

Wiener Wiesenthal Institut
für Holocaust-Studien (VWI)

Gender Equality Plan

2023 – 2026

WIENER WIESENTHAL INSTITUT
FÜR HOLOCAUST-STUDIEN (VWI)



Version 29.02.2024

Impressum

Wiener Wiesenthal Institut für Holocaust Studien

Rabensteig 3

A-1010 Wien

office@vwi.ac.at

+43-1-890-15-14-0

Jochen Böhler, Direktor

Angelika Brechelmacher, Stellvertretende Direktorin, Finanzen/Administration

Mirjam Karoly, Office Management

Éva Kovács, Stellvertretende Direktorin, Wissenschaft

Prozessbegleitung und fachliche Beratung:

Dr.ⁱⁿ Roswitha Hofmann- uebergrenzendenken – Forschung & wissenschaftliche Beratung e.U.

Inhalt

Präambel	4
1. Entwicklung des Gender Equality Plans (GEP).....	7
1.1 Bisherige Evaluierungsprozesse und Analysen	7
1.2 Aktuellen Organisations- und Personalstruktur und Status quo.....	9
1.3 Aufbau des Gender Equality Plans.....	13
2. Gender Equality Plan – Ziele und Maßnahmen	14
3. Monitoring	19
4. Ressourcen und Budget.....	25
5. Zeitplan	26
6. Commitment des VWI Vorstandes und der Leitung	27

Präambel

Vision

Das Wiener Wiesenthal Institut für Holocaust-Studien (VWI) setzt sich für Nichtdiskriminierung, Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt ein, indem es mit seiner akademischen Leistung, einem entsprechenden Arbeitsumfeld und einem kompetenten, unterstützenden Organisationsteam ein breites internationales Publikum anspricht. Dabei baut das VWI auf dem Erbe der Arbeit von Holocaust-Überlebenden auf. Diese Menschen, die unmittelbar nach der Befreiung von der Naziherrschaft in ganz Europa Dokumentationszentren und -projekte gründeten, repräsentieren eine heterogene und diverse Gruppe in Bezug auf religiöse Traditionen, ethnische Zugehörigkeit, Klasse, Geschlecht, Sprache, regionale Verortung und Beruf.

Mission

Das VWI widmet sich der Erforschung und Dokumentation von Antisemitismus, Rassismus und Holocaust. In seiner Vermittlungstätigkeit fördert es Sensibilisierung und Verständnis für die Würde des Menschen, stärkt Verantwortungsbereitschaft für gesellschaftliches Gemeinwesen ebenso wie persönliche Zivilcourage. Das VWI ist bestrebt, Gleichstellung der Geschlechter und Wertschätzung für Diversität in seiner Organisationsstruktur, seiner wissenschaftlichen und programmatischen Arbeit sowie in seiner Repräsentation und Außenkommunikation abzubilden.

Wertschätzung für Diversität wird in der Gesamtorganisation im achtsamen und respektvollen Umgang miteinander wirksam. Sie drückt sich auch im Bestreben aus, Vielfalt in die Personalstruktur und in der Auswahl der Fellows zu integrieren. Schließlich hilft sie in Forschung, Lehre und Vermittlung, die Bedürfnisse von Menschen unterschiedlichen Geschlechts, unterschiedlicher ethnischer Zugehörigkeit, religiöser Tradition, sozialer Klasse, geistiger und körperlicher Fähigkeiten, Sprache und Regionalität zu reflektieren. Entsprechend den Aufgaben des VWI ist Wachsamkeit gegenüber Antisemitismus, Rassismus und jeglicher Formen der Diskriminierung ein wichtiges ethisches Prinzip der Alltagskommunikation.

Basierend auf internationaler, europäischer und nationaler Gesetzgebung verfolgt das VWI nachstehende Ziele:

In Organisation und Verwaltung

- seiner Wertschätzung für Diversität Ausdruck zu verleihen, d.h. die Vielfalt seiner Mitarbeiter:innen, seiner Fellows und Besucher:innen zu fördern und zu stärken, indem es in allen Handlungsbereichen des Institutes strukturelle Barrieren, die Ausschlüsse und Diskriminierung zur Folge haben oder haben könnten, identifiziert und abzubauen sucht;
- die Gleichstellung der Geschlechter, Diversität und Inklusion in seiner Personalpolitik und in seinen organisatorischen Gremien (Vorstand, Generalversammlung und Internationaler Wissenschaftlicher Beirat) soweit wie möglich sicherzustellen;

- den Aufbau von Kapazitäten und Kompetenzen durch Trainings und die Bereitstellung finanzieller Mittel für Weiterbildungs- und Organisationsentwicklungs-Maßnahmen, u.a. zu Gender- und Diversitätsagenden, zu ermöglichen und ein Umfeld des gegenseitigen Lernens, Respekt, Gleichberechtigung und Nicht-Diskriminierung zu fördern;
- ein nachhaltiges und wertschätzendes Arbeitsumfeld zu schaffen, das eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht (Work-Life Balance);
- die Gleichstellung der Geschlechter und die Vielfalt innerhalb des Institutes in seiner Kommunikations- und Sichtbarkeitsstrategie zu fördern (auch durch digitale Kommunikationsmittel und die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache);
- die Durchführung von Gender Equality Maßnahmen durch einen jährlichen Monitoringbericht und einen Evaluierungsbericht des GEP im Jahre 2026 zu dokumentieren, um Fortschritte und Anpassungen der Gleichstellungsziele zu gewährleisten.

In Akademischer und programmatischer Arbeit

- Förderung von Gender Mainstreaming¹ und Diversität in seiner akademischen Arbeit, Forschung und seinem Stipendienprogramm;
- Förderung von Forschung, die geschlechtersensible Analysen unterstützt und/oder das Wissen über die Notlage/Bedürfnisse unterrepräsentierter Gruppen in der Holocaust- und Genozidforschung fördert;
- Förderung von Gender Mainstreaming und Diversität in der Projektarbeit, bei VWI-Veranstaltungen und öffentlichen Geschichtsprogrammen;
- Förderung einer möglichst barrierearmen Zugänglichkeit von archivalischen Beständen und Dokumentationen des VWI;
- Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und Vielfalt in der vom Institut geförderten wissenschaftlichen Arbeit sowie Projekten und Veröffentlichungen.

Internationale, europäische und nationale Referenzen:

International

UN Convention on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW), <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm>

UN Sustainable Development Goals (UN SDG), <https://sdgs.un.org/goals>

UN Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (CERD), <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial>

EU legal and policy tools

EU Council Directive 2000/43/EC (Anti-Racism Directive), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0043>

EU Council Directive 2000/78/EC (Equal treatment in employment and occupation) occupation), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>

¹ Im Sinne der Definition von UN Women: „Gender Mainstreaming is a globally accepted strategy for promoting gender equality. Mainstreaming is not an end in itself but a strategy, an approach, a means to achieve the goal of gender equality. Mainstreaming involves ensuring that gender perspectives and attention to the goal of gender equality are central to all activities - policy development, research, advocacy/ dialogue, legislation, resource allocation, and planning, implementation and monitoring of programmes and projects.“

<https://www.un.org/womenwatch/osagi/gendermainstreaming.htm>

EU Council Directive 2002/73/EC (on implementing the principle of equal treatment of men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex:32002L0073>

EC Council Directive 2004/113/EC implementing the principle for equal treatment between men and women in the access to supply of goods and services, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32004L0113>

Gender Equality Strategy 2020-2025,

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2020%3A152%3AFIN>

EU Anti-racism Action Plan 2020 -2025, https://commission.europa.eu/system/files/2020-09/a_union_of_equality_eu_action_plan_against_racism_2020_-2025_en.pdf

EU Strategy combating antisemitism and fostering Jewish life 2021-2030, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_4990

Gender Equality in Horizon Europe , <https://h2020.genderaction.eu/gender-equality-in-horizon-europe/>

National laws

National anti-discrimination legislation and bodies:

Equal Treatment Act for the Private Sector (Gleichbehandlungsgesetz), <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20003395>

Act on Equal Treatment Commission and the Ombud for Equal Treatment, <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/en/agenda/women-and-equality/equal-treatment-commissions/equal-treatment-commission.html>

Law on equal treatment of persons with disabilities, <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20004228>

Klagsverband for implementing the right of people who become victims of discrimination, <https://www.klagsverband.at/>

Ombud for Equal treatment, <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/english.html>

Constitution:

-Art 2 Austrian Basic Law (1867, general equality principle)7(2), <https://policehumanrightsresources.org/content/uploads/2016/08/Basic-Law-on-the-General-Rights-of-Nationals-Austria-1867.pdf?x49094>

-ART 7 (1) und (2) Federal Constitutional Act (1920, equal treatment of men and women, <https://www.ris.bka.gv.at/NormDokument.wxe?Abfrage=bundesnormen&Gesetzesnummer=10000138&Artikel=7&Paragraf=&Anlage=&Uebergangsrecht>

Others

FAIR-Principles: <https://www.go-fair.org/fair-principles>

Open-Access-Policy: <https://openaccess.mpg.de/Berliner-Erklaerung> [JB1]

Publication Ethics

VWI's online-journal S:I.M.O.N. follows the Code of Conduct of the Committee on Publication Ethics (COPE), and uses COPE Flowcharts to resolve cases of suspected misconduct, <https://publicationethics.org/core-practices>

1. Entwicklung des Gender Equality Plans (GEP)

Die Erstellung des Gleichstellungsplanes folgt einem intersektionalem Verständnis von Geschlecht, es werden je nach kontextueller Relevanz auch weitere Diversitätsfaktoren adressiert (z.B. Alter, sexuelle Orientierung, geistige und körperliche Fähigkeiten, nationale und ethnische Zugehörigkeit, regionale Verortung, Hautfarbe, soziale Herkunft).

Die Erstellung des Planes beruht auf einer Ist-Analyse und einer partizipativ angelegten Bedarfserhebung entlang der folgenden Prozessschritte:

- Aufsetzen eines partizipativen Prozesses durch das Leitungsteam und eine externe Beraterin zur Erstellung des Gender Equality Plans zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und des Diversitätsmanagements in der Organisationsstruktur und der wissenschaftlichen Arbeit des Instituts;
- Bestandsaufnahme und Analyse der bestehenden Strukturen und Praktiken, um Veränderungsbedarf zu definieren;
- Entwicklung eines Plans für die Abbildung der Geschlechter- und Diversitätsanalyse in der Organisationsstruktur, der Personalführung und dem Arbeitsumfeld;
- Analyse der bestehenden Strukturen und Praktiken in der akademischen Arbeit und Forschung, Veranstaltungen und Vermittlung, zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der Vielfalt mit Blick auf die Einführung nachhaltiger institutioneller Praktiken;
- Workshop mit Mitarbeiter:innen zur Erhebung bestehenden Bedarfs hinsichtlich Gleichstellung und Umgang mit Diversität (intern und extern);
- Kollaborative Abfassung des Planes entsprechend der vorgenommenen Erhebungen und Analysen;
- Basierend auf den Ergebnissen der Stipendienevaluierung (2022), die Gender- und Diversitätsagenden im Stipendienprogramm des VWI stärken und verbessern;
- Entwicklung einer Kommunikations- und Sichtbarkeitsstrategie, um die Gleichstellung der Geschlechter und stärkere Repräsentation von Vielfalt in der Öffentlichkeitsarbeit und externer Kommunikation zu verbessern.

1.1 Bisherige Evaluierungsprozesse und Analysen

Vor der Erstellung des GEP gab es am VWI noch keine umfassende Evaluierung zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit und Diversität. Es wurden jedoch in bestimmten Analysen und Evaluierungsprozessen Gender Equality und Diversität bereits berücksichtigt.

Im Jahr 2020 unterzog sich das VWI einer externen Evaluierung durch ein internationales Expert:innen-team, welches Organisationsstrukturen, Akquisitionsstrategien und die wissenschaftliche Positionierung des VWI im Feld der Holocaustforschung beurteilte. Genderspezifische Themen wurden zu diesem Zeitpunkt noch nicht angesprochen. Diversität wurde in Hinblick auf die regionale Verortung der Forschungs Kooperationen hervorgehoben, insbesondere für das Fellowship-Programm wurde die enge Vernetzung mit ost-mitteleuropäischen Wissenschaftler:innen betont. Bei zukünftigen Gesamtevaluierungen der Arbeit des VWI soll Gender Equality als Kriterium einbezogen werden.

Im Jahr 2022 wurde im Rahmen eines EU-Projektes ([EHRI-PP](#)) und anlässlich des 10-jährigen Jubiläums des [VWI-Fellowship-Programmes](#), eine umfangreiche Auswertung der bisherigen Fellowship-Jahrgänge

durchgeführt. In dieser Analyse spielten Genderaspekte und relevante Dimensionen von Diversität hinsichtlich der Gastforscher:innen eine bedeutende Rolle. Neben der geschlechterspezifischen Zusammensetzung der Jahrgänge wurde die Vielfalt der wissenschaftlichen Disziplinen, der Altersgruppen sowie die Verortung der Forschungsthemen und der Forscher:innen im europäischen Raum und darüber hinaus, ausgewertet. Es zeigte sich ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis unter den Fellows mit einem leichten Überhang an Wissenschaftlerinnen. Gender Equality stellt bei der Auswahl der Fellows eines von mehreren wichtigen Kriterien (neben Verteilung der Herkunftsländer/-regionen, Karriere-stufe, Forschungsthemen) dar, die gegeneinander abgewogen werden. Diese Daten dienen der weiteren Strategieentwicklung in Sachen Gleichstellung.

Die Dimension Alter/Berufserfahrung ist durch die Ausschreibung von Senior, Researcher und Junior Fellowships breit abgedeckt.

Die Evaluierung hat gezeigt, dass die Mehrheit der Fellows aus den historischen Disziplinen kommen und ein Schwerpunkt der Forschung sich mit den Erfahrungen von Jüdinnen und Juden auseinandersetzt, während andere Opfergruppen oder Intersektionale Aspekte unterrepräsentiert sind.

Die langfristige Einbindung des VWI in große Europäische Projekte führte dazu, dass, eingefordert durch die Europäische Kommission, die genderspezifische Zusammensetzung der Projektteams in unterschiedlichen Aufgabenbereichen regelmäßig erhoben wurde. Auch hier sind sowohl im wissenschaftlichen als auch im administrativen Personal Frauen stärker vertreten.

Der Europäischen Kommission ist auch die Initiierung des vorliegenden Prozesses zur Entwicklung eines GEP zu verdanken. In der Vorbereitungsphase wurde eine Ist-Analyse zur Personalstruktur der letzten fünf Jahre (2019-2023) unter den Gesichtspunkten Geschlecht und Art der Anstellung durchgeführt. Schwerpunkt lag auf der Geschlechterzusammensetzung im Leitungsteam, den Bereichsleitungen, bei befristet und unbefristet angestelltem Personal sowie im Internationalen Wissenschaftlichen Beirat des VWI. Im Bereich der unbefristeten Anstellungen entwickelte sich das Verhältnis zwischen Frauen und Männern von 5:4 im Jahr 2019 zu 7:3 im Jahr 2023. Die befristeten Anstellungen für Projektmitarbeiter:innen lagen 2019 bei einem Verhältnis von 2:1, 2021 bei 3:3 und 2023 mit einem deutlichen Gesamtanstieg der Stellen bei 7:5. Der wissenschaftliche Beirat des VWI war ursprünglich ausgewogen mit einem Verhältnis von 6:6 und veränderte sich im Lauf der Jahre auf 4:6 im Jahr 2023. Im Jahr 2024 scheiden mehrere langgediente Beiratsmitglieder aus, bei der Neubesetzung wird eine ausgewogene Geschlechterzusammensetzung angestrebt.

Andere Bereiche wurden bisher noch nicht systematisch nach Aspekten von Geschlecht und anderen Diversitäten analysiert. Im Rahmen der unterschiedlichen Vermittlungsformate des VWI wird aber seit längerem darauf geachtet, Forscher:innen in einem ausgewogenen Verhältnis einzuladen.

Ein bewährtes Mittel der Selbstreflexion bilden die VWI-Jahresberichte an die Fördergeber, die Forschung, Vermittlung und Dokumentation, aber auch strukturelle Bereiche und Personalfragen abdecken. Die Einbeziehung gender- und diversitätsrelevanter Aspekte spielte bisher noch keine explizite Rolle in der Berichterstattung, wird aber in Zukunft im Jahresbericht ausgewiesen.

1.2 Aktuellen Organisations- und Personalstruktur und Status quo

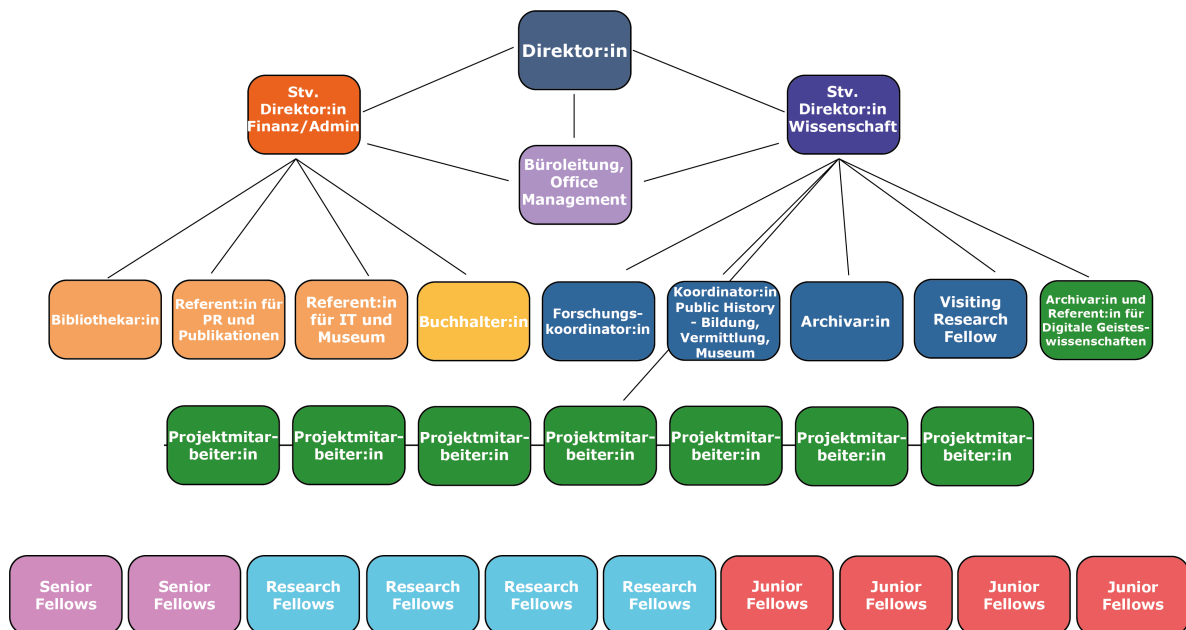
Das VWI setzte in den vergangenen Jahren mehrfach Maßnahmen zu Umsetzung und Monitoring von Geschlechtergerechtigkeit und zur Unterstützung von Diversität in unterschiedlichen Arbeitsbereichen des Institutes. Diese Initiativen sind aktuell nicht umfassend und systematisch in alle Bereiche integriert, bilden aber eine gute Basis zur Ausgestaltung des GEP.

1.2.1 Beschreibung der aktuellen Organisations- und Personalstruktur

Das VWI ist ein Forschungsinstitut, das mit seiner Arbeit auf die drei Säulen Forschung, Vermittlung und Dokumentation fokussiert. Die Organisationsstruktur widerspiegelt die Aufgabenbereiche des Institutes mit einem Leitungsteam von Direktor und zwei stellvertretenden Direktorinnen für wissenschaftliche bzw. wirtschaftliche Agenden, einem Kern von unbefristet angestellten Mitarbeiter:innen und befristet angestellten Projektmitarbeiter:innen. Das Kernteam ist unterteilt in wissenschaftliches und administratives Personal.

Die Einführung eines transparenten Gehaltsschemas für die Mitarbeitenden des VWI, das im Jahr 2022 in Kraft trat, war ein wichtiger Schritt zu Gleichbehandlung und Transparenz. Obwohl auf das Arbeitsverhältnis am VWI ex lege kein Kollektivvertrag zur Anwendung gelangt, wurden die Arbeitnehmer:innen zur Sicherstellung einer gerechten Entlohnung 2022 in das Gehaltsschema des Kollektivvertrags für Angestellte an Universitäten eingestuft. Auf dieser Basis wurden im selben Jahr mit dem gesamten Personal neue Dienstverträge abgeschlossen.

Im Rahmen dieses Prozesses wurde auch das Organigramm des Institutes neu aufgesetzt. Es bildet neben dem unbefristeten Personal auch Projektmitarbeiter:innen und jene zehn bis zwölf Fellows ab, die jährlich betreute und finanziell geförderte Forschungsaufenthalte am VWI verbringen.



Organigramm des VWI (Stand 2023)

1.2.2 Beschreibung des Status Quo

Status Quo im Themenbereich Work-Life-Balance

- Innerhalb der Öffnungszeiten (Mo-Fr: 8:30 – 19:15) verfügen Mitarbeiter:innen weitgehend über flexible Arbeitszeiten.
- Urlaubsplanung am Institut (Absprache in Urlaubsregelung Journal/ Aufrechterhaltung des Betriebs in Sommer-/Winterpause).
- Es gelten die gesetzlichen nationalen Feiertage.
- Das VWI steht allen Kulturkreisen und Mitarbeiter:innen sowie Nutzer:innen jeglichen Bekenntnisses offen. Aufgrund seiner Gründungsgeschichte und seiner engen Vernetzung mit der Israelitischen Kultusgemeinde Wien ist es gängige Praxis, dass das VWI an Jom Kippur keine Veranstaltungen abhält und Museum und Archiv geschlossen sind.
- Mitarbeiter:innen steht es zu, sich gemäß ihrer religiösen Orientierung Urlaub zu nehmen. Das VWI hat eine sehr flexible und unterstützende Haltung, um den Bedürfnissen nachzukommen, aber es gibt auch räumliche Einschränkungen (z.B. kein Ruheraum oder Stillzimmer).

Status Quo im Themenbereich Personalmanagement/der Personalentwicklung

- Einführung eines transparenten Gehaltsschemas für die Mitarbeitenden des VWI im Jahr 2022.
- Das Aufkommen von Mehrstunden ist dienstvertraglich geregelt und wird dokumentiert.
- Derzeit existieren weder Struktur noch Prozess zum Schutz vor Diskriminierung und sexualisierter Gewalt, kein Code of Conduct oder andere Vereinbarungen.
- Am VWI wurde am 23.01.2020 von der Belegschaft ein Betriebsrat eingerichtet und seitdem eine Betriebsrätin und ein Ersatzmitglied für die Betriebsrätin bestellt, zudem wurde am VWI eine Sicherheitsvertrauensperson ernannt.

Status Quo im Themenbereich räumliche Barrierefreiheit:

- Das VWI ist ebenerdig zu betreten und verfügt über einen Aufzug, so dass ein barrierefreier Zugang zu allen Institutsbereichen gegeben ist. Die Sicherheitsschleuse im Eingangsbereich ist mit einem größeren Rollstuhl nicht zu überwinden, dafür gibt es Glasschiebetüren, die bei Bedarf geöffnet werden können und Zugang für jede Art Rollstuhl gewährleisten.
- Eine barrierefreie Toilette, die gleichzeitig als Unisex-Toilette gekennzeichnet ist, ist vorhanden.

Status Quo im Bereich Forschung und Lehre: Fellowship-Programm

- Im Fellowship-Programm des VWI wurde seit Beginn seines zehnjährigen Bestehens darauf geachtet, dass sowohl in der Auswahlkommission zur jährlichen Bestellung der Fellows als auch unter den eingeladenen Fellows ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter besteht. Dies bestätigte auch die Evaluierung des Fellowship-Programmes im zehnten Jahr seines Bestehens². Die Struktur der Fellowships (Junior, Research, Senior) schafft Diversität. Erwünscht und gefördert ist der Austausch zwischen unterschiedlichen akademischen Karrierestufen; Juniors erhalten im Rahmen des Fellowships die gleichen Möglichkeiten (z.B. Vorträge) wie Seniors. Das VWI hat immer wieder auch Forscher:innen mit Kleinkindern zu Gast.

² Siehe: Zehn Jahre Fellowship-Programm am VWI, in VWI im Fokus 2022/2023
https://www.vwi.ac.at/images/Publikationen/Newsletter/Newsletter_2022/VWI_Newsletter-2022.pdf

Status Quo im Bereich Vermittlung: Museum, Veranstaltungen und Public History

- Das Museum „Zukunft des Erinnerns“ ist kostenfrei und rollstuhlgerecht zugänglich. Die Informationen werden in deutscher und englischer Sprache zur Verfügung gestellt. Nicht alle Inhalte im Museum können von Personen im Rollstuhl gut eingesehen werden, die Inhalte sind nicht barrierefrei für alle Menschen mit besonderen Bedürfnissen zugänglich (z.B. gehörlose oder blinde Menschen).
- Das Museum fokussiert stark auf die Person Simon Wiesenthal. Das vernetzte Arbeiten und das Team um Simon Wiesenthal kann inhaltlich gestärkt werden, um Geschlecht und andere relevante Diversitätsdimensionen stärker sichtbar zu machen. Insgesamt soll Barrierearmut im Zugang zu den Inhalten gestärkt werden.
- Die Veranstaltungen werden in erster Linie nach thematischen Inhalten geplant, wobei immer wieder auch Geschlecht und andere Diversitätsdimensionen berücksichtigt werden. Bisher allerdings wurde dies nicht systematisch, sondern vielmehr ad-hoc und aufgrund von Initiativen der Leitung und Mitarbeiter:innen oder unter Berücksichtigung von vorhandenen Ressourcen implementiert. Es gibt bisher keine Evaluation zu Geschlecht und anderen Diversitätsdimensionen in der Veranstaltungsplanung (Inhalt, Vortragende, Besetzung von Podium, usw.).
- Barrierearmut wurde bisher nur eingeschränkt berücksichtigt, meist unter dem Aspekt von barrierearmem Zugang zu Veranstaltungsräumlichkeiten. Während der Pandemie wurden viele Veranstaltungen auch digital übertragen und aufgezeichnet, was den Zugang erhöht hat. Allerdings gibt es auch hier Potential, den barrierearmen Zugang zu stärken (insbesondere für gehörlose Menschen).
- In der Veranstaltungsorganisation wird darauf geachtet, die Reise mit dem Zug und die Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln anzuregen. Seit 2022 werden keine Einladungen mit der Post versendet, sondern nur noch digital. Bisher gibt es kein Konzept zur Integration von Nachhaltigkeit (z.B. ressourcenschonendes Event-Management, nachhaltiges Catering oder Anbieter:innen von Materialien, Papiernutzung – und Druck oder nachhaltige und/oder soziale Serviceanbieter Hotel, etc.).
- Für den Aufbau eines VWI-Public History Vermittlungsangebotes wurde 2022 – 2023 ein Konzept erstellt. Die Umsetzung erfolgt ab 2024.

Status Quo im Bereich Dokumentation: Archiv und Bibliothek

- Die Bewahrung von Archivalien erfolgt nach standardisierten Archivrichtlinien. Die Archivmitarbeiter:innen arbeiten im Rahmen ihrer Möglichkeiten und Zeitkapazität serviceorientiert, um Besucher:innen möglichst barrierearm Zugang zu den Archivalien zu ermöglichen. Hinsichtlich der personellen und technischen Möglichkeiten sind die Ressourcen knapp. Derzeit wird mit einem Digitalisierungsprojekt daran gearbeitet, zukünftig leichteren Zugang (digital) zu Beständen des Archivs zu ermöglichen.
- Erschließungsstandards (formal und inhaltlich) der VWI-Bibliothek werden aufgrund ihrer Mitgliedschaft im OBV (Österreichischer Bibliothekenverband und für wissenschaftliche Bibliotheken) durch Regelwerke und Richtlinien determiniert, welche hier zur Anwendung kommen. Im Bereich der inhaltlichen Erschließung (Klassifikationen und Beschlagwortung) ist es die Gemeinsame Normdatei (GND), eine an der deutschen Nationalbibliothek (DNB) vorgelegte Normdatei für Personen, Körperschaften, Veranstaltungen, Geografika, Sachschlagwörter und Werktitel. Sie wird von der DNB in Kooperation mit den deutschsprachigen Bibliotheksverbänden (Deutschland, Österreich, Schweiz) und weiteren bibliothekarischen Einrichtungen geführt und umfasst über 9 Mio. Einträge. In den Normdatensätzen der GND sind nicht nur die Vorzugsbenennungen normiert, sondern neben abweichenden Benennungen auch Relationen zu anderen Normdatensätzen enthalten. Auf diese Weise ist ein Netz von miteinander in Bezie-

hung stehenden Datensätzen entstanden, welches die Recherchemöglichkeiten für Benutzer:innen deutlich verbessert.

Trotz aller positiven Effekte gibt es seit Jahrzehnten auch kritische Anmerkungen seitens der Erschließenden, vor allem in Hinblick auf die androzentrische Basis der Normdatei. Verwendung von geschlechtersensibler Beschlagwortung, Nicht-Verwendung von diskriminierenden und rassistischen Termini sowie die Grundsatzüberlegung welcher inhaltliche Aspekt mit welchem Schlagwort abgebildet wird, spielen dabei eine zentrale Rolle. Neben dem historischen Grund fließen hier auch die politischen, ideologischen und erkenntnistheoretischen Faktoren ein.³

Die Gremien der GND sind hierarchisch organisiert und entscheiden schlussendlich darüber, ob ein neues Schlagwort für die Erschließung zugelassen oder ob ein bestimmter Terminus weiterhin als bevorzugter Sucheinstieg verwendet wird. Nichtsdestotrotz erfolgte die Ansetzung von Sachbegriffen quantitativ und qualitativ uneinheitlich, vor allem im geschlechtersensiblen Bereich.

Mittlerweile gibt es Tendenzen, die GND auch für andere Anwender:innen aus dem Bereich Kultur und Wissenschaft zu öffnen. Um so wichtiger erscheint es, auf die Beschlagwortungssprache zu achten, da diese die Realität nicht nur abbildet, sondern auch formt.

- In der VWI-Bibliothek wird ganz bewusst auf die Verwendung von diskriminierenden und rassistischen Termini verzichtet und bei geschlechterspezifischen Inhalten versucht, mit den vorhandenen Möglichkeiten diese adäquat abzubilden.

Status Quo im Bereich Publikationen, PR, Außenkommunikation

- Das Online-Journal des VWI *S:I.M.O.N.* unterliegt strengen ethischen Richtlinien. Es werden alle Anstrengungen unternommen, um die Richtigkeit der in *S:I.M.O.N.* veröffentlichten Informationen zu gewährleisten. Verstöße gegen berufsethische Kodizes, wie z. B. Plagiate, betrügerische Verwendung von Daten und falsche Behauptungen über die Urheberschaft, werden von den Herausgeber:innen sehr ernst genommen, der Grundsatz von Nulltoleranz wird angewendet. *S:I.M.O.N.* befolgt den Verhaltenskodex des Committee on Publication Ethics (COPE) und verwendet die COPE-Flowcharts⁴, um Fälle von vermutetem Fehlverhalten zu klären.
- Es gibt ein Style Sheet für hausinterne VWI-Publikationen, das auch geschlechtergerechte Sprache ausweist, aber aktualisiert werden muss. Zukünftig soll das Style Sheet regelmäßig an das gesamte Team sowie bei Aufnahme neuer Mitarbeiter:innen im Onboarding-Prozess kommuniziert werden.
- Die Website des VWI wird überarbeitet und soll 2024 barriereärmer und mit einem neuen Layout online gehen.
- Die PR- und Außenkommunikation richtet sich nach den repräsentierten Inhalten. Bei Veranstaltungstexten und Pressemeldungen wird bereits einheitlich geschlechter-inklusiv formuliert, auch eine inkludierende visuelle Darstellungsweise wird angestrebt. Dennoch kann das Potential für geschlechtergerechte Repräsentation und Darstellung von Diversität zukünftig erhöht werden.

³ Aleksander, K. (2022) „Wie steht es um die geschlechtersensible Beschlagwortung in der Gemeinsamen Normdatei?“, Mitteilungen der Vereinigung Österreichischer Bibliothekarinnen und Bibliothekare, 75(1), S. 243–244. doi: <https://doi.org/10.31263/voebm.v75i1.703>

⁴Code of Conduct of the Committee on Publication Ethics (COPE): <https://publicationethics.org/core-practices>

1.3 Aufbau des Gender Equality Plans

Mit der Arbeit an diesem ersten Gender Equality Plan des VWI wird ein Organisationsentwicklungsprozess angestoßen, aus dem eine zusammenhängende Gleichstellungs- und Diversitätsstrategie für die gesamte Organisation mit all ihren Aufgabenfeldern resultieren soll.

Der Ziel- und Maßnahmenkatalog erfasst daher alle Organisationsbereiche des VWI:

- Gesamtorganisation VWI
- Forschung und Lehre
- Dokumentation: Archiv und Bibliothek
- Vermittlung: Museum, Veranstaltung, Public History
- Publikationen, PR, Außenkommunikation, Berichtswesen

Der Plan ist tabellarisch entlang von Gleichstellungszielen aufgebaut, zu welchen jeweils erforderliche Maßnahmen und Zuständigkeiten (verantwortliche Funktionsträger:innen), der Implementierungszeitraum und das mit der jeweiligen Maßnahme adressierte Themenfeld⁵ benannt werden.

Für die laufende Umsetzung und Prozesskontrolle wurde ein Zeitplan sowie ein Monitoringsystem hinterlegt.

Der Gender Equality Plan ist auf der Website des VWI öffentlich zugänglich.

⁵ Im GEP werden u.a. jene Themenfelder adressiert, die im Forschungsprogramm Horizon Europe gefordert sind.

2. Gender Equality Plan – Ziele und Maßnahmen

Ziel 1	Schaffung eines geeigneten Arbeitsumfeldes für eine Work-Life Balance
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> Faire und transparente Verteilung der Aufgaben und Einsatzzeiten gemäß Arbeitsplatzbeschreibungen in den Arbeitsplanungssitzungen des Instituts (Protokollierung) Besprechung und Dokumentation der Aufgaben in regelmäßigen Mitarbeiter:innengesprächen.
Verantwortlichkeit	Direktor (L ⁶), Stv. Direktorin Finanz/Admin (O ⁷), Stv. Direktorin Wissenschaft (O)
Implementierungszeitraum	Jänner bis Mai 2024 (Arbeitsplanung), 2024-2026 (Mitarbeiter:innengespräche)
Themenfeld	Work-Life Balance

Ziel 2	Optimierung der Jahresplanung
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> Vorbereitung und Erstellung eines Planungstools mit Veranstaltungen und internen Deadlines für Berichtslegung, Antragsstellung (bis Ende März) Verbesserung der internen Kommunikation zu Planungsgenden (bis Ende 2024) Urlaubsregelungen unter Berücksichtigung arbeitsintensiver Monate (bis Ende März) und Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen der Mitarbeitenden
Verantwortlichkeit	Direktor (L), Stv. Direktorin Finanz/Admin (O), Stv. Direktorin Wissenschaft (O) Büroleitung/Office Management (O)
Implementierungszeitraum	Februar bis Ende 2024
Themenfeld	Work-Life Balance

Ziel 3	Wertschätzung von Diversität
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> Erstellung eines Code of Conduct für einen achtsamen und respektvollen Umgang miteinander Verteilung des Code of Conduct an alle Mitarbeiter:innen und Fellows
Verantwortlichkeit	Direktor (L), Büroleitung/Office Management (O), Stv. Direktorin Finanz/Admin (L, O); Forschungskordinatorin (O Fellows), in Absprache mit Betriebsrätin (O)
Implementierungszeitraum	Juli 2024 bis Oktober 2024
Themenfeld	Organisationskultur und-entwicklung

Ziel 4	Organisationsentwicklung durch Geschlechtergleichstellung
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> Jährliche Weiterbildungsangebote zu Gender Equality und Diversität für die Leitung und das Team innerhalb der Arbeitszeit Thema Geschlecht/Diversität; Status GEP als ein immer wiederkehrendes Thema in den monatlichen Teamsitzungen und den Klausuren des Teams Integration der Umsetzung von Gender Equality und Diversität in den jährlichen Tätigkeitsberichten und Arbeitsplänen (fixer Bestandteil)
Verantwortlichkeit	Direktor (L), Stv. Direktorin Finanz/Admin (L,O), Büroleitung/Office Management (O), Team (O)
Implementierungszeitraum	2024-2026
Themenfeld	Organisationskultur und-entwicklung

Ziel 5	Entwicklung eines Nachhaltigkeitskonzepts für das VWI unter Berücksichtigung von Gleichstellung und Diversität
Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> Etablierung von Schulungen durch externe Expert:innen
Verantwortlichkeit	Stv. Direktorin Finanz/Admin (L,O), Büroleitung/Office Management (O)
Implementierungszeitraum	2025-2026
Themenfeld	Organisationskultur und-entwicklung

⁶ L = Leitung

⁷ O = operative Umsetzung der Maßnahme

Ziel 6	Ressourcenplan zur Implementierung der folgenden GEP-Periode
Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> Entwicklung eines Ressourcenplans zur Implementierung der folgenden GEP-Periode
Verantwortlichkeit	Direktor, Stv. Direktorin Finanz/Admin (L, O)
Implementierungszeitraum	2026
Themenfeld	Organisationskultur und-entwicklung

Ziel 7	Etablierung von Gender Balance in den Entscheidungsstrukturen
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> Erstellung eines Stellenstrukturplans und Monitoring der Stellenentwicklung Aktualisierung des Organigramms
Verantwortlichkeit	Direktor, Stv. Direktorin Finanz/Admin, Stv. Direktorin Wissenschaft (L,O)
Implementierungszeitraum	2024-2026
Themenfeld	Gender Balance in der Leitung und in den Entscheidungsstrukturen

Ziel 8	Verankerung der Gleichstellungs- und Diversitätsagenden im Jahresbericht
Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> Integration der Gleichstellungs- und Diversitätsagenden im Jahresbericht: In jedem Kapitel des Berichts soll ausgeführt werden, wie Gleichstellungs- und Diversitätsagenden strukturell berücksichtigt wurden
Verantwortlichkeit	Direktor, Stv. Direktorin Finanz/Admin, Stv. Direktorin Wissenschaft (L), Verfasser:innen aus dem Team (O)
Implementierungszeitraum	2024-2026
Themenfeld	Monitoring

Ziel 9	Optimierung des Prozesses zur Etablierung einer Gender Balance beim Recruiting
Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> Erstellung einer gleichstellungs- und diversitätsgerechten Beschreibung des Recruitingprozesses neuer Mitarbeiter:innen und Projektmitarbeiter:innen
Verantwortlichkeit	Direktor, Stv. Direktorin Finanz/Admin, Stv. Direktorin Wissenschaft (L), Personen in der Auswahlkommission
Implementierungszeitraum	2025
Themenfeld	Gender Equality im Recruiting

Ziel 10	Etablierung einer gleichstellungsorientierten Karriereentwicklung und Weiterbildung
Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> Erarbeitung einer ausgewogenen Weiterbildungsregelung für alle Mitarbeiter:innen (bis Ende 2025)
Verantwortlichkeit	Direktor (L), Stv. Direktorin Finanz/Admin (O), Stv. Direktorin Wissenschaft (O), Büroleitung/Office Management (O)
Implementierungszeitraum	Jänner 2024 bis Ende 2025
Themenfeld	Gender Equality in der Karriereentwicklung und Weiterbildung

Ziel 11	Etablierung eines Prozesses zur Meldung von Fällen von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt und Information an die Mitarbeiter:innen und Fellows
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> Entwicklung eines Prozesses zur Meldung von Diskriminierungsfällen und sexualisierter Gewalt – Erstellung einer Prozessbeschreibung (März bis Ende 2024) Integration des Prozesses in den Code of Conduct (Ende 2024) Information an alle Mitarbeiter:innen und Fellows über die Möglichkeit Fälle von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt bei der designierten Ansprechperson(en) zu melden (April 2024) Führungskräfte-schulung zur Fürsorgepflicht und zum Umgang mit Diskriminierung, Konflikten sowie sexualisierter Gewalt (2025)
Verantwortlichkeit	Direktor (L), Stv. Direktorin Finanz/Admin (L, O), Büroleitung/Office Management (O), Forschungs-koordinatorin (O), Betriebsrät:in (O)
Implementierungszeitraum	März 2024 – Ende 2025
Themenfeld	Maßnahmen gegen geschlechterbezogene Gewalt und sexuelle Belästigung

Ziel 12	Berücksichtigung von Diversitätsdimensionen bei der Aufnahme von Fellows
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Erweiterung des Kriterienkatalogs für unterschiedliche Fellowships (Gruppenzusammenstellung) • Dokumentation der Auswahlverfahren, getrennt nach Geschlecht und anderen Diversitätsaspekten unter Berücksichtigung der inhaltlichen Dimension unter dem Aspekt von Geschlecht und anderer Diversitätsdimensionen
Verantwortlichkeit	Stv. Direktorin Wissenschaft (L), Internationaler Wissenschaftlicher Beirat (O)
Implementierungszeitraum	2025-2026
Themenfeld	Organisationskultur und -entwicklung

Ziel 13	Monitoring / Evaluierung des Fellowship-Programmes unter dem Gesichtspunkt Gleichstellung und Diversität
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Laufendes Monitoring der Fellowship-Jahrgänge • Einbezug der Abschlussberichte und Evaluierungen der Fellows • Evaluierung des Programmes alle fünf Jahre
Verantwortlichkeit	Stv. Direktorin Wissenschaft (L,O), Stv. Direktorin Finanz/Admin (L, O) Budgetierung von Ressourcen
Implementierungszeitraum	Jährliches Monitoring: November 2024 Evaluierung (2026 – Dez. 2027)
Themenfeld	Monitoring

Ziel 14	Forschungsförderung unter dem Gesichtspunkt Gleichstellung und Diversität
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Überprüfung des Konzepts zur Förderung von Themenschwerpunkten in der Forschung/Fellowship-Programm zu Erfahrungen von Holocaust und Genozid von unterrepräsentierten Opfergruppen (in Zusammenarbeit mit dem wissenschaftlichen Beirat) (Konzept) • Systematische Berücksichtigung von Geschlecht und anderer Diversitätsdimensionen in den wissenschaftlichen Call for Papers
Verantwortlichkeit	Stv. Direktorin Wissenschaft (L, O) Internationaler Wissenschaftlicher Beirat (O)
Implementierungszeitraum	Jänner – Dezember 2026
Themenfeld	Integration von Geschlechter- und Diversitätsdimensionen im Bereich Forschung und Lehre

Ziel 15	Barrierearmer Zugang zu den Archivalien
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Ausreichend Ressourcen zur Verfügung stellen, um Menschen mit unterschiedlichen Bedarfen (u.a. Alter, Behinderung, Sprache) bei der Archivrecherche zu unterstützen • Voraussetzung für die Nutzung der Archivalien in Deutsch und Englisch auf Website zur Verfügung stellen (2024) • Ausbau des digitalen Zugangs zur Archivrecherche (1. Teilschritt: 2024-2026)
Verantwortlichkeit	Direktor (L,O) Stv. Direktorin Wissenschaft (L,O), Stv. Direktorin Finanz/Admin (O), Archivarin (O), Archiv-Team (O), N.N. (O)
Implementierungszeitraum	Jänner 2024 – Dezember 2026
Themenfeld	Organisationskultur und -entwicklung

Ziel 16	Die Geschlechter- und Diversitätsdimensionen im Team von Wiesenthal sichtbar machen
Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Sichtbarmachen des Teams um Simon Wiesenthal in der Außenkommunikation
Verantwortlichkeit	Direktor, Stv. Direktorin Wissenschaft, Archivarin (L,O), Archiv-Team
Implementierungszeitraum	2024-2026
Themenfeld	Integration von Geschlechter- und Diversitätsdimensionen im Bereich Dokumentation: Bibliothek und Archiv Integration von Geschlechter- und Diversitätsdimensionen im Bereich PR, Außendarstellung und Berichtswesen

Ziel 17	Integration von Geschlechter- und Diversitätsdimensionen in Vermittlungsangeboten: Museum
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Workshop mit Expert:innen um den Zugang zum Museum und den Museumsinhalten barriereärmer zu gestalten (2025) • Konzept erstellen um diversere Zielgruppen/Besucher:innen anzusprechen • Besucher:innen Informationen barrierearm zur Verfügung stellen (u.a. in einfacher Sprache) (2024) • Informationen digital und über QR-Codes (Hausordnung, Benutzung) zur Verfügung stellen (ab Okt 2024)
Verantwortlichkeit	Direktor (L), Koordinator Public History (L und O), Referent IT/Museum (O), eventuell andere VWI betraute Mitarbeiter:innen (O)
Implementierungszeitraum	2024- 2025
Themenfeld	Integration von Geschlechter- und Diversitätsdimensionen im Bereich Vermittlung

Ziel 18	Integration von Geschlechter- und Diversitätsdimensionen in Vermittlungsangeboten: Veranstaltungen
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Geschlechter- und Diversitätsdimensionen in die inhaltliche Planung und organisatorische Planung der Veranstaltungen integrieren (z.B. Thema/calls und Vortragenden/Teilnehmer:innen, Podiumsdiskussionen, Themen bei der Lange Nacht der Museen, Tag der Forschung, etc.) (2024-2026) • Die Simon Wiesenthal Lectures thematisch und personell unter dem Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit und Diversität organisieren (Vortragende, Moderator:innen und Thema) (2024-2026) • Information und Zugang zu Veranstaltungen möglichst barrierearm zur Verfügung stellen (digital) (2024-2026) • Ablauf und Organisation/Event-Management aller Veranstaltungen unter Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und Nachhaltigkeit durchführen (z.B. möglichst Ressourcenschonend, Digitale Agenda anstatt Print, diverse und nachhaltige Pausenverpflegung, Dinner, Lunches, Auswahl von Catering, Hotel, Reisemanagement nachhaltig (2024-2026) • Konzept für nachhaltiges Event-Management (2025)
Verantwortlichkeit	Direktor, Stv. Direktorin Wissenschaft, Stv. Direktorin Finanz/Admin, Büroleitung/Office Management (L, O), andere betraute VWI-Mitarbeiter:innen (O)
Implementierungszeitraum	2024-2026
Themenfeld	Integration von Geschlechter- und Diversitätsdimensionen im Bereich der Vermittlung

Ziel 19	Integration von Geschlechter- und Diversitätsdimensionen in Vermittlungsangeboten: Public History
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Geschlechter- und Diversitätsdimensionen werden in Public History integriert (thematisch, personell und in den inhaltlichen Formaten) • Vermittlungsangebote werden möglichst barrierearm durchgeführt • Planung der Vermittlungsangebote erfolgt unter Berücksichtigung einer Diversitätsperspektive • Public History Angebote richten sich an eine diverse Zielgruppe. <p>Der Ablauf und Organisation der Vermittlungsangebote erfolgt unter Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und Nachhaltigkeit</p>
Verantwortlichkeit	Direktor (L), Koordinator Public History (L und O)
Implementierungszeitraum	2025-2026
Themenfeld	Integration von Geschlechter- und Diversitätsdimensionen im Bereich der Vermittlung

Ziel 20	Vereinheitlichte Anwendung von geschlechtergerechter Sprache
Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Erweiterung des Style Sheets für deutschsprachige Publikationen um geschlechter- und diversitätsgerechte Formulierungen • Kommunikation der Regelung ans gesamte Team (auch Teil des Onboarding)
Verantwortlichkeit	Stv. Direktorin Finanz/Admin (L), Referent für PR und Publikationen (O), Forschungskordinatorin (O), andere Mitarbeiter:innen (O)
Implementierungszeitraum	April 2024
Themenfeld	Integration von Geschlechter- und Diversitätsdimensionen im Bereich PR, Außendarstellung und Berichtswesen

Ziel 21	Barrierearmes Webdesign und-inhalte
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Ausrichtung der neuen Website entlang der vier Prinzipien der Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.1, siehe https://www.barrierefreies-webdesign.de/richtlinien/wcag-2.1/ • Klare Struktur und Auffindbarkeit von Daten • Texte verständlich formulieren, ohne die Komplexität der Inhalte, mit denen wir uns als Forschungsinstitut beschäftigen, zu verwässern • Gut verständliche Einführung in Themenfelder; Beschreibung von Veranstaltungsformaten schärfen; für eine breitere Öffentlichkeit bestimmte Textsorten verständlich formulieren. • Auswahl von Bildmaterial unter Berücksichtigung von Geschlechter- und Diversitätsdimensionen (Vermeidung von diskriminierenden, stereotypischen Inhalten)
Verantwortlichkeit	Direktor (L), Referentin für PR und Publikationen (O), Referent für IT/Museum (O), in Zusammenarbeit mit dem Team
Implementierungszeitraum	Jänner 2024- Jänner 2025 (Start bereits in Okt. 2023)
Themenfeld	Integration von Geschlechter- und Diversitätsdimensionen im Bereich PR und Publikationen

Ziel 22	Überprüfung der Präsenz und Darstellung von Mitarbeiter:innen in den diversen Berichtsformaten (Website, Social Media Kanälen, Jahres-, Tätigkeitsberichte, etc.)
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Erarbeitung eines Konzeptes bis Juni 2024 für Bild- und Textdarstellung • Umsetzung in den jährlichen Planungs- und Tätigkeitsberichten sowie im Newsletter VWI im Fokus
Verantwortlichkeit	Direktor, Stv. Direktorin Wissenschaft, Stv. Direktorin Finanz/Admin (L, O), Referentin für PR und Publikationen (O).
Implementierungszeitraum	2024-2026 (laufend zu den anfallenden Berichten)
Themenfeld	Integration von Geschlechter- und Diversitätsdimensionen im Bereich PR und Publikationen

3. Monitoring

Das Monitoring für die Durchführung des GEP erfolgt durch das gesamte VWI-Team in den regulären Tätigkeitsberichten und Arbeitsberichten, in nationalen Projektberichten und Berichten an die Europäische Kommission, und berücksichtigt quantitative und qualitative Indikatoren. Sensible Daten werden nur in internen Monitoring-Analysen abgebildet (z.B. Mehrstunden, Urlaube, Nutzung von Home-Office-Regelung, ...).

Ziel	Maßnahme	Indikator für Zielerreichung	Erläuterung zur Prozessbeobachtung
Ziel 1	Faire und transparente Verteilung der Aufgaben und Einsatzzeiten gemäß Arbeitsplatzbeschreibungen in den Arbeitsplanungssitzungen des Instituts (Protokollierung).	<ul style="list-style-type: none"> – Die Verteilung der Aufgaben und Einsatzzeiten ist im Protokoll der Arbeitsplanungssitzungen verankert. – Besprechung und Dokumentation der Aufgaben in regelmäßigen Mitarbeiter:innengesprächen. 	Die Arbeitszeiten, Zeitausgleich und Mehrstundenregelung sind in den Dienstverträgen geregelt; in der Praxis gibt es eine flexible und bedarfsorientierte Handhabung; Analyse von Mehrstunden, nicht konsumierter Urlaub, segregiert nach Geschlecht.
Ziel 2	<p>Vorbereitung und Erstellung eines Planungstools mit Veranstaltungen und internen Deadlines für Berichtslegung, Antragsstellung (bis Ende März).</p> <p>Verbesserung der internen Kommunikation zu Planungsgenden (bis Ende 2024).</p> <p>Urlaubsregelungen unter Berücksichtigung arbeitsintensiver Monate (bis Ende März) und Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen der Mitarbeitenden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Planungstool ist erstellt, mit internen Deadlines (für Team und Leitung) für externe Abgabetermine von Berichten (Narrativ und Budget). – Veranstaltungskalender ist mit mindestens einjähriger Vorlaufzeit im Planungstool festgelegt und personelle Ressourcen und finanzielle Möglichkeiten sind berücksichtigt und im Team kommuniziert (jährliche Klausuren). Veranstaltungskalender berücksichtigt Planungsprozesse (Budgetantrag, Konzepterstellung, Veranstaltungsmanagement und PR, Berichtslegung und Abrechnung, Nachbearbeitung) und wird in der Klausur mit dem Team besprochen (unter Berücksichtigung der Integration von Geschlecht und anderen Diversitäten), schriftlich dokumentiert und an Team verteilt. – Klausur wird in Q1 abgehalten und Planungsgenden und Kommunikationsabläufe besprochen und dokumentiert. Ziele der Klausur werden bis Ende 2024 von der Direktion und der wissenschaftlichen und administrativen Leitung umgesetzt. Mitarbeiter:innen werden gebeten ihre Urlaube frühzeitig bekannt zu geben und den jährlichen Urlaubsanspruch zu konsumieren (Work-Life-Balance). 	

Ziel 3	<p>Erstellung eines Code of Conduct für einen achtsamen und respektvollen Umgang miteinander.</p> <p>Verteilung des Code of Conduct an alle Mitarbeiter:innen und Fellows.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Ein Code of Conduct für das VWI ist schriftlich erstellt; – Der Code of Conduct wird an alle Mitarbeiter:innen und Fellows verteilt (E-Mail, Teamsitzung und digitale Ablage für Mitarbeiter:innen) und neuen Mitarbeiter:innen bei der Einstellung gegeben. 	<p>Eine Vertrauensperson für Meldung von Diskriminierungsfällen und sexualisierter Gewalt ist ernannt und ein Mechanismus etabliert. Die Ansprechperson und die Möglichkeit für Meldung ist den VWI-Mitarbeiter:innen und Fellows kommuniziert (auch schriftlich).</p>
Ziel 4	<p>Jährliche Weiterbildungsangebote zu Gender Equality und Diversität für die Leitung und das Team innerhalb der Arbeitszeit.</p> <p>Thema Gender and Diversität/Status GEP als ein immer wiederkehrendes Thema in den monatlichen Teamsitzungen und den Klausuren des Teams.</p> <p>Integration der Umsetzung von Gender Equality und Diversität in den jährlichen Tätigkeitsberichten und Arbeitsplänen (fixer Bestandteil).</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Ein Weiterbildungsangebot für Mitarbeiter:innen wird erstellt und im Rahmen der Arbeitszeit dem Mitarbeiter:innenstab angeboten. – In den Teambesprechungen und in der Klausur wird die Durchführung des GEP als Tagesordnungspunkt besprochen. – Die Durchführung des GEP wird integrativer Bestandteil der VWI Berichte. 	<p>Eine Umfrage zu Weiterbildungswünschen des VWI Teams ist erhoben (2024), ein Weiterbildungsplan und eine Weiterbildungsregelung für das VWI ist erstellt (2025).</p> <p>Die Nutzung von Weiterbildungsmöglichkeiten (Tagung, Kurse, Workshops, etc.) wird nach Geschlecht und Funktion jährlich analysiert.</p> <p>2024, 2025 und 2026 werden Kurse zu Gender Equality und Diversität für das VWI-Team abgehalten.</p> <p>In Jahresplanungssitzungen und Klausuren wird auch die Durchführung von Gender Equality und Diversität in Gesamtorganisation, Wissenschaft, Forschung und Fachbereichen diskutiert. Ergebnisse werden protokolliert.</p>
Ziel 5	<p>Etablierung von Schulungen durch externe Expert:innen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Administrative Leitung und Office Management sind in der Entwicklung von Nachhaltigkeit geschult, ein Konzept für Nachhaltigkeit am VWI ist erstellt. 	
Ziel 6	<p>Entwicklung eines Ressourcenplans zur Implementierung der folgenden GEP-Periode.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Ein Budget- und Ressourcenplan für die folgende GEP – Periode (2027-2029) ist erstellt. 	
Ziel 7	<p>Erstellung eines Stellenstrukturplans, Monitoring der Stellenentwicklung, Aktualisierung des Organigramms</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Stellenstrukturplan ist erstellt und wird jährlich evaluiert. – Organigramm wird jährlich aktualisiert. 	<p>Der Stellenstrukturplan berücksichtigt Geschlecht und andere Diversitätsdimensionen.</p>
Ziel 8	<p>Integration der Gleichstellungs- und Diversitätsagenden im Jahresbericht: Jedes Kapitel des Berichts führt aus, wie Gleichstellungs- und Diversitätsagenden strukturell berücksichtigt wurden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Die VWI-Jahresberichte weisen in jedem Kapitel auf, wie Gleichstellungs- und Diversitätsagenden in den jeweiligen Bereichen berücksichtigt wurden. 	

Ziel 9	Erstellung einer gleichstellungs- und diversitätsgerechten Beschreibung des Recruitingprozesses für neue Mitarbeiter:innen und Projektmitarbeiter:innen.	<ul style="list-style-type: none"> – Der Ausschreibungstext wird geschlechtergerecht formuliert. Im Recruiting-Verfahren wird bei gleicher Qualifikation Gender Balance am VWI angestrebt. In der Ausschreibung wird auf genderrelevante Angebote des VWI hingewiesen. Bei der Berufung von Auswahlkommissionen für das Verfahren wird auf Gender Balance geachtet. Die Gehälter richten sich geschlechtsneutral nach dem KV der Universitäten. 	<p>Die Auswahlkommission berücksichtigt Geschlechter- und Diversitätskompetenz der Bewerber:innen.</p> <p>Die Kommission berücksichtigt eine Gender-Balance in der Besetzung</p> <p>Aus der Kandidat:innenliste wird eine Balance zwischen weiblicher und männlicher Bewerber:innen, sowie von Personen mit anderer Geschlechteridentität, und andere Diversitäten soweit möglich intersektional berücksichtigt. Ein geschlechter-segregierter Überblick über Kandidat:innen und Auswahl/Funktion wird erstellt. Die Besoldung erfolgt in Anlehnung an den Kollektivvertrag der Universitäten nach geregelten Kriterien und die Einstufung unter Berücksichtigung, dass kein Gender Wage Gap entsteht.</p>
Ziel 10	Erarbeitung einer ausgewogenen Weiterbildungsregelung für alle Mitarbeiter:innen (bis Ende 2025).	<ul style="list-style-type: none"> – Ein ausgewogener Weiterbildungsplan für alle Mitarbeiter:innen ist erstellt, der auch Weiterbildung in Geschlechtergerechtigkeit und Diversität fördert. 	Jährliche Mitarbeitergespräche werden geführt (Protokoll) und Weiterbildungsmöglichkeiten besprochen und abgestimmt.
Ziel 11	Entwicklung eines Prozesses zur Meldung von Diskriminierungsfällen und sexualisierter Gewalt – Benennung einer Ansprechperson und Erstellung einer Prozessbeschreibung (März bis Ende 2024). Integration des Prozesses in den Code of Conduct (Ende 2024). Information an alle Mitarbeiter:innen über die Möglichkeit Fälle von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt bei der designierten Ansprechperson zu melden (Juni 2024) Führungskräfte Schulung zur Fürsorgepflicht zum Umgang mit Diskriminierung, Konflikten, sexualisierter Gewalt (2026).	<ul style="list-style-type: none"> – Ein Prozedere für die Meldung von Diskriminierungsfällen und sexualisierte Gewalt ist erstellt und schriftlich dokumentiert. – Der Hinweis zur Information zur Meldung von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt ist in dem Code of Conduct einbezogen. – Alle Mitarbeiter:innen und Fellows sind über die Möglichkeit zur Meldung von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt bei der designierten Ansprechperson schriftlich informiert. – Führungskräfte sind über Fürsorgepflicht geschult (geschlechtergerechte Ausschreibung – Beurteilung – transparentes Gehaltschema/KV der Universitäten) zum Umgang mit Diskriminierung, Konflikten, sexualisierter Gewalt). 	<p>Bis Ende 2024 ist ein Verhaltenskodex (Code of Conduct) erarbeitet und den Mitarbeitenden und kommuniziert.</p> <p>Die Leitung hat eine Führungskräfte Schulung zu Fürsorgepflicht absolviert (Ende 2025).</p>
Ziel 12	Erweiterung des Kriterienkatalogs für unterschiedliche Fellowships (Gruppenzusammenstellung) Dokumentation der Auswahlverfahren, getrennt nach Ge-	<ul style="list-style-type: none"> – Erstellung einer Checklist, die die Auswahlkriterien für die Fellows abbildet. – Die Dokumentation der Auswahlverfahren beinhaltet Information zu Geschlecht der Kandidat:innen 	Prozess im Recruitment-Verfahren ist dokumentiert. Die Ausschreibungstexte für die Fellowships sind geschlechtergerecht und fördern auch inhaltlich eine Reflexion über Geschlecht

	<p>schlecht und unter Berücksichtigung der inhaltlichen Dimension unter dem Aspekt von Geschlecht und anderer Diversitätsdimensionen.</p>	<p>und Information, ob in dem Forschungsprojekt Geschlechter- und Diversitätsaspekte berücksichtigt werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Der Wissenschaftliche Beirat wird über die Förderung von Geschlechtergleichstellung und Diversität bei der Auswahl der Fellows und inhaltlichen Fellow-Projekten informiert und der GEP mit dem Beirat geteilt und diskutiert (November 2024). – Die Auswahlkommission berücksichtigt die Geschlechter-, Diversitäts- und Intersektionalitätskompetenz der Fellowship-Anträge (Forschungsprojekte) der Kandidat:innen und fördert so auch die Forschung zu Geschlecht und anderen Diversitäten. (Aufnahme von Gender und Diversity als Kriterium der Auswahldokumente und Protokolle, Evaluationsformular). 	<p>und andere Diversitätsdimensionen (Intersektionalität) in der Forschung.</p> <p>Die Ausschreibungstexte stellen fest, dass bei gleicher Qualifikation von Bewerber:innen für VWI-Fellowships eine ausgewogene weiblicher, männlicher und diverser Kandidat:innen angestrebt wird. Dies erfolgt unter Berücksichtigung von Intersektionalität und regionaler Ausgewogenheit.</p> <p>Die Auswahlkommission des Fellowship-Programms (Wissenschaftlicher Beirat) ist in ihrer Zusammensetzung bemüht, Geschlecht und andere Diversitäten ausgewogen zu repräsentieren.</p>
Ziel 13	<p>Laufendes Monitoring der Fellowship-Jahrgänge, Einbezug der Abschlussberichte und Evaluierungen der Fellows</p> <p>Evaluierung des Programmes alle fünf Jahre.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Jährliche Dokumentation der Fellows und der Fellow-Evaluierungen und Präsentation im Rahmen der Sitzung des wissenschaftlichen Beirats. – Evaluierung des Fellowship-programms (2027). 	
Ziel 14	<p>Erstellung eines Konzepts zur Förderung von Themenschwerpunkten in der Forschung/Fellowship-Programm zu Erfahrungen von Holocaust und Genozid von unterrepräsentierten Opfergruppen (Konzept).</p> <p>Forschungsschwerpunkte – Positionspapier, Ziele und Maßnahmen formulieren</p> <p>Systematische Berücksichtigung der Geschlecht und anderer Diversitätsdimensionen in den wissenschaftlichen Call for Papers.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Ein Konzept für die inhaltliche Forschungsausrichtung der Fellowships ist erstellt (2026). – Die Call for Papers berücksichtigen auch die inhaltliche Integration von Geschlecht und anderer Diversitätsaspekte (auch intersektional) in Forschungsfragen. 	<p>Forschung und Lehre am VWI berücksichtigen Geschlecht und andere Diversitäten durch verstärkte Einbindung der Erfahrungen von Frauen im Kontext von Holocaust und Genozid sowie anderer unterrepräsentierter Opfergruppen. Zudem wird bei Forschung und Lehre bewusst eine intersektionale Perspektive auf den Forschungsgegenstand gefördert.</p> <p>Projektanträge berücksichtigen Geschlechtervielfalt und andere relevante Diversitäten.</p>
Ziel 15	<p>Ausreichend Unterstützungsressourcen zur Verfügung stellen, um Menschen mit unterschiedlichen Bedarfen (u.a. Alter, Behinderung, Sprache) bei der Nutzung der Archivrecherche zu unterstützen.</p> <p>Voraussetzung für die Nutzung der Archivalien auf</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Archivnutzer:innen mit unterschiedlichen Bedarfen hinsichtlich der Nutzung werden von den Mitarbeiter:innen im Rahmen der vorhandenen Ressourcen bei der Archivrecherche unterstützt. – Die Nutzungsbestimmungen des Archivs werden auf der VWI Website digital in Deutsch und English zur Verfügung gestellt. 	

	<p>Deutsch und Englisch auf Website zur Verfügung stellen (2024)</p> <p>Ausbau des digitalen Zugangs zur Archivrecherche (1. Teilschritt: 2024-2026).</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Die Digitalisierung von Archivalien wird mit Drittmittelprojekten umgesetzt. (1. Teilschritt BMKÖS-Projekt 2023-2024, 2. Teilschritt 2024-2026). 	
Ziel 16	<p>Sichtbarmachen des Teams um Simon Wiesenthal in der Außenkommunikation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Sichtbarmachen auf der neuen Website des VWI (geplanter Launch 2024). 	
Ziel 17	<p>Workshop mit Expert:innen um den Zugang zum Museum und den Museumsinhalten barriereärmer zu gestalten (2025).</p> <p>Konzept erstellen um diversere Zielgruppen/Besucher:innen anzusprechen.</p> <p>Informationen barrierearm Besucher:innen zur Verfügung stellen (u.a. in einfacher Sprache) (2024).</p> <p>Informationen digital und über QR-Codes (Hausordnung, Benutzung) zur Verfügung stellen (2024).</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Expert:in zu Barrierearmut in Museen ist identifiziert. – Konzept und Agenda für einen Workshop zu Barrierearmut in Museumsarbeit ist erstellt. – Workshop ist durchgeführt mit konkretem Ergebnisprotokoll (realistischen Empfehlungen) zur Förderung von Barrierearmut im VWI-Museum. – Konzept ist erstellt und mit der VWI-Leitung besprochen und abgestimmt. Aktivitäten (laut Konzept) werden umgesetzt. – Bestehende Texte werden in einfache Sprache transferiert und im Museum zur Verfügung gestellt. – Informationen zum Museum werden digital mittels QR-Codes zur Verfügung gestellt. 	
Ziel 18	<p>Geschlechter- und Diversitätsdimensionen in die inhaltliche Planung und organisatorische Planung der Veranstaltungen integrieren (z.B. Thema/Calls und Vortragenden/Teilnehmer:innen, Podiumsdiskussionen, Themen bei der Lange Nacht der Museen, Tag der Forschung, etc.) (2024-2026)</p> <p>Die Simon Wiesenthal Lectures thematisch und personell unter dem Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit und Diversität organisieren (Vortrageende, Moderator:innen und Thema) (2024-2026)</p> <p>Information und Zugang zu Veranstaltungen barrierearm zur Verfügung stellen (digital, in einfacher Sprache) (2024-2026).</p> <p>Inhalte möglichst barrierearm darstellen (z.B. Gebär-</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Bei der Planung von VWI- Veranstaltungen sind Geschlecht und andere Diversitätsaspekte (Intersektionalität) in der inhaltlichen Konzeption und bei der Einladung internationaler Wissenschaftler:innen als Vortragende und Gäste berücksichtigt (Programm, Teilnehmer:innenliste, Feedbackformulare). – Von den 5-6 SWL pro Jahr sind Frauen, Männer und diverse Personen in ausgewogener Anzahl repräsentiert. – Die eingeladenen Wissenschaftler:innen sind aufgefordert, nach Möglichkeit auch relevante Geschlechter- und Diversitätsaspekte in ihrer Forschung zu repräsentieren. – Mindestens eines der jährlichen SWL- Themen setzt sich insbesondere mit Geschlecht – bzw. Diversität auseinander. – Die Informationen zur Veranstaltung werden in digitalem Format 	

	<p>densprache und deren visueller/audiotiver Verarbeitung) mitdenken (2026).</p> <p>Ablauf und Organisation/Event-Management aller Veranstaltungen unter Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und Nachhaltigkeit durchführen (z.B. möglichst Ressourcenschonend, Digitale Agenda anstatt Print, diverse und nachhaltige Pausenverpflegung, Dinner, Lunches, Auswahl von Catering, Hotel, Reisemanagement nachhaltig (2024-2026).</p> <p>Konzept für nachhaltiges Event-Management (2025).</p>	<p>und möglichst barrierearm zugänglich gemacht. Die Simon Wiesenthal Lectures werden mit Film und Ton aufgezeichnet und online zur Verfügung gestellt.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Nach Bedarf wird die Teilnahme an Veranstaltungen mit Gebärdendolmetscher :innendurchgeführt. – Einladungen und Programme sind digital auf der VWI Website zur Verfügung gestellt oder sind mit QR Code übers Handy abrufbar. Caterer, die ausgewiesen ein nachhaltiges und diverses Angebot bieten werden bevorzugt. Die Event-Organisation wird unter Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit und Diversität und ressourcenschonend durchgeführt. – Teilnehmer:innen sind aufgefordert möglichst Zug- und öffentlichen Verkehr zu nutzen. – Reisemanagement (auch Hotel) wird nach sozialen und ökologischen Kriterien durchgeführt. – Ein Konzept für Nachhaltigkeit in Eventmanagement ist erstellt (u.a. nachhaltige Hotels, Caterer, Reismöglichkeiten, Papiervermeidung, Ressourcenschonender Umgang mit Materialien). 	
Ziel 19	<p>Geschlechter- und Diversitätsdimensionen werden in Public History integriert (thematisch, personell und in den inhaltlichen Formaten).</p> <p>Vermittlungsangebote werden möglichst barrierearm durchgeführt.</p> <p>Die Planung der Vermittlungsangebote erfolgt unter Berücksichtigung einer Diversitätsperspektive Die Public History Angebote richten sich an eine diverse Zielgruppe.</p> <p>Der Ablauf und Organisation der Vermittlungsangebote erfolgt unter Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und Nachhaltigkeit.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Das Public History Konzept reflektiert die Integration von Geschlechtervielfalt und anderen Diversitätsdimensionen (Intersektional). – Bei der Planung der Public History Formate sind Geschlecht und andere Diversitätsdimensionen (Intersektionalität) in der inhaltlichen Konzeption, Zielgruppe und Teilnehmer:innen berücksichtigt. – Die Public History Formate sind digital für ein breites Publikum (barrierearm) zur Verfügung gestellt. – Diversität und Intersektionalität sind in der inhaltlichen Vermittlung berücksichtigt. – Für die einzelnen Public History Angebote ist eine konkrete Zielgruppe definiert und die Inklusion von Gender und Diversität berücksichtigt. 	

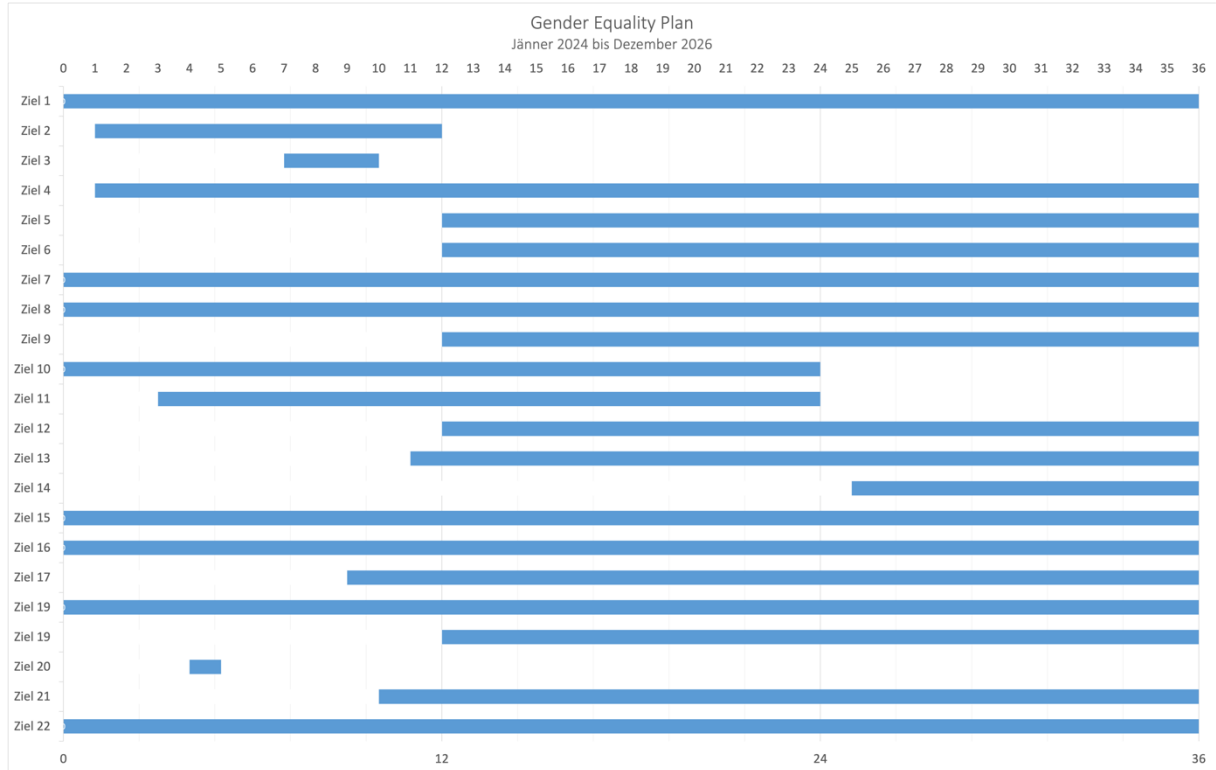
Ziel 20	<p>Erweiterung des Style Sheets für deutschsprachige Publikationen um geschlechter- und diversitätsgerechte Formulierungen.</p> <p>Kommunikation der Regelung an das gesamte Team.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Das vorhandene Style Sheet ist auf aktuelle Standards geschlechtergerechter Sprache und Inklusion von Diversität aktualisiert. – Das aktuelle Style Sheet wird allen VWI-Mitarbeiter:innen kommuniziert und digital zur Verfügung gestellt. 	
Ziel 21	<p>Ausrichtung der neuen Website entlang der vier Prinzipien der Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.1, siehe https://www.barrierefreies-webdesign.de/richtlinien/wcag-2.1/)</p> <p>Klare Struktur und Auffindbarkeit von Daten</p> <p>Texte verständlich formulieren, ohne die Komplexität der Inhalte, mit denen wir uns als Forschungsinstitut beschäftigen, zu verwässern</p> <p>Gut verständliche Einführung in Themenfelder; Beschreibung von Veranstaltungsformaten schärfen; Textsorten in Hinblick auf Verständlichkeit reflektieren</p> <p>Auswahl von Bildmaterial unter Berücksichtigung von Geschlechter- und Diversitätsdimensionen (Vermeidung von diskriminierenden, stereotypischen Inhalten)</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Das Webdesign entspricht den aktuellen Standards für barrierefreies Webdesign. – Die Inhalte der Website ermöglichen einen einfachen und leicht auffindbaren Zugang zum Webcontent. – Der Inhalt ist verständlich formuliert und in geschlechtergerechter Sprache abgefasst und in Deutscher und Englischer Sprache zugänglich. – Die bildlichen Webinhalte und Darstellungen (Video/Film) geben keine diskriminierenden und rassistischen Inhalt wieder und widerspiegeln eine diverse und geschlechtergerechte Repräsentation. 	<p>Analyse der Webpostings (visuelle Repräsentation) nach Ausgewogenheit der Geschlechterdarstellung, Inhalt.</p>
Ziel 22	<p>Erarbeitung eines Konzeptes / Juni 2024 für Bild- und Textdarstellung.</p> <p>Umsetzung in den jährlichen Planungs- und Tätigkeitsberichten sowie im Newsletter „VWI im Fokus“.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Ein Konzept für Bild- und Textdarstellungen für die VWI-Berichterstattung und „VWI im Fokus“ ist erstellt, das die Sichtbarkeit des VWI-Teams und der Fellows berücksichtigt. 	

4. Ressourcen und Budget

Die erforderlichen Ressourcen werden 2023-2026 in Form von Arbeitsstunden im Rahmen der bestehenden Dienstverträge bereitgestellt. In zukünftigen Jahresbudgets werden neben der Reservierung von Arbeitszeit auch Finanzmittel für den GEP und dessen Umsetzung bereitgestellt (siehe Ziel 6 des vorliegenden GEP).

5. Zeitplan

Der Zeitplan dient der laufenden Prozessüberprüfung durch die operativen und strategischen Prozessverantwortlichen und zur Fortschrittskontrolle im Rahmen der Teamsitzungen (Ziel 6 des aktuellen GEP).



6. Commitment des VWI-Vorstandes und der Leitung

Für den Vorstand und die Leitung des VWI sind die Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit und Förderung von Diversität und Inklusion zentrale Fundamente für die Leitziele des Instituts, nämlich die Förderung von Forschung, Dokumentation und Vermittlung zu allen Fragen, die Antisemitismus, Rassismus und Holocaust, einschließlich deren Ursachen und Folgen, betreffen.

In diesem Sinne verpflichtet sich die Institutsleitung im Rahmen ihrer Möglichkeiten Geschlechtergerechtigkeit und Diversität sowohl in der Gesamtorganisation als auch in der wissenschaftlichen Forschung, Dokumentation und Vermittlung sowie in der Außenkommunikation und Repräsentation mit der Vorgabe von konkreten Zielen, wie in dem vorliegenden GEP abgebildet, zu fördern.

Die Institutsleitung hat federführend den GEP erstellt und übernimmt die Verantwortung für die konkrete Umsetzung der gesetzten Maßnahmen und für die Weiterentwicklung des GEP. Dafür werden auch entsprechend der Möglichkeiten finanzielle und personelle Ressourcen zur Verfügung gestellt.

Die Leitung übernimmt eine Vorbildfunktion durch die Berücksichtigung von Gender und Diversität in den Planungsagenden für die Gesamtorganisation und für die Bereiche Forschung, Dokumentation und Vermittlung.

Der GEP wurde unter Einbeziehung des VWI-Teams erstellt und wird intern an alle Mitarbeitenden kommuniziert. Er wird über die VWI-Website digital zugänglich gemacht. Der GEP wird auch den VWI-Gremien und relevanten Stakeholdern übermittelt.

Das Monitoring und Reporting erfolgt durch das Team und die Institutsleitung im Rahmen der periodischen Teamsitzungen und der schriftlichen Berichtslegung. Entsprechend den Monitoring-Erfahrungen wird der GEP für die Folgeperiode angepasst werden.

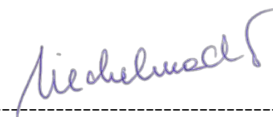
Längerfristig ist eine Bewertung der Implementierung des GEP im Rahmen einer zukünftigen Evaluierung der Gesamtorganisation und der Arbeitsbereiche des VWI vorgesehen.



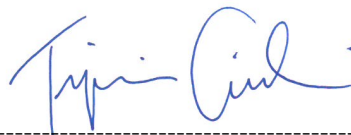
PD. Dr. Jochen Böhler
Direktor



Prof. Dr.ⁱⁿ Éva Kovács
Stellvertretende Direktorin
Wissenschaftliche Angelegenheiten



Dr.ⁱⁿ Angelika Brechelmacher
Stellvertretende Direktorin
Finanzen und Administration



Vorstandsvorsitzende Mag.^a Tereziya Stoitsits
Für den Vorstand