

Gleichstellungsplan / Gender Equality Plan (GEP)

Research Center for
Non-Destructive Testing
(RECENTDT)

Version 1.0, Mai 2022

<https://www.recentdt.at/de/gep.html>



Inhaltsverzeichnis

PRÄAMBEL.....	4
1 Geltungsbereich.....	5
2 Strategie und Zielsetzung.....	6
2.1 Geschlecht	6
2.2 Ethnische Zugehörigkeit und Religion	6
2.3 Sexuelle Orientierung	6
2.4 Alter	6
2.5 Mobbing.....	6
3 Anwendungsbereich / Prozess.....	7
4 Verantwortlichkeiten.....	7
4.1 Arbeitskreis (AK)	7
4.2 Kommunikationskanäle	8
5 Datenerhebung und kontinuierliches Monitoring	8
5.1 Recruiting	8
5.2 Karriereentwicklung	8
5.3 Beschäftigungsausmaß.....	8
5.4 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (Work/Life-Balance).....	8
6 Ressourcen und Budget.....	9
7 Maßnahmen	9
7.1 Implementierte Maßnahmen.....	9
7.1.1 Organisationskultur.....	9
7.1.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Work-Life-Balance	9
7.1.3 Recruiting und Employer Branding.....	10
7.1.4 Karriereentwicklung und Qualifizierung	10
7.2 Geplante Maßnahmen.....	11
7.2.1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Work-Life-Balance	11
7.2.2 Recruiting und Employer Branding.....	12
7.2.3 Karriereentwicklung und Qualifizierung / Gendertraining.....	13
7.2.4 Integration von Genderdimensionen in die Forschung	13
7.2.5 Gender-Balance in Leadership und Management	13
7.2.6 Nachhaltige Verankerung von Gleichstellung im Unternehmen	14

Abkürzungsverzeichnis

AK	Arbeitskreis
AM	Area Manager
FFG	Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft mbH
GEP	Gender Equality Plan
HR	Human Resources
JKU	Johannes-Kepler-Universität
PL	Projektleiter*innen
RECENDT	Research Center for Non-Destructive Testing GmbH

PRÄAMBEL

Die Research Center for Non Destructive Testing GmbH (RECENDT) bekennt sich zur Frauenförderung und zu einer aktiven Gleichstellung aller Geschlechter sowie zu einem respektvollen Umgang aller Dienstnehmer*innen miteinander unabhängig von ihrer ethnischen Zugehörigkeit und Religion, sexuellen Orientierung und Alter.

Die RECENDT strebt an, den Anteil der Mitarbeiterinnen in allen Organisationseinheiten und auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sowohl in befristeten als auch in unbefristeten Dienstverhältnissen zu erhöhen. Wesentlich dabei ist jedoch, Fairness und Balance über alle Geschlechter hinweg in Karrieren zu etablieren.

Darüber hinaus soll auch eine Sensibilisierung für gleichstellungsbezogene Themen erreicht und die Umsetzung des Gleichstellungsplans als gemeinsame Aufgabe aller Mitarbeiter*innen etabliert werden, um langfristig eine wertschätzende Unternehmenskultur zu gewährleisten.

1 Geltungsbereich

Der Gleichstellungsplan gilt für alle Mitarbeiter*innen und Bewerber*innen der RECENDT.

2 Strategie und Zielsetzung

2.1 Geschlecht

Die RECENDT bekennt sich zur Achtung aller Geschlechter und Geschlechts-identitäten und zur offenen Werthaltung gegenüber allen Menschen unabhängig ihres Geschlechts oder ihrer geschlechtlichen Identität und schafft Rahmenbedingungen für einen diskriminierungsfreien und respektvollen Umgang aller Dienstnehmer*innen.

2.2 Ethnische Zugehörigkeit und Religion

Die RECENDT deklariert sich als Unternehmen, in dem Menschen unterschiedlicher Herkunft und ethnischer Zugehörigkeit, verschiedener Religionen und Weltanschauungen einander mit Respekt und Wertschätzung begegnen.

2.3 Sexuelle Orientierung

Die RECENDT bekennt sich zu einem wertschätzenden und diskriminierungsfreien Miteinander von Menschen unabhängig von Ihrer sexuellen Orientierung.

2.4 Alter

Die RECENDT ist bestrebt, die Chancen und Möglichkeiten unterschiedlicher Lebensabschnitte zu erkennen und zu nutzen und sieht sich als wertschätzendes und motivierendes Arbeitsumfeld für Menschen aller Altersgruppen. Die Bereitschaft der Mitarbeiter*innen zu lebenslangem Lernen und zur persönlichen Weiterentwicklung wird erwartet, aber auch unterstützt.

2.5 Mobbing

Darunter versteht man ein konfliktbelastetes Verhalten zwischen Mitarbeiter*innen, bei dem die angegriffene Person von einer oder mehreren Personen systematisch – mit dem Ziel und/oder Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis – direkt oder indirekt angegriffen oder ausgegrenzt wird und dies von der betroffenen Person als unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend und/oder anstößig empfunden wird:

- Systematische Verweigerung jeglicher Anerkennung
- Isolierung
- Zurückhaltung von Informationen
- Rufschädigung
- Beleidigende und entwürdigende Kommunikation

- Entwürdigende oder kränkende Arbeitsaufträge

Als erste Anlaufstelle und Ansprechpersonen stehen der Betriebsrat, unsere Sicherheitsvertrauensperson und die jeweilige Führungskraft jederzeit zur Verfügung.

3 Anwendungsbereich / Prozess

Der Prozess unterteilt sich in folgende Maßnahmen/Schritte:

- Definition SOLL-Zustand: Beseitigung offensichtlicher Benachteiligungen bestimmter Gruppen im Hinblick auf Ungleichheiten in der Gehaltsstruktur, Mehrfachbelastungen, Karenzzeiten etc.
- Analyse IST-Zustand und Erhebung des Handlungsbedarfes zur Erreichung des SOLL-Zustandes
- Ausarbeitung Strategie für Erreichung des SOLL-Zustandes
- Planung und Implementierung davon abgeleiteter Maßnahmen sowie von Kennzahlen
- Monitoring durch regelmäßige Evaluierung der Effizienz der implementierten Maßnahmen und des Grades der Zielerreichung auf Basis der vorher definierten Kennzahlen:
 - Erarbeitung Abweichungs- und Ursachenanalyse
 - Bei Abweichungen werden neue gegensteuernde Maßnahmen gesetzt.
 - transparente Kommunikation der Evaluierungsergebnisse gegenüber allen Mitarbeiter*innen

4 Verantwortlichkeiten

4.1 Arbeitskreis (AK)

Für eine wirksame Umsetzung und kontinuierliche Überwachung der Gleichstellungsmaßnahmen im GEP wird ein RECENDT Gender-Arbeitskreis (bestehend aus 3 Personen) eingesetzt, der verschiedene Mitarbeitergruppen einbezieht und von der obersten Führungsebene bei der Entwicklung von Gleichstellungsaktivitäten unterstützt wird. Die Zusammensetzung des Gender-Arbeitskreises wechselt rotierend alle 2 Jahre, sodass die maximale Zugehörigkeit einer Person 1 Jahr beträgt, um wechselnde Verantwortlichkeiten sicherzustellen und unterschiedliche Einblicke sowie Sichtweisen zu ermöglichen.

4.2 Kommunikationskanäle

Alle Mitarbeiter*innen sollen eine einfache und leicht zugängliche Möglichkeit haben, sich zu Genderfragen zu äußern. Dafür wurden zwei Strukturen implementiert:

- „Postkasten“ für anonyme Anregungen/Beschwerden per Hauspost an den Gender-Arbeitskreis
- direkte Kommunikation mit dem Gender-Arbeitskreis

5 Datenerhebung und kontinuierliches Monitoring

5.1 Recruiting

- Verhältnis von weiblichen Bewerberinnen zu Einstellungen weiblicher Dienstnehmerinnen
- Frauenanteil am wissenschaftlichen Nachwuchs (Bachelor, Master/Diplom, Dissertantinnen)
- Anteil Praktikantinnen

5.2 Karriereentwicklung

- Erhebung des Frauenanteils nach Hierarchiestufen (Area Manager, Head, Research Scientist (wissenschaftlicher Mitarbeiter), Techniker, Praktikant)
- Erhebung des Frauenanteils nach Berufsbildern (Science/Research, Technical Services, Verwaltung, Management)
- Projektleiterinnen-Indikator: Anteil der wissenschaftlichen Projektleiterinnen zum Anteil Wissenschaftlerinnen

5.3 Beschäftigungsausmaß

- Erhebung Verhältnis Vollzeit- zu Teilzeitmitarbeiter*innen

5.4 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (Work/Life-Balance)

- Karriereentwicklung und Beschäftigungsausmaß aller Mitarbeiter*innen
- Inanspruchnahme von Karenzen (Bildungs-, Väter-, Mütter-) aller Mitarbeiter*innen

6 Ressourcen und Budget

Die Geschäftsführung stellt den Genderbeauftragten das erforderliche Budget (basierend auf dem erarbeiteten Maßnahmenplan) sowie die erforderlichen Personal-, Raum- und Sachressourcen zur Verfügung. Weiters wird dem Arbeitskreis die Teilnahme an den damit verbundenen Meetings (z.B. Schulungen, Informationsveranstaltungen, Besprechungen) ermöglicht.

7 Maßnahmen

Die Maßnahmen des Gleichstellungsplans umfassen sowohl die in der RECENDT in vergangenen Jahren implementierten, fortlaufenden als auch die aktuell bzw. zukünftig in Umsetzung befindlichen Maßnahmen.

Diese beinhalten insbesondere Informationen zu den Verantwortlichkeiten für die umzusetzenden Maßnahmen und tragen dadurch einerseits zu Klarheit in den Prozessen bei, geben andererseits den Mitarbeitenden die Möglichkeit, die Umsetzung bei den Verantwortlichen aktiv einzufordern.

7.1 Implementierte Maßnahmen

7.1.1 Organisationskultur

Zielsetzung: Verankerung von Gleichberechtigung als Teil der Organisationskultur

- Gleichberechtigung der Geschlechter, Respekt und Empowerment stehen im Mittelpunkt des Unternehmensverständnisses
- Gender- und Diversity-Themen sind Teil der Unternehmenskommunikation (Verwendung geschlechtergerechter Sprache in der internen und externen Kommunikation)

7.1.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Work-Life-Balance

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

- RECENDT unterstützt gezielt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit eine ausgewogene Work/Life-Balance durch flexible Arbeitszeitmodelle sowohl für Vollzeit- als auch für Teilzeitkräfte, eine

Gleitzeitvereinbarung und der Möglichkeit regelmäßig im Home-Office zu arbeiten. Weiters bietet die RECENDT ihren Mitarbeiter*innen einen flexiblen Wiedereinstieg nach der Mütter- bzw. Väterkarenz. RECENDT unterstützt grundsätzlich eine aktive Stärkung des Frauenanteils in der Forschung

7.1.3 Recruiting und Employer Branding

Zielsetzung: Erhöhung des Anteils von qualifizierten Bewerberinnen für freie Positionen aller Hierarchiestufen

- Gendersensibles Employer Branding: RECENDT präsentiert sich als diverses Unternehmen mit exzellenten Forscher*innen und bietet ein kreatives und interdisziplinäres Umfeld für Wissenschaftler*innen und Techniker*innen an der Schnittstelle von Wissenschaft und Industrie
- Ferial- und Praktikumsplätze für Schülerinnen und Studentinnen
- Masterarbeiten, Diplomarbeiten und Dissertationen für junge Wissenschaftlerinnen
- Gezielte Ansprache von Frauen: RECENDT präsentiert sich als attraktiver Dienstgeber und spricht im Rahmen dessen gezielt Frauen an
- Ausgewogener Auswahlprozess: Auswahl und Beurteilung von Bewerber*innen nach Kriterien basierend auf Anforderungsprofilen, die für beide Geschlechter in gleicher Weise gelten

7.1.4 Karriereentwicklung und Qualifizierung

Zielsetzung: Gezielte Förderung von Frauen in der RECENDT

- Entwicklungsgespräche
- Zugang zu allen Bildungsmaßnahmen unabhängig von Geschlecht und Beschäftigungsausmaß

7.2 Geplante Maßnahmen

7.2.1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Work-Life-Balance

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

Karenzmanagement

Maßnahme:

- Durchführung einer Befragung/Interview von Karenzrückkehrer*innen über ihre Erfahrungen vor, während und nach Karenz (Planung, Genehmigung, Antritt, Wiedereinstieg etc.)

(Ferien)Kinderbetreuung

Maßnahmen:

- Durchführung einer Bedarfserhebung und Ermittlung der Nutzung des derzeitigen Kinderbetreuungsangebotes und bei Bedarf Abklärung der Erweiterungsmöglichkeiten in Kooperation mit anderen, am JKU-Campus angesiedelten Beteiligungsgesellschaften und Unternehmen (flexiblere Nutzungsmöglichkeit, evtl. auch in Form von „Oma-Diensten“ und einer Tagesbetreuung)
- laufende Information der Mitarbeiter*innen über aktuell und zukünftig zur Verfügung stehende Angebote sowie über die Möglichkeiten einer steuerlichen Absetzbarkeit und Förderungen

Vereinbarung Home-Office

Maßnahme:

- Evaluierung der aktuellen Regelungen in Hinblick auf mehr Selbstverantwortung und Flexibilität

7.2.2 Recruiting und Employer Branding

Zielsetzung: Erhöhung des Anteils von qualifizierten Bewerberinnen für freie Positionen aller Hierarchiestufen

Identifikation weiblicher Potenziale (extern)

Maßnahmen:

- aktive Ansprache von Frauennetzwerken und Organisation eines Kennenlerntermins, um Bekanntheitsgrad der RECENDT zu erhöhen und Möglichkeiten der Zusammenarbeit/Kooperation zu evaluieren
- zielgerichtete Adressierung der Ausschreibungen an Frauennetzwerke wie „Frauen in Bewegung“, Frauenreferat d. Landes OÖ, Frauenbüro d. Stadt Linz etc. mit Schwerpunktsetzung auf MINT-Fächer (zB Initiative FIT)

Recruitingprozess

Maßnahmen:

- Anonymisierung der Bewerbungsunterlagen im Auswahlprozess
- Gendersensible Formulierung/Gestaltung des Anforderungsprofils in Ausschreibungen (Verwendung „weicherer“ Formulierungen und von Abstufungen wie „erwünscht“, „wünschenswert“, „von Vorteil“ etc.)
- Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung bereits im Vorfeld neuer Projekte (vom Zeitpunkt der Projektgenehmigung bis zum offiziellen Kick-Off Meeting)

7.2.3 Karriereentwicklung und Qualifizierung / Gendertraining

Zielsetzung: Förderung einer gendersensiblen Arbeitskultur

Verpflichtende Weiterbildung zum Thema Gleichstellung, Gender & Diversity

Maßnahme:

- Organisation eines Workshops/Trainings für Geschäftsführung, erweiterten Führungskreis und Mitarbeiter*innen

Entwicklung eines fairen, gendergerechten Motivations- und Gehaltssystems

7.2.4 Integration von Genderdimensionen in die Forschung

Zielsetzung: Erhöhung der Akzeptanz und des Interesses für Genderthemen in der Forschung

Maßnahme:

- regelmäßige Information über aktuelle Ausschreibungen und Förderung/Unterstützung der Teilnahme an und Antragstellung von Forschungsprojekten in Förderprogrammen mit Fokus auf Gender & Diversity (zB FFG FemTech Karriere)

7.2.5 Gender-Balance in Leadership und Management

Zielsetzung: Erhöhung des Frauenanteils auf allen Funktionsebenen und speziell auf Management-Ebene

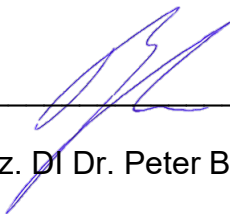
Maßnahmen:

- jährliche Gespräche zur Ermittlung des Potenzials aller Mitarbeiter mit besonderem Augenmerk auf weibliche Mitarbeiter und damit Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen auf allen Hierarchieebenen und insbesondere in Führungspositionen und leitenden Funktionen
- Berücksichtigung/Beurteilung sozialer Kompetenzen im Rahmen der jährlich stattfindenden MA-Gespräche

7.2.6 Nachhaltige Verankerung von Gleichstellung im Unternehmen

Maßnahmen:

- Präsentation gender-spezifischer Kennzahlen im Rahmen des jährlich im Jänner stattfindenden RECENDT Kick-Offs
- Zurverfügungstellen aller relevanten Informationen im RECENDT-internen WIKI



Priv. Doz. DI Dr. Peter Burgholzer
CEO