

Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan der RSA FG

Version Juli 2022

Die RSA FG bekennt sich zur Frauenförderung und zu einer aktiven Gleichstellung aller Geschlechter, zu einer Gleichstellung von Personen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung, sowie zu einem respektvollen Umgang mit Trans-, intergeschlechtlichen und nichtbinären Personen. Sie lehnt jede Diskriminierung sowie eine Benachteiligung im Zusammenhang mit Betreuungspflichten ab.

Die RSA FG strebt an, den Anteil der Mitarbeiterinnen in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten in der RSA FG, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mittelfristig auf 50 % zu erhöhen.

Die Organe und Angehörigen der RSA FG sind dem Grundsatz der Gleichstellung verpflichtet und bekennen sich zur Diversität. Die leitenden Grundsätze ergeben sich aus den Bestimmungen des Bundes- Gleichbehandlungsgesetzes in der geltenden Fassung, im Folgenden B-GIBG, insbesondere aus dem allgemeinen Frauenförderungsgebot gemäß § 11 Abs. 1 B-GIBG, sowie aus der sinngemäßen Anwendung des § 11b B-GIBG, § 11c B-GIBG, § 11d B-GIBG und aus dem Frauenförderungsplan im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung (BGBl. II Nr. 97/2008).

Die der RSA FG-angehörigen Personen unterlassen jedes Verhalten, das eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion und der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung sowie Mobbing, sexuelle Belästigung und Gewalt darstellt und tragen zur Verhinderung solcher Verhaltensweisen bei.

Die zuständigen Organe der RSA FG haben den erreichten Standard der Antidiskriminierung und Geschlechtergleichstellung kontinuierlich auszubauen. Sie tragen zur Bewusstseinsbildung bei und unterstützen von Diskriminierung betroffene Personen bei der Durchsetzung ihrer Rechte.

Es wird festgehalten, dass es sich bei den aufgezählten Diversitätsdimensionen nicht um eine abschließende Liste handelt. Die Erscheinungsformen von Diskriminierungen können je nach Kontext variieren und unterliegen einem zeitlichen Wandel. Die RSA FG fördert einen flexiblen Ansatz, der offen bleibt für Schutz vor anderen Formen der Diskriminierung. Außerdem wird darauf Bedacht genommen, die verschiedenen Dimensionen nicht nur isoliert, sondern auch intersektional zu betrachten, indem auf die wechselseitige Beeinflussung mehrerer Diskriminierungsformen und die dadurch entstehenden eigenen Diskriminierungserfahrungen Rücksicht genommen wird. Genauso ist der RSA FG Diversität unter ihren Angehörigen ein Anliegen.

Durch Gender Mainstreaming und Frauenförderungsmaßnahmen in Personalplanung und Personalentwicklung wird bzw. werden auf die Beseitigung der Unterrepräsentation von Frauen in

allen Bereichen hingewirkt, gleiche Arbeitsbedingungen, gleiche Aufstiegschancen sowie gleiche Entlohnung für gleichwertige Arbeit für alle Personen sichergestellt, sämtlichen Angehörigen ein gleichberechtigter Zugang zu allen Mitteln und Möglichkeiten im Bereich von Infrastruktur, finanziellen Ressourcen, Entlohnung u. a. gewährleistet, Frauen bei Forschungsprojekten und der wissenschaftlichen Weiterqualifikation gefördert.

Durch Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsmaßnahmen fördert die RSA FG

- die Chancengleichheit von allen Individuen in allen Forschungsbereichen,
- ein diskriminierungsfreies Arbeits- und Forschungsumfeld für alle Angehörigen der RSA FG,
- eine würdevolle, durch sexuelle Belästigungen nicht beeinträchtigte Forschungs- und Arbeitsatmosphäre,
- die Information und Kommunikation über Fragen der Gleichstellung, Antidiskriminierung und Frauenförderung.

Die RSA FG strebt an, dass

- entsprechende Rahmenbedingungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- insbesondere Maßnahmen in den Bereichen: Kinderbetreuung, Förderung einer familienfreundlichen Unternehmenskultur, familienfreundliche Arbeitsbedingungen und Karriereöglichkeiten, Infrastruktur, Beratungsangebote und Informationsbereitstellung bereit zu stellen.

Anwendungsbereich

Der Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan gilt für alle Angehörigen der RSA FG sowie für die Bewerber*innen um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis bei der RSA FG.

Gebrauch von diskriminierungsfreier und geschlechtergerechter Sprache

Alle Angehörigen des Personals der RSA FG bedienen sich in Aussendungen, Formularen, Protokollen, Reden und anderen an die Öffentlichkeit gerichteten Mitteilungen wie auch im Internet diskriminierungsfreier und geschlechtergerechter Sprache. Es wird das Gender Asterisk/Sternchen verwendet. Für genauere Richtlinien zu gendergerechter Sprache und Verhalten wird der interne Leitfaden der RSA FG verwendet.

Benachteiligungsverbot

Dienstverträge und Betriebsvereinbarungen dürfen keine Bestimmungen enthalten, die zu Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung führen können.

Im Zusammenhang mit einem Arbeitsvertrag darf niemand aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung mittelbar oder unmittelbar diskriminiert werden. Das gilt insbesondere bei der Festsetzung des Entgelts und sonstiger geldwerter Leistungen (Zulagen, Beiträge) und Einstufungen. Dasselbe gilt für Zusagen von Ressourcen im Rahmen von Berufungsverhandlungen.

Dem Personal dürfen beim Zugang zu Ressourcen oder Infrastruktur und der Zuteilung von Räumen etc. nicht aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung diskriminiert werden.

Förderung von Diversität

Sämtliche zur Frauenförderung vorgesehenen Instrumente sind, soweit möglich, auch im Sinne einer antidiskriminierenden, diversitätsfördernden und gleichstellungsfördernden Betriebspolitik anzuwenden.

Karriereplanung, Aus- und Weiterbildung

Forschungsarbeit und familiäre Verpflichtungen sind bei der Festlegung der Arbeitszeit, insbesondere auch bei der Festlegung von Reisen und Tagungen zu berücksichtigen.

Die Mitarbeiter*innen sind über die gesetzlichen oder vertraglichen Möglichkeiten zur Herabsetzung der Wochendienstzeit oder Teilzeitbeschäftigung, zur Gestaltung flexibler Arbeitszeiten, zur Inanspruchnahme von Sonderurlaub und Karenz aus familiären Gründen und zur Pflegefreistellung zu informieren. Die Möglichkeit zur Wahrnehmung dieser Rechte ist durch organisatorische Maßnahmen sicherzustellen. Bei der Herabsetzung der Wochendienstzeit auf die Hälfte bzw. bei Teilzeitarbeit sind die Aufgabenbereiche entsprechend zu reduzieren. Arbeitszeitflexibilität ist bei Entwicklungs- und Mitarbeiter*innengesprächen zu erörtern. Die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigungs- und Karenzierungsmöglichkeiten insbesondere zur Erfüllung familiärer Verpflichtungen darf nicht zur unsachlichen unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung von Mitarbeiter*innen im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis führen.

Mentoring

Die unmittelbaren Vorgesetzten sind verpflichtet, für eine bedarfsgerechte Einführung neuer Mitarbeiter*innen in ihre Aufgabenbereiche zu sorgen. Vorgesetzte haben als Mentor*in zu wirken; bei diesen Aufgaben können sie sich durch erfahrene Mitarbeiter*innen unterstützen lassen. Für eine entsprechende Ausbildung der Mentor*innen ist Sorge zu tragen.

Budgetangelegenheiten

Bei Budgeterstellung und Budgetzuweisung im Rahmen der Zielvereinbarungen sind die Gebote der Gleichstellung und Frauenförderung als planungs- und verteilungsrelevante Gesichtspunkte zu beachten.

Gender Budgeting

Gender Budgeting umfasst die gendergerechte Vergabe von Mitteln. Dazu gehört auch das regelmäßige Monitoring der Entlohnung sowie eine sukzessive Erweiterung des Monitorings auf neue Bereiche.

Erhebungspflichten, Evaluation und Berichtspflichten

Die Geschäftsführung erhebt regelmäßig die zur Umsetzung des Frauenförderungsplans notwendigen Daten. Die Frauenquoten sind jährlich, mit Beginn des Wirtschaftsjahrs am 01.04., zu erheben und zu dokumentieren, wobei insbesondere auf den Frauenanteil unter den Mitarbeiter*innen, den Karriereverlauf und auf das Arbeitsumfeld Bedacht zu nehmen ist. Diese Daten sind als Entscheidungsgrundlage in Personalangelegenheiten heranzuziehen mit dem Ziel, Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils zu setzen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die RSA FG fördert ein gleichberechtigtes Kinder- und Familienbetreuungsmodell (z. B. Väterkarenz) sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Mitarbeiter*innen in Elternkarenz dürfen aus dieser keine unsachlichen Nachteile erwachsen. Sie sind beim Wiedereinstieg bestmöglich zu unterstützen.

Mitarbeiter*innen haben das Recht, ihren Tätigkeitsbereich betreffende Informationen zu erhalten und in alle sie und ihr unmittelbares Arbeitsumfeld betreffenden Entscheidungsprozesse im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen eingebunden zu werden.

Bei Personalentwicklungsmaßnahmen soll nach Bedarf Kinderbetreuung angeboten werden.

Mitarbeiter*innen in Elternkarenz sind zu Personalentwicklungsmaßnahmen zuzulassen.

Mitarbeiter*innen ist die Wahrnehmung der gesetzlichen oder vertraglichen Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Familienhospizkarenz/-teilzeit, Pflegekarenz/-teilzeit und Pflegefreistellung durch organisatorische Maßnahmen zu erleichtern. Bei der Verteilung von Arbeitsaufgaben und der Festlegung von Arbeitszeiten ist auf Betreuungspflichten Rücksicht zu nehmen.

Diskriminierungsverbot

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

Sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung

Alle Angehörigen der RSA FG haben das Recht auf eine ihre Würde respektierende Behandlung, insbesondere auf Schutz vor Belästigung, sexueller Belästigung, Mobbing, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion und der Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung.

Alle Angehörigen der RSA FG, insbesondere in Leitungspositionen, sind in ihrem Arbeitsbereich dafür verantwortlich, dass sexuell belästigendes und diskriminierendes Verhalten in jeglicher Form sowie Mobbing unterbleibt.

Mitarbeiter*innen, die mit Personalangelegenheiten befasst sind, werden regelmäßige Fortbildungen über den Umgang mit Vorfällen sexueller Belästigung, Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion und der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung und von Mobbing angeboten und deren Besuch empfohlen. Das

Thema wird regelmäßig Bestandteil von Weiterbildungsveranstaltungen insbesondere für Vorgesetzte sein.

Maßnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung, Diskriminierung, Mobbing und Gewalt

Alle Vorgesetzten haben ihre Befugnisse zur Verhinderung von sexueller Belästigung, Diskriminierung, Mobbing und Gewalt in ihrem Wirkungsbereich wahrzunehmen. Vorgesetzte haben behaupteten Vorfällen von sexueller Belästigung nachzugehen.

Trans-, intergeschlechtliche und nichtbinäre Personen

Die RSA FG respektiert und unterstützt Menschen, die ihre Geschlechtsidentität ändern bzw. geändert haben, sowie Menschen, die mit ihrer Geschlechtsidentität von jenem Modell abweichen, das die Gesellschaft notwendig als Frau oder Mann definiert.

Frauenförderungsplan

Frauen gelten als unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil unter den Beschäftigten auf einer Hierarchieebene bzw. innerhalb einer personalrechtlichen Kategorie in einer Organisationseinheit weniger als 50 % beträgt. Es wird angestrebt, Unterrepräsentation in allen Bereichen zu beseitigen.

Personal- und Organisationsentwicklung

Alle Betriebsangehörigen und insbesondere Leitungsorgane sind innerhalb ihres Wirkungsbereichs verpflichtet, ihre Tätigkeit auch an den Zielen der Antidiskriminierung, Gleichstellung und Frauenförderung auszurichten.

Sie haben:

1. auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentationen von Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten in unbefristeten Arbeitsverhältnissen und in Funktionen hinzuwirken sowie
2. bestehende Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis zu beseitigen,
3. eine bereits erreichte 50%ige Frauenquote tunlichst im Rahmen der Personalstrukturplanung zu wahren,
4. bei allen sonstigen Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, die Ziele dieses Frauenförderungsplanes zu berücksichtigen.

Personalaufnahme

Alle in der RSA FG zu besetzenden Stellen sind in geeigneter Form bekannt zu machen.

Bei Stellenbesetzungen, bei denen keine Ausschreibung erfolgt sind, sind die Auswahlverfahren so zu gestalten, dass die Auswahl nach sachlichen Gesichtspunkten erfolgt und es zu keiner Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung kommt.

Ausschreibung

Ausschreibungstexte sind so abzufassen, dass sie als objektive Entscheidungsgrundlage für das Aufnahmeverfahren dienen. Sie haben außer sämtlichen Aufnahmeerfordernissen ein umfassendes Anforderungsprofil (insbesondere die maßgeblichen und erwünschten Qualifikationen) zu enthalten. Ausschreibungstexte dürfen nicht diskriminierend auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung sein.

Bewerbungsgespräche

Zu Aufnahme- oder Auswahlgesprächen sind alle Bewerber*innen einzuladen, welche die gesetzlichen Ernennungsvoraussetzungen oder die Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstexts entsprechen.

In Aufnahmegesprächen, Hearings u. dgl. dürfen diskriminierende Fragen nicht gestellt werden. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerber*innen dürfen keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, unkritischen, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren oder aus anderen Gründen diskriminieren.

Auf Karriereverzögerungen auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen ist bei der Auswahl Bedacht zu nehmen, um Bewerber*innen nicht zu benachteiligen. Nachgewiesene Kompetenzen in Frauenförderung, Gender Mainstreaming und/oder Frauen- und Geschlechterforschung sowie Antidiskriminierung sind in die Auswahl positiv einzubeziehen. Bewerber*innen, die in gleichem Maße geeignet sind wie die bestgeeigneten männlichen Mitbewerber, sind vorrangig in den Berufungsvorschlag aufzunehmen.

Unterstützung bei der Karriereplanung

Mitarbeiter*innen ist die Teilnahme an karrierefördernden Veranstaltungen wissenschaftlichen oder berufsfördernden Inhalts nach Maßgabe der Erfordernisse des Dienstbetriebs zu ermöglichen. Im Rahmen der dienstlichen Erfordernisse sind dafür auch in begründeten Fällen Freistellungen zu gewähren. Die Entscheidung der oder des Vorgesetzten hat binnen einer angemessenen Frist zu erfolgen.

Sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen Dienst- bzw.

Arbeitszeitenänderungen notwendig, sind diese von den Vorgesetzten zu gewähren, soweit nicht zwingende dienstliche Interessen entgegenstehen.

Beruflicher Aufstieg und Karriereplanung

Die RSA FG fördert die Karriere von Frauen durch:

- Entwicklung, Umsetzung und begleitendes Monitoring von gendersensiblen Karrieremodellen für das Forschungs- und Verwaltungspersonal
- Entwicklung von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen (Qualifikationsprogrammen) im forschungsspezifischen Verwaltungsbereich (Personalentwicklung)
- Gezielte Förderung der Teilnahme von Frauen an diesen Maßnahmen (Berücksichtigung familiärer Situation etc.)
- Berücksichtigung der speziellen Arbeitsbedürfnisse von Frauen auch beim allgemeinen Personal (Familie, Schwangerschaft, Wiedereinstieg etc.) durch geeignete Arbeitszeitmodelle, alternative Arbeitsmethoden, wenn möglich und Wiedereinsteigerinnenprogramme.

Geschlechterverhältnis bei Leitungsfunktionen

Bei der Betrauung mit Leitungsfunktionen ist auf die Erreichung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses zu achten.

Bei Unterrepräsentation sind Bewerber*innen, die für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) bzw. Beförderung in gleichem Maße geeignet sind wie der bestgeeignete männliche Mitbewerber, vorrangig zu berücksichtigen.

Weiterbildungsmöglichkeiten

Mitarbeiter*innen während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Abwesenheit vom Arbeitsplatz und Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen Fortbildungsmöglichkeiten geboten wie Vollzeitbeschäftigten.

Ausbildungsmaßnahmen für weibliche Nachwuchsführungskräfte

Frauen sind in Ausbildungsmaßnahmen für Führungskräfte und zukünftige Führungskräfte (High Potentials) so einzubeziehen, dass der RSA FG eine ausreichende Anzahl von Frauen zur Besetzung von Führungspositionen zur Verfügung steht.

Covid-19

Im Rahmen der Covid-19 Pandemie wird besonderer Wert darauf gelegt betroffenen Mitarbeiter*innen nach bester Möglichkeit entgegenzukommen und zu entlasten. Dies betrifft hauptsächlich den Home Office Bereich, aber auch Themen wie Pflegeurlaub von Elternteilen und Abwesenheiten aufgrund von Schwangerschaften. Die RSA FG legt höchsten Wert auf die Gesundheit und das Wohlbefühl ihrer Mitarbeiter*innen, weshalb besonders während der Pandemie Möglichkeiten zum sicheren Arbeiten und Forschen geschaffen und ausgeweitet wurden.

Dr. Thomas Prinz
Wiss. Geschäftsführung

Dr. Markus Tauber
Wiss. Geschäftsführung

Mag. Michael Tockner, MSc.
Kaufm. Geschäftsführung