



# ***JR Gender Equality Plan***

2022 – 2027





KONTAKT: [DIVERSITY@JOANNEUM.AT](mailto:DIVERSITY@JOANNEUM.AT)

VERSION 5.0, JÄNNER 2026

# Inhaltsverzeichnis

---

<b>Statement der Geschäftsführung</b>	<b>I</b>
<b>1. Status quo und Rahmen der JOANNEUM RESEARCH im Bereich Gleichstellung und Diversität</b>	<b>1</b>
1.1 Bestehende Strategien und Rahmendokumente	1
1.2 Laufende Aktivitäten bei JOANNEUM RESEARCH	4
1.3 Überblick zu Beschäftigten zu Gleichstellung und Diversität	7
<b>2. Verankerung des JR-GEP im Unternehmen</b>	<b>8</b>
2.1 Organisatorische Einbettung mit Unternehmens- und Belegschaftsvertretung	8
2.2 Bestehende Maßnahmen zum allgemeinen Diversitäts-Monitoring	9
<b>3. Ziele und Maßnahmen des JR-GEP</b>	<b>10</b>
3.1 Übergeordnete Ziele des JR-GEP	10
3.2 Umsetzungsziele des JR-GEP	10
3.3 Interventionsfelder des JR-GEP	10
3.4 Maßnahmen des JR-GEP	11
I. Organisationskultur und Work-Life-Balance	12
II. Gleichstellung bei Rekrutierung und Karriereverlauf	13
III. Diversität in Führung und Entscheidungsfindung	15
IV. Integration von Gender / Diversität in die Forschungsinhalte	15
V. Vorbeugung geschlechtsspezifischer Gewalt und geschlechtsbezogener Diskriminierung	16
VI. Effektive Implementierung des JR-GEP	16
<b>4. Erweiterung des JR-GEP in den kommenden Jahren</b>	<b>17</b>
<b>5. Glossar</b>	<b>18</b>

# Statement der Geschäftsführung



Geschäftsführer  
**DI Dr. Heinz Mayer**

Chancengleichheit, Gleichstellungsorientierung und ein wertschätzender Umgang mit Interkulturalität für ein Zusammenleben und -arbeiten in Vielfalt sind für die JOANNEUM RESEARCH wesentliche unternehmenspolitische Anliegen. Die JOANNEUM RESEARCH verschreibt sich dem Ziel der Förderung des Bewusstseins für eine geschlechtergerechte, diversitätsorientierte und diskriminierungsfreie Kultur, die alle Beschäftigten einschließt.

Der *JR Gender Equality Plan (JR-GEP)* bietet eine Möglichkeit, Gender und Diversität auf breiter Basis im Unternehmen zu diskutieren und in den Forschungsalltag einfließen zu lassen. Damit wird das Bewusstsein für Chancengleichheit gestärkt, das Interesse an neuen Forschungsperspektiven vertieft und Karrieremöglichkeiten werden unterstützt. Die Ziele und Maßnahmen des *JR Gender Equality Plans* stehen im Einklang mit den Zielen und Prinzipien verschiedener übergeordneter Strategien, wie den UN-Zielen für Nachhaltige Entwicklung<sup>1</sup> (Ziel 5 „Geschlechtergleichheit“), der Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025 der Europäischen Kommission<sup>2</sup> und der Ljubljana Deklaration zur Geschlechtergerechtigkeit im Bereich Forschung und Innovation<sup>3</sup>. Diese Strategien haben insbesondere die Verhinderung von geschlechtsspezifischer Diskriminierung, die Förderung von Geschlechtergleichstellung in Entscheidungspositionen und Karriereverlauf sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zum Inhalt.

Der *JR Gender Equality Plan* adressiert in erster Linie die Gleichstellung und Chancengleichheit im Rahmen der Diversitäts-Dimension Gender, wobei auch weitere Dimensionen von Diversität, wie z. B. Alter oder Ethnizität, mit einfließen sollen.

Mit dem *JR Gender Equality Plan* bekennt sich die JOANNEUM RESEARCH dazu, als außeruniversitäre, anwendungsorientierte Forschungseinrichtung einen systematischen Ansatz für mehr Chancengleichheit und Inklusion umzusetzen.

<sup>1</sup> <https://www.un.org/sustainabledevelopment/>

<sup>2</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=DE>

<sup>3</sup> [https://www.gov.si/assets/ministrstva/MIZS/Dokumenti/PSEU/Ljubljana-Declaration-on-Gender-Equality-in-Research-and-Innovation-\\_endorsed\\_final.pdf](https://www.gov.si/assets/ministrstva/MIZS/Dokumenti/PSEU/Ljubljana-Declaration-on-Gender-Equality-in-Research-and-Innovation-_endorsed_final.pdf)

# 1. Status quo und Rahmen der JOANNEUM RESEARCH im Bereich Gleichstellung und Diversität

## 1.1 Bestehende Strategien und Rahmendokumente

Die JOANNEUM RESEARCH engagiert sich seit Längerem in unterschiedlichen Bereichen zum Thema Diversität und Gleichstellung – als Forschungsinhalt, als erklärtes Element ihrer Unternehmensstrategie und im Rahmen unterschiedlicher Kooperationen.

Fragen zur Diversität und dabei insbesondere Gleichstellung finden sich in der Forschung und Entwicklung und damit auch bei JOANNEUM RESEARCH insbesondere auf **drei Ebenen**:

- Als Forschungsfrage, mit den unterschiedlichen Dimensionen von Diversität als Inhalt der Forschung selbst (z. B. ungleiche Zugänge in Zusammenhang mit Digitalisierung, Auftreten und Ursachen von geschlechtsspezifischer Voreingenommenheit).
- Als Forschungsrahmen, den es im Sinne der Diversität entsprechend zu beachten gilt, da unterschiedliche Gruppen unterschiedliche Lebensrealitäten und damit Ressourcen und Bedarfe aufweisen (z. B. zielgruppenorientierte Lösungsstrategien im Mobilitätsbereich, zielgruppenorientierte Kommunikation).
- Als Diversität in der Forschungsinstitution selbst, im Sinne von diversen Teams mit unterschiedlichen Situationen und Herausforderungen in Bezug auf Gender, Alter, Herkunft etc.

Zudem geben gesetzliche sowie förderspezifische Erfordernisse entsprechende Rahmenbedingungen bezüglich Gleichstellung und Diversität dem Unternehmen vor. Die Auswahl der nachfolgenden Rahmendokumente gibt mittels Auszügen relevanter Passagen ein Bild über den Rahmen, die Bekenntnisse und die selbstgesetzten Ziele der JOANNEUM RESEARCH im Bereich Diversität und Gleichstellung.

### Prinzipien der JOANNEUM RESEARCH

Chancengleichheit als unternehmenspolitisches Ziel vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen und sozialen Diversität wird auch im Hinblick auf die Rolle als Leitbetrieb der außeruniversitären Forschung täglich gelebt.

JOANNEUM RESEARCH hat die von der Steiermärkischen Landesregierung beschlossene »*Charta des Zusammenlebens in Vielfalt in der Steiermark*« unterzeichnet, bekennt sich zu den darin formulierten Visionen und unterstützt diese auf Unternehmensebene. Geschlecht, Hautfarbe, Religion, Erstsprache, Tradition, Weltanschauung und sexuelle Orientierungen werden ebenso wie unterschiedliche Lebensalter und finanzieller Status, verschiedene Einschränkungen, unterschiedliche Sichtweisen, Talente und Potenziale der Menschen als Vielfalt unserer Gesellschaft angesehen und als bereichernd wahr- und angenommen, was sich im respektvollen Umgang mit Menschen innerhalb und außerhalb des Unternehmens widerspiegelt.

Die JOANNEUM RESEARCH setzt im Sinn der Gender-Mainstreaming-Strategie auf Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.





## **Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der außeruniversitären Forschung – § 2 Diskriminierungsschutz**

(1) Der Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der FORSCHUNG AUSTRIA versteht sich als Mittel zur Verwirklichung des *Grundsatzes der Gleichbehandlung* in der außeruniversitären Forschung und zur Vermeidung der Diskriminierung wegen des Alters, der Geschlechtszugehörigkeit, der sexuellen Orientierung, einer körperlichen Behinderung, der sozialen oder regionalen Herkunft, der ethnischen oder nationalen Zugehörigkeit, der Religionszugehörigkeit oder der politischen Einstellung. Die Grundsätze dieses Diskriminierungsschutzes werden in einem eigenen Ethikvertrag der Kollektivvertragspartner näher ausgeführt.

(2) Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind verpflichtet, einen geschlechts- bzw. personen-gruppensensiblen Sprachgebrauch – sowohl mündlich als auch schriftlich – zu wahren.

### **Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz)**

Das Gleichbehandlungsgebot ist im Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) geregelt und besagt, dass grundsätzlich niemand aufgrund von Geschlecht, Alter, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, sexueller Orientierung oder Behinderung benachteiligt werden darf. Dieser Grundsatz der Gleichbehandlung gilt für Arbeitsverhältnisse in der Privatwirtschaft.

Das Diskriminierungsverbot umfasst folgende Bereiche:

- Begründung des Arbeitsverhältnisses,
- Festsetzung des Entgelts,
- freiwillige Sozialleistungen (z. B. Treuegelder, Werksküche), die kein Entgelt darstellen,
- betriebliche Aus- und Weiterbildung und Umschulung,
- Beförderungen,
- sonstige Arbeitsbedingungen,
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses,
- (sexuelle) Belästigung.

### **Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025 (Europäische Kommission)**

Im Bereich Forschung und Innovation hat die Kommission neue Maßnahmen zur Stärkung der Gleichstellung der Geschlechter im Rahmenprogramm „Horizon Europe“ eingeführt. Diese sehen die Möglichkeit vor, Gleichstellungspläne von Antragstellern zu fordern, und umfassen eine Initiative, mit der die Zahl der von Frauen geführten neu gegründeten Technologieunternehmen erhöht werden soll. Außerdem werden Mittel für geschlechtsspezifische und intersektionelle Forschung bereitgestellt. Einsehbar unter: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=COM%3A2020%3A152%3AFIN>

### **Horizon Europe Work Programme, General Annexes**

Um förderfähig zu sein, müssen Rechtspersonen aus den Mitgliedstaaten und aus assoziierten Ländern, die öffentliche Einrichtungen, Forschungsorganisationen oder Hochschuleinrichtungen sind (einschließlich privater Forschungsorganisationen bzw. Hochschuleinrichtungen) über einen Gleichstellungsplan verfügen. Einsehbar unter: [https://research-and-innovation.ec.europa.eu/funding/funding-opportunities/funding-programmes-and-open-calls/horizon-europe/horizon-europe-work-programmes\\_en](https://research-and-innovation.ec.europa.eu/funding/funding-opportunities/funding-programmes-and-open-calls/horizon-europe/horizon-europe-work-programmes_en)

### **Unterzeichnung der Charta des Zusammenlebens in Vielfalt in der Steiermark durch JOANNEUM RESEARCH**

Einsehbar unter: [https://www.soziales.steiermark.at/cms/dokumente/11562700\\_108305469/4cfa1aba/Charta.pdf](https://www.soziales.steiermark.at/cms/dokumente/11562700_108305469/4cfa1aba/Charta.pdf)

### **Unterzeichnung der Europäischen Charta für Forscher\*innen – Verhaltenskodex für die Einstellung von Forscher\*innen durch JOANNEUM RESEARCH**

Einsehbar unter: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:C\\_202301640](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:C_202301640)

## 1.2 Laufende Aktivitäten bei JOANNEUM RESEARCH

Im Sinne ihrer *Corporate Social Responsibility* sieht die JOANNEUM RESEARCH ihre gesellschaftliche und soziale Verantwortung auch im Sinne einer ganzheitlichen Unternehmensstrategie und optimiert laufend ihre Leistungen, um die wirtschaftliche Position des Unternehmens zu stärken. Der Fokus liegt dabei auf wertgeschätzten, motivierten und kompetenten Mitarbeiter\*innen, denen konkrete Maßnahmen und Angebote zur *Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zu Diversity und Gender-Mainstreaming* sowie seitens der *betrieblichen Gesundheitsförderung* und der *innerbetrieblichen Kommunikation* zur Verfügung stehen. Die Aktivitäten und Angebote werden in enger Kooperation von Geschäftsführung, Führungskräften, Betriebsrat und der Stabsfunktion Human Resources & Diversity umgesetzt.

Dem vorliegenden JR-GEP ging die JR-Gleichstellungsstrategie 2016-2021 voraus, in deren Rahmen unterschiedliche Aktivitäten zu Diversität und Gleichstellung umgesetzt wurden. Darüber hinaus sind in der JOANNEUM RESEARCH unterschiedliche Aktivitäten und Prozesse implementiert, um das Zusammenleben und -arbeiten in Vielfalt als wichtigen Bestandteil und feste Basis einer fruchtbaren Forschungslandschaft zu unterstützen.

Nachfolgend werden einige der in der JOANNEUM RESEARCH bestehenden Aktivitäten skizziert. Die Durch- und Fortführung dieser Aktivitäten sind wesentliche Elemente zur Unterstützung von Diversität und Gleichstellung in der JOANNEUM RESEARCH und fest in der Unternehmenspolitik verankert.

### Human Resources & Diversity

Für die Implementierung von Chancengleichheit und Diversität betreffend Gender, Alter und ethnischer Herkunft wurde 2017 im Stab der Geschäftsführung eine Diversitätsstelle eingerichtet. Im Rahmen des JR-Strategieprozesses 2023-2027 wurde die Thematik organisatorisch in den Personalbereich integriert und die Stabsfunktion „Human Resources & Diversity“ eingerichtet. Diese Stabsfunktion beinhaltet damit die konzeptiv-operative Koordination sowie die wissenschaftlich-fachliche Expertise des Themenfeldes Diversität und Gleichstellung als wesentlichen Teil der JR-Unternehmensstrategie.

Im Bereich dieser Stabsfunktion werden neben dem JR-GEP auch die Gender-Trainings und Beratungen sowie das JR-Diversitätsteam koordiniert. Gender-Trainings und Beratungen werden intern für die Verankerung und Awarenessbildung des Themas in Forschungsprojekten und -anträgen angeboten. Das JR-Diversitätsteam besteht aus Vertreter\*innen der einzelnen Organisationseinheiten – diese Ansprechpersonen „vor Ort“ ermöglichen durch die Unterstützung von Diversitätsaktivitäten eine weitreichende Wirkung.

### Monitoring: Diversität, Einkommen und Arbeitsumfeld

Ein regelmäßiges, internes *Diversitäts-Monitoring* wurde im Rahmen der JR-Gleichstellungsstrategie 2016-2021 etabliert. Seit 2016 werden zentrale Beschäftigten-Kennzahlen in geschlechtssegregierter Form erfasst und im JR-Diversitätsbericht dargestellt, um die Entwicklungen der Gender-Balance in verschiedenen Bereichen (Führungspositionen, Karenzen, Dissertant\*innen und Diplomand\*innen etc.) zu verfolgen. Diese Daten dienen der Ermöglichung einer zahlenbasierten Diskussion, Planung und Implementierung von Gleichstellungszielen und Interventionsmöglichkeiten.

Ebenso wird gemäß gesetzlicher Vorgabe *alle zwei Jahre der Einkommensbericht* gem. Gleichbehandlungsgesetz erstellt, aus dem die Einkommenssituation von Frauen und Männern im Unternehmen ersichtlich wird. Der Einkommensbericht steht beim Betriebsrat zur Einsicht zur Verfügung.

Die *Erhebung und Evaluierung zur psychosozialen Belastung am Arbeitsplatz* findet gemäß gesetzlicher Vorgabe statt. Die Ergebnisse werden für das Gesamtunternehmen und die einzelnen Forschungs- und Unternehmenseinheiten, bzw. nach unterschiedlichen Kennzahlen ausgewertet. Ziel ist es, Handlungsbedarf zu erkennen und Verbesserungspotenziale zu identifizieren. Auf Basis dieser





Erkenntnisse und Ergebnisse werden Themenfelder ausgewählt und Maßnahmen entwickelt, um identifizierte Belastungsfaktoren zu entschärfen und die Rahmenbedingungen zu verbessern.

### Werkzeuge für den Erfolg

Spezifische Instrumente, die bei der Berücksichtigung von Gender in beruflichen Alltagsprozessen unterstützen, wurden im Rahmen der JR-Gleichstellungsstrategie 2016-2021 entwickelt und implementiert. Dazu zählt etwa ein *gendersensitiver Rekrutierungsleitfaden*, der unternehmensweit eingesetzt wird, um Rekrutierungsprozesse zu vereinheitlichen und dabei die Dimension Gender explizit zu berücksichtigen. Des Weiteren gibt es einen Handlungsleitfaden sowie *Workshops* zum Thema der Berücksichtigung von Gender in Forschungsprojekten.

### JR-Mentoring-Programm

Einen Schwerpunkt der JR-Gleichstellungsstrategie 2016-2021 stellte die Konzeption und bislang zweimalige Umsetzung eines JR-Mentoring-Programms dar. Ziel des Mentoring-Programms ist die *Karriereentwicklung sowie die persönliche Weiterentwicklung* der Mentees. Im Sinne der Unterstützung der Karrieren von Frauen wurden die Plätze im JR-Mentoring-Programm reziprok zum vorherrschenden Geschlechterverhältnis bei JR vergeben, wodurch im letzten Mentoring-Programm zwei Drittel der Plätze an Frauen vergeben wurden. Der Fokus des JR-Mentoring-Programms liegt einerseits auf dem Kompetenzzuwachs der Mentees, andererseits soll das Mentoring auch die Möglichkeit bieten, die individuelle Bereitschaft zur Übernahme einer Führungsfunktion zu reflektieren. Die Tandembeziehung zwischen Mentor\*in und Mentee soll die Mentees auf ihren beruflichen Wegen strategisch unterstützen und den Raum für einen hierarchiefreien, unabhängigen Austausch auf Augenhöhe ermöglichen.

### Awareness-Maßnahmen

Maßnahmen zur Erhöhung der Sensibilität für das Entstehen von Ungleichheit (*Steigerung der Gender-Awareness*) finden im Rahmen des JR-Mentoring-Programmes, von Führungskräftebildungen sowie in Bezug auf die Integration von Gender und weiteren Diversitätsaspekten in Forschungsinhalte statt.

Die *Sichtbarkeit von unterrepräsentierten Gruppen* und ihren Forschungsleistungen im Unternehmen durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit stellt eine wichtige Komponente im Sinne der verbesserten Chancengleichheit dar. Aus diesem Grund wurden bzw. werden die Umsetzungsschritte der JR-Gleichstellungsstrategie 2016-2021 sowie die Maßnahmenumsetzung des JR-GEP 2022-2027 von internen und externen Disseminations- und Öffentlichkeitsarbeitsaktivitäten begleitet.

### Ideas@JR

Für **mehr Inklusion** in der JOANNEUM RESEARCH sind alle Kolleg\*innen eingeladen am virtuellen Netzwerk **Ideas@JR** teilzunehmen, um sich über Diversitätsthemen in der JOANNEUM RESEARCH auszutauschen und Ideen zu diskutieren. Das Netzwerk wurde 2021 ins Leben gerufen und widmete sich in den ersten Treffen der Diskussion über mögliche mittel- und langfristige Gleichstellungs- und Diversitätsziele.

### People@JR

Die JOANNEUM RESEARCH ist sich ihrer Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeiter\*innen bewusst und leistet mit **flexiblen Arbeitszeitregelungen** sowie einem **familienfreundlichen Arbeitsumfeld** einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und familiärem Alltag. Mit dem Bemühen um familienfreundliche Arbeitszeiten und Terminplanungen sowie den Angeboten an Kinderbetreuungsmöglichkeiten (**Kids@JR** und **Juniors@JR**) und dem Informationsangebot rund um die Pflege von Angehörigen soll ein Beitrag zur Erleichterung der Herausforderungen im insbesondere weiblich konnotierten Spannungsfeld zwischen Erwerbstätigkeit und familiären Verpflichtungen geleistet werden. Die „**Papawochen**“ bieten im Rahmen der Betriebsvereinbarung dem jeweils anderen Elternteil eines neugeborenen Kindes die Möglichkeit, innerhalb der ersten drei Monate nach der Geburt auf Wunsch bis zu zwei Wochen bezahlt dienstfrei gestellt zu werden.

### Generationen@JR

Um den teils durchaus unterschiedlichen Anforderungen der JOANNEUM RESEARCH in Hinblick auf die **Altersstruktur der Belegschaft** besser begegnen zu können (z. B. Altersverteilung, Pensionierungen, Partizipation Jüngerer, Wissensweitergabe), werden im Rahmen dieses Projektes Workshops mit Führungskräften, unter Einbeziehung der Stabsfunktion Human Resources & Diversity und des Betriebsrates, zur Bearbeitung relevanter Themenfelder abgehalten, um mögliche unternehmensspezifische Entwicklungsansätze zu erarbeiten. Das Projekt wird in Zusammenarbeit mit einer externen Demografieberatung durchgeführt.

### Diversity und Gender-Mainstreaming

Die JOANNEUM RESEARCH strebt eine weitere Steigerung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen und technischen Personal an, wofür geschlechtssensibles Recruiting, FEMtech-Praktika oder die Teilnahme an Initiativprogrammen zur Förderung von Frauen im MINT-Bereich wichtige Maßnahmen darstellen. Verstärkt bemüht sich JOANNEUM RESEARCH um die **Erweiterung der Gender- und Diversitätskompetenz des wissenschaftlichen Personals und der Führungskräfte**, um die Qualität und Exzellenz von Forschung und Innovation zu erhöhen.

### Karriere

Die JOANNEUM RESEARCH fördert ihre Mitarbeiter\*innen durch gezielte **Karriereentwicklung und Frauenförderung**, arbeitet konsequent an deren Höherqualifizierung und bietet umfassende Möglichkeiten, sich mit der Diversität der aktuellen wissenschaftlichen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Fragestellungen kreativ auseinanderzusetzen. Das **interne Kompetenzentwicklungsprogramm** unterstützt und fördert gezielt die fachliche und persönliche Weiterentwicklung sowie die Aufrechterhaltung der beruflichen Qualifikation und Leistungsfähigkeit.

### Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Vorbeugung und Hilfe

Der Betriebsrat der JOANNEUM RESEARCH bietet den Mitarbeiter\*innen allgemeine Informationen zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sowie zum Umgang im Anlassfall (Info-Portal „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“). Mitglieder des Betriebsratsteams stehen Betroffenen für Fragen und Unterstützung unter Wahrung der Vertraulichkeit zur Verfügung.

### 1.3 Überblick zu Beschäftigtendaten zu Gleichstellung und Diversität

Der **Frauenanteil** bei JOANNEUM RESEARCH liegt insgesamt bei 39 % (Datenstand: 31.12.2020<sup>4</sup>). Innerhalb des wissenschaftlichen Personals machen Frauen 30 % der Belegschaft aus, wobei die Verteilung an den einzelnen Instituten sehr unterschiedlich ist und von 19 % bis zu 67 % reicht. Der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal ist zwischen 2015 und 2020 um 4 Prozentpunkte gestiegen. Im Jahr 2020 war das Geschlechterverhältnis der Neuanstellungen ausgeglichen, sowohl nach Köpfen als auch hinsichtlich Vollzeit- bzw. Teilzeitanstellungen.

Insgesamt ist **Teilzeitarbeit** – wie am Arbeitsmarkt insgesamt – bei JOANNEUM RESEARCH frauendominiert. Mit einer Teilzeitquote von 30 % bei den männlichen Kollegen und von 60 % bei den weiblichen Kolleginnen liegt die JR in beiden Gruppen deutlich über dem nationalen Durchschnitt<sup>5</sup> von 10 % bzw. 48 %. Hinsichtlich der horizontalen und vertikalen Segregation sind Frauen im administrativen Bereich mit über 60 % der administrativ Beschäftigten stark vertreten. Gleichzeitig machen sie aber nur 13 % der Führungsebene im Unternehmen aus.

Von steigender Bedeutung für JOANNEUM RESEARCH ist die zunehmende Internationalisierung der Beschäftigten: Bezüglich der Dimension Herkunft verzeichnet JOANNEUM RESEARCH insgesamt einen Anteil von 14 % an Personen mit nicht-österreichischer Nationalität. Dieser Anteil ist beim wissenschaftlichen Personal mit 17 % etwas höher als für das Gesamtunternehmen und zwischen Männern und Frauen in etwa ausgeglichen. Auf Unternehmensebene machen neben den Kolleg\*innen aus Deutschland jene aus anderen EU-Staaten die größte Gruppe unter den Nicht-Österreicher\*innen aus. Der Anteil der nicht-österreichischen Wissenschaftler\*innen hat – sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen – in den letzten Jahren einen Anstieg verzeichnet, von insgesamt 11 % (2015) auf 17 % (2020).

---

<sup>4</sup>Diversitäts-Monitoring Bericht 2020 der JR (2021). Anmerkung: Status zum Zeitpunkt der Entwicklung des JR Gender Equality Plan 2022-2027 (Version 1.0), die jeweils aktuellsten Beschäftigtendaten sind im jährlichen Diversitäts-Monitoring-Bericht enthalten.

<sup>5</sup>Teilzeit, Teilzeitquote 2020, Statistik Austria (2021)



## 2. Verankerung des JR-GEP im Unternehmen

### 2.1 Organisatorische Einbettung mit Unternehmens- und Belegschaftsvertretung

#### Prozess der Erstellung des JR-GEP und der jährlichen Arbeitspläne

Der Erstellung des JR-GEP ging die vielschichtige Einbeziehung unterschiedlicher Unternehmensebenen voraus. Koordiniert von der Diversitätsstelle wurden im breiten Austausch über das Format Ideas@JR, im JR-Diversitätsteam, sowie mit der Führungsebene und der Geschäftsführung Vorschläge für Ziele und Maßnahmen erarbeitet.

Diese Ideensammlung, die in einem umfangreichen internen Dokument festgehalten ist, dient als Input für die Maßnahmen der einzelnen Umsetzungsjahre des JR-GEP. Die gesammelten *Vorschläge sollen fortlaufend erweitert und zur Diskussion gestellt* werden und in Abstimmung mit der Führungsebene (Geschäftsführung, Institutsdirektoren, Leitungen der Stabsfunktionen, Forschungsgruppenleitungen und andere Personen mit formeller Führungsfunktion) als *Basis für die konkreten Arbeitspläne der nächsten Jahre* herangezogen werden. Der vorliegende JR-GEP wird damit sukzessive um die für das jeweilige Jahr geplanten Maßnahmen erweitert.

#### Zusammenarbeit involvierter Unternehmenseinheiten

Die enge Zusammenarbeit zwischen Human Resources & Diversity und Betriebsrat, in Abstimmung mit der Führungsebene (Geschäftsführung, Institutsdirektoren, Leitungen der Stabsfunktionen, Forschungsgruppenleitungen und andere Personen mit formeller Führungsfunktion), stellt ein zentrales Element zur Implementierung und Unterstützung der Aktivitäten des JR-GEP dar. Die Geschäftsführung wird laufend in die Konzeption der Maßnahmen eingebunden und entscheidet über deren Freigabe.

#### JR-GEP Task Force

Die JR-GEP Task Force unterstützt die effektive Steuerung der zielgerichteten Implementierung des JR-GEP. Der JR-GEP Task Force gehören Personen aus der Geschäftsführung, aus dem Bereich Human Resources & Diversity (inkl. JR-GEP Programm-Management und wissenschaftliche Expertise) sowie des Betriebsrates an.

#### Strategie der JR 2023-2027

Die strategische Unternehmensplanung der JOANNEUM RESEARCH wird in strategischen Planungsdokumenten, in denen die inhaltlichen und wirtschaftlichen Planungen des Unternehmens abgebildet werden, festgelegt. Im Strategiedokument, das die mittelfristige inhaltliche und wirtschaftliche Unternehmensplanung in einem Planungsintervall von fünf Jahren abdeckt, erfolgt unter anderem die Beschreibung der Grundlagen des Unternehmens mit Leitbild, Unternehmensvision, Handlungsfeldern, Kernaufgaben, Positionierung im Innovationssystem, strategischen Unternehmenszielen und Geschäftsfeldern, Organe und Unternehmensorganisation etc.

In der Unternehmensstrategie der JOANNEUM RESEARCH für die Jahre 2023-2027 wurde das Thema Diversität und Gleichstellung umfassend berücksichtigt, insbesondere im Rahmen des Handlungsfeldes Humanressourcen. Der vorliegende JR-GEP und die damit in Zusammenhang stehenden Diskussionen und Ideensammlungen gingen zielgerichtet in den Strategieprozess ein.

#### Ressourcen

Für das breite Spektrum an Aktivitäten zum Thema Diversität und Gleichstellung, inkl. der Implementierung des JR-GEP, werden jährlich budgetäre Ressourcen zur Verfügung gestellt. Für die Erstellung und Umsetzung des JR-GEP ist ein eigener Budgetrahmen vorgesehen, der durch den Beitrag aus anderen Organisationseinheiten (z. B. Schulungsmaßnahmen, Durchführung von Öffentlichkeitsarbeit, Erhebung Monitoring) ergänzt wird.



## 2.2 Bestehende Maßnahmen zum allgemeinen Diversitäts-Monitoring

Neben dem Einkommensbericht gemäß Gleichbehandlungsgesetz und der Evaluierung zur psychosozialen Belastung am Arbeitsplatz ist das wichtigste Instrument das Monitoring von Gleichstellungs- und Diversitätsaspekten. Dieses Monitoring wurde zwischen 2016 und 2021 alle zwei Jahre durchgeführt. Seit 2022 erfolgt die Durchführung jährlich. Das Diversitäts-Monitoring umfasst die folgenden Aspekte:

- Beschäftigte nach Beschäftigungsbereich und Geschlecht,
- Führungspositionen und Gremien nach Geschlecht,
- Beschäftigte nach Geschlecht und Vertragsart,
- Beschäftigte nach Geschlecht und Alter,
- Beschäftigte nach Geschlecht und Arbeitszeit,
- Projektleitung nach Geschlecht,
- Neu eingestellte Beschäftigte nach Geschlecht und Arbeitszeit,
- Beschäftigte in Karenz und Elternteilzeit nach Geschlecht,
- Einkommen der Beschäftigten nach Geschlecht,
- Beschäftigte nach Geschlecht und Nationalität,
- Diplomand\*innen und Dissertant\*innen nach Geschlecht.

Der Diversitäts-Monitoring-Bericht steht zur Einsicht zur Verfügung. Das Monitoring des JR-GEP wird u.a. auf Basis des Diversitäts-Monitorings umgesetzt.



### 3. Ziele und Maßnahmen des JR-GEP

#### 3.1 Übergeordnete Ziele des JR-GEP

Die JOANNEUM RESEARCH positioniert sich als attraktive Arbeitgeberin. Zur Unterstützung dieses Ziels werden folgende übergeordnete Zielsetzungen für den JR-GEP formuliert:

- Gewährleistung der Chancengleichheit für alle Mitarbeiter\*innen und Bewerber\*innen,
- Umsetzung von Gleichwertigkeit, Gleichstellung und Inklusion auf allen Ebenen,
- Steigerung der Diversität in Führungspositionen.

#### 3.2 Umsetzungsziele des JR-GEP

Den übergeordneten Zielen entsprechen die folgenden definierten Umsetzungsziele, für die wiederum jährlich unterschiedliche Maßnahmen geplant werden:

- Neue Perspektiven für Forschung / Innovation eröffnen,
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben,
- Erhöhung der Awareness in Bezug auf Inklusion in allen Bereichen der JR,
- Angebot an Karrierepfaden attraktivieren,
- Gezielte Förderung der Karrieren von Frauen als unterrepräsentierte Gruppe,
- Förderung der Voraussetzungen zur Verbesserung der Diversität in Führungspositionen,
- Vorbeugung geschlechtsbezogener Diskriminierung nachhaltig stärken,
- Nachhaltige Implementierung des JR-GEP.

#### 3.3 Interventionsfelder des JR-GEP

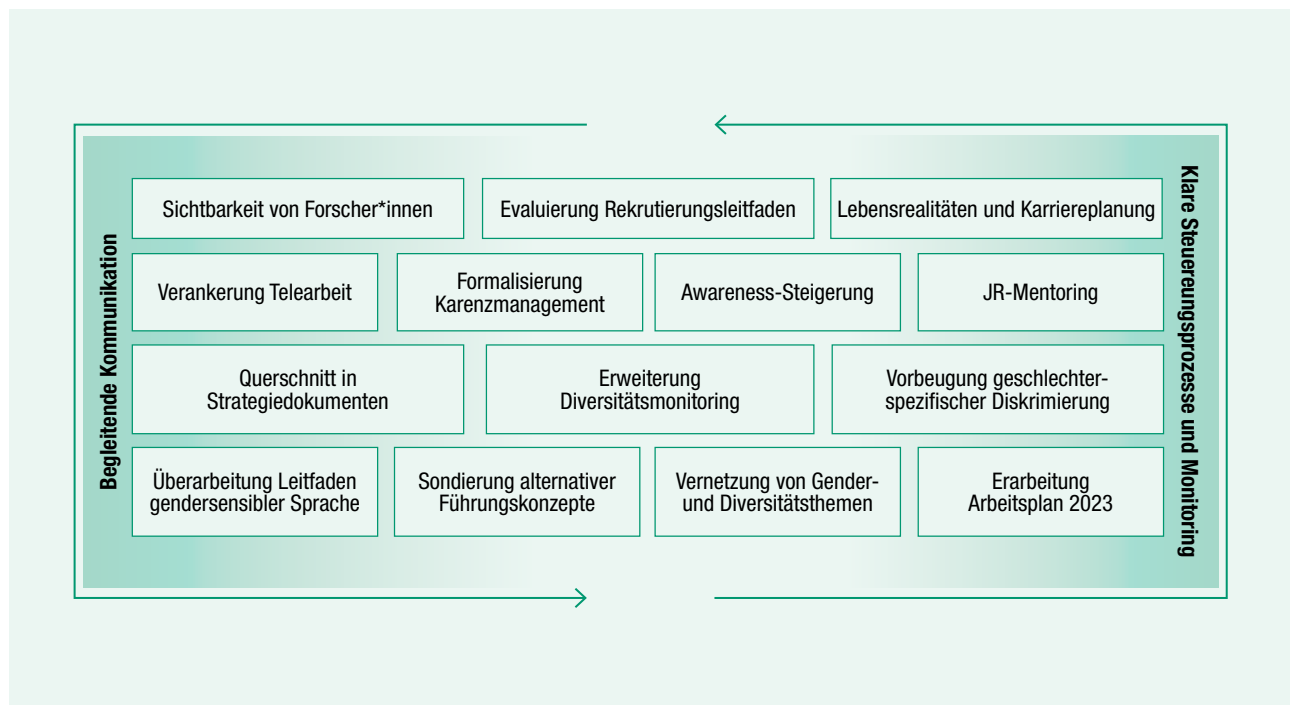
Die **Umsetzungsziele** werden durch konkrete Maßnahmen, die im Unternehmen umgesetzt werden sollen, adressiert. Entsprechend den Erfordernissen der Europäischen Kommission sind die geplanten Maßnahmen in die nachfolgenden Interventionsfelder unterteilt. Ergänzend sind **Maßnahmen zur effektiven Implementierung** des JR-GEP vorgesehen.

- I. Organisationskultur und Work-Life-Balance
- II. Gleichstellung bei Rekrutierung und Karriereverlauf
- III. Diversität in Führung und Entscheidungsfindung
- IV. Integration von Gender / Diversität in die Forschungsinhalte
- V. Vorbeugung geschlechtsspezifischer Gewalt und geschlechtsbezogener Diskriminierung
- VI. Effektive Implementierung des JR-GEP

### 3.4 Maßnahmen des JR-GEP

Manche der Maßnahmen sind in ihrer Umsetzung nur für das jeweilige Jahr geplant, manche werden mit 2022 beginnend über den gesamten Umsetzungszeitraum des JR-GEP bis 2027 umgesetzt. Nach dem jeweiligen Umsetzungsjahr werden neue Maßnahmen auf Basis des Monitorings und der aktuellen Bedarfe geplant bzw. bereits eingeführte Maßnahmen fortgeführt (siehe auch Kapitel 4).

Geplant sind **mehrere Einzelmaßnahmen**, parallel dazu stellen der Steuerungsprozess und das Monitoring sowie die Kommunikationsstrategie langfristige, begleitende Maßnahmen dar. Nachfolgend werden die Maßnahmen am Beispiel des ersten Umsetzungsjahres 2022 skizziert.



Die bei den geplanten Maßnahmen genannten verantwortlichen Stellen sind in die Konzeption und Abstimmung involviert. Die Geschäftsführung gibt die ausgearbeiteten Maßnahmen frei. In die Umsetzung sind – direkt oder indirekt – sämtliche Mitarbeiter\*innen involviert.

## I. Organisationskultur und Work-Life-Balance

Die hier angeführten geplanten Maßnahmen zur Verfolgung der gewählten Umsetzungsziele tragen dazu bei, für die Organisations- bzw. Unternehmenskultur eine inklusive Perspektive weiterzuentwickeln, in der Chancengleichheit, Diversität und Transparenz zentral sind, sowie eine Steigerung des Gender- und Diversitäts-Bewusstseins zu unterstützen und die Fähigkeit zum Erkennen struktureller Ungleichheit in der gesamten Organisation zu verbessern.

### Umsetzungsziel: Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Maßnahmen	Verantwortliche Stelle(n)	Geplante Umsetzung	Umsetzung/Wirkung
2022/I.a Verankerung von Telearbeits-Möglichkeiten als Betriebsvereinbarung	HRD, BR	2022-Q2/Q3	<i>mehrfährige Perspektive</i> ▶
2022/I.b Formalisierung von Karenzmanagement, Design eines Karenzbegleitprogrammes (Elternkarenz, Bildungskarenz, Pflegekarenz, Sabbatical)	HRD	ab 2022-Q4	<i>mehrfährige Perspektive</i> ▶
2023/I.a Führungskräfte-Awarinessstraining zum Thema Abwesenheiten und Re-Boarding auf Basis des Karenzbegleitprogramms	HRD	ab 2023-Q3	<i>Wirkung auf Folgejahre</i> ▶▶

### Umsetzungsziel: Erhöhung der Awareness in Bezug auf Inklusion in allen Bereichen der JR

Maßnahmen	Verantwortliche Stelle(n)	Geplante Umsetzung	Umsetzung/Wirkung
2022/I.c Angebot thematischer Trainings im Rahmen des JR-Schulungsprogrammes (z. B. unconscious bias, inklusive Sprache, geschlechtsspezifische Diskriminierung, interkulturelle Zusammenarbeit u. Ä.) für unterschiedliche Zielgruppen und in unterschiedlichen Formaten (virtuell und/oder in Präsenz)	HRD	ab 2022-Q3	<i>jährliche Umsetzung</i>
2022/I.d Überprüfung der Themen Gleichstellung und Inklusion als Querschnitt in allen Strategiedokumenten der JR (z. B. Einbringen Gender-Kompetenz in Handlungsfeld „Humanressourcen“ im Rahmen des Strategieprozesses)	HRD, FOP	2022-Q2/Q3	<i>Wirkung auf Folgejahre</i> ▶▶
2022/I.e Überarbeitung des JR-Sprachleitfadens für geschlechtergerechte und inklusive Kommunikation, inkl. möglicher Begleitung durch Schulungsangebot in Bezug auf Anwendung	CCO, HRD	2022-Q2	<i>Wirkung auf Folgejahre</i> ▶▶
2022/I.f Design und Durchführung einer begleitenden Kommunikationsstrategie, um die neuen aber auch bereits bestehende Angebote und Inhalte zum Thema Gleichstellung und Diversität bestmöglich an die Mitarbeiter*innen zu kommunizieren	CCO, HRD	ab 2022-Q2, fortlaufend	<i>jährliche Umsetzung</i>



Maßnahmen	Verantwortliche Stelle(n)	Geplante Umsetzung	Umsetzung/Wirkung
2023/I.b Prüfung und Überarbeitung des JR-Schulungskatalogs bei relevanten Seminaren hinsichtlich Gender-/Diversity-Kompetenz der Trainer*innen sowie hinsichtlich Integration von Gender-/Diversity-Inhalten (z.B. Themenfeld „Leitung und Führung“, Präsentationstraining; relevante Gender- und Diversity-Inhalte als Querschnitt, Verwendung inklusive Sprache etc.).	HRD	ab 2023-Q1	<i>mehrfährige Perspektive</i> ▶
2023/I.c Zweisprachige Aussendung in Deutsch und Englisch als Standard für unternehmensweite Informationsaussendungen, sowie für institutsweite Aussendungen an Instituten mit nicht-deutscher beruflicher Umgangssprache	HRD, GEF, ID, LST, BR	ab 2023-Q1, fortlaufend	<i>mehrfährige Perspektive</i> ▶
2023/I.d Der JR Gender Equality Plan inkl. der jährlich erweiterten Arbeitsinhalte wird auch auf Englisch zur Verfügung gestellt	CCO, HRD	ab 2023-Q1, fortlaufend	<i>jährliche Umsetzung</i>
2023/I.e Erstellung eines Leitfadens zu Barrierefreiheit im Projektberichtsweesen, auf Webseiten und auf Social Media	CCO, HRD	ab 2023-Q2	<i>Wirkung auf Folgejahre</i> ▶
2023/I.f Erstellung eines JR-Sprachleitfadens für geschlechtergerechte und inklusive Kommunikation für den englischen Sprachgebrauch	CCO, HRD	ab 2023-Q2	<i>Wirkung auf Folgejahre</i> ▶
2024/I.a Interne Kampagne zum Thema Wertschätzung und respektvoller Umgang in der JR	CCO, HRD	ab 2024-Q2/Q3	<i>Wirkung auf Folgejahre</i> ▶
2025/I.a Barrierefreiheitsbeauftragte*r: Die Anforderungen an die Funktion in der JR werden abgeklärt und gem. den weiteren gesetzlichen Vorgaben umgesetzt	HRD	ab 2025-Q1	<i>Wirkung auf Folgejahre</i> ▶

## II. Gleichstellung bei Rekrutierung und Karriereverlauf

Die hier angeführten geplanten Maßnahmen zur Verfolgung der gewählten Umsetzungsziele tragen dazu bei, klare Karriereperspektiven für Frauen und Männer zu eröffnen und Frauen zur Übernahme von Entscheidungs-/Führungspositionen zu motivieren bzw. dies zu ermöglichen, da bisherige Analysen zeigen, dass Frauen in der JOANNEUM RESEARCH in Führungspositionen unterrepräsentiert sind.

### Umsetzungsziel: Angebot an Karrierepfaden attraktivieren

Maßnahmen	Verantwortliche Stelle(n)	Geplante Umsetzung	Umsetzung/Wirkung
2022/II.a Evaluierung der Nutzung des gendersensitiven Rekrutierungsleitfadens	HRD, FGL, ID, LST	ab 2022-Q3, fortlaufend	<i>mehrfährige Perspektive</i> ▶
2022/II.b Vermehrtes Einbeziehen unterschiedlicher Lebensrealitäten und Rahmenbedingungen im Rahmen der Entwicklungsgespräche, um unterschiedliche Karriereperspektiven zu erkennen und zu ermöglichen	Alle Führungskräfte, die Entwicklungsgespräche führen	ab 2022-Q3, fortlaufend	<i>mehrfährige Perspektive</i> ▶
2023/II.a Alignment und Formalisierung des JR-Onboardings auf Basis der bestehenden Aktivitäten der Institute/Organisationseinheiten, unter Berücksichtigung der Spezifika je Institut/Organisationseinheit	HRD, FGL, ID, LST	ab 2023-Q1	<i>mehrfährige Perspektive</i> ▶

Maßnahmen	Verantwortliche Stelle(n)	Geplante Umsetzung	Umsetzung/Wirkung	
2023/II.b Erarbeitung der Einbeziehung von individuellen Bedarfen hinsichtlich Telearbeit in die Entwicklungsgespräche. Darauf aufbauend erfolgt die Adaption des Leitfadens für Entwicklungsgespräche.	Alle Führungskräfte, die Entwicklungsgespräche führen	ab 2023-Q3	<i>mehrfährige Perspektive</i>	▶
2026/II.a Faktorenanalyse: Befragung weiblicher Projektleiterinnen als explorative Studie mittels Interviews, zur Eruierung von Herausforderungen und Erfolgsfaktoren	HRD	ab 2026-Q1	<i>Wirkung auf Folgejahre</i>	▶▶
2026/II.b Role Models: Vorstellung unterschiedlicher Projektleiterinnen als Role Models in einer internen Kampagne	HRD, CCO	ab 2026-Q3	<i>Wirkung auf Folgejahre</i>	▶▶

### Umsetzungsziel: Gezielte Förderung der Karrieren von Frauen als unterrepräsentierte Gruppe

Maßnahmen	Verantwortliche Stelle(n)	Geplante Umsetzung	Umsetzung/Wirkung	
2022/II.c Erweiterung des JR-Diversitäts-Monitorings um den Aspekt der Gender-Balance bei Projektleitungen	HRD, FCO	ab 2022-Q4	<i>mehrfährige Perspektive</i>	▶
2022/II.d Vorbereitung des JR-Mentoring-Programms 2023	HRD	ab 2022-Q3	<i>mehrfährige Perspektive</i>	▶
2022/II.e Fortführen der internen und externen Öffentlichkeitsarbeit zur Erhöhung der Sichtbarkeit von unterrepräsentierten Gruppen	CCO	Fortführung (laufend)	<i>jährliche Umsetzung</i>	
2023/II.c Neuer Jahrgang JR-Mentoring	HRD, GEF, FGL, ID, LST	ab 2024-Q4	<i>Wirkung auf Folgejahre</i>	▶▶
2025/II.a Durchführung der Analyse sowie Maßnahmenentwicklung für den Übergang zwischen Altersgruppen, mit Fokus auf Frauen in Projektleitungen sowie Übergang von Junior Scientists in höhere Ebenen	HRD, Führungskräfte	ab 2025-Q2	<i>mehrfährige Perspektive</i>	▶
2026/II.c Projektleitungsentwicklungsprogramm: Entwicklung und Einführung eines adaptierten, internen Mentorings für den Einstieg in Projektleitungen	HRD, ID, FGL, LST	ab 2026-Q3	<i>mehrfährige Perspektive</i>	▶

### III. Diversität in Führung und Entscheidungsfindung

Die hier angeführte geplante Maßnahme zur Verfolgung des gewählten Umsetzungsziels trägt dazu bei, die Führungskultur weiterzuentwickeln, um Führung für unterrepräsentierte Gruppen attraktiver zu machen und die Gender-Balance in Führung und Entscheidungsfindung zu unterstützen.

Umsetzungsziel: Förderung der Voraussetzungen zur Verbesserung der Diversität in Führungspositionen			
Maßnahmen	Verantwortliche Stelle(n)	Geplante Umsetzung	Umsetzung/Wirkung
2022/III.a Sondierung von alternativen Führungskonzepten und Eruiern von Best-Practice-Beispielen als Basis einer rechnerbasierten Diskussion zur möglichen Weiterentwicklung für JR-Erfordernisse und zur weiteren Überprüfung auf Anwendbarkeit	HRD, Führungskräfte	ab 2022-Q3	Wirkung auf Folgejahre
2023/III.a Start Reflexion und Weiterentwicklung von Führungskultur bei JR; Reflektieren aktueller Strukturen, Rollen und Funktionen auf allen Ebenen sowie das Erarbeiten möglicher, für die unterschiedlichen Gegebenheiten passender Konzepte für mehr Diversität in Führungsverantwortung	HRD, Führungskräfte	ab 2023-Q1	mehrfährige Perspektive
2024/III.a Weiterführung von Leadership@JR, Umsetzung der aus dem Reflexionsprozess von 2023 resultierenden Maßnahmen (inkl. Anpassung Design JR Mentoring Programm als unterstützendes Instrument)	HRD, Führungskräfte	ab 2024-Q1	mehrfährige Perspektive
2025/III.a Durchführung weiterer analytischer und operativer Maßnahmen zur Umsetzung von Leadership@JR (strukturierte Darstellung der aktuellen Modelle, Informationsbereitstellung zu Modellen und Führungsanforderungen, Analyse von Besetzungen)	HRD, Führungskräfte	ab 2025-Q2	mehrfährige Perspektive

### IV. Integration von Gender / Diversität in die Forschungsinhalte

Die hier angeführte geplante Maßnahme zur Verfolgung des gewählten Umsetzungsziels trägt dazu bei, bei der Generierung von Forschungserkenntnissen und Innovationen die unterschiedlichen Perspektiven und Bedürfnisse der Forscher\*innen sowie der Nutzer\*innen zu berücksichtigen und entsprechende Fragen, Methoden etc. zu entwickeln.

Umsetzungsziel: Neue Perspektiven für Forschung / Innovation eröffnen			
Maßnahmen	Verantwortliche Stelle(n)	Geplante Umsetzung	Umsetzung/Wirkung
2022/IV.a Förderung des Austauschs und der Vernetzung der Mitarbeiter*innen, die zu Gender-/Diversitäts-Themen forschen und die genderspezifische Aspekte in Forschungsprojekten berücksichtigen, um Synergien zu nutzen und die Forschung weiterzuentwickeln	HRD	ab 2022-Q3, fortlaufend	mehrfährige Perspektive
2023/IV.a Durchführung von Trainings zu Gender/Diversität in Forschungsinhalten/-anträgen, zugeschnitten auf die Institute	HRD	Fortführung (laufend)	jährliche Umsetzung

## V. Vorbeugung geschlechtsspezifischer Gewalt und geschlechtsbezogener Diskriminierung

Die hier angeführten geplanten Maßnahmen zur Verfolgung des gewählten Umsetzungsziels trägt dazu bei, das Thema geschlechtsspezifische Gewalt und geschlechtsbezogene Diskriminierung, inkl. sexuelle Belästigung, in der JOANNEUM RESEARCH zu thematisieren und Prozesse/Strukturen für den Umgang, auch vor dem Vordergrund einer wertschätzenden Kommunikation, zu etablieren und zu kommunizieren.

Umsetzungsziel: Vorbeugung geschlechtsbezogener Diskriminierung nachhaltig stärken			
Maßnahmen	Verantwortliche Stelle(n)	Geplante Umsetzung	Umsetzung/Wirkung
2022/V.a Verstärkung der gender-gleichwertigen Informationsbereitstellung an die Mitarbeiter*innen und Ausweitung der bestehenden Einrichtungen zum Thema geschlechtsspezifische Gewalt und geschlechtsbezogene Diskriminierung (Verbesserung des Zugangs zu Informationen zum Thema an sich, zu möglicher Unterstützung im Anlassfall bei unerwünschten Äußerungen oder Verhaltensweisen, sowie mehr Sichtbarkeit der zuständigen Ansprechpersonen)	HRD, BR	ab 2022-Q2, fortlaufend	<i>mehrfährige Perspektive</i> ▶
2023/V.a Durchführung von (Führungskräfte-)Awareness-Trainings zum Thema geschlechtsspezifische Diskriminierung	HRD, BR	ab 2023-Q2	<i>Wirkung auf Folgejahre</i> ▶

## VI. Effektive Implementierung des JR-GEP

Die hier angeführten geplanten Maßnahmen zur Verfolgung des gewählten Umsetzungsziels tragen dazu bei, die entsprechenden Ressourcen für eine erfolgreiche und nachhaltige Implementierung des JR-GEP sicherzustellen.

Umsetzungsziel: Nachhaltige Implementierung des JR-GEP			
Maßnahmen	Verantwortliche Stelle(n)	Geplante Umsetzung	Umsetzung/Wirkung
2022/VI.a Festlegung klarer Prozesse und Strukturen zu Steuerung und Implementierung, Einrichtung einer JR-GEP Task Force	HRD	2022-Q2	<i>Wirkung auf Folgejahre</i> ▶
2022/VI.b Design und Umsetzung eines Monitorings und Auswahl geeigneter Indikatoren; unter Bezugnahme auf bestehende Monitorings (Diversitäts-Monitoring) und andere Berichtslegungen (zeitliche Abstimmung)	HRD, FCO	ab 2022-Q2	<i>jährliche Umsetzung</i>
2022/VI.c Erarbeitung des Arbeitsplanes für das jeweils nächste Jahr	HRD, ID, JR-GEP Task Force	ab 2022-Q4	<i>jährliche Umsetzung</i>
2023/VI.a Ausformulierung Diversitäts-Aktivitäten (Zuständigkeiten und Prozesse)	HRD	ab 2023-Q1	<i>Wirkung auf Folgejahre</i> ▶
2023/VI.b Durchführung JR-GEP Monitoring	HRD	2023-Q1/Q2	<i>jährliche Umsetzung</i>

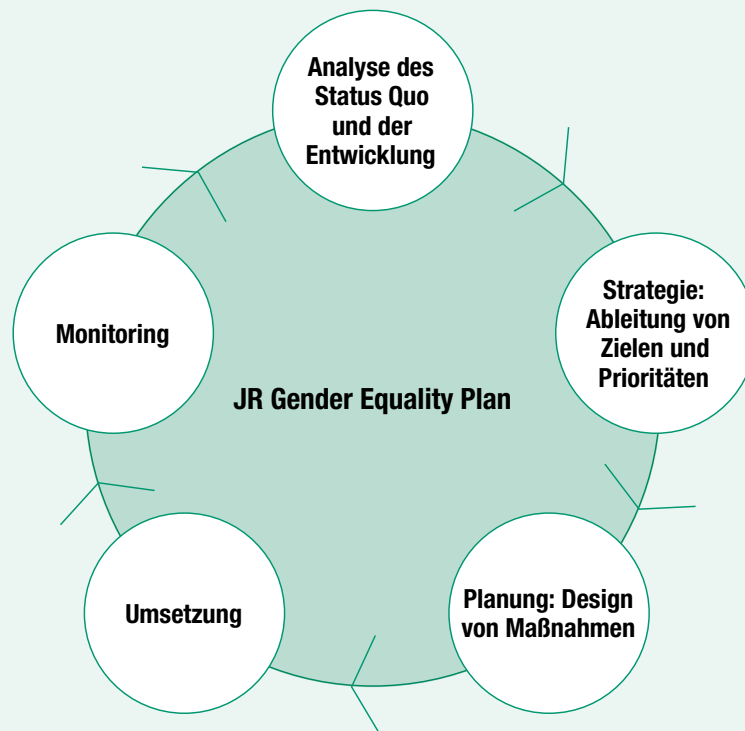


## 4. Erweiterung des JR-GEP in den kommenden Jahren

Bezüglich der Erweiterung des JR-GEP wird gegen Ende des jeweiligen Jahres auf Basis des Monitorings, des Umsetzungsstandes, der laufenden Entwicklungen, der aktuellen Bedarfe sowie eingebrachter Ideen und Feedbacks das Vorgehen für das jeweils nächste Jahr geplant und ein neuer Arbeitsplan mit relevanten Maßnahmen erstellt. Die umzusetzenden Maßnahmen werden in Kooperation zwischen dem JR-GEP Programm-Management und der JR-GEP Task Force in Abstimmung mit der Führungsebene für die jeweils kommende Umsetzungsperiode vorgeschlagen, justiert und konkretisiert, wobei die Geschäftsführung über deren Freigabe entscheidet. Der JR-GEP wird in Folge entsprechend erweitert bzw. adaptiert. Der JR-GEP ist somit ein lebendiges Dokument, das entsprechend den aktuellen Anforderungen laufend verändert werden kann und soll.

Neben jenen Maßnahmen, die den gesamten Implementierungszeitraum des JR-GEP begleiten sollen (u. a. Kommunikationsmaßnahmen, festzulegende Steuerungsprozesse und Monitoring, Awareness-Steigerung durch Trainings) sind andere Maßnahmen für die weiteren Jahre in ihrer Umsetzung neu zu planen oder fortzuführen bzw. um andere, neue Maßnahmen zu ergänzen. Die gewählte Maßnahmenumsetzung wird auf Basis des Monitorings, aktueller Erfordernisse, neuer Ideen und der fortlaufenden Implementierung erfolgreicher Maßnahmen unter Abstimmung der involvierten Stellen festgelegt.

Jährliche Phasen der Entwicklung und Überarbeitung des JR-GEP



## 5. Glossar

<b>BR</b>	Betriebsrat
<b>CCO</b>	Abteilung Corporate Communications
<b>FCO</b>	Abteilung Finanzen & Controlling
<b>FEMtech</b>	Initiative des Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (BMK) für Frauen in Forschung und Technologie
<b>FGL</b>	Forschungsgruppenleiter*in
<b>FOP</b>	Abteilung Forschungsprogramme und -koodination
<b>GEF</b>	Geschäftsführung
<b>HRD</b>	Abteilung Human Resources & Diversity
<b>ID</b>	Institutsdirektor*in
<b>JR-GEP</b>	JR Gender Equality Plan
<b>LST</b>	Leiter*in Stabsfunktion
<b>MINT</b>	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik

