

Gender Equality Plan

Autorin: Mag.^a Dr.ⁱⁿ Greta Pomberger
*Beauftragte für Gleichstellung & Diversität der
Polymer Competence Center Leoben GmbH*

Stand: März 2024 - März 2027

Polymer Competence Center Leoben GmbH

Sauraugasse 1, 8700 Leoben

+43 3842 42962-0
office@pccl.at

Inhalt

Ziele	2
Datenanalyse	4
Verantwortlichkeiten.....	7
Maßnahmenkatalog	8
1. Gendercontrolling- und Monitoring.....	8
2. Beauftragte für Gleichstellung & Diversität	9
3. Gendersensible Repräsentation und Sprache.....	9
4. Recruiting- Maßnahmen	10
5. Gendergerechte Konferenzen und Veranstaltungen.....	11
6. Laufbahnprogramme und Mentoring.....	11
7. Interne Schulungen zur Sensibilisierung der Dienstnehmer*innen	12
8. Öffentlichkeitsarbeit an Bildungseinrichtungen	12
9. Austausch mit internationalen Wissenschaftler*innen	13
10. Familienfreundliche Infrastruktur	14
11. Homeoffice-Möglichkeit.....	14
12. Maßnahmen gegen Diskriminierung und sexuelle Belästigung	15
13. Zusammenarbeit und Austausch mit der Gleichstellungsbeauftragten der Montanuniversität Leoben	15
Überwachung	16
Anhang.....	17

Ziele

Ein Gender Equality Plan (GEP) gibt eine Reihe von Verpflichtungen und Maßnahmen wieder, die die Gleichstellung der Geschlechter in einer Organisation durch einen Prozess des strukturellen Wandels fördern sollen. Der GEP zielt darauf ab, die Gleichstellung der Geschlechter durch die nachhaltige Veränderung von organisatorischen Prozessen, Kulturen und Strukturen zu fördern, die geschlechtsspezifische Ungleichgewichte und Ungleichheiten erzeugen und aufrechterhalten. Ein GEP soll sich nicht nur mit der sichtbaren Struktur und den Praktiken einer Organisation (z. B. Politik und Verfahren) befassen, sondern auch mit der Frage, wie die vertretenen Werte (das, was die Menschen sagen und was sie glauben) und die zugrunde liegenden Annahmen (unbewusste Überzeugungen, Gedanken und Gefühle) weiterentwickelt werden können, auch hinsichtlich der Schaffung von Wissen und dessen Anwendung.¹

Um förderfähig zu sein, müssen Rechtspersonen aus den Mitgliedstaaten, die Forschungsorganisationen sind, über einen Gleichstellungsplan verfügen, der die folgend genannten prozessbezogenen Mindestanforderungen erfüllt.² Der Gleichstellungsplan muss mittels eines förmlichen Dokuments, das auf der Website der Einrichtung einsehbar und von der obersten Leitung unterzeichnet wird, veröffentlicht werden. Die Bereitstellung von Ressourcen und Fachwissen im Bereich der Geschlechtergleichstellung ist für die Umsetzung des Plans zudem essenziell. Die Datenerhebung und -überwachung erfolgen, indem nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten zum Personal erhoben und jährliche Berichterstattung auf der Grundlage von Indikatoren vorgenommen werden. Weiters sollen das Personal und die Entscheidungsträger*innen via Schulungen in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter und unbewusste geschlechtsspezifische Vorurteile sensibilisiert werden.

Die Polymer Competence Center Leoben GmbH (folgend „PCCL“) legt großen Wert auf die Geschlechtergleichstellung und die interstrukturelle Einbindung und Förderung einzelner Individuen, egal welchen Geschlechts, oder welcher Herkunft (Diversität). Dies gilt auf allen Ebenen des Unternehmens. Gleichstellungsorientiert zu arbeiten ist eines der Hauptanliegen des PCCL. Diskriminierende Strukturen oder Vorfälle werden am PCCL nicht geduldet. Ausnahmslos auch nicht geduldet werden jede Form von sexualisierter Gewalt. Das PCCL geht jedenfalls aktiv dagegen vor.

Es besteht für alle Dienstnehmer*innen die Möglichkeit, die Beauftragte für Gleichstellung & Diversität als Arbeitseinheit des Legal Departments zu allen Fragen rund um Gleichstellungs- und Diversitätsthematiken kontaktieren zu können.

¹ European Commission, Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (2021) 11.

² European Commission, Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (2021) 9.

Die Beauftragte für Gleichstellung & Diversität nimmt ihre Arbeit auf, um präventiv und interventionell Geschlechterungleichheiten zu beseitigen und gesellschaftsstrukturelle Ungleichheiten, die sich auch auf die Arbeit im Unternehmen auswirken, aufzulösen.

Wie in allen führenden naturwissenschaftlich-technischen Institutionen weltweit, besteht für das PCCL eine Herausforderung bezüglich der geringen Frauen*anteile³ auf allen Stufen der akademischen Karriere. Insofern gehen auch die Potentiale, das Wissen und die Sichtweisen, die Dienstnehmer*innen mitbringen würden, verloren.

Die Notwendigkeit einer stärkeren Beteiligung von Frauen* auf allen akademischen Stufen der MINT-Berufe⁴ sollte daher allgemein bekannt sein und steht außer Frage.

Das PCCL setzt sich insofern folgende Ziele:

- Beseitigung von Geschlechterungleichheiten und benachteiligenden Situationen
- Durchsetzung höherer Frauen*anteile in allen Bereichen des Unternehmens
- Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Care-Arbeit für alle Studierenden und Dienstnehmer*innen
- Anpassung der Arbeitsprozesse zur Förderung der Chancengleichheit
- Laufende interne Weiterbildungen zu Themen aus Gender & Diversität

Folgend sollen die Verantwortlichkeiten und Maßnahmen am PCCL vorgestellt werden, die geeignet sind, um die Erreichung dieser Ziele zu fördern. Dabei sollen diese transparent und objektiv dargestellt und diskutiert werden.

³ Anmerkung: Das Gendersternchen (*) hinter einem Wort dient als Verweis auf den Konstruktionscharakter von ‚Geschlecht‘. ‚Frauen*‘ beispielsweise bezieht sich auf alle Personen, die sich unter der Bezeichnung ‚Frau‘ definieren, definiert werden und/oder sich sichtbar gemacht sehen.“

⁴ Anmerkung: MINT-Fächer ist eine zusammenfassende Bezeichnung von Unterrichts- und Studienfächern beziehungsweise Berufen aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik.

Datenanalyse

Schon zur Erstellung des 1. Gender Equality Plans für die Periode März 2022-März 2024 wurden die Daten der Dienstnehmer*innen aus den Jahren 2020 und 2021 erhoben und untersucht. Analysiert wurden die Anteile der weiblichen und männlichen Dienstnehmer*innen in den Arbeitsbereichen „Administration“, „Techniker*innen“, sowie „Wissenschaftler*innen“ und für jedes Quartal in absoluten Zahlen dargestellt. Zudem wurde für jedes Quartal eine Darstellung des Vollzeitäquivalents (VBÄ) vorgenommen. Die Verteilung der internationalen Dienstnehmer*innen wurde ebenso nach Gender & Staatsangehörigkeit untersucht und dargestellt.

Folgende Ergebnisse der Datenanalyse aus 2020 und 2021 ergaben sich zusammengefasst:

- Die Datenanalysen aus den Jahren 2020 sowie 2021 ergaben, dass im PCCL als Unternehmen im naturwissenschaftlich-technischen Bereich, Frauen* als Wissenschaftler*innen und Techniker*innen unterrepräsentiert sind. Im Administrationsbereich arbeiteten jedoch mehrheitlich Frauen*.
- Das PCCL hatte eine hohe Fluktuation der Dienstnehmer*innen. In den Jahren 2020 und 2021 arbeiteten 30% weibliche internationale Dienstnehmerinnen und 70% männliche internationale Dienstnehmer im PCCL mit. Vor allem aus den Ländern, in denen patriarchale Strukturen stark in der Gesellschaft vorherrschend sind (Iran, Pakistan, Indien), besuchten uns ausschließlich oder mehrheitlich Männer.
- In den Führungspositionen innerhalb des Unternehmens sind Frauen* mehrheitlich unterrepräsentiert. In der Bereichsleitung und Gruppenleitung überwiegt der männliche Anteil der Dienstnehmenden jeweils mit 5 Personen zu lediglich einer weiblichen Person.
- Der Aufsichtsrat, die Generalversammlung, der wissenschaftliche Beirat und das Strategy Board sind ausschließlich durch männliche Personen vertreten.

Um die Entwicklung der Geschlechterverteilung innerhalb des Kollegiums über die Jahre beobachten zu können (Anteil der weiblichen Kolleginnen in verschiedenen Positionen dienen hier aus Indikatoren), wurde dieselbe Datenanalyse nun auch für die Jahre 2022 und 2023 durchgeführt.

Folgende Entwicklungen ließen sich anhand der Datenanalyse aus 2022 und 2023⁵ beobachten:

- Auch die Datenanalysen aus den Jahren 2022 sowie 2023 ergaben, dass im PCCL als Unternehmen im naturwissenschaftlich-technischen Bereich, Frauen* als Wissenschaftler*innen und Techniker*innen noch immer unterrepräsentiert sind.⁶ Steigerte sich der Frauen*anteil im Jahr 2021 noch auf 39,9 %, zu 60,1 % männliche Mitarbeitende, so fiel dieser Frauenanteil im Jahr 2022 um 1,2% wieder.
- Im Jahr 2023 stieg der Frauen*anteil jedoch wieder auf 39,5 % zu 60,5 % männliche Kollegen. Die Frauen*quote schwankt daher seit 2020 und hat sich dennoch von 2020 bis 2023 auf fast 40% in 2023 gesteigert.⁷
- Diesen Wert gilt es die weiteren Jahre zumindest zu halten und vor allem noch zu steigern.
- Das PCCL hat aufgrund des Unternehmenszwecks seit jeher eine hohe Fluktuation der Dienstnehmer*innen. Zur Erinnerung: In den Jahren 2020 und 2021 arbeiteten 30% weibliche internationale Dienstnehmerinnen und 70% männliche internationale Dienstnehmer im PCCL mit.
- Im Jahr 2022 arbeiteten 33 % weibliche internationale Kolleginnen und demgegenüber 67 % männliche Kollegen bei uns.
- Im Jahr 2023 konnten wir auch hier eine leichte Verbesserung der Frauen*quote mit 36 % internationale Kolleginnen zu 64% internationale Kollegen feststellen.⁸
- Wie auch bei der Datenanalyse aus 2020 und 2021 war in den Jahren 2022 und 2023 auffallend, dass die Dienstnehmenden aus den Ländern mit vorherrschenden patriarchalen Strukturen (Iran, Pakistan, Indien) noch immer ausschließlich Männer waren. Die weiblichen internationalen Kolleginnen kamen zudem vermehrt aus Nachbarländern zu uns.⁹ Dies könnte ein Indiz dafür sein, dass Wissenschaftlerinnen aufgrund von privater Care-Arbeit weniger (weit) am wissenschaftlichen Austausch vor Ort teilnehmen.
- In den Führungspositionen innerhalb des Unternehmens sind Frauen* in den Jahren 2020 und 2021 mehrheitlich unterrepräsentiert gewesen.
- Gemessen am VBÄ lassen sich hier für die Jahre 2022 und 2023 Erfolge in der Steigerung der Frauen*quoten verzeichnen. Im Jahr 2023 betrug die

⁵ Siehe Anhänge.

⁶ Siehe Anhang I.A.

⁷ Siehe Anhang I.B.

⁸ Anmerkung: Wobei diese Verbesserung von 2022 auf 2023 aufgrund der geringen absoluten Zahlen vorsichtig zu interpretieren ist. Eine Verbesserung gegenüber 2020 und 2021 fand jedoch statt.

⁹ Siehe Anhang I.C.

Frauen*quote in den Führungspositionen (VBÄ) 39,29 % zu 60,71 % männlicher Kollegen.¹⁰ Auch hier gilt für die nächsten Jahre, dass dieser Wert zumindest zu halten, aber vor allem auch nochmals zu verbessern ist.

- Leider waren auch in den Jahren 2022 und 2023 der Aufsichtsrat, die Generalversammlung, der wissenschaftliche Beirat und das Strategy Board noch immer ausschließlich durch männliche Personen vertreten. Hier haben Frauen* keinerlei Entscheidungsmacht, was äußerst kritisch zu sehen ist.

Die Bewertung der Entwicklungen der letzten Jahre anhand der Indikatoren:

Indikatoren	2020 & 2021	2022 & 2023	Fortschritts-Bewertung
Mitarbeitenden- Frauen*quote (Kopf in %)	38,7 % (2020) 39,9 % (2021)	38,7 % (2022) 39,5 % (2023)	→
Internationale Mitarbeitenden- Frauen*quote (Kopf in %)	30%	33 % (2022) 36 % (2023)	↑
Führungspersonal- Frauen*quote (VBÄ)	25,44 % (2020) 21,88 % (2021)	36,67 % (2022) 39,29 % (2023)	↑↑
Aufsichts- und Kontroll-Organe Frauen*quote (Kopf in %)	0	0	↓

¹⁰ Siehe Anhang I.D.

Verantwortlichkeiten

Ein wirksamer GEP ist ein strategisches Dokument, das die gesamte Organisation eines Unternehmens einbezieht. Der GEP erfordert die Unterstützung und das offizielle Engagement von Führungskräften. Es gibt Möglichkeiten, die gesamte Organisation in die Entwicklung eines Plans, bei ersten Audits oder Überprüfungen des Problems, bei der Festlegung von Zielen, bei der Überprüfung und Einführung neuer Arbeitsweisen und bei der Kommunikation des Plans im Allgemeinen einzubeziehen.

Zu den relevanten Funktionen, die in der gesamten Organisation einzubeziehen sind, können die Geschäftsleitung, die leitenden Angestellten, Verwaltungsdienste, einschließlich Personal- und Rechtsabteilungen sowie Expert*innen für Geschlechtergleichstellung gehören.¹¹

Es ist die Aufgabe der Geschäftsführung des PCCL für die Umsetzung der erwähnten Ziele u.A. mittels der beschriebenen Maßnahmen (unter der Einbeziehung und Kontrolle des Aufsichtsrats) zu sorgen. Die Beauftragte für Gleichstellung & Diversität unterstützt die Geschäftsführung bei dieser Aufgabe. Die Führungspersonen (Bereichsleiter*innen, Gruppenleiter*innen und Projektleiter*innen) im PCCL haben außerdem für die Einhaltung und Umsetzung aller Maßnahmen in ihrem Bereich aktiv zu sorgen.

Weitere Einheiten des PCCL, wie etwa das Controlling, die Stelle für Öffentlichkeitsarbeit und das Legal Department haben die Aufgabe, den Prozess der Umsetzung der erwähnten Ziele und Maßnahmen zu unterstützen. Eine zukunftsorientierte und interaktive Zusammenarbeit dieser Bereiche wird vorausgesetzt.

Der Gender Equality Plan gilt hiermit als von den Führungsorganen des PCCL angenommen.

POLYMER COMPETENCE CENTER LEOBEN GMBH

Geschäftsführung

¹¹ European Commission, Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (2021)

Maßnahmenkatalog

Bei der Erstellung des 1. GEP (2022-2024) wurden erstmals konkrete Maßnahmen zur Umsetzung hinsichtlich der Gender Equality-Ziele vorgestellt. Diese Maßnahmen wurden von der Beauftragten für Gleichstellung & Diversität initiiert und deren Umsetzung von der Geschäftsführung beschlossen. Die erarbeiteten Maßnahmen beziehen sich auf fünf Themenbereiche, nämlich: Work-Life-Balance und Organisationskultur, Ausgewogenheit der Geschlechter in Führung und Entscheidungsfindung, Gleichstellung der Geschlechter bei der Einstellung und beim beruflichen Aufstieg, Integration der Geschlechterperspektive in die Forschungs- und Lehrinhalte sowie Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt, insbesondere sexualisierte Gewalt.¹²

In den vergangenen zwei Jahren wurde an der Umsetzung der Maßnahmen gearbeitet. Die Maßnahmen haben längerfristige Geltung und sind daher nun nicht „umgesetzt“ und somit „erledigt“. Vielmehr gilt es, jeweils bei der Erstellung des Gender Equality Plans die Entwicklung der Maßnahmen und ihre Wirkung zu untersuchen. Daher wurden die aktuellen Entwicklungen bezüglich der einzelnen Maßnahmen verschriftlicht.

1. Gendercontrolling- und Monitoring

Maßnahme „Gendermonitoring“

Das interne Gendermonitoring erfolgt einmal jährlich. Die jährlichen Berichte sollten jeweils einen bestimmten Fokus haben (z.B. Gender Pay Gap, Sichtbarkeit der Wissenschaftler*innen, Entsendung und Incoming von Wissenschaftler*innen). Anhand der Gendermonitoring-Berichte können die Maßnahmen für die zukünftige Arbeit der Beauftragten für Gleichstellung & Diversität festgelegt werden. Problemstellungen können auf diese Weise identifiziert, dargestellt und in Angriff genommen werden. Es muss aber festgehalten werden, dass ein Monitoring im Moment nicht-binäre Personen¹³ aufgrund der Datenlage nicht erfassen kann. Es liegt daher eine Binarität der Daten aus dem Monitoring vor, die nicht die Realität wiedergeben kann und soll.

Entwicklungen seit dem 1. GEP 2022

Im Jahr 2023 wurde das erste Gender Monitoring zu einem bestimmten Thema mit „Abschlussarbeiten der Polymer Competence Center Leoben GmbH und der Verbleib der

¹² Anmerkung: Die Nummerierung der Maßnahmen gibt keine Auskunft über deren Favorisierung bzw. Bedeutung wider.

¹³ Definition: „Nicht-binär“ beschreibt eine große Bandbreite unterschiedlicher Weisen, das eigene Geschlecht zu erleben: Viele nicht-binäre Personen verorten ihre Geschlechtsidentität zwischen männlich und weiblich, d. h. sie sind weder ganz weiblich noch ganz männlich bzw. weder immer weiblich noch immer männlich. Manche haben eine nicht-binäre Identität, die sich fließend zwischen männlich und weiblich bewegt oder wechselt. Wieder andere haben ein nicht-binäres Geschlecht, das völlig unabhängig von den Konzepten „Mann“ und „Frau“ ist. Dazu kann auch gehören, kein Geschlecht bzw. eine neutrale Geschlechtsidentität zu haben.

Forscher*innen“ durchgeführt. Dieser Bericht wurde intern an alle Mitarbeitenden gesendet und wird in die Unternehmensführung einbezogen.

Maßnahme „Gendercontrolling“

Wesentliche Aufgabe des Gendercontrollings ist die Unterstützung der Unternehmensleitung bei der Integration von Gender-Aspekten in Planungs- und Steuerungsprozesse z.B. im Rahmen von Zielvereinbarungen oder der leistungsorientierten Mittelvergabe.

Entwicklungen seit dem 1. GEP 2022

Mit der Beschließung des Gendercontrollings in 2022 wurden die notwendigen Mittel zur Umsetzung der Gleichheit aller Menschen im Unternehmen jährlich in die Budgetierung einbezogen. Es wurde sichergestellt, dass genügend Ressourcen für diesen Arbeitsbereich zur Verfügung stehen.

2. Beauftragte für Gleichstellung & Diversität

Maßnahme „Beauftragte für Gleichstellung & Diversität“

In der Vergangenheit existierte keine gesonderte Fachstelle für Gleichstellung und Diversität im PCCL. Angelegenheiten, die in diesen Themenbereich fielen, wurden vom Legal Department und der Geschäftsführung behandelt.

Im Januar 2022 wurde, um dieser komplexen Thematik gerecht zu werden, eine Beauftragte für Gleichstellung & Diversität, die im Legal Department verankert ist, ernannt. Die damit betraute Dienstnehmerin verfügt über das nötige Knowhow bzw. die notwendige Ausbildung, um sich umfassend mit dieser Thematik auseinandersetzen zu können.

Entwicklungen seit dem 1. GEP 2022

Seit 2022 gibt es die Beauftragte für Gleichstellung und Diversität im Unternehmen. Sie kümmert sich seitdem um die Umsetzung der Maßnahmen aus dem GEP und liefert den Mitarbeitenden laufend Informationen zum Thema. Sie nimmt zudem an verschiedensten Vernetzungs- und Fortbildungsveranstaltungen zum Thema teil.

3. Gendersensible Repräsentation und Sprache

Maßnahme „Gendersensible Repräsentation und Sprache“

Mit dem (internen und externen)¹⁴ Gebrauch von inklusiver Sprache fühlen sich alle

¹⁴ Anmerkung: „Interne und Externe“ Verwendung von gendersensibler Sprache meint in diesem Zusammenhang die gendersensible Ausdrucksweise nicht nur in offiziellen Schreiben (z.B. Anträge, Verträge) zu verwenden, sondern auch im alltäglichen Sprachgebrauch. Dazu zählt auch, das generische Maskulinum nicht im verallgemeinernden Sinne für Personen aller Geschlechter zu verwenden.

Dienstnehmer*innen inkludiert und respektiert. Der Gebrauch von gendersensibler Sprache zeigt auch nach außen, dass sich das PCCL mit all seinen Dienstnehmer*innen aktiv für Diversität und Inklusion einsetzt.

Ein von der Beauftragten verfasster Wegweiser und weitere über die E-Learning Plattform „Moodle“ zur Verfügung gestellte Anleitungen sollen allen Dienstnehmer*innen helfen, sich mit dieser Thematik vertraut zu machen und die Anweisungen zur Nutzung gendergerechter Sprache umzusetzen. Die Beauftragte für Gleichstellung und Diversität legt anhand des Wegweisers eine bevorzugte Gendermethode vor, die einheitlich von den Dienstnehmer*innen benutzt werden soll.

Unabhängig von gendersensibler Sprache müssen alle Beschäftigten des PCCL auf politisch korrekte Sprache¹⁵ achten. Workshops zu gendersensibler Repräsentation und Sprache können jederzeit angeboten werden, sofern von den Dienstnehmer*innen gewünscht.

Entwicklungen seit dem 1. GEP 2022

Seit Jänner 2023 gibt es den internen „Wegweiser für gendersensible Sprache“.

Damit haben die Mitarbeitenden Zugriff auf ein Dokument, das ihnen dauerhaft bei der Verwendung von gendersensibler Sprache helfen soll. Viele Mitarbeitende verwenden diese Art zu kommunizieren bereits problemlos. Leider gibt es aber auch (wie in der gesamten Gesellschaft) Widerstand bei einzelnen Kolleg*innen. Hier ist es für die kommende Periode wichtig, dass die Geschäftsführung die Notwendigkeit der Anwendung von geschlechtersensibler Sprache durch alle Mitarbeitenden vermehrt kommuniziert.

4. Recruiting- Maßnahmen

Maßnahme „Recruiting- Maßnahmen“

Wir streben eine Erhöhung des Frauen*anteils in unserer Organisation an und bemühen uns daher Stellen mit Frauen* zu besetzen. Dementsprechend sollen Frauen* bei Stellenausschreibungen bereits im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter besonders ermutigt werden, sich zu bewerben. Dies gilt ebenso für Praktikumsausschreibungen.

Bei Bewerbungsgesprächen dürfen niemals diskriminierende Fragen gestellt werden. Die Eignung von Bewerber*innen wird beurteilt, ohne dabei diskriminierende Kriterien zu verwenden.

Auf Karriereverzögerungen auf Grund von privater Care-Arbeit wird bei der Auswahl Bedacht genommen, um Bewerber*innen nicht zu benachteiligen.

¹⁵ Definition: „Politisch korrekte Sprache“ meint eine Sprachweise, die keine Personen beleidigt oder diskriminiert. Die Verwendung von Ausdrücken und Sprachweisen, die andere Menschen aufgrund deren besonderer Merkmale (z.B. Herkunft, Geschlecht, Religion, sex. Orientierung, Hautfarbe) beleidigen, ist nicht politisch korrekt.

Forscher*innen sollen auf Karrieremessen eingesetzt werden und ihre Positionierung als Expert*innen muss dabei im Vordergrund stehen.

Entwicklungen seit dem 1. GEP 2022

Das PCCL ist gerade dabei den Recruiting-Prozess (v.a. Stellenanzeigen) und den Außenauftritt des Unternehmens zu bearbeiten. Das Unternehmen soll attraktiver werden für weibliche Kolleginnen und in diesem Sinne wird auch mit anderen Unternehmen und Organisationen kooperiert. An dieser Maßnahme wird in der aktuellen GEP-Periode der größte Fokus gelegt.

5. Gendergerechte Konferenzen und Veranstaltungen

Maßnahme „Gendergerechte Konferenzen und Veranstaltungen“

Aus der allgemeinen Unterrepräsentation von Frauen* in den MINT- Berufen ergibt sich, dass nur wenige Frauen* auf Konferenzen und Veranstaltungen des PCCL vertreten sind. Dieser Problematik müssen Veranstalter*innen aktiv entgegenwirken.

Da im PCCL die Abteilung für Öffentlichkeitsarbeit für Veranstaltungen zuständig ist, hat diese gemeinsam mit der Beauftragten für Gleichstellung & Diversität eine gendergerechte Checkliste für die Planung von Veranstaltungen erstellt.

Diese Checkliste soll unter anderem eine angemessene Anzahl weiblicher Sprecher*innen und Moderator*innen, sowie bevorzugte Themengebiete, in denen vergleichsweise mehr Frauen* tätig sind, enthalten.

Entwicklungen seit dem 1. GEP 2022

Seit der Erstellung der Checkliste für Gendergerechte Veranstaltungen wurde diese bei der Organisation berücksichtigt. Dennoch muss in Zukunft vermehrt daran gearbeitet werden, dass mehr Frauen* als Vortragende bei Veranstaltungen eingeladen werden.

6. Laufbahnprogramme und Mentoring

Maßnahme „Laufbahnprogramme und Mentoring“

Mithilfe von Mentoring-Maßnahmen können Frauen* auf allen Bildungsebenen für die Erlernung und Ausübung eines MINT- Berufs ermutigt werden. Das PCCL wird die Förderung und das Mentoring von Frauen* vermehrt im Zuge von Projektarbeiten umsetzen.

Ebenso wäre es möglich, im Zuge des Mentorings Masterstudent*innen sowie Doktorand*innen zu begleiten und zu leiten. Im PCCL ist es besonders wichtig, die Dienstnehmer*innen nach deren Studium im Unternehmen zu behalten und zu fördern. TOP-Job Sharing soll auch bei Post-Doc- Stellen weiter gefördert werden.

Entwicklungen seit dem 1. GEP 2022

Nachdem in der 1. GEP Periode (2020-2022) die meisten Maßnahmen umgesetzt wurden, ist es nun an der Zeit, an Mentoring-Programmen innerhalb des Unternehmens zu arbeiten bzw. die Kolleginnen für externe Mentoring-Programme (z.B. FFG-Programm namens "INNOVATORINNEN Leadership") zu begeistern. Auf diesen Maßnahmen soll der Fokus in der kommenden 2. GEP-Periode (2024-2027) liegen.

7. Interne Schulungen zur Sensibilisierung der Dienstnehmer*innen

Maßnahme „Interne Schulungen zur Sensibilisierung der Dienstnehmer*innen“

Damit Gleichstellung & Diversität als Werte im Unternehmen gelebt werden, müssen alle Dienstnehmer*innen für diese Themen sensibilisiert sein. Ebenso muss regelmäßig eine (gemeinsame) Reflektion von Verhaltensweisen stattfinden.¹⁶ Daher werden intern Schulungen bzw. Workshops zum Thema Gender & Diversität von der Beauftragten für Gleichstellung und Diversität angeboten.

Entwicklungen seit dem 1. GEP 2022

Seit dem Frühjahr 2023 gibt es für die Mitarbeitenden die interne „Gender & Diversity Schulung“ die dauerhaft auf der Online-Schulungsplattform „Moodle“ abrufbar ist.

Bei intensiveren Schulungsbedürfnissen steht die Beauftragte für Gleichstellung & Diversität den Mitarbeitenden zur Verfügung.

Das PCCL hat zudem jeweils in den Jahren 2023 und 2024 anlässlich des internationalen Frauen*tags eine Veranstaltung speziell zum Thema „Frauen* in der Technik“ veranstaltet. Bei diesen Veranstaltungen fanden Vorträge und Workshops zum Thema statt. Diese Veranstaltungsserie soll auch in den kommenden Jahren fortgesetzt werden.

8. Öffentlichkeitsarbeit an Bildungseinrichtungen

Maßnahme „Öffentlichkeitsarbeit an Bildungseinrichtungen“

Anhand von Schnuppertagen, Informationstagen, Broschüren, Videos etc. können Mädchen* und junge Frauen* motiviert werden, zukünftig am PCCL mitzuarbeiten bzw. ein dementsprechendes Studium zu ergreifen. Zwischen der Beauftragten für Gleichstellung & Diversität und der Stelle für Öffentlichkeitsarbeit finden demnach laufend Abstimmungen zur Veranstaltung solcher Maßnahmen statt. Sobald die pandemische Lage es zulässt, sollen Schnuppertage besonders für Mädchen* und junge Frauen* vor Ort in den

¹⁶ Siehe: *European Commission*, Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (2021) 28 ff.

Räumlichkeiten des PCCL stattfinden. Diese Art von Veranstaltungen¹⁷ fand vor der Pandemie erfolgreich statt und soll daher auch in Zukunft fortgesetzt und vertieft werden.

Entwicklungen seit dem 1. GEP 2022

Beim 31. Leobener Kunststoffkolloquium konnten wir, im Gegensatz zu den letzten Jahren, zahlreiche Frauen* als Vortragende gewinnen. Weiters durfte das PCCL auch einigen Schüler*innen, wobei der Großteil Mädchen* waren, Forschungsaktivitäten näherbringen. Es ist auch weiterhin geplant, Schnuppertage, speziell für Mädchen* und Frauen* anzubieten.

Außerdem fand ein Themennachmittag Frauen* in der Technik erstmals 2023 statt. ZAM Steiermark und Women in Tech e.V. stellten ihre Expertise zur Verfügung. Die Veranstaltung war von vielen Student*innen besucht und diente auch dazu, um Frauen* sichtbarer zu machen.

9. Austausch mit internationalen Wissenschaftler*innen

Maßnahme „Austausch mit internationalen Wissenschaftler*innen“

Leider kommen im Zuge des internationalen Austauschs weniger Frauen* als Wissenschaftler*innen ans PCCL. Im Zuge von Incoming- Aktivitäten soll daher berücksichtigt werden, dass bevorzugt Frauen* als Wissenschaftler*innen das PCCL besuchen sollen.

Im Falle einer gleichen Qualifikation von Wissenschaftler*innen, die das Unternehmen als Incoming besuchen wollen, ist Frauen* der Vortritt zu gewähren.

Zudem müssen auch die Frauen* als Mitarbeitende des PCCL aktiver ermutigt werden, Outgoing-Aktivitäten zu unternehmen. Hierbei wird die Abteilung für Öffentlichkeitsarbeit einbezogen (z.B. Verbreitung von Erfahrungsberichten im Zuge der Öffentlichkeitsarbeit).

Entwicklungen seit dem 1. GEP 2022

Seit 2020 gelang eine geringfügige Steigerung der Frauen*quote betreffend die internationalen Kolleginnen. Dies dürfte damit zu tun haben, dass nun auch die Projektleiter*innen darauf achten, vermehrt Frauen* aus dem Ausland zur Mitarbeit an den Projekten des PCCL zu motivieren. Vor allem bei EU-geförderten Projekten ist dies vorgeschrieben und zeigt somit die erwünschte positive Wirkung. Dennoch muss auch bezüglich dieser Maßnahme weiterhin daran gearbeitet werden, die Frauen*quote noch weiterhin zu erhöhen.

¹⁷ Siehe z.B. „TakeTech“ unter <https://taketech.sfg.at/>.

10. Familienfreundliche Infrastruktur

Maßnahme „Familienfreundliche Infrastruktur“

Das PCCL fördert die Inanspruchnahme der Elternkarenz durch alle Geschlechter. Es wird zukünftig auch angestrebt, dass nicht nur Mütter, sondern vermehrt auch Väter am PCCL in Elternkarenz gehen werden.

Dienstnehmer*innen als Eltern ist es nach Absprache mit deren Vorgesetzten gestattet, deren Arbeiten (sofern praktisch sinnvoll) im Homeoffice zu erledigen.

Auch die Arbeitszeiten und die Abhaltung von Meetings sollen sich an die Bedürfnisse von Eltern bzw. pflegenden Dienstnehmer*innen orientieren.

Entwicklungen seit dem 1. GEP 2022

Seit der vergangenen 1. GEP Periode (2022-2024) konnte das PCCL vor allem in Hinsicht auf die Inanspruchnahme der Väterkarenz durch Führungspersonen einen Fortschritt erzielen. Hier dürfte der „Dominoeffekt“ einiges bewirkt und die Väter sich gegenseitig motiviert haben, diesen Karenzanspruch ebenso zu nehmen. Meist bleiben die Väter während der Karenz als Führungspersonen geringfügig angestellt und haben insofern weiterhin einen Einblick in die Führung der Geschäfte.

11. Homeoffice-Möglichkeit

Maßnahme „Homeoffice-Möglichkeit“

Die Polymer Competence Center Leoben GmbH bietet den Dienstnehmer*innen seit geraumer Zeit großzügige Homeoffice- Möglichkeiten an.

In diesem Sinne sollen auch insbesondere in der Care-Arbeit arbeitende Personen sowie menstruierende/sich im Wechsel befindliche oder chronisch kranke Personen die Möglichkeit haben, an beschwerlichen Tagen die Heimarbeit nutzen zu können.

Insofern unterstützt das Unternehmen alle Personen, ihre Arbeit trotz Zusatzbelastung auszuführen. Unter Wahrung des Datenschutzes sowie der Arbeitnehmer*innenrechte können die betreffenden Personen, deren jeweils vorgesetzte Person von einer vorliegenden „körperlichen Zusatzbelastung“¹⁸ informieren und an den betreffenden Tagen die Heimarbeit vereinbaren.

Entwicklungen seit dem 1. GEP 2022

Auch in den Jahren 2022-24 hat die Polymer Competence Center Leoben GmbH die Mitarbeitenden unterstützt, die Teile ihrer Arbeit im Home-Office erledigten. Hier wird

¹⁸ Anmerkung: Das Wording „körperliche Zusatzbelastung“ kann übernommen werden und muss nicht weiter ausgeführt werden.

auf offene Kommunikation mit den Vorgesetzten und Empathie gesetzt.

12. Maßnahmen gegen Diskriminierung und sexuelle Belästigung

Maßnahme „Maßnahmen gegen Diskriminierung und sexuelle Belästigung“

Um Diskriminierungen und sexualisierter Gewalt vorbeugen zu können, wird ein Verhaltenskodex, der auf der Website des Unternehmens abrufbar sein wird, von der Beauftragten für Gleichstellung & Diversität erstellt.

Abläufe und Prozesse, die im Falle von Diskriminierungen und sexualisierter Gewalt stattfinden werden im Vorhinein festgelegt. Auf diese Weise können die zuständigen Personen im Falle einer Meldung bestmöglich intervenieren und intern ermitteln.

Mobbing wird als eigener zusätzlicher Themenbereich im Verhaltenskodex behandelt.

Alle Dienstnehmer*innen werden für diese Thematiken sensibilisiert und vor allem geschult. Besonders Führungspersonal muss geschult werden. Als Meldestelle für Betroffene gilt jedenfalls die Beauftragte für Gleichstellung & Diversität, die diskret zu handeln hat. Bei Vorkommen von sexualisierter Gewalt ist auch die Geschäftsführung zu benachrichtigen.

Entwicklungen seit dem 1. GEP 2022

Seit Dezember 2022 steht den Mitarbeitenden der Verhaltenskodex gegen Gewalt und Mobbing am Arbeitsplatz zur Verfügung. Der Kodex ist auf Deutsch und Englisch verfügbar und dauerhaft online abrufbar. Zudem liegt er an den Standorten des Unternehmens auf.

13. Zusammenarbeit und Austausch mit der Gleichstellungsbeauftragten der Montanuniversität Leoben

Maßnahme „Zusammenarbeit und Austausch mit der Gleichstellungsbeauftragten der Montanuniversität Leoben“

Da viele Dienstnehmer*innen des PCCL genauso an der Montanuniversität Leoben tätig sind, soll eine Vernetzung mit der Gleichstellungsbeauftragten der Montanuniversität Leoben¹⁹ stattfinden. In Zukunft werden auch gemeinsame Projekte angestrebt.

Entwicklungen seit dem 1. GEP 2022

Seit Frühjahr 2024 besteht der Kontakt mit der Gleichstellungsbeauftragten der Montanuniversität. Ein tiefergehender Austausch und ggf. eine Zusammenarbeit sind in Planung.

¹⁹ Siehe: <https://akg.unileoben.ac.at/akg-home>.

Überwachung

Die effiziente Umsetzung der genannten Maßnahmen überprüft die Beauftragte für Gleichstellung & Diversität, die der Geschäftsführung unterstellt ist.

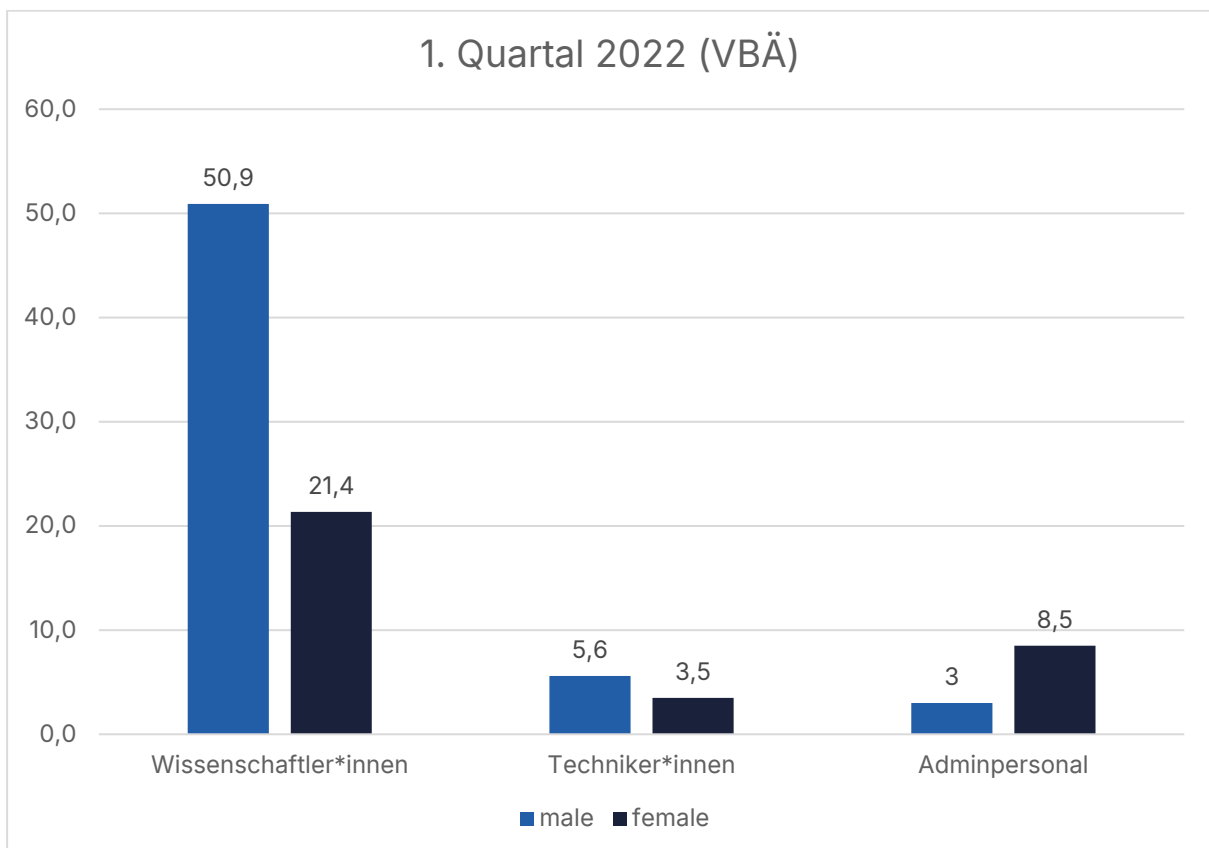
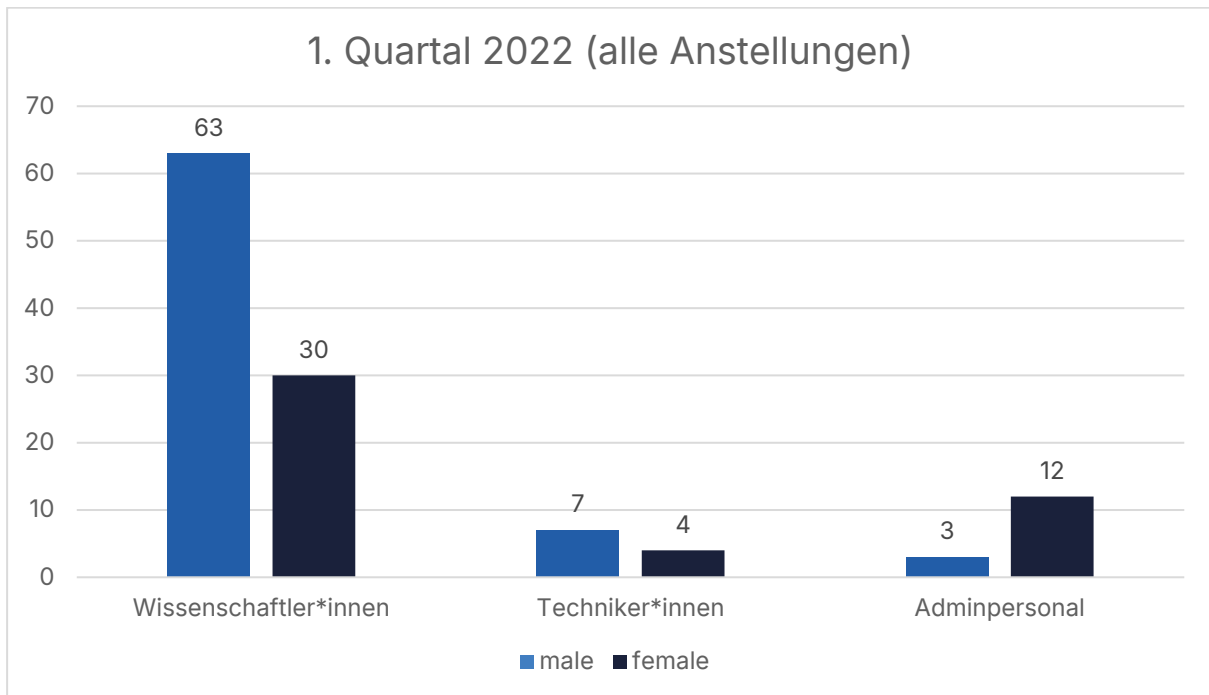
Außerdem werden zur Beurteilung des Erfolgs der Maßnahmen jährliche Datenerhebungen und Auswertungen durchgeführt. Es wird hierzu ein jährlicher Monitoringbericht verfasst.

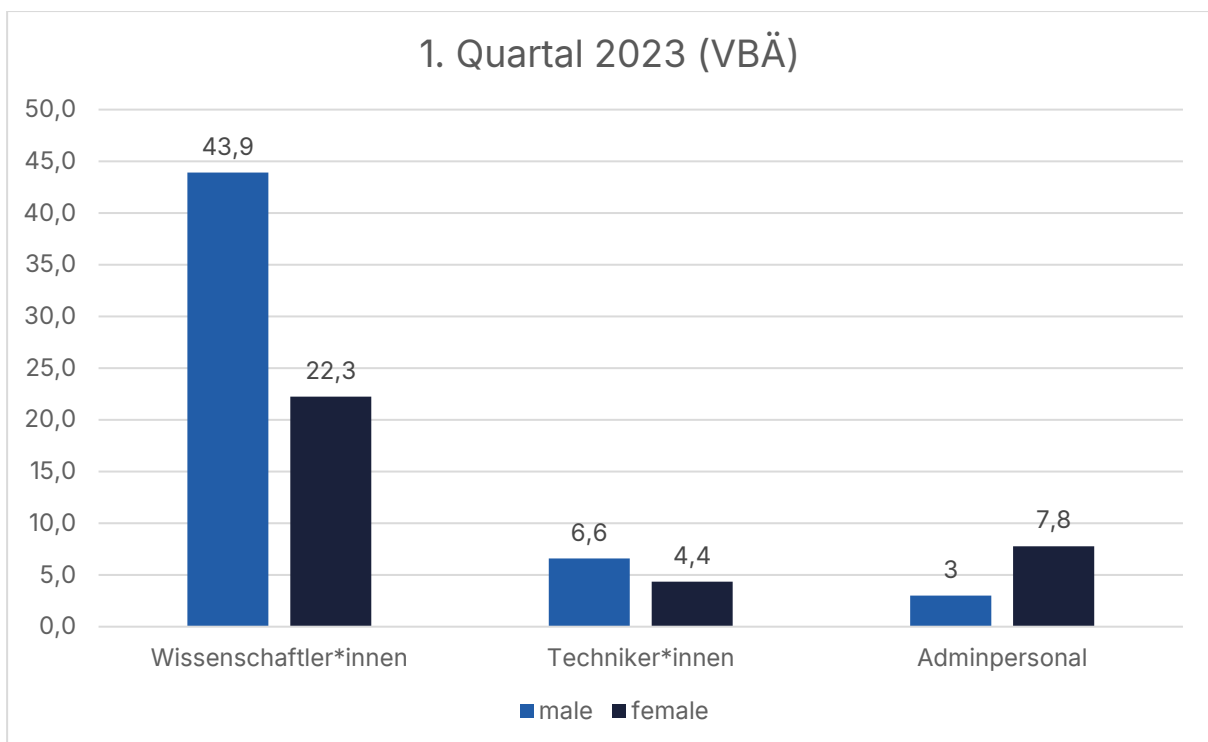
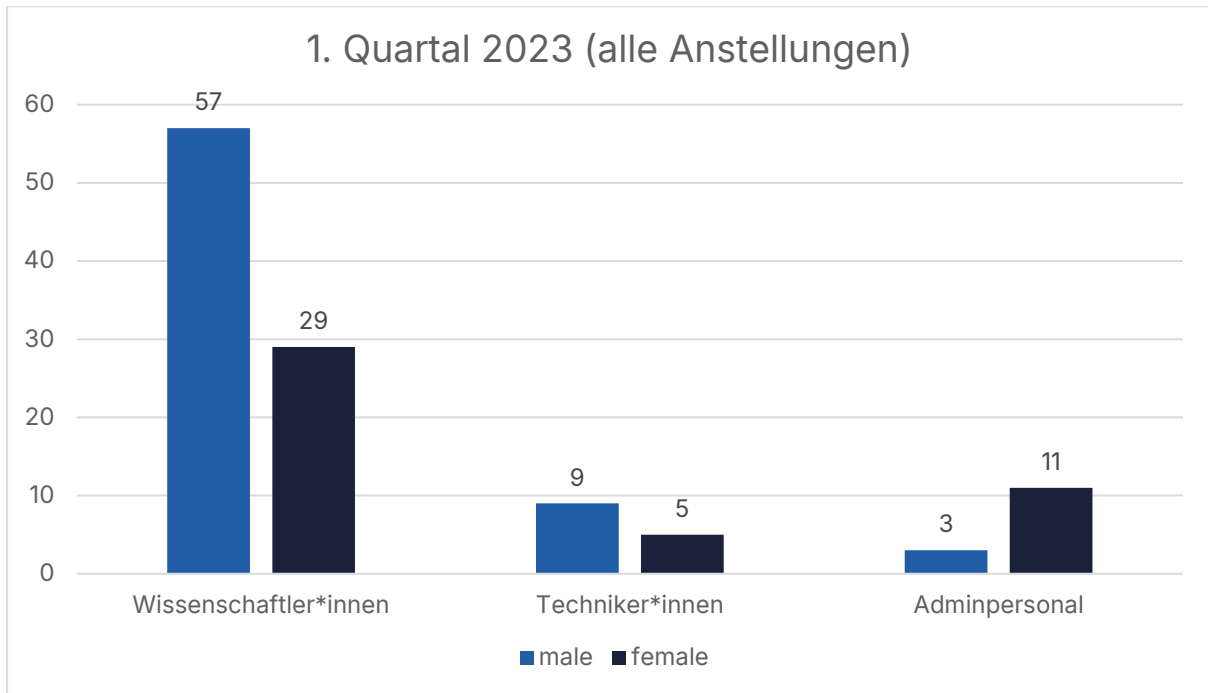
Sollten sich bestimmte Zustände akut verschlechtern, werden so bald als möglich Gegenmaßnahmen ausgearbeitet und ergriffen. Ansonsten werden die Maßnahmen an die jeweiligen Ergebnisse der jährlichen Berichte angepasst.

Nach Bedarf werden Studien zu spezifischen Fragestellungen (auch in Zusammenarbeit mit anderen Institutionen) durchgeführt.

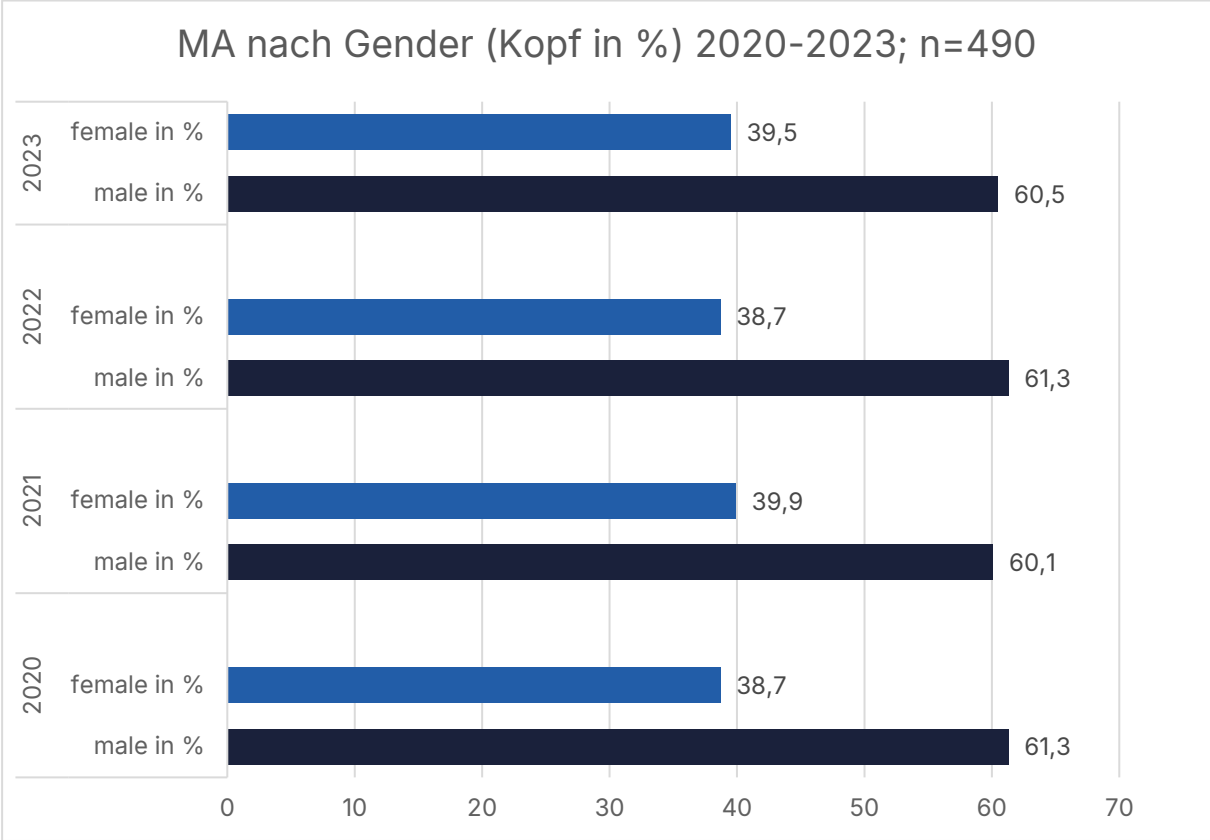
Anhang

A. Gender-Analyse der Dienstnehmer*innen am PCCL in den Jahren 2022 und 2023

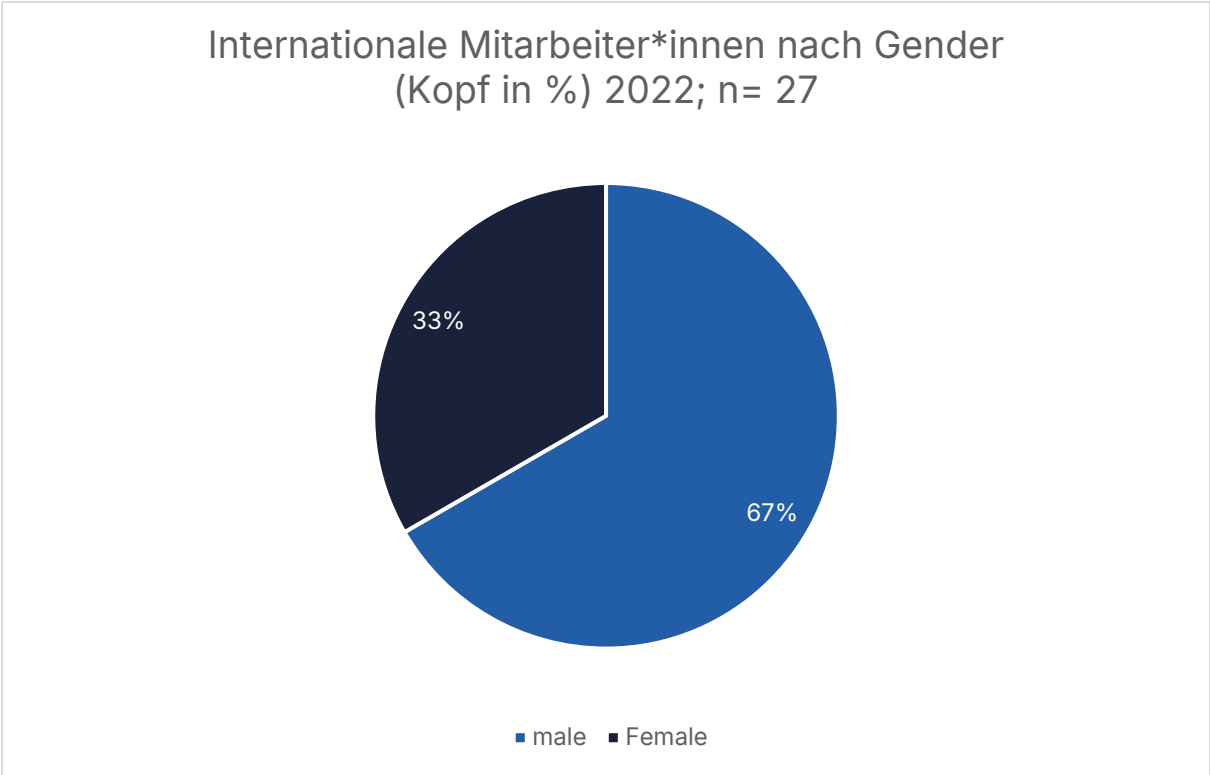
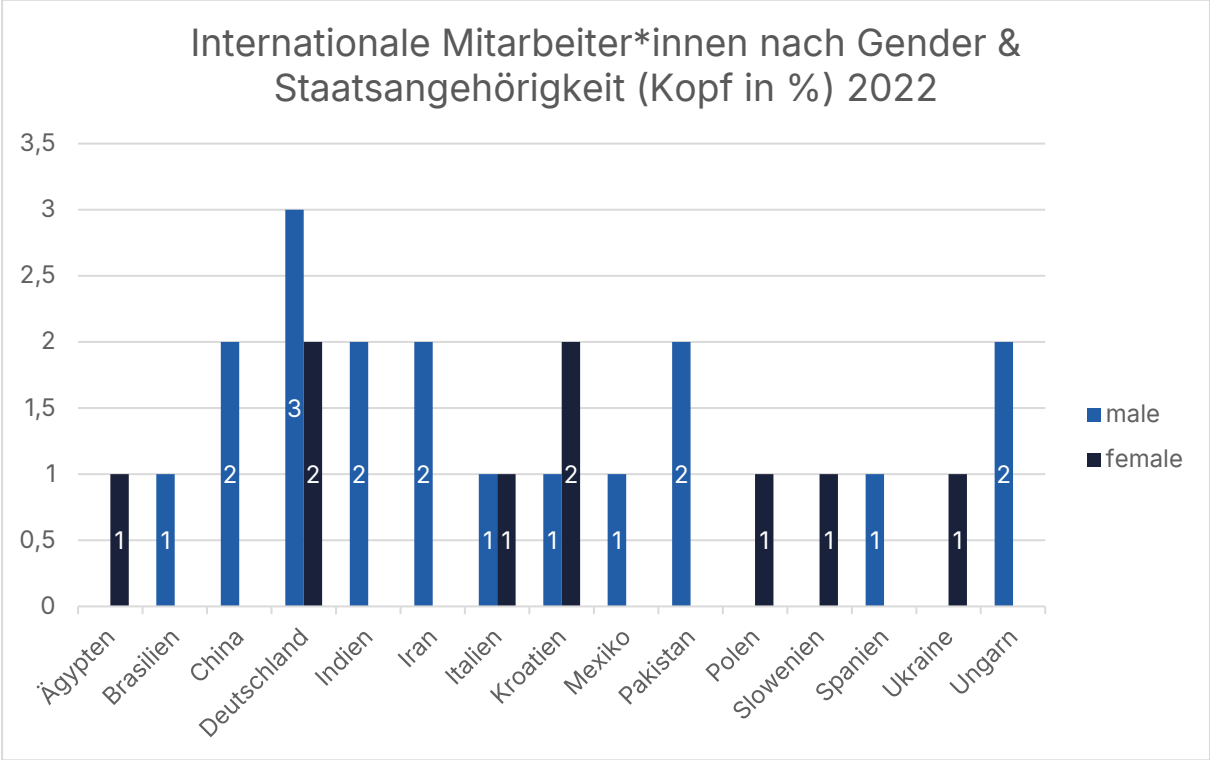




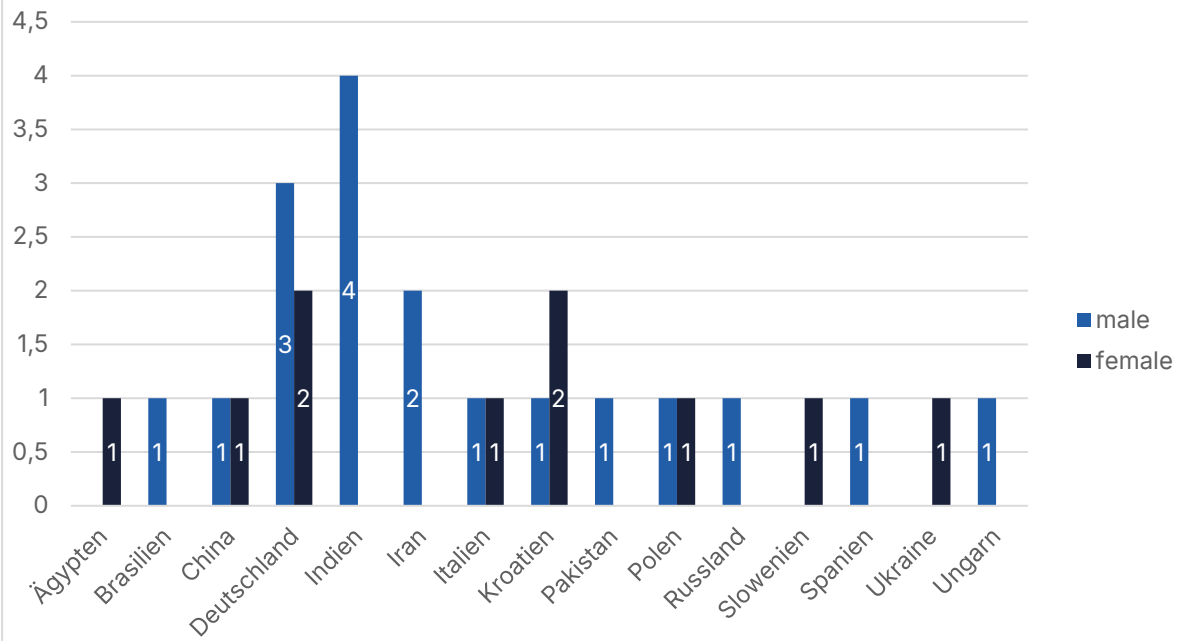
B. Entwicklung der Quoten von Mitarbeitenden nach Gender 2020-2023



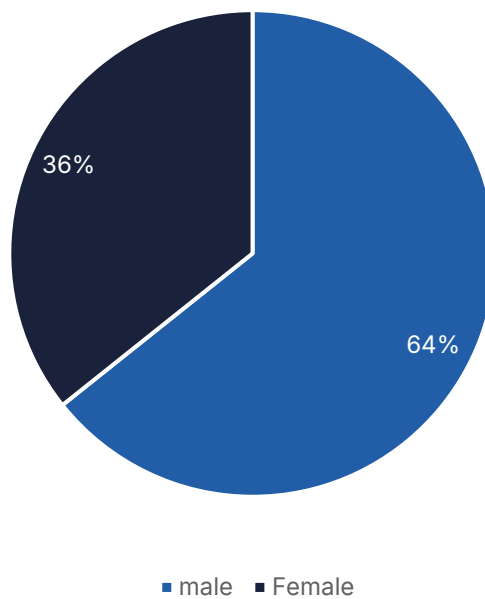
C. Verteilung internationaler Dienstnehmer*innen nach Gender & Staatsangehörigkeit in den Jahren 2022 und 2023



Internationale Mitarbeiter*innen nach Gender & Staatsangehörigkeit (Kopf in %) 2023



Internationale Mitarbeiter*innen nach Gender (Kopf in %) 2023; n= 28



D. Entwicklung des Führungspersonals nach Gender in % seit 2020-2023

