligen Dienst- und Fachvorgesetzten. Darin können auch Konfliktsituationen, Mobbing sowie alle Formen sexueller Belästigung angesprochen werden. Es obliegt den Vorgesetzten, daraufhin weiterführende Maßnahmen zu empfehlen und gegebenenfalls auch in die Wege zu leiten. Das Prinzip sollte dabei sein, Konfliktsituationen „nicht unter den Teppich zu kehren“, sondern aktiv zu lösen, auch unter Einschaltung interner oder externer Begleitung.

Weitere Unterstützungsangebote und Informationen (auch in englischer Sprache) im Bereich von Gleichstellung und Frauenförderung werden vom AKG übersichtlich zusammengestellt und allen neu eingestellten Mitarbeitenden sowie Gastforscher:innen und Stipendiat:innen an der ÖAW im Rahmen eines neu einzuführenden, strukturierten **Onboarding-Prozesses** zur Verfügung gestellt. Der AKG überwacht die Aktualität und Vollständigkeit der Informationen.

## ANLAUFSTELLEN FÜR BETROFFENE UND ABHILFEMASSNAHMEN

Alle unter Punkt B. genannten Stellen der ÖAW ebenso wie der arbeitspsychologische Dienst<sup>14</sup> stehen als Anlauf- und Beratungsstellen für betroffene Personen zur Verfügung. **Gleichstellungsbeauftragte** und – soweit es um Barrierefreiheit geht – **Behindertenvertrauenspersonen** werden für betroffene Personen häufig die erste Anlaufstelle sein. Regelwerke sind im Intranet abrufbar.

Eine besondere Zuständigkeit besteht dabei für die **bei der Stabsstelle Recht & Compliance eingerichtete CGD** (siehe unter Punkt B.). Die Beratung ist vertraulich und schützt auf Wunsch die Anonymität der Betroffenen, es sei denn, es besteht ein zwingender Handlungsbedarf zum Schutz der Betroffenen oder dritter Personen. Die genauen Verfahrensregeln sind festgelegt und im Intranet verfügbar.<sup>15</sup>

## BARRIEREFREIHEIT

Der ÖAW ist die Gewährleistung eines hohen Maßes an Barrierefreiheit – auch über die Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen hinaus – ein großes Anliegen. Die ÖAW bekennt sich zur **Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen** und verpflichtet sich, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um betroffenen Mitarbeitenden die Ausübung ihres Berufs, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen.

Barrierefreiheit hat viele Aspekte und reicht von der Programmierung der Website über bauliche Maßnahmen bis hin zur individuellen Unterstützung (z. B. in Form von Arbeitsmitteln und technischer Ausrüstung).

Der Umgang mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen verlangt ein hohes Maß an Sensibilität und Vertraulichkeit und sollte möglichst individuell erfolgen. Persönliche **Assistenzleistungen** werden daher primär mit den jeweiligen Vorgesetzten vereinbart und auf Antrag aus zentralen Mitteln der ÖAW finanziert. Sofern weitere individuelle Arbeitsbedingungen für Menschen mit Behinderung und/oder chronischen Erkrankungen erforderlich sind, können diese mit den Vorgesetzten und mit Unterstützung der Personalabteilung besprochen und geregelt werden.

## VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Die ÖAW sieht es als ihre Verpflichtung an, familiäre Betreuungsaufgaben und -pflichten ihrer Mitarbeitenden bei der Gestaltung des Arbeitsalltags zu berücksichtigen. Daher werden Rahmenbedingungen und konkrete Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie stetig weiterentwickelt. Oft sind es leicht umsetzbare Maßnahmen, die jedoch wichtig für ÖAW-Angehörige sind, die Betreuungspflichten wahrzunehmen haben.

---

<sup>14</sup> <https://www.oeaw.ac.at/br/gesundheit-soziales/arbeitspsychologie>

<sup>15</sup> <https://www.oeaw.ac.at/intern/oeaweb/clearingstelle-gegen-diskriminierung/was-wir-tun>



## SITZUNGSZEITEN UND -FORMATE

Zeiten für Sitzungen und interne Veranstaltungen werden nach Möglichkeit so festgelegt, dass ein großer Teil in oder nahe an den jeweils **üblichen Arbeitszeiten** liegt. Es werden zumutbare Maßnahmen ergriffen, um auf Teilzeitbeschäftigte und Personen mit Betreuungspflichten bei der Termingestaltung Rücksicht zu nehmen.

Sofern dies ohne Zusatzkosten möglich ist, werden Sitzungen bevorzugt **hybrid** abgehalten, um auch Personen mit Betreuungspflichten, längerer Anreise oder körperlichen Beeinträchtigungen eine Teilnahme zu ermöglichen. Bei besonders wichtigen Sitzungen (z. B. Klassen- und Gesamtsitzungen, Akademierat) stellt die ÖAW die finanziellen Mittel für eine hybride Durchführung bereit.

## KARENZMANAGEMENT

Im Intranet und auch im Internet<sup>16</sup> sind zahlreiche **Informationen** über die rechtliche Situation im Falle einer Schwangerschaft, den Mutterschutz und eine nachfolgende Karenz vorhanden. Wenn darüber hinaus Fragen offen sind, können sich Mitarbeitende an den Betriebsrat oder über die zuständigen Fach- und Dienstvorgesetzten an die Personalabteilung wenden, die Auskunft auch in englischer Sprache anbieten.

Mindestens ebenso wichtig sind **Gespräche** mit den jeweils zuständigen Dienst- und Fachvorgesetzten, damit die weitere Berufslaufbahn nach Ende der Karenz rechtzeitig geplant wird. Die Geburt eines Kindes und die nachfolgende Karenz sind wichtige Lebensabschnitte, die nicht zu Einbrüchen in der Karriere führen, sondern mit dieser gut vereinbar sein sollen. Daher sind Fragen der Rückkehr, der Partizipation an Informationsprozessen und gegebenenfalls auch der Teilhabe an Forschung zu klären (Karenzmanagement).

## BETREUUNGSAUFGABEN

Aus Mitteln des **ÖAW-Fonds Akademie und Familie**<sup>17</sup> werden Zuschüsse zu den Reise- und Aufenthaltskosten von mitreisenden Kindern und Betreuungspersonen finanziert, wenn Mitarbeitende der ÖAW an berufsbezogenen Veranstaltungen teilnehmen und es keine anderen Betreuungsmöglichkeiten gibt oder diese nicht zumutbar sind. Weiters kann ein Zuschuss zu den zusätzlichen Betreuungskosten beantragt werden, insbesondere für die Zeit nach 17 Uhr oder am Wochenende. Auch über das gesetzliche Maß hinausgehende Abwesenheiten zur Wahrnehmung von Betreuungsaufgaben werden nach Möglichkeit gewährleistet.

Die ÖAW wird die für Mitarbeitende geltenden Regelungen über einen Zuschuss zu den Betreuungskosten auch auf Mitglieder der Gelehrtenesellschaft erstrecken, wenn diese im Auftrag der ÖAW außerhalb der üblichen Arbeitszeiten an **Gremiensitzungen** teilnehmen, welche nicht hybrid durchgeführt werden.

Die ÖAW bietet im Bedarfsfall Kinderbetreuung bei **eigenen Veranstaltungen** an, wenn dies – aufgrund der baulichen Gegebenheiten und nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten – möglich ist.

## DUAL CAREER SERVICE

Für Mitarbeitende – und besonders für Frauen – in Führungspositionen ist die Möglichkeit, einen berufsbedingten Ortswechsel gemeinsam mit der:dem Partner:in vornehmen zu können, häufig zentral. Die ÖAW ist Mitglied des Netzwerks **DCSS – Dual Career Service Support**<sup>18</sup> und bietet Unterstützungsangebote für Partner:innen von neu angestellten Mitarbeitenden an der ÖAW an, um den beruflichen Wechsel innerhalb von oder nach Österreich zu ermöglichen. Die jeweils gefundenen Lösungen sind oft sehr spezifisch und auf die Interessen und Bedürfnisse der zu berufenden Führungskraft und der jeweiligen Partner:innen ausgerichtet.

## BEWUSSTSEINSSTÄRKUNG UND VERNETZUNG ZU GLEICHSTELLUNGSTHEMEN

Mit einer Reihe weiterer Maßnahmen will die ÖAW das Bewusstsein für Gleichstellungsthemen stärken und eine Vernetzung der Angehörigen der ÖAW zu gleichstellungsrelevanten Themen (z. B. der Gruppe weiblicher Mitglieder der Gelehrtenesellschaft) fördern. Über die bereits genannten Präventionsmaßnahmen gegen Diskriminierung, Belästigung und Mobbing sowie Maßnahmen zur Bias-Sensibilisierung hinaus dienen eigene Formate gezielt einer

<sup>16</sup> Vgl. [oesterreich.gv.at](http://oesterreich.gv.at), Arbeiterkammer, Gesundheitskassa, Gesundheitsportal Österreich und andere.

<sup>17</sup> <https://www.oeaw.ac.at/intern/oeaweb/arbeitskreis-fuer-gleichbehandlungsfragen/akademie-und-familie>

<sup>18</sup> <https://gmbh.wwf.at/wwtf/services-studies/dual-career-service/index.php?lang=DE>

breiteren Sichtbarkeit von Gleichstellungsthemen als einem wichtigen Anliegen der ÖAW.

## SPRACHLICHE GLEICHBEHANDLUNG UND INKLUSION

In einem wertschätzenden Arbeitsumfeld ist sprachliche Gleichbehandlung und Inklusion eine Selbstverständlichkeit. So ist der ÖAW die Einbeziehung ihrer internationalen Mitarbeitenden (z. B. durch **zweisprachige Aussendungen**) ebenso wie die Verwendung einer **respektvollen, gendersensiblen Sprache** wichtig. Angehörige der ÖAW sind – auch im Sinne der Corporate Identity – dazu angehalten, in ihrer internen und externen Kommunikation Glossar<sup>19</sup> und Leitfaden zur sprachlichen Gleichbehandlung<sup>20</sup> heranzuziehen. Bei Fragen unterstützen AKG sowie die Abteilung Öffentlichkeit & Kommunikation.

Gendersensible Sprache kann in einem Spannungsverhältnis zum Ziel der **Barrierefreiheit** (z. B. Lesbarkeit für sehbehinderte Personen) und ähnlichen wichtigen Anliegen (z. B. leichte Verständlichkeit und maschinelle Übersetzbarkeit von Texten für Personen mit anderem sprachlichem Hintergrund) stehen. Die ÖAW wird daher allgemeine Entwicklungen in diesem Bereich, insbesondere im deutschen Sprachraum, sorgfältig beobachten und ein gutes Gleichgewicht zwischen den verschiedenen widerstreitenden Anliegen anstreben.

Für die Beachtung der Grundsätze sprachlicher Gleichbehandlung sind **alle Stellen der ÖAW** in ihrem jeweiligen Wirkungsbereich zuständig. Das betrifft insbesondere externe wie interne Kommunikation, geltende Richtlinien sowie Formulare, Textmuster und Datenstrukturen. Für die laufende Beobachtung der Situation und allfällige Vorschläge zur Anpassung von Glossar und Leitfaden zur sprachlichen Gleichbehandlung ist primär der AKG zuständig. Die Entscheidung obliegt dem Präsidium.

## VERANSTALTUNGEN ZU GENDER UND DIVERSITÄT

Die ÖAW bemüht sich, Gleichstellungsthemen in den inhaltlichen Fokus von Veranstaltungen zu rücken. In diesem Zusammenhang sollen insbesondere die **Gender & Diversity Lectures** fortgeführt werden. Sie greifen entweder allgemeine gleichstellungsrelevante Themen auf oder präsentieren gender- und diversitätsbezogene Forschung, die an der ÖAW durchgeführt wird. Pro Jahr finden mindestens zwei Vorlesungen statt, möglichst auch an ÖAW-Standorten außerhalb Wiens. Über die Vortragenden entscheidet das Präsidium auf Vorschlag des AKG.

Die alljährliche **Veranstaltung am Weltfrauentag (8. März)** macht besonders auf die wissenschaftlichen Leistungen von Frauen aufmerksam. Über Vortragende und Format entscheidet das Präsidium auf Vorschlag der Vertretung der weiblichen Mitglieder der Gelehrtenengesellschaft. Im Wege der Öffentlichkeitsarbeit der ÖAW soll nach Möglichkeit auch auf die Belange anderer, häufig marginalisierter Gruppen aufmerksam gemacht werden (z. B. im Rahmen des Pride Month).

Generell ist der ÖAW das Sichtbarmachen der **Forschungsleistungen von Frauen** ein wichtiges Anliegen. Dies betrifft zunächst die Forschungsleistungen, welche Wissenschaftlerinnen an den Forschungseinrichtungen sowie in den wissenschaftlichen Kommissionen der ÖAW erbringen. Die wissenschaftlichen Leistungen weiblicher Mitglieder der Gelehrtenengesellschaft werden auch durch weitere, öffentlichkeitswirksame Aktionen (z. B. Ausstellungen, Kunstwerke) sowie auf der öffentlichen Website der ÖAW sichtbar gemacht (z. B. Biographien weiblicher Mitglieder).

## FORSCHUNG ZU GENDER UND DIVERSITÄT

Die ÖAW begrüßt **Forschung zu gender- und diversitätsbezogenen Themen** an den Forschungseinrichtungen und in den Kommissionen der ÖAW. Deren Sichtbarkeit soll in passendem Zusammenhang (z. B. Ausstellungen, Öffentlichkeitsarbeit, Berichte) gestärkt werden. Zu diesem Zweck wird die ÖAW u. a. den Gender- bzw. Diversitätsbezug von Forschungsprojekten und Forschungsleistungen in ihrer **internen Forschungsdokumentation** möglichst ausweisen, um bei geeigneten Anlässen auf diese Dokumentation zurückgreifen zu können.

---

<sup>19</sup> <https://www.oeaw.ac.at/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=241300&token=742823c523fb38a5e48506180cc484d8d3ce517f>

<sup>20</sup> <https://www.oeaw.ac.at/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=122387&token=dc5a1c47003201ccc5d5a4eaa81a1167ae6ad741>

## D. MESSBARE ZIELE, MONITORING UND INSTITUTIONELLE BEGLEITUNG

Die Umsetzung dieses GP, ebenso wie die Überprüfung der Umsetzung, ist eine gemeinsame Aufgabe vieler in der ÖAW. Sie obliegt in erster Linie dem **Präsidium**, das dabei vom **AKG** beraten und unterstützt wird. Der **Betriebsrat** berät zumindest vierteljährlich mit dem Präsidium über Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung bzw. der Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf. Über Entwicklungen informiert der Betriebsrat die Belegschaft im Rahmen der halbjährlich stattfindenden Betriebsteilversammlungen. In einem eigenen Gesprächsformat berät der AKG zwei Mal im Jahr mit dem Präsidium.

Wesentlich für die Umsetzung des GP sind jedoch messbare Ziele, regelmäßiges Monitoring, institutionelle Begleitung und bedarfsgerichtete Adaptierung.

### MESSBARE ZIELE

#### GLASS-CEILING-INDEX (FORSCHUNGSTRÄGER)

Der Glass-Ceiling-Index ist ein **Indikator, der die Aufstiegschancen von Frauen bewertet** und der auch für das Gender-Monitoring im Hochschulforschungsbereich Anwendung findet. Er stellt eine Relation zwischen dem Anteil von Frauen an allen Mitarbeitenden und dem Anteil von Frauen in Führungspositionen her. Zu den Führungspositionen zählen Institutsdirektor:innen, Wissenschaftliche Direktor:innen, Gruppenleitende, Juniorgruppenleitende sowie administratives bzw. technisches Leitungspersonal.

Der Glass-Ceiling-Index misst daher die „Durchlässigkeit“ der innerbetrieblichen Struktur des Forschungsträgers und damit in einem gewissen Sinn auch die „Leaky Pipeline“. Bei einem Wert von 1 gibt es keine Barriere und die Relation von Frauen in Führungspositionen entspricht exakt der Gesamtverteilung, bei einem Wert von unter 1 würden mehr weibliche Führungskräfte gezählt werden, als es der Gesamtheit entspricht, und bei einem Wert von über 1 ist die Relation genau umgekehrt.

Indikator: Zu den jeweiligen Stichtagen (30.6.) in der LV-Periode 2024–2026 wird der Glass-Ceiling-Index einen Wert  $< 1,57$  annehmen.

#### GENDER-PAY-GAP

Der Gender-Pay-Gap kennzeichnet die **unterschiedliche Bezahlung von Männern und Frauen bei vergleichbaren strukturellen Merkmalen**. In die Analyse des ÖAW-spezifischen Gender-Pay-Gaps fließen arbeitszeitbereinigte Bruttoeinkommen (inklusive etwaiger Zulagen) ein, wobei er in Summe und für einzelne Einstufungsgruppen getrennt berechnet wird. Nicht berücksichtigt werden weitere strukturelle Unterschiede wie das Alter, die berufsbezogenen Vorerfahrungen oder die Dauer der Zugehörigkeit zur ÖAW. Berechnet wird der Gender-Pay-Gap als Prozentwert der Differenz der geschlechtsspezifischen Einkommen in Prozent des Männereinkommens. Ein Gender-Pay-Gap von 0 wäre demnach die perfekte Übereinstimmung der Gehälter, ein negativer Wert würde eine Überzahlung der Frauen und ein positiver Wert eine Überzahlung der Männer anzeigen. Ende 2022 liegt der entsprechende Wert bei rund 5,8 %. In der LV-Periode 2024–2026 wird jährlich eine Gender-Pay-Gap-Analyse durchgeführt.

Indikator: Bis zum Ende der LV-Periode 2024–2026 wird der Gender-Pay-Gap keinen Wert  $\geq 6$  annehmen.

#### GELEHRTENGESELLSCHAFT UND WEIBLICHE MITGLIEDER

Auch in der Gelehrtengeellschaft gilt es, mittelfristig Geschlechterparität herzustellen. Die ÖAW befördert dies durch ein **aktives und gleichstellungsorientiertes Management des Wahlprozesses**, wobei die Zuwahl von Mitgliedern mindestens den Anteil von Frauen an den Personen, welche höhere Positionen in der Forschung innehaben, widerspiegeln soll. Aufgrund des Prinzips lebenslanger Mitgliedschaft kann dieses Ziel nur relativ in Bezug auf die jeweiligen Alterskohorten formuliert werden. Zielvorstellung ist selbstverständlich eine Erhöhung des Anteils der weiblichen Mitglieder, wobei jedoch das Wahlverhalten der jeweiligen Elektorate zu berücksichtigen ist. Es ist letztlich nicht steuerbar. Dennoch definiert die ÖAW einen messbaren Zielwert.

Indikator: Bis zum Ende der LV-Periode 2024–2026 beträgt der Anteil der weiblichen Mitglieder (alle Kategorien) in der für die Zuwahl relevanten Alterskohorte der unter 60-Jährigen<sup>21</sup> mindestens 45 %.

## BESCHÄFTIGUNG VON BEGÜNSTIGTEN ANERKANNT BEHINDERTEN

Die ÖAW bekennt sich zu den Zielen des Behindertengleichstellungsgesetzes und unterstützt die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Sie setzt sich das Ziel, ihrer Beschäftigungspflicht von mindestens einer begünstigten behinderten Person je 25 Mitarbeitenden in deutlich höherem Maße nachzukommen und zu diesem Zweck sichtbare Anstrengungen zu unternehmen – insbesondere durch **Kooperation** mit geeigneten Vermittlungsprogrammen und -einrichtungen (z. B. MyAbility, Specialisterne)<sup>22</sup>. Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Erfüllung der Beschäftigungspflicht Einfluss nehmen, sind an diesem Ziel auszurichten und in die **Personalplanung** der Forschungseinrichtungen und der Personalentwicklung zu integrieren.

Indikator: Bis zum Ende der LV-Periode 2024–2026 beträgt die Zahl der in der ÖAW beschäftigten begünstigten Behinderten mindestens 12.

## MONITORING

### BERICHT: INDIKATOREN DER LV

Gleichstellungsthemen stellen einen wichtigen Bestandteil der Leistungsvereinbarung (LV) zwischen ÖAW und dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) dar. Nach der geltenden LV 2024–2026 erfolgt zu konkreten Indikatoren und Maßnahmen (Glass-Ceiling-Index, Gender-Pay-Gap-Analyse) ein kontinuierliches, jährlich stattfindendes **Monitoring**. Dieses ist auch Gegenstand der mit dem BMBWF regelmäßig geführten LV-Begleitgespräche. Die ÖAW hat dabei akzeptiert, dass bei Nichterreichung der Ziele (z. B. beim Glass-Ceiling-Index) Kürzungen der **Budgetmittel** vorgenommen werden.

### GLEICHSTELLUNGS- UND DIVERSITÄTSBERICHT

Die ÖAW erstellt **rechtzeitig vor Ende der LV-Periode** einen umfangreicheren Gleichstellungs- und Diversitätsbericht, in dem für Gleichstellungsfragen besonders wichtige und definierte Indikatoren transparent aufgearbeitet, interpretiert und präsentiert werden, um akademieöffentlich Rechenschaft abzulegen und allen Angehörigen der ÖAW eine zutreffende Beurteilung des **Standes der Umsetzung des GP** zu ermöglichen.

## BEGLEITENDE VERANSTALTUNGEN

### JOUR FIXE „GLEICHSTELLUNGSPLAN“

Der Jour fixe „Gleichstellungsplan“ wird von dem laut Geschäftseinteilung für Gleichstellungsthemen zuständigen Präsidiumsmitglied geleitet und einberufen. Teilnehmende sind die Direktor:innen und Stabsstellenleiter:innen der Zentralen Verwaltung, die Vorsitzenden des AKG, des Betriebsrates und der IDK, die:der Leiter:in der Personalabteilung, ein:e Vertreter:in der CGD und Vertreterinnen der weiblichen Mitglieder der Gelehrtenesellschaft.

Die Aufgaben des Jour fixe „Gleichstellungsplan“ sind die Diskussion über gleichstellungsrelevante Entwicklungen in der ÖAW, die **Prüfung der Entwicklungsoptionen** des GP sowie des **Fortschritts in der Umsetzung** der darin festgelegten Maßnahmen.

Der Jour fixe „Gleichstellungsplan“ tritt regelmäßig, zumindest jedoch einmal pro Semester, zusammen. Das den Jour fixe „Gleichstellungsplan“ leitende Präsidiumsmitglied berichtet dem Präsidium zu aktuellen Entwicklungen die Ziele des GP betreffend.

---

<sup>21</sup> Laut Wahlordnung können Personen ab Vollendung des 60. Lebensjahrs nicht mehr als korrespondierendes Mitglied im Inland, ab Vollendung des 65. Lebensjahrs nicht mehr als wirkliches Mitglied und ab Vollendung des 70. Lebensjahrs nicht mehr als korrespondierendes Mitglied im Ausland vorgeschlagen werden.

<sup>22</sup> Vgl. etwa [https://www.oesterreich.gv.at/themen/menschen\\_mit\\_behinderungen/sonstige\\_informationen\\_\\_\\_behinderung/Seite.1620001.html](https://www.oesterreich.gv.at/themen/menschen_mit_behinderungen/sonstige_informationen___behinderung/Seite.1620001.html)

## **FORUM „GENDER & DIVERSITY“**

Im **jährlich stattfindenden, akademieöffentlichen Forum** „Gender & Diversity“ werden die (LV-)Indikatoren vorgestellt und diese sowie allfällige Gleichstellungsthemen diskutiert. Berichtende sind Funktionsträger:innen (etwa Präsidium, AKG, Behindertenbeauftragte, Leiter:in der Personalabteilung, Betriebsrat) und Repräsentant:innen von Gruppen, die von Gleichstellungsthemen besonders betroffen sind (z. B. die Gruppe der weiblichen Mitglieder), Teilnehmende sind die interessierten Angehörigen der ÖAW. Das Forum wird von dem laut Geschäftseinteilung für Gleichstellungsthemen zuständigen Präsidiumsmitglied geleitet und einberufen. Im Rahmen des Forums haben alle Angehörigen der ÖAW die Möglichkeit, Fragen akademieöffentlich zu diskutieren.