Gender Equality Plan

Das Institut bekennt sich zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und verankert entsprechende Ziele und Maßnahmen nachhaltig in seinen Organisations-, Personal- und Forschungsprozessen. Die Umsetzung des Gleichstellungsplans wird durch geeignete institutionelle Ressourcen und fachliche Expertise unterstützt. Durch den wissenschaftlichen Schwerpunkt am Institut (vgl. https://ikf.ac.at) und die Zusammensetzung des wissenschaftlichen und organisatorischen Teams ist die Gleichstellung der Geschlechter sowie die Förderung speziell junger Wissenschafterinnen gewährleistet. Schwerpunkt am Institut sind Themen und Fragestellungen, die Ideologien der Ungleichheit sowie manifeste strukturelle Ungleichheiten und Gewaltformen aus einer intersektionalen Perspektive in den Blick nehmen. Deshalb sind im Team sowie bei den einzelnen Mitarbeiter:innen Grundverständnisse von Geschlechtersensibilität und diskriminierungskritische Perspektiven vorauszusetzen.

Als Basis für die kontinuierliche Weiterentwicklung der Gleichstellungsmaßnahmen erhebt und analysiert das Institut regelmäßig nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten, insbesondere zur Zusammensetzung des Personals und der Besetzung der Leitungsfunktionen auf Projekt- und Institutsebene. Diese Daten werden auch in Bewerbungs- und Auswahlverfahren berücksichtigt, um eine nachhaltige Geschlechtergleichstellung zu gewährleisten. Eine Analyse der Daten ergibt folgendes Bild am Institut: Es werden wichtige und essenzielle Positionen in geschlechtersensiblen Projekten und insbesondere die Projektleitung nur durch Frauen besetzt. Generell erfolgten Projektleitungen am IKF im Durchschnitt der letzten Jahre in einem Verhältnis von 4:1 durch Frauen. Auch die wissenschaftliche Leitung sowie deren Stellvertretung sind Frauen. Auf dieser Grundlage erfolgen laufende Anpassungen bestehender Maßnahmen an weitere Gleichstellungsziele.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Sensibilisierung der Mitarbeitenden und der Führungskräfte. Das Institut bietet regelmäßig die Möglichkeit zu Fort- und Weiterbildungen im Bereich Gleichstellung und Diversität.

Eine wertschätzende und inklusive Organisationskultur wird durch transparente Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen gefördert. Zusätzlich wird durch flache Hierarchien gewährleistet, dass keine Strukturen entstehen, die Machtmissbrauch fördern.

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unterstützt das Institut flexible Arbeitszeitmodelle, mobiles Arbeiten und familienfreundliche Rahmenbedingungen, soweit dies mit den jeweiligen Aufgaben vereinbar ist.

Gleichzeitig werden Beförderung, berufliche Entwicklung und Aufstiegschancen anhand transparenter und nachvollziehbarer Kriterien mit den Mitarbeiter:innen besprochen. Bei bestehenden Ungleichgewichten werden geeignete Maßnahmen zur Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts geprüft und umgesetzt.

Das Institut verfolgt darüber hinaus eine klare Haltung gegen geschlechtsspezifische Diskriminierung, Gewalt und sexuelle Belästigung. Vertrauliche Anlaufstellen und transparente Meldewege zum Umgang mit entsprechenden Vorfällen werden gewährleistet.

Das Institut verpflichtet sich zur Unterzeichnung des öffentlichen Gleichstellungsplans (GEP) und die wissenschaftliche Leitung übernimmt die Verantwortung dafür, dass die Richtlinien vom Team eingehalten werden.

Wien, September 2026