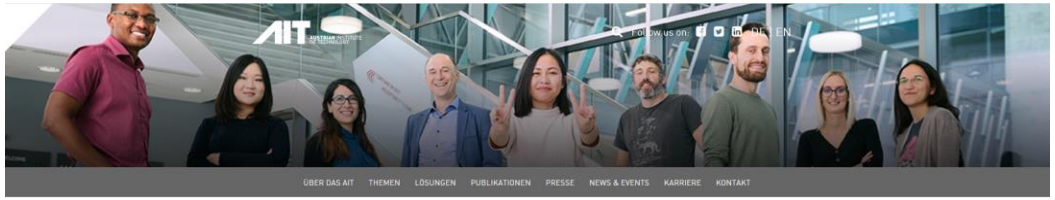


AUSTRIAN INSTITUTE OF TECHNOLOGY
TOMORROW TODAY

DIVERSITÄT IN TEAMS – EIN LOHNENDES ENGAGEMENT FÜR DIE ZUKUNFT

Prof. Dr. Elke Guenther
Gender Equality Officer, Head of Center for Health & Bioresources

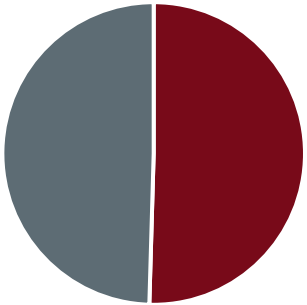
Wien, Oktober 2021

AIT AUSTRIAN INSTITUTE OF TECHNOLOGY

OWNERSHIP STRUCTURE

49.54 %

FEDERATION OF AUSTRIAN INDUSTRIES
(through VFFI)



50.46 %

REPUBLIC OF AUSTRIA
Federal Ministry for Climate Action, Environment, Energy, Mobility, Innovation and Technology

1.400

EMPLOYEES

165 m EUR

TOTAL REVENUES
as of YEAR 2020

Austria‘s largest Research & Technology Organisation (RTO)

AIT AUSTRIAN INSTITUTE OF TECHNOLOGY

AIT Austrian Institute of Technology

Seibersdorf Labor GmbH

Nuclear Engineering Seibersdorf GmbH

Energy

Low-Emission Transport

Digital Safety & Security

Vision, Automation & Control

Health & Bioresources

Innovation Systems & Policy

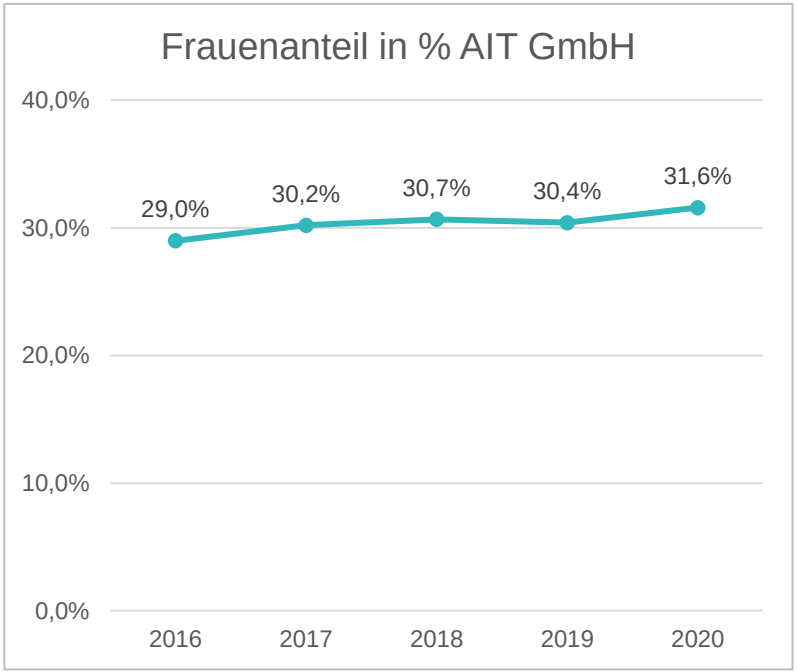
Technology Experience

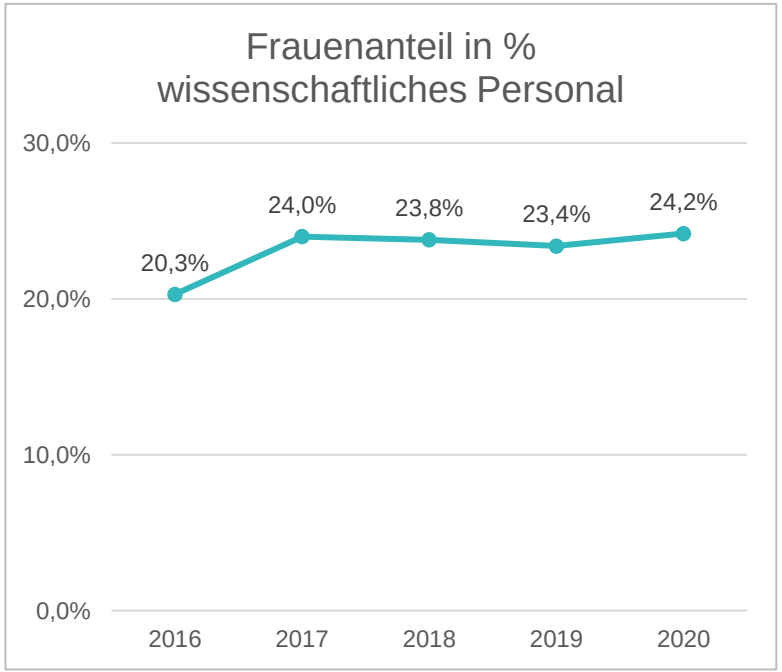
RELEVANZ VON DIVERSITÄT?

Diversität als integraler Bestandteil der Unternehmenskultur ist der Schlüssel, um die Innovationskraft des AIT weiter zu stärken und Technologien so zu entwickeln, dass sie vielen (allen) Menschen gerecht werden.

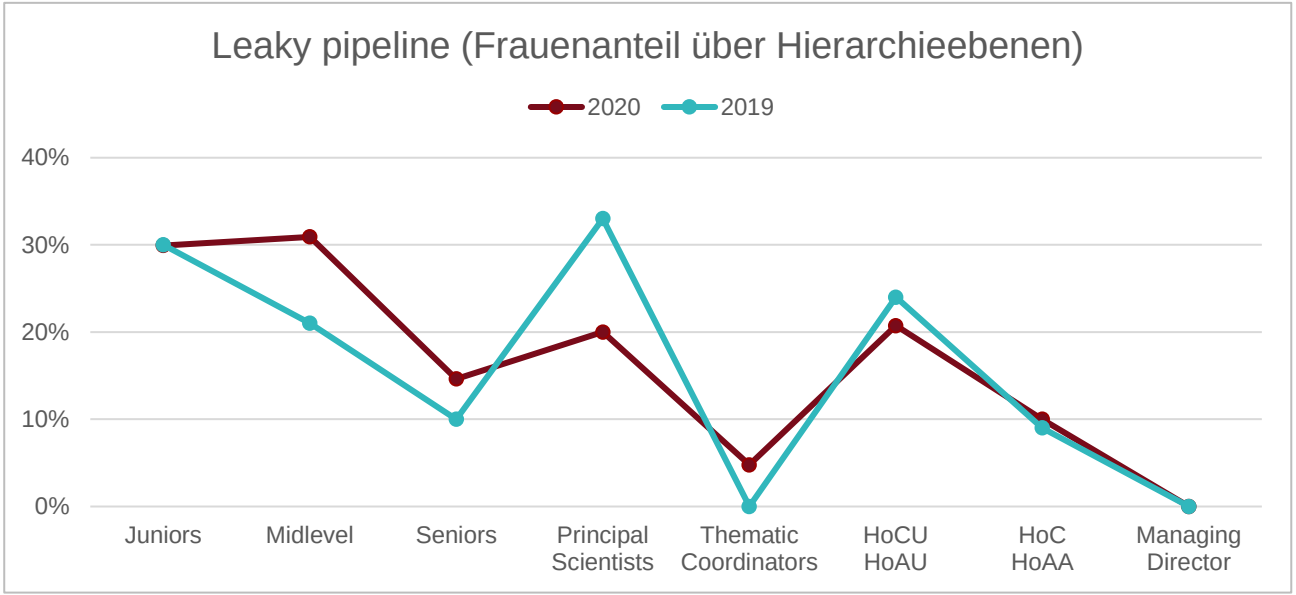
Eine Wegbeschreibung.

FRAUENANTEIL 2020





LEAKY PIPELINE 2020



Seniors:	16
TCs:	2
Principals:	1
HoCU/AU:	2
HoC/HoAA:	1
MD:	0

AIT GENDERSTRATEGIE

AUSTRIAN INSTITUTE OF TECHNOLOGY

Employerbranding

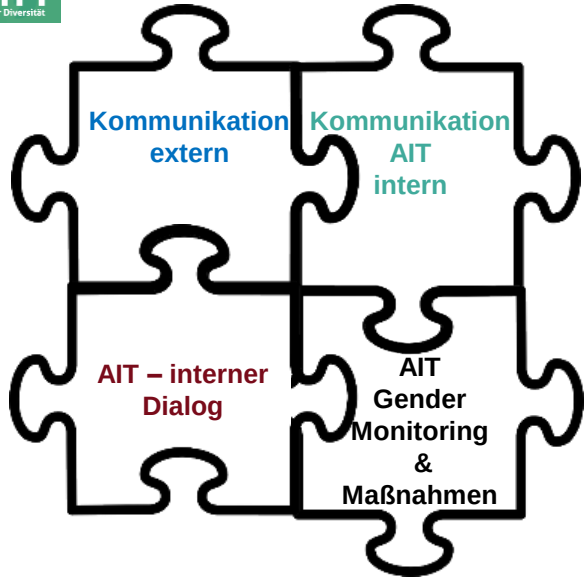
www.ait.ac.at/karriere/diversity

- ✓ authentische Bildsprache - Testimonials im Arbeitsalltag
- ✓ Medienkooperationen Sheconomy DIVORSITY Österreichische Tage der Diversität

EUROPEAN FORUM ALPBACH

Gender Session

Intranet + Brochüren

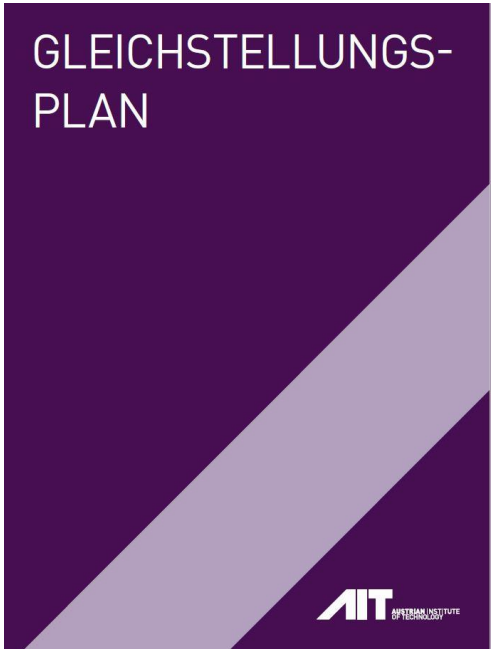


AIT Arbeitsgruppen

- ✓ Gender-Office
- ✓ Diskussionsinitiative „Frauen & Führung @ AIT
- ✓ Arbeitsgruppe „Gender & Management @ AIT“
- ✓ Gender Taskforce

Umfassendes Maßnahmenprogramm

AIT GLEICHSTELLUNGSPLAN



- Organisationskultur
- Work-Life-Balance
- Genderbalance in Leadership und Management
- Recruiting und Employer Branding
- Karriereentwicklung und Qualifizierung
- Gendertraining
- Integration von Genderdimensionen in die Forschung

AIT WOMENS:NETWORK

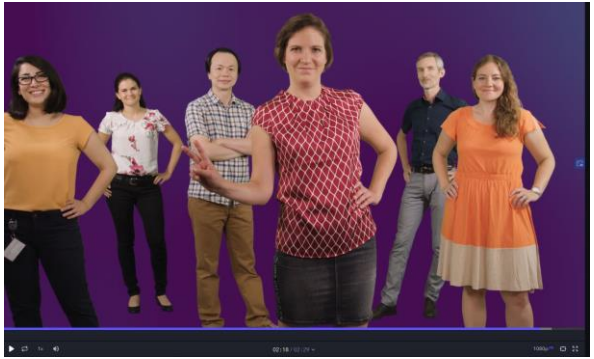
Das Netzwerk wird von einem Kernteam organisiert und bietet allen Frauen am AIT die Vernetzung auf formeller Ebene (Wissenstransfer und Fortbildungsmöglichkeiten) sowie informeller Ebene

FEMALE LEADERSHIP DEVELOPMENT PROGRAMME

Die Teilnehmerinnen des Programme trainieren ihre Führungskompetenzen, vernetzen sich untereinander und im AIT und erhalten Impulse für ihre Entwicklung durch externe Expert:innen

KOMMUNIKATIONSSCHWERPUNKT „FRAUEN IN DER FORSCHUNG“

Expertinnen erhalten mit ihren Spitzenleistungen und Arbeitsfelder mehr Raum und Bühne



WORK-LIFE-BALANCE

Unterstützung unserer Mitarbeiter:innen bei der Gestaltung ihrer persönlichen Work-Life-Balance

- Elternteilzeit
- „Papawochen“
- Förderung von Väterkarenz und Väter-Teilzeit
- Angebot an Kinderbetreuung
- Flexible (Teilzeit) Arbeitsmodelle

INTEGRATION VON GENDERDIMENSIONEN IN DIE FORSCHUNG

Die Integration von Genderdimensionen ist verpflichtender Bestandteil im Rahmen der europäischen, aber auch nationalen Forschungsförderung.

Die Einbeziehung der Genderdimensionen fördert:

- Die Entwicklung neuer Ideen,
- beseitigt kontinuierlich geschlechtsspezifische Vorurteile und Nachteile und
- verstärkt die Integration gesellschaftliche Bedürfnisse

She voice by AIT

„Technologie soll allen Menschen gerecht werden“

Julia Himmelsbach ist Wissenschaftlerin am Austrian Institute of Technology (AIT). Über ihre spannenden Aufgabengebiete und Erkenntnisse erzählt sie uns im Interview.

Mag.a Julia Himmelsbach

Foto: Austrian Institute of Technology

Sie forschen an Human-Computer Interaction. Geben Sie uns einen Einblick, was ist das?
Wir forschen dazu, wie man Technologie so gestalten kann, dass sie den Wünschen und Anforderungen von allen Menschen gerecht werden kann: dem schließlich werden Technologien nicht nur von jungen Männern genutzt, sondern auch von älteren Menschen, Frauen und Menschen aus verschiedenen sozialen Schichten. Diese sozialen Kategorien prägen, wie wir handeln, welchen Herausforderungen wir im Alltag begegnen und damit auch, welche Technologie wir nutzen. Wir holen Nutzer*innen selbst in den F&E-Prozess dazu und führen Studien zu ihrem Lebensalltag durch, machen Workshops, in denen wir gleichberechtigt definieren, wie eine Technologie gestaltet werden muss und evaluieren diese Technologie im Hinblick auf ihre Wirkungen für Individuen, die Gesellschaft und auch aus wirtschaftlicher Perspektive. Es ist auch notwendig, bei den Entwickler*innen anzusetzen: Ich mache mit ihnen Workshops, in denen sie ihre eigenen Stereotypen hinterfragen sollen. Schließlich sind die meisten in der Technologieforschung männlich, jung und weiß mit hohem Bildungsgrad. Die Techniker*innen haben eine höhere Definitionsmacht als die Nutzer*innen. Das bedeutet sie haben bei der Entwicklung das letzte Wort – da braucht es Maßnahmen. Zum einen muss Technologie gleichberechtigt entwickelt und zum anderen muss Diversität mitgedacht werden.

Welche Projekte sind oder waren für Sie besonders spannend?
Im Projekt CATRINA beschäftigen wir uns damit, wie man Zivilcourage fördern kann. Wir entwickeln Spiele, die Interventionskompetenzen stärken, und erforschen, wie sich die Teilnehmer*innen verhalten. Frauen wurde beigebracht, auf Selbstschutz zu achten, wodurch sie auch sicherer intervenieren können. Männer dagegen lernen häufiger, mit Gewalt Konflikte zu lösen. Das ist aber nicht zielführend, sondern intensiviert zumeist den Konflikt. In CATRINA können spielerisch Handlungen und ihre Wirkung ausprobiert werden. In einem anderen Projekt mit dem Namen GenSaTion geht es um Fußballfans. Wird man gefragt, wie ein typischer Fußballfan aussieht, so ist es meist ein Mann mit einem Bier in der Hand. Bei der deutschen Bundesliga aber sind über 40 Prozent der Fans Frauen. Das Fußballstadion ist ein Ort, der es allen Zuseher*innen erlaubt, aus dem Alltag herauszutreten. Frauen können mal ungestört herumschreien, und Männer können viel leichter Emotionen wie Weinen zeigen. Der Fußball eröffnet ihnen damit einen Raum, außerhalb von Geschlechterrollen zu handeln – und genau das möchten wir fördern.

Unterschiedliche Geschlechterrollen gibt es nicht nur im Fußballstadion, sondern auch im Beruf. Was kann man tun, um Chancengleichheit zu ermöglichen?
Das AIT engagiert sich auf mehreren Ebenen. Es gibt bei uns Fortbildungen für Führungskräfte, die sie im Bereich Gender & Diversity sensibilisieren sollen: Was sind Geschlechterrollen, wie kann man als Führungskraft darauf achten, nicht in Vorurteilsfallen zu tappen?
Im AIT Female Leadership Development Programme werden Frauen gefördert und auf ihrem Weg zu Leitungspositionen begleitet. Dieses Programm ist eine ausnehmend gute Gelegenheit, gemeinsam mit Kolleg*innen die eigenen Perspektiven zu reflektieren und sich auf neue Verantwortungen vorzubereiten.

21

Bezahlte Anzeige

GENDERDIMENSIONEN IN DIE FORSCHUNG

Genderleitfaden für Projektleiter*innen unterstützt bei gendergerechter Konzeption, Beschreibung und Umsetzung von Forschungsprojekten.

Genderaspekte werden bei der Zusammensetzung des Projektteams und der Ausrichtung der Projektziele berücksichtigt.

GENDERDIMENSIONEN IN DIE FORSCHUNG

Forschungsthemen:

- **Molecular Diagnostics (Diabetes),**
- Clinical Diagnostics & Therapy Support (Cardiovascular Diagnostics),
- Innovation Systems & Digitalisation,
- Innovation Policy & Transformation (Transformative Governance),
- Experience Business Transformation (Capturing Experience),
- Cyber Security (Cyber Situational Awareness),
- Data Science for Public Security (E-Commerce),
- Integrated Energy Systems (Energy markets - flexibility for markets and networks),
- **Urban Resilience & Transformation**,
- Integrated Mobility Systems (Design of Responsive Mobility Systems.

INTERNATIONALER FRAUENTAG

AUSTRIAN INSTITUTE OF TECHNOLOGY

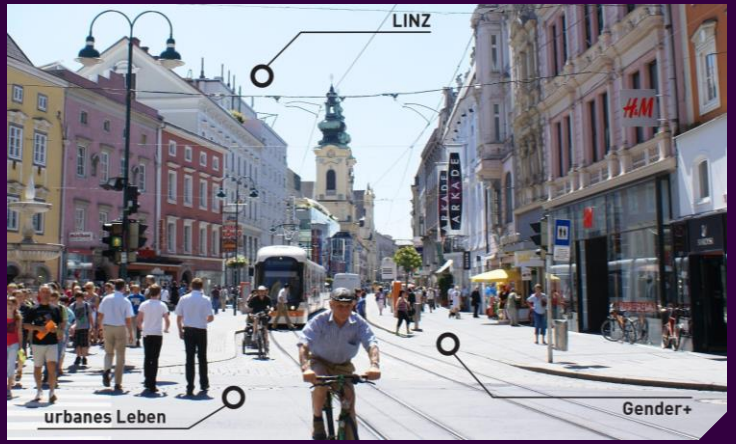
THE PROJECT

EPITYP-2

Ziel des Projektes ist, sowohl in Speichel als auch Blut frühe epigenetische Modifikationen des Typ-2-Diabetes (T2D) unter besonderer Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Unterschiede zu untersuchen und auf Basis dieser Daten gender-optimierte Biomarker für eine frühe und nicht-invasive T2D-Diagnose zu entwickeln. Typ-2-Diabetes (T2D), die mit Abstand häufigste Diabetesform (85-95%), entwickelt sich zu einer zunehmend signifikanten und folgenschweren Belastung der Gesundheitssysteme.

Projektleiterin: Christa Nöhammer

INTERNATIONALER FRAUENTAG



DAS PROJEKT

SMART THROUGH GENDER+

Städte sind mit einem immer schnelleren Wandel ihrer Bevölkerung, ihrer Bedürfnisse und damit unterschiedlichsten Anforderungen und Ansprüchen an die Stadt konfrontiert. Obwohl Geschlechterfragen in einigen Städten als wichtig erachtet werden, werden sie in der Planungspraxis aufgrund der vielen anderen Fragen für die Raumforschung oft vernachlässigt. Das Projekt "SmartThroughGender+" entwickelt hierfür Lösungen und Instrumentarien (digitale Planungswerkzeuge) als Proof of Concept.

Projektleiter: Ernst Gebetsroither