

FORTSCHRITTSBERICHT ZUM GLEICHSTELLUNGSPLAN

Periode 2022

**KARL LANDSTEINER PRIVATUNIVERSITÄT FÜR
GESUNDHEITSWISSENSCHAFTEN**

Erstellt von: Afitap Derya Köprülü-Rössl, PhD - Stabsstelle Forschung

Unter Mitwirkung der Kommission für Gleichstellung und Frauenförderung

Version: Mai 2024

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
2	Geschlechtsverhältnisse	4
2.1.1	Mitarbeitende	4
2.1.2	Studierende.....	8
2.2	Umgesetzte Maßnahmen im Rahmen der Gleichstellung an der KL.....	9
2.2.1	Dimensionsspezifische Maßnahmen	10
2.2.2	Personalprozesse	12
2.2.3	Studium und Lehre.....	14
2.2.4	Kommunikation	14
2.2.5	Qualitätsmanagement.....	15
2.2.6	Forschung	16
2.2.7	Betriebsrat.....	16
2.3	Geplante Maßnahmen der Gleichstellung an der KL.....	17
2.3.1	Dimensionsspezifische Maßnahmen	17
2.3.2	Personalprozesse	17
2.3.3	Studium und Lehre.....	17
2.3.4	Kommunikation	17
2.3.5	Qualitätsmanagement.....	18
2.3.6	Forschung	18

1 Einleitung

Mit diesem Fortschrittsbericht zum Gleichstellungsplan (Genehmigung Universitätsrat 30.06.2022) präsentieren wir die Geschlecht- und Genderverhältnisse sowie die umgesetzten Maßnahmen im Jahr 2022 an der KL.

Die fortlaufende Überprüfung der definierten Kennzahlen und geplanten sowie umgesetzten Maßnahmen bietet Raum für Anpassungen und Verbesserungen.

Um ein wirksames Monitoring zu gewährleisten, werden wo möglich relevante quantitative und/oder qualitative Kennzahlen erhoben. Die Indikatoren werden mit dem Kennzahlenprojekt „Transform“ der KL Controlling Einheit abgestimmt.

Das Projekt Transform umfasst das Datamanagement im Controlling, welches als Lenkungsausschuss-Projekt am 12.10.2023 begonnen hat. Aktuell werden Anforderungen gesammelt, welche sukzessive umgesetzt werden sollen. Die Erfassung der Daten ist dabei ein wesentlicher Faktor. Im Geschäftsjahr 2023/2024 werden die Voraussetzungen geschaffen, um die Dateneingabe zu ermöglichen. Anschließend werden die Daten verwertet und auch für das Monitoring des Gleichstellungsplans zur Verfügung stehen.

Der Bericht wird auf der Website der KL veröffentlicht um das Personal, die Studierenden, weitere wichtige Interessengruppen und die breitere Öffentlichkeit über die Fortschritte an der KL auf dem Weg zur Gleichstellung zu informieren.

2 Geschlechtsverhältnisse

Folgende geschlechts- und genderrelevante Daten wurden erhoben.

2.1.1 Mitarbeitende

Stichtag der folgenden Datenerhebung ist 31.12.2022.

Bei dieser Analyse wurden Mitarbeitende (MA) berücksichtigt, die in einem Dienstverhältnis mit der KL stehen.

Die Geschlechtseinträge „männlich“, „weiblich“ und „divers“ werden erhoben; zum obengenannten Stichtag gab es keine MA mit der Angabe „divers“.

Im Folgenden wird die Analyse zu den spezifischen Indikatoren aufgelistet.

2.1.1.1 Personalbestand nach Geschlecht und Funktion

- Anzahl der Mitarbeitende nach Geschlecht, Stichtag 31.12.2022

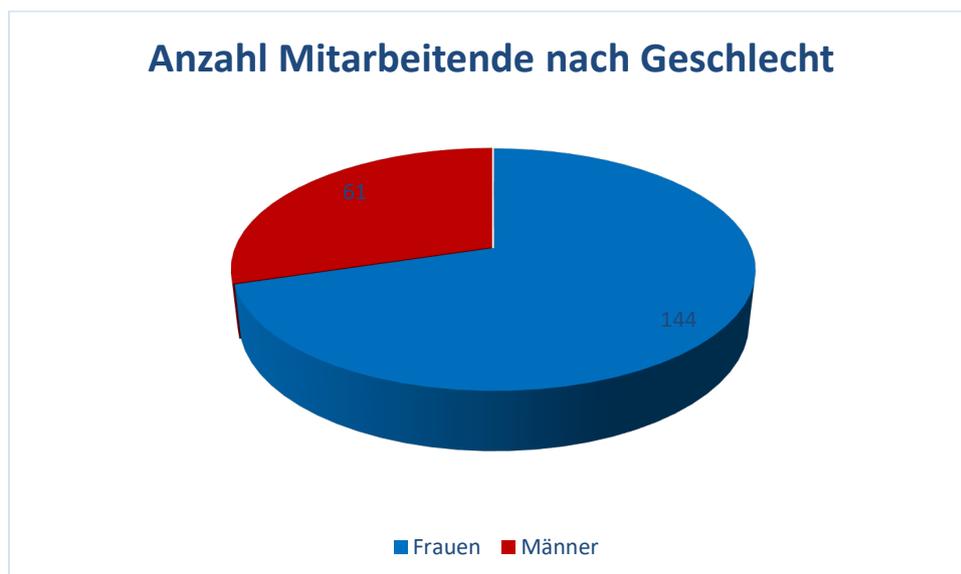


Abbildung 1: Verteilung innerhalb des Personalbestands der KL nach Geschlechtszugehörigkeit.

- Anzahl von Frauen und Männern in akademischen und administrativen Führungspositionen und Gremien, Stichtag 31.12.2022

Universitätsleitung

	Frauen	Männer	Gesamt	Prozentsatz w	Prozentsatz m
Rektorat	1	2	3	33%	67%
Senat	3	10	13	23%	77%
Universitätsrat	2	3	5	40%	60%
Aufsichtsrat	3	4	7	43%	57%
Gesamt	9	19	28	32%	68%

Tabelle 1: Personalbestand nach Geschlechtszugehörigkeit in der Universitätsleitung an der KL.

Führungspositionen

	Frauen	Männer	Gesamt	Prozentsatz w	Prozentsatz m
Geschäftsführung	1	1	2	50%	50%
Bereichsleitungen	7	7	14	50%	50%
Fachbereichsleitungen	5	11	16	31%	69%
Stabsstellenleitungen	2	1	3	67%	33%
Studiengangsleitungen	1	2	3	33%	67%
Gesamt	16	22	38	42%	58%

Tabelle 2: Personalbestand nach Geschlechtszugehörigkeit in Führungspositionen an der KL.

Gremien

	Frauen	Männer	Gesamt	Prozentsatz w	Prozentsatz m	
Anlaufstelle für Gleichbehandlungsfragen		2	1	3	67%	33%
Advisory Board		3	2	5	60%	40%
Betriebsrat		2	2	4	50%	50%
Kommission für Gleichstellung und Frauenförderung		7	2	9	78%	22%
Kommission für Scientific Integrity und Ethik		2	14	16	13%	88%
Gesamt		16	21	37	43%	57%

Tabelle 3: Personalbestand nach Geschlechtszugehörigkeit in Gremien an der KL.

Forschung und Lehre

	Frauen	Männer	Gesamt	Prozentsatz w	Prozentsatz m	
Professuren	4	11	15	27%	73%	
Leitung Kompetenzzentren	1	1	2	50%	50%	
Leitung Wissenschaftliche Arbeitsgruppen	1	1	2	50%	50%	
PostDocs	13	9	22	59%	41%	
Weitere Wissenschaftliche MA	54	19	73	74%	26%	
Gesamt		73	41	114	64%	36%

Tabelle 4: Verteilung nach Geschlechtszugehörigkeit innerhalb der Forschenden an der KL.

2.1.1.2 Bewerbungen

- Anzahl der Bewerbungen für bestimmte Positionen nach Geschlecht, Kalenderjahr 2022

Ausgeschriebene Stellen	Anzahl Ausschreibungen	Anzahl Bewerbungen				
		Frauen	Männer	Gesamt	Prozentsatz w	Prozentsatz m
Professur	4	5	8	13	38%	62%
PostDoc	4	12	21	33	36%	64%
PreDoc	6	19	7	26	73%	27%

Tabelle 5

2.1.1.3 Anteil Frauen und Männer, die Elternkarenz nehmen, Kalenderjahr 2022

Im Kalenderjahr 2022 waren insgesamt 5 MA in Elternkarenz; 4 Frauen und 1 Mann.

2.1.1.4 Anzahl Mitarbeitende nach Nationalität, Stichtag 31.12.2022

Die Herkunftsstaaten mit den meisten MA sind Österreich (189) und Deutschland (13).

Aus Datenschutzgründen werden weitere Nationalitäten mit geringer MA Anzahl nicht veröffentlicht.

2.1.1.5 Altersstruktur

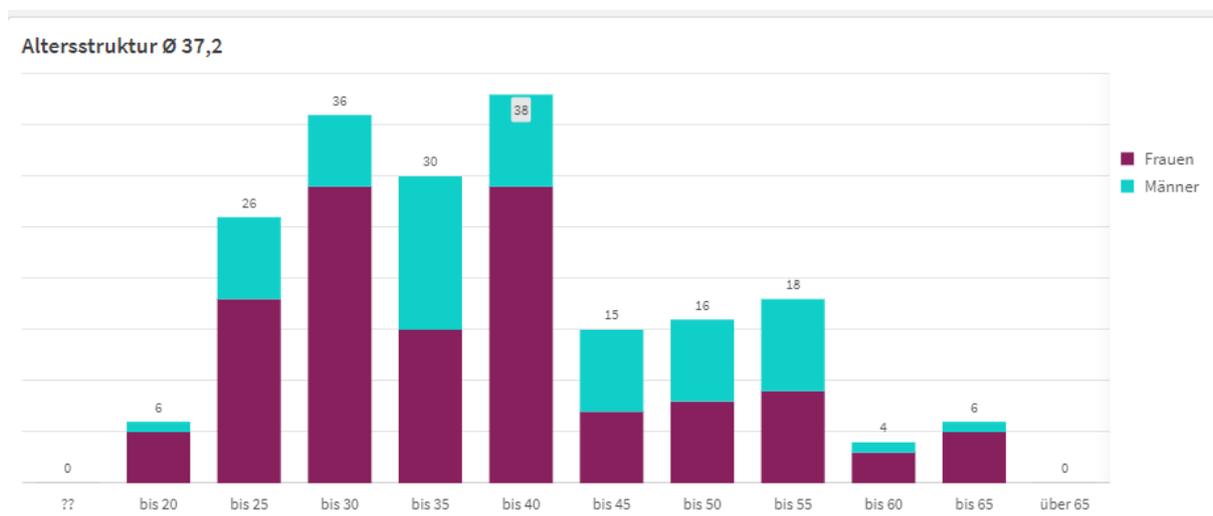


Abbildung 2: Altersstruktur der MA an der KL.

2.1.1.6 Integration der Gleichstellungsdimension in der Forschung

- Anzahl von Frauen und Männern in Projektleitungen bei eingereichten und genehmigten drittmittelgeförderten Forschungsprojekten 2022

	Projektleitung w	Projektleitung m	Gesamt	Prozentsatz w	Prozentsatz m
Genehmigte Projekte	4	2	6	67%	33%
Eingereichte Projekte	17	12	29	59%	41%

Tabelle 6

- Vergleich der Verteilung / Durchschnitt des eingeworbenen Projektvolumens von weiblichen und männlichen Projektleitungen, Zeitraum 2022

	Projektleitung w	Projektleitung m	Gesamt	Prozentsatz w	Prozentsatz m
Volumen von genehmigten Projekten	€ 255 313	€ 299 194	€ 554 507	46%	54%

Tabelle 7

2.1.2 Studierende

Im Folgenden werden die erhobenen Kennzahlen zum Studienjahr 2021/2022 aufgelistet.

Aus Datenschutzgründen werden die Daten nicht veröffentlicht.

Die Geschlechtseinträge „männlich“, „weiblich“ und „divers“ wurden erhoben.

2.1.2.1 Anzahl weiblicher und männlicher Studierender

2.1.2.2 Studienanfänger:innen nach Studiengang und Herkunft

2.1.2.3 Studierende nach Studiengang und Herkunft

2.1.2.4 Abschlüsse und Dauer des Studiums nach Geschlecht

2.2 Umgesetzte Maßnahmen im Rahmen der Gleichstellung an der KL

Entsprechend des KL Gleichstellungsplans wurden in den Jahren 2022 und 2023 Maßnahmen in den folgenden Bereichen umgesetzt.

2.2.1 Dimensionsspezifische Maßnahmen

Dimension	Maßnahme	Stand der Umsetzung
Alle	Änderung der Bezeichnung Diversity in der Satzung auf Gleichstellung	Novelle der Satzung vom 13.10.2022
Alter	Weitere Angebote im Bereich Gesundheitsförderung entwickeln	<p>Am Campus Krems besteht über das Universitäts-Sportinstitut Krems die Möglichkeit ein breit gefächertes Kursprogramm zum reduzierten Preis zu besuchen.</p> <p>Impfmöglichkeiten wurden angeboten.</p> <p>Radfahrstellplätze für Studierende und Mitarbeiter:innen 75 Stellplätze für das Bestandsgebäude (2022/23) und 174 zusätzliche Radfahrabstellplätze für das neue Gebäude</p> <p>2023/24 Gesundenvorsorgeuntersuchung angeboten</p> <p>Sportraum an der KL vorhanden</p> <p>Möglichkeit zum Duschen für MA</p> <p>Für 2022/23 erstmalig geplantes Gesundheitsprogramm nicht durchgeführt aufgrund Ausfalls der Anbieterin und Sparmaßnahmen.</p> <p>Am 29.03.2023 wurde die Onlineteilnahme zum „Austrian Health Day“ für alle Mitarbeiter:innen angeboten mit 10 Vorträgen rund um „gesunde Teams“.</p> <p>Teilnahme am fit2work Betriebsberatungsprogramm zum langfristigen Erhalt und zur Förderung der Arbeitsfähigkeit von Mitarbeiter:innen sowie um die präventive Gestaltung von Arbeitswelten ist geplant.</p>
	Lehrstellenangebot entwickeln (ab 2023), Praktika ermöglichen	Eine Lehrstelle in IT ist besetzt, eine "Verwaltungsassistenz" Lehrstelle wurde ausgeschrieben. Start ist im Herbst 2023 geplant. Es wurden 4

		Ferialpraktikant:innen im Sommer 2023 eingesetzt.
Geschlecht	Teilnahme an der Zertifizierung für familienfreundliche Hochschulen ab 2024	2023/24 als Ziel
	Förderung von Care-Arbeitsverträglichen Arbeitszeitmodellen	Über 100 verschiedene Arbeitszeitmodelle sind vorhanden und können auf Anfrage von MA adaptiert werden. Flexibles Gleitzeitmodell Verkürzte Kernzeit Mo-Do 10-15 und Fr 9-12:00 Ausgeweitete Home Office Vereinbarungen im Sonderfall
	Genderneutrale Toiletten im Neubau	Im Neubau (N08) werden Genderneutrale Toiletten zur Verfügung stehen
	Gender/Diversity-Sensitivity-Trainings für alle MA anbieten	Unconscious Bias & Diversity Kick Off Vortrag durch factor-D, 13.03.2023 & Workshop, 28.06.2023 für alle MA; Führungskräfte Workshop am 16.05.2023 E-Learning Nuggets zu Unconscious Bias als Sensibilisierungshilfe im Umgang mit Bias für alle MA ab 04.04.2023 zur Verfügung gestellt.
Sexuelle Orientierung	Unterstützung der Initiative SAFE Space	Laufende Unterstützung durch PR und Marketing
Fähigkeiten/Beeinträchtigungen	Weitere Aufnahme von Personen mit Beeinträchtigungen	Im WJ 2022/23 waren 3 Personen mit Beeinträchtigungen eingestellt Es wird angestrebt mehr Personen mit Beeinträchtigung einzustellen; laufender Kontakt mit dem AMS und der Caritas Ausweitung der Stunden von bestehenden Mitarbeiter:innen möglich
Ethnische Zugehörigkeit	Betreuung von Incomings (Buddy System)	Peer to Peer System 2022/23 85 Mentees, 15 Mentor:innen 2023/34 84 Mentees, 10 Mentor:innen

		"Welcome Day" für Neustudierende, eigenes Format für Quereinsteiger:innen
	Aktive Unterstützung bei Stipendienanträgen	<p>Informationen über Stipendien via Webseite bereitgestellt: https://www.kl.ac.at/de/stipendien</p> <p>Gezielte Informationen auf OC bzw. im Rahmen von <i>Directors' Corners</i> (institutionalisierte Sprechstunde der Studiengangsleiter:innen) oder bei Anfragen zur Finanzierung der Studiengebühren</p> <p>Aktive Unterstützung durch diverse notwendige Bestätigungen</p> <p>Aktives Zugehen auf Studierende bei gezielten Ausschreibungen</p> <p>Aufbau International Office bzgl. Mobilitätsstipendien</p>

2.2.2 Personalprozesse

Maßnahme	Stand der Umsetzung
Ausschreibungen in Netzwerken von Wissenschaftler:innen platzieren	<p>Die neue Schreibweise wurde in den Ausschreibungen und auf der Homepage umgesetzt</p> <p>KL-als Arbeitgeberin-Video mit viel Inputs von Frauen wurde erstellt und veröffentlicht; bei Schaltungen waren immer mehr Frauen als Männer auf Fotos zu sehen</p> <p>Eigene Job-Plattformen für Frauen wie the female factor sind in Prüfung.</p>
Coaching für Führungskräfte ermöglichen	<p>Führungskräfte können ein persönliches Coaching in Anspruch nehmen.</p> <p>Bei Bedarf werden auch Teamcoachings oder Mediationen im Team durchgeführt.</p>
Gender/Diversity in TOP/TOM Zielvereinbarungen verankern	<p>Es werden jährlich Ziele in diesem Bereich verankert – s. <i>Gender/Diversity-Sensitivity-Trainings unter 2.2.1</i></p> <p>Bedeutung der Diversität für Teams diskutiert</p>
Aktuelle Gleichstellungsthemen in Aktivitäten am Onboarding Day inkludieren	Ab Onboarding Day September 2023 geplant

	<p>Regelmäßige Vorträge zum Thema von entsprechenden Beauftragten in Überlegung</p> <p>Unconscious Bias Schulungen für neue MA sollen fortgeführt werden</p>
MA über Beratungsangebote informieren	<p>MA werden im Anlassfall über das Angebot der psychologischen Beratung und Fit2Work Angebote informiert</p> <p>Termine werden für MA aktiv vereinbart</p>
Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen zum Thema Gleichstellung und Voreingenommenheit (Unconscious bias Training) für Personal und Entscheidungsträger_innen anbieten	<p>Unconscious Bias & Diversity Kick Off Vortrag durch factor-D, 13.03.2023 & Workshop, 28.06.2023 für alle MA; Führungskräfte Workshop am 16.05.2023</p> <p>E-Learning Nuggets zu Unconscious Bias als Sensibilisierungshilfe im Umgang mit Bias für alle MA ab 04.04.2023 zur Verfügung gestellt.</p> <p>3 von 4 HR MA haben an den Präsenzs Schulungen teilgenommen; alle die Online-nuggets absolviert.</p>
Ein entsprechendes Infoblatt in der Onboarding Mappe für neue MA inkludieren	Entwurf wurde erstellt (über Anlaufstellen und Beratungsangebote) und ist im Freigabeprozess.
Die Ausschreibungstexte für Führungspositionen sollen künftig der Kommission für Gleichstellung und Frauenförderung spätestens 14 Tage vor der Veröffentlichung der Ausschreibung nachweislich zur Kenntnis gebracht werden. Hat diese Grund zur Annahme, dass ein Ausschreibungstext eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts oder eines anderen Tatbestandes gemäß Abs. 1 bewirkt, ist sie berechtigt, innerhalb von zwei Wochen Einwände zu erheben.	Wird umgesetzt; Die Texte werden bei Professurausschreibungen direkt vom Rektor an die Kommission geschickt.
Der Kommission für Gleichstellung und Frauenförderung sollen nach Ablauf der Bewerbungsfrist bei Ausschreibungen gem. Abs. (5) unverzüglich die Liste der eingelangten Bewerbungen zur Kenntnis gebracht werden und die Möglichkeit zur rechtzeitigen Einsicht in die Bewerbungsunterlagen zu geben.	Dem Vorsitzenden der Kommission stehen die Unterlagen naturgemäß zur Verfügung. Es wird immer eine Vertreter:in der Kommission als Gleichbehandlungsbeauftragte/r in die Berufungskommission kooptiert.
Wurden zusätzliche Aktivitäten durchgeführt oder an solchen teilgenommen, die nicht in den o.g. Maßnahmen inkludiert sind? Bitte um Aufzählung und Datumsangabe.	<p>2022/23 wurde erstmalig eine Kinderbetreuungswoche durchgeführt - 22 Kinder haben das Angebot in Anspruch genommen.</p> <p>Wiedereingliederungsteilzeiten für MA nach Krankenständen werden angeboten.</p>

2.2.3 Studium und Lehre

Maßnahme	Stand der Umsetzung
Onboarding Programm und Fortbildungen in Hinblick auf Gender und Diversity anbieten	Die Stabsstelle Lehre ist die Fachdidaktik-Abteilung für Gesundheitswissenschaften an der KL und verantwortet die Lehr- und Prüfungsmethoden der KL-Studiengänge sowie die Personalentwicklungsmaßnahmen in der Lehre. In einem „Startpaket Lehre“ werden alle wichtigen Basisinformationen zur Lehre an der KL zur Verfügung gestellt. Zusätzlich zu diesem Videokurs bietet die KL Q&A-Sessions im Online-Format an, bei welchen Lehrende die Möglichkeit haben, allfällige Fragen rund um die Lehre direkt mit den Verantwortlichen für die Lehre (didaktisch, formal, operativ) zu klären.
Training für Lehrende zur Berücksichtigung der Genderdimension in den Lehrplänen anbieten (entsprechend den EU Vorgaben)	Veröffentlichung Verhaltenskodex für Lernen und Lehren und Verhalten in der Online Lehre Ergänzung von konkreten Hilfestellungen bei Diskriminierung, Mobbing uä. in OC bzw. Integration in den Verhaltenskodex ist in Teilumsetzung.
Erheben von Diskriminierung in LV-Evaluationen 2022	Erheben von Diskriminierung ist implementiert
Ausstellung zum Thema "Wahrnehmung in der Medizin" (als Empowerment der Studierenden)	Ausstellung wird nicht durchgeführt

2.2.4 Kommunikation

Maßnahme	Stand der Umsetzung
Der GP wird auf der Website veröffentlicht und aktiv nach innen und außen kommuniziert.	https://www.kl.ac.at/de/diversity
	in Abstimmung mit Kommission - KickOff noch ausständig
KL-spezifische Aktivitäten (Veranstaltungen, Social Media Postings, Pressearbeit) anlässlich relevanter Tage (z.B. Internationaler Frauentag, Tag der Geschlechterforschung, Equal Pay Day)	https://www.instagram.com/p/CIsIat5gK2U/ https://www.instagram.com/p/CItQ3BGuXzv/ https://www.instagram.com/p/Cph5nt3utw0/ https://www.instagram.com/p/CpiPzEmDhKe/ https://www.instagram.com/p/CtWyRuOrNV6/ https://www.instagram.com/p/CttvzSaufhV/ https://www.instagram.com/p/Cu44oAJOaNd/ https://www.instagram.com/p/Cu9IM1WubBY/ https://www.instagram.com/p/CwATPg5sjv2/?img_index=1 Ankündigung Queer-Movie Night Teilen der SafeSpace Beiträge & Stories
Initiativen und Veranstaltungen kommunizieren (z.B. Maimonides Lectures) und neue Formate implementieren	https://www.instagram.com/p/CmMPCY8MwPn/

KL-internen Newsletter zur Ankündigung von relevanten Themen nutzen	März 22: Frauentag + KL Genderrichtlinie; Mai 22: GS in Lehre; Sept. 22: GS ist online abrufbar; Okt. 22: Schulkooperation; Jänner 23: Gender- und Diversity Trainings; Februar 23: Event anl. Weltfrauentag-ÖAW+KL; März 23: Richtlinie gendersensibler Sprachgebrauch; Reminder "Unconscious Bias" - Gender Diversity Trainings; Juni 2023: Juni ist Pride Month + SAFESPACE; Queer Movie Night
Vorträge, Podiumsdiskussionen und Workshops von Gleichstellungsexperten, führenden Wissenschaftler_innen und akademischen Führungskräften, Weiterbildungsangebot im Rahmen der KL Academy entwickeln	Präsentation von SafeSpace im Rahmen der OpenUniversity 2023 Veranstaltung Maimonides Lectures 2023
Veröffentlichung des GP im Rahmen einer öffentlichen Präsentation für alle MA, unter Beteiligung der Führungsebene sowie laufende Kommunikation im gleichen Setting bei Aktualisierungen	Eigene Kick Off Veranstaltung in Planung Laufende Informationsbereitstellung an die MA über den veröffentlichten GP und dessen Inhalte durch die Stabsstelle Forschung im Anlassfall
Ermöglichung der Teilnahme an externen Veranstaltungen (z. B. Konferenzen) und Kommunikation interessanter Informationen von außerhalb der Organisation über die Integration der Geschlechtergleichstellung in Forschungseinrichtungen und Universitäten	Geplante Aktivitäten im Zuge von Campus_Netwerk: Diversity werden unterstützt Ankündigungen im Forschungsblog unter der Rubrik Gleichstellung (Stabsstelle Forschung): Gleichstellung Karl Landsteiner Privatuniversität (kl.ac.at)
Wurden zusätzliche Aktivitäten durchgeführt oder an solchen teilgenommen, die nicht in den o.g. Maßnahmen inkludiert sind? Bitte um Aufzählung und Datumsangabe.	KL Review, Doppelausgabe 2 (GF 2019 - 21): Vorstellung SAFESPACE; Interview mit Univ.-Prof.in Tuulia Ortner (u.a. Frauen in universitären Strukturen)

2.2.5 Qualitätsmanagement

Maßnahme	Stand der Umsetzung
Berücksichtigung der definierten Diversity Dimensionen in Qualitätsförderungsmaßnahmen wie Umfragen und Evaluationen (LV Evaluierungen, Modul-, Semester-,PJ Evaluierungen, MA, Studierenden, Lehrenden, Absolvent:innen Befragungen)	Bei allen Umfragen und Evaluationen werden entsprechende Fragen verpflichtend eingebaut.
Prozesskreislauf definieren: Ziele - Maßnahmen - Monitoring - neue Ziele	Bei der Überarbeitung bzw. neuen Erarbeitung der Prozesse werden Diversity-Themen immer mitgedacht und entsprechend eingebracht.
Konzept Monitoring relevanter Kennzahlen entwickeln (Controlling)	Im Zuge der kompletten Überarbeitung zum Datenmanagement gemeinsam mit Controlling werden entsprechende Kennzahlen entwickelt.

<p>Wurden zusätzliche Aktivitäten durchgeführt oder an solchen teilgenommen, die nicht in den o.g. Maßnahmen inkludiert sind? Bitte um Aufzählung und Datumsangabe.</p>	<p>Absolvent:innen Befragung September 2023 Monitoring der Evaluierungen - zusätzlich zu Diversity Frage wird mittels Stichwortsuche in den Freitextantworten nach Diskriminierungen gegenüber Studierenden gesucht und sofortige Maßnahmen abgeleitet (laufend über das Semester).</p>
---	--

2.2.6 Forschung

Maßnahme	Stand der Umsetzung
<p>Unterstützung für die Forschenden in der Konzeption eines gendergerechten Forschungsprojekts und der Darstellung der Genderaspekte in Förderanträgen</p>	<p>Durch die Stabsstelle Forschung der KL durch gezielte Beratung und Unterstützung gewährleistet:</p> <p>Beratung bei der Ausarbeitung der genderrelevanten Abschnitte in der Projektbeschreibung</p> <p>Beratung bei der Prüfung der Genderrelevanz einer Forschungsidee</p> <p>Prüfung der Ausschreibungsunterlagen hinsichtlich der genderrelevanten Vorgaben der Förderstelle</p> <p>Bereitstellung von Informationsmaterial, Arbeitshilfen, Formulierungshilfen zu Genderthemen in der Forschung</p> <p>Sensibilisierung für den Stellenwert der Thematik und Initiativen, um die relevanten Kennzahlen in den datenführenden Systemen bereitstellen zu können</p>
	<p>Weiters wurden entsprechende Personengruppen über aktuelle spezifische Förderprogramme informiert (z.B. Frauenförderungen, Nachwuchsförderung).</p>
<p>Entsprechende Erweiterung des Kursangebots der Science Skills Services</p>	<p>Finanzierung von 4 Plätzen beim Career Advancement and Leadership Skills for Women in Healthcare Kurs der Harvard medical School, speziell für Frauen, Harvard CME Career Advancement and Leadership Skills for Women in Healthcare (hmcsme.com) – November 2023</p>
<p>Handbuch/Leitfaden mit Linksammlung zur Gender Dimension in der Forschung</p>	<p>Konzipiert 2022/23 und veröffentlicht Februar 24</p>

2.2.7 Betriebsrat

Maßnahme	Stand der Umsetzung
<p>Gehaltstabelle mit Mindestgehältern</p>	<p>23.06.2022 Für alle MA veröffentlicht (Hintergrund: Kein KV für Privatuniversitäten)</p>

2.3 Geplante Maßnahmen der Gleichstellung an der KL

Folgende Maßnahmenschwerpunkte wurden für den Zeitraum ab 2023 erarbeitet.

2.3.1 Dimensionsspezifische Maßnahmen

Dimension	Maßnahme
Alter	Lehrstellenangebot entwickeln (ab 2023), Praktika ermöglichen
Geschlecht	Teilnahme an der Zertifizierung für familienfreundliche Hochschulen ab 2024
	Förderung von weiterem Care-Arbeit-verträglichen Arbeitszeitmodellen
	Weitere Gender/Diversity-Sensitivity-Trainings für alle MA anbieten
Sexuelle Orientierung	Unterstützung der Initiative SAFE Space
	Weitere Aufnahme von Personen mit Beeinträchtigungen
Fähigkeiten/Beeinträchtigungen	
Ethnische Zugehörigkeit	Betreuung von Incomings (Buddy System)
	Aktive Unterstützung bei Stipendienanträgen
	Schaffung eines Stipendiums für geflüchtete Personen (mit aufrechtem Asylbescheid) mittels Fundraising

2.3.2 Personalprozesse

Maßnahme
Fit2Work Begleitung für MA
Fit2Work Betriebsberatung im WJ 23/24 geplant

2.3.3 Studium und Lehre

Maßnahme
Training für Lehrende zur Berücksichtigung der Genderdimension in den Lehrplänen anbieten (entsprechend den EU Vorgaben)
Onboarding Programm und Fortbildungen in Hinblick auf Gender und Diversity anbieten

2.3.4 Kommunikation

Maßnahme
Social Media Postings
KL interne Aktivitäten werden über den Internen NL verbreitet
Aktivitäten im Zuge von Campus_Netwerk: Diversity werden unterstützt
Vorträge im Rahmen von Open University 2024 sowie Lange Nacht der Forschung

2.3.5 Qualitätsmanagement

Maßnahme
Besuch der AQ Austria Jahrestagung - DIVERSITY EQUITY INCLUSION Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung im Zeichen von Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion am 19.09.2023

2.3.6 Forschung

Maßnahme
Keynote lectures von Expert_innen innerhalb der KL sowie von externen Vortragenden (Awareness)
Einführungs-Workshop für Forschende zu den forschungsrelevanten Aspekten des GP und laufende Reflexion von Teilaspekten anhand der Monitoringergebnisse
Training for researchers and academics on how to include the gender dimension into research design
Entsprechende Erweiterung des Kursangebots der Science Skills Services
Bereitstellung von Best Practice Beispielen und Reflexion
Vernetzung von Gender-Professionals mehrerer einschlägiger Forschungseinrichtungen
Entwicklung von Mentoring-Programmen für Forschende