GENDER EQUALITY PLAN

Polymer Competence Center Leoben GmbH

PCCL
Polymer Competence Center Leoben

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

Stand: März 2022- März 2024

Inhalt

Ziele 4
Status Quo 7
Verantwortlichkeiten 9
Maßnahmenkatalog 10
1. Gendercontrolling- und Monitoring: 10
2. Beauftragte für Gleichstellung & Diversität: 11
3. Gendersensible Repräsentation und Sprache: 11
4. Recruiting- Maßnahmen: 12
5. Gendergerechte Konferenzen und Veranstaltungen: 12
6. Laufbahnprogramme und Mentoring: 12
7. Interne Schulungen zur Sensibilisierung der Dienstnehmer*innen: 13
8. Öffentlichkeitsarbeit an Bildungseinrichtungen: 13
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

Ziele

Ein Gender Equality Plan (GEP) gibt eine Reihe von Verpflichtungen und Maßnahmen wider, 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 essentiell.

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.

[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 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.
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*[3]anteile 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[4]-Berufe 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

[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.

- 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.

Status Quo

Zu Beginn der Erstellung des Gender Equality Plans wurden Daten der Dienstnehmer*innen aus den Jahren 2020 und 2021 erhoben. 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 (VZÄ) vorgenommen.

Die Verteilung der internationalen Dienstnehmer*innen wurde ebenso nach Gender & Staatsangehörigkeit untersucht und dargestellt.

Diese 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. Dies gilt jedoch nicht für das Administrationspersonal. In diesem Bereich arbeiten im PCCL- wie so häufig in der Praxis- mehrheitlich Frauen*(siehe Anhang I).

Als international- orientiertes Forschungsunternehmen, das vor allem in der Projektarbeit tätig ist, hat das PCCL eine hohe Fluktuation der Dienstnehmer*innen. Dies spiegelt sich auch in den Grafiken zur Auswertung der Verteilung der Dienstnehmer*innen nach Gender & Staatsangehörigkeit wieder (siehe Anhang I).

Frauen* sind weniger im internationalen wissenschaftlichen Austausch vertreten. Sie verlegen deren Arbeits- und Forschungsort seltener (z.B. im Zuge von Austauschprogrammen o.Ä.) ins Ausland. 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. Während die Verteilung innerhalb der Geschäftsführung mit einer männlichen Person (CSO) und einer weiblichen Person (CEO) ausgeglichen ist, überwiegt in der Bereichsleitung mit 5 männlichen Bereichsleitern und lediglich einer weiblichen Bereichsleiterin der männliche Anteil an Dienstnehmer*innen. Genauso sieht die Verteilung

auch innerhalb der Gruppenleiter*innen aus. Hier kommen ebenso 5 männliche Gruppenleiter auf eine weibliche Gruppenleiterin.

Der Aufsichtsrat des PCCL besteht gänzlich aus 8 Männern. In der Generalversammlung werden die Gesellschafter ebenso von Männern vertreten. Der wissenschaftliche Beirat setzt sich ausschließlich aus 3 Männern zusammen und auch im Strategy Board sind nur männliche Personen vertreten.

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.[5]

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

DI. Dr. Elisabeth Ladstätter (CEO)

Prof. Dr. Wolfgang Kern (CSO)

PCCL
Polymer Competence Center Leoben GmbH
Roseggerstrasse 12 I A-8700 Leoben
Tel +43 (0)3842 429 62-0 I Fax DW-6
[illegible]@pccl.at I www.pccl.at

[5] *European Commission,* Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (2021)

Maßnahmenkatalog

Folgend werden die Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele aus dem vorliegenden Gender Equality Plan vorgestellt.[6] 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.

1. Gendercontrolling- und Monitoring:

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 Personen[7] aufgrund der Datenlage nicht erfassen kann. Es liegt daher eine Binarität der Daten aus dem Monitoring vor, die nicht die Realität widergeben kann und soll.

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.

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

[7] 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.

2. 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 Know- How bzw. die notwendige Ausbildung, um sich umfassend mit dieser Thematik auseinandersetzen zu können.

3. Gendersensible Repräsentation und Sprache:

Mit dem (internen und externen)[8] Gebrauch von inklusiver Sprache fühlen sich alle 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 Sprache[9] achten.

Workshops zu gendersensibler Repräsentation und Sprache können jederzeit angeboten werden, sofern von den Dienstnehmer*innen gewünscht.

---

[8] 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.

[9] 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.

4. 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.

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

5. 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.

6. 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.

7. 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.[10] Daher werden intern Schulungen bzw. Workshops zum Thema Gender & Diversität von der Beauftragten für Gleichstellung und Diversität angeboten.

8. 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 Räumlichkeiten des PCCL stattfinden. Diese Art von Veranstaltungen[11] fand vor der Pandemie erfolgreich statt und soll daher auch in Zukunft fortgesetzt und vertieft werden.

9. 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.

[10] Siehe*: European Commission,* Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (2021) 28 ff.
[11] Siehe z.B. „TakeTech“ unter https://taketech.sfg.at/.

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* aus dem PCCL aktiver ermutigt werden, Outgoing-Aktivitäten zu unternehmen. Hierbei wird die Abteilung für Öffentlichkeitsarbeit einbezogen (z.B. Verbreitung von Erfahrungsberichten im Zuge der Öffentlichkeitsarbeit).

10. 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.

11. 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“[12] informieren und an den betreffenden Tagen die Heimarbeit vereinbaren.

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

12. 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.

13. 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 Leoben[13] stattfinden. In Zukunft werden auch gemeinsame Projekte angestrebt.

[13] 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.

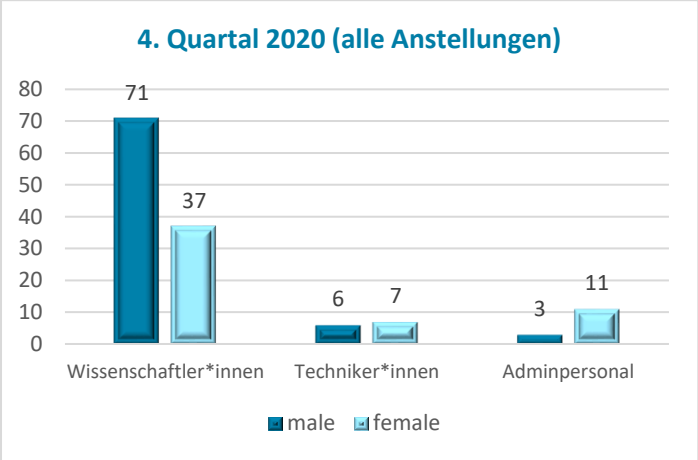
Außerdem werden zur Beurteilung des Erfolgs der Maßnahmen jährliche Datenerhebungen und Auswertungen durchgeführt. Es wird hierzu ein jährlicher Monitoringbericht verfasst.

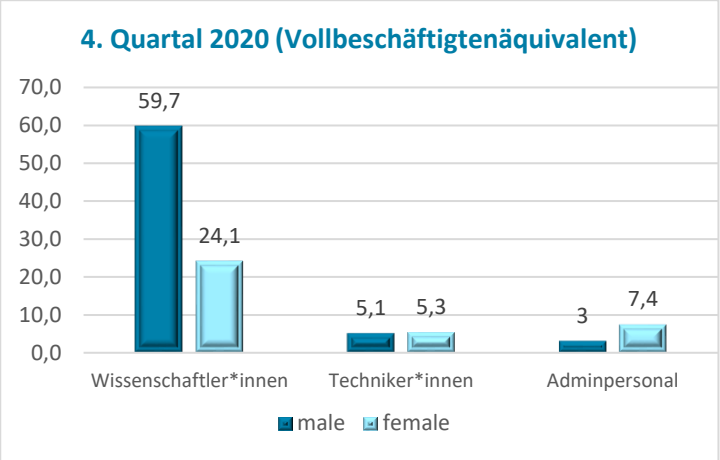
Sollten sich bestimmte Zustände akut verschlechtern, werden sobald als möglich Gegenmaßnahmen ausgearbeitet und ergriffen. Ansonsten werden die Maßnahmen an die jeweiligen Ergebnisse der jährlichen Berichte angepasst.

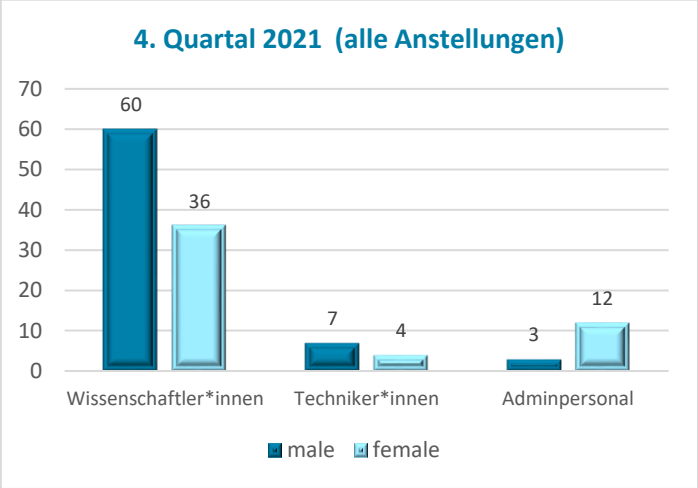
Nach Bedarf werden Studien zu spezifischen Fragestellungen (auch in Zusammenarbeit mit anderen Institutionen) durchgeführt.

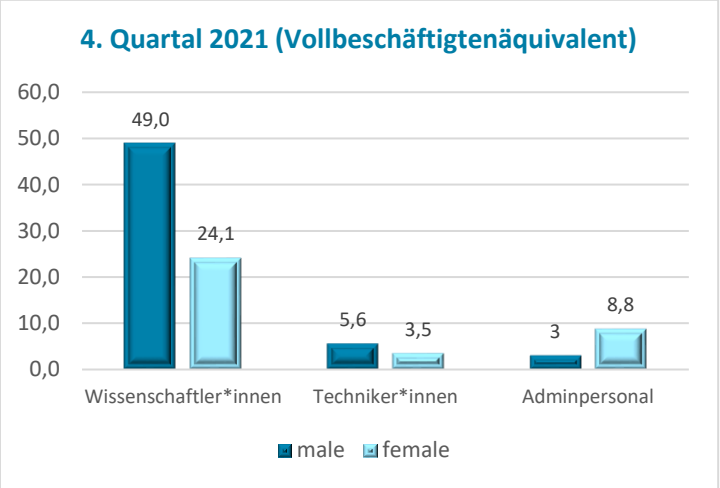
Anhang I.

A. Gender-Analyse der Dienstnehmer*innen am PCCL in den Jahren 2020 und 2021

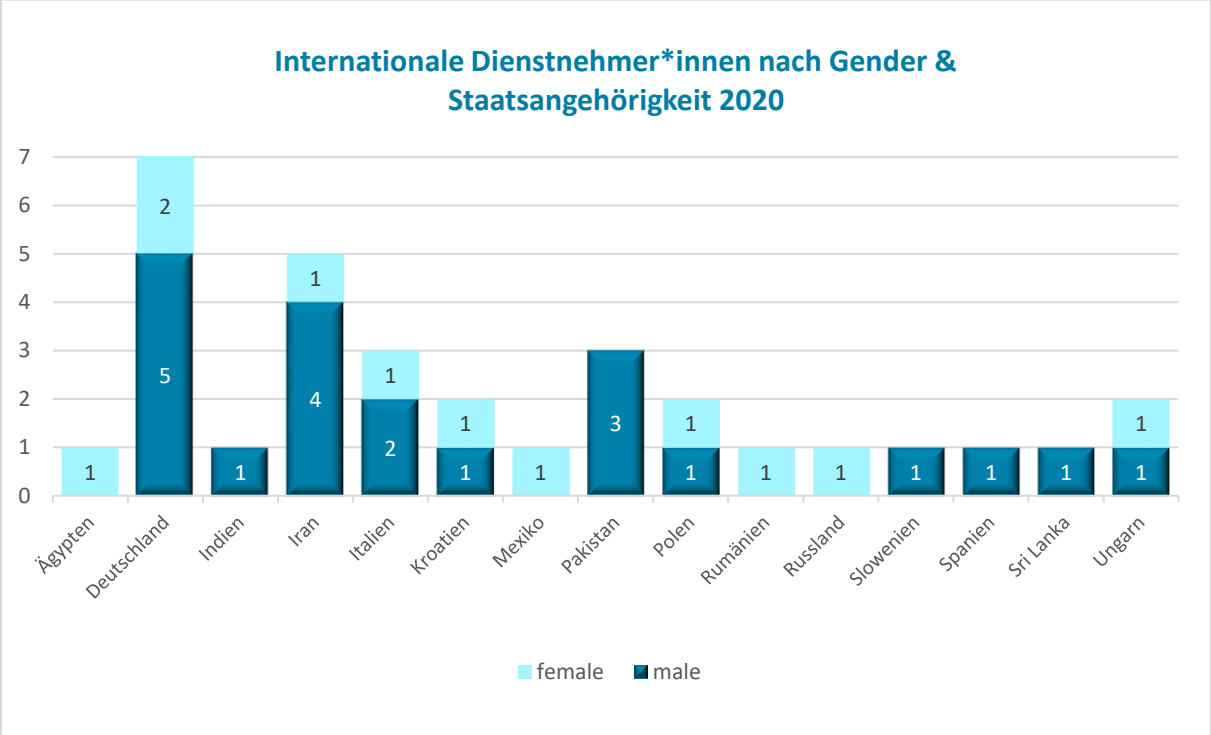


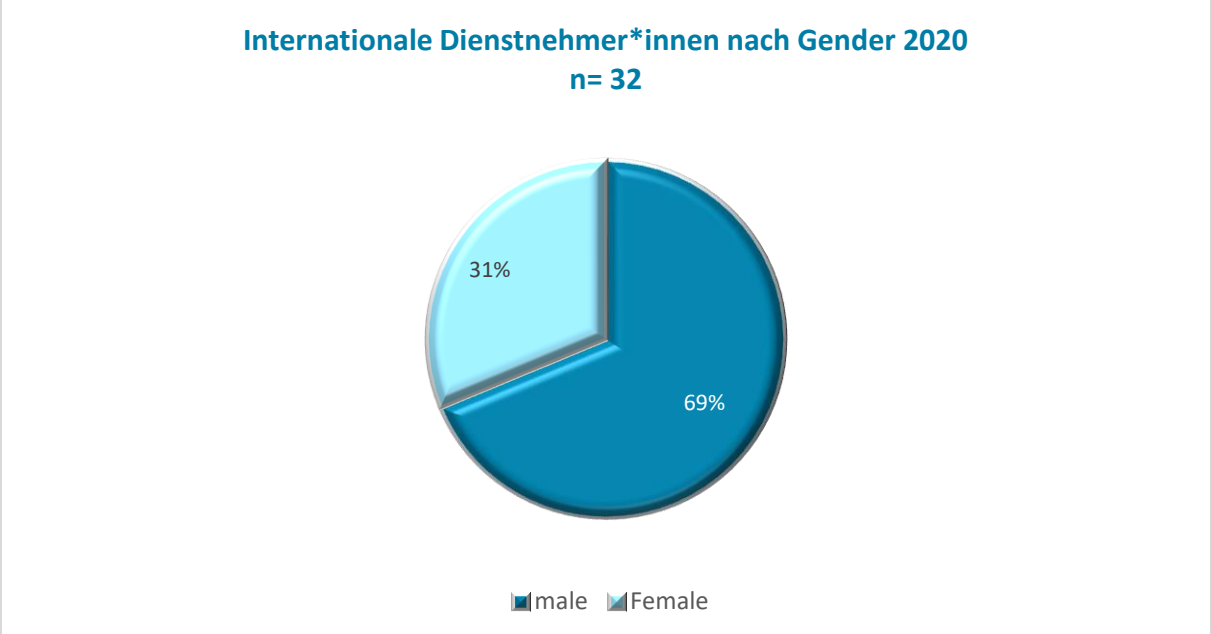


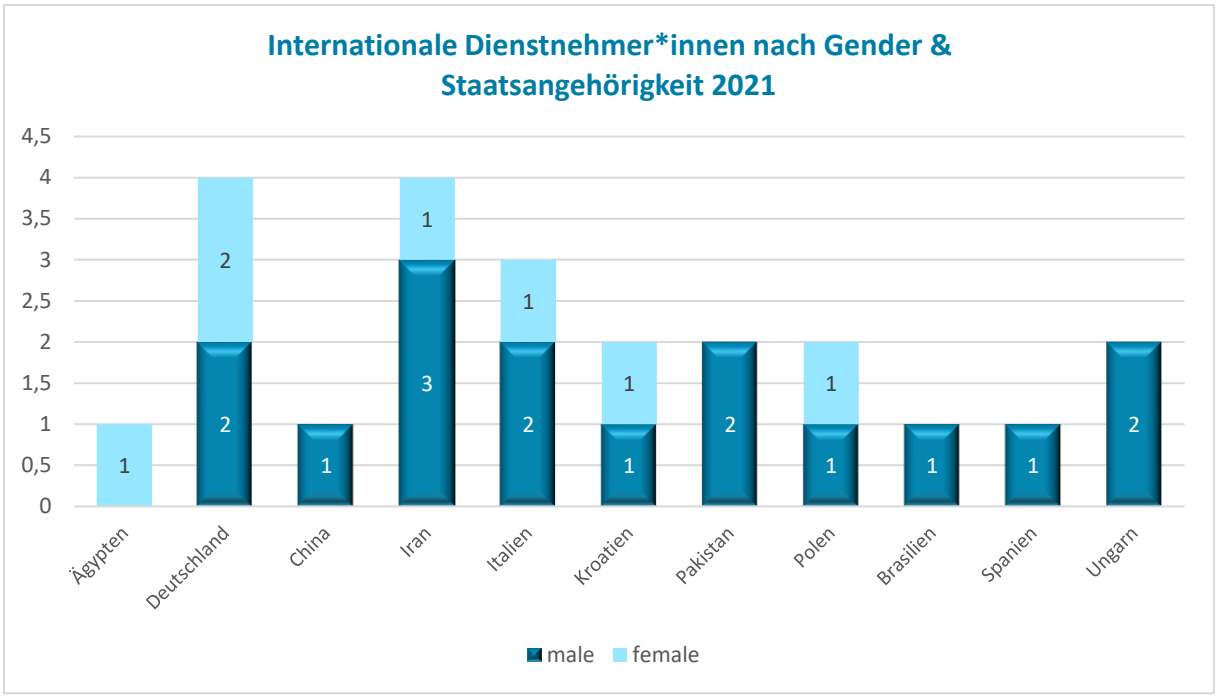


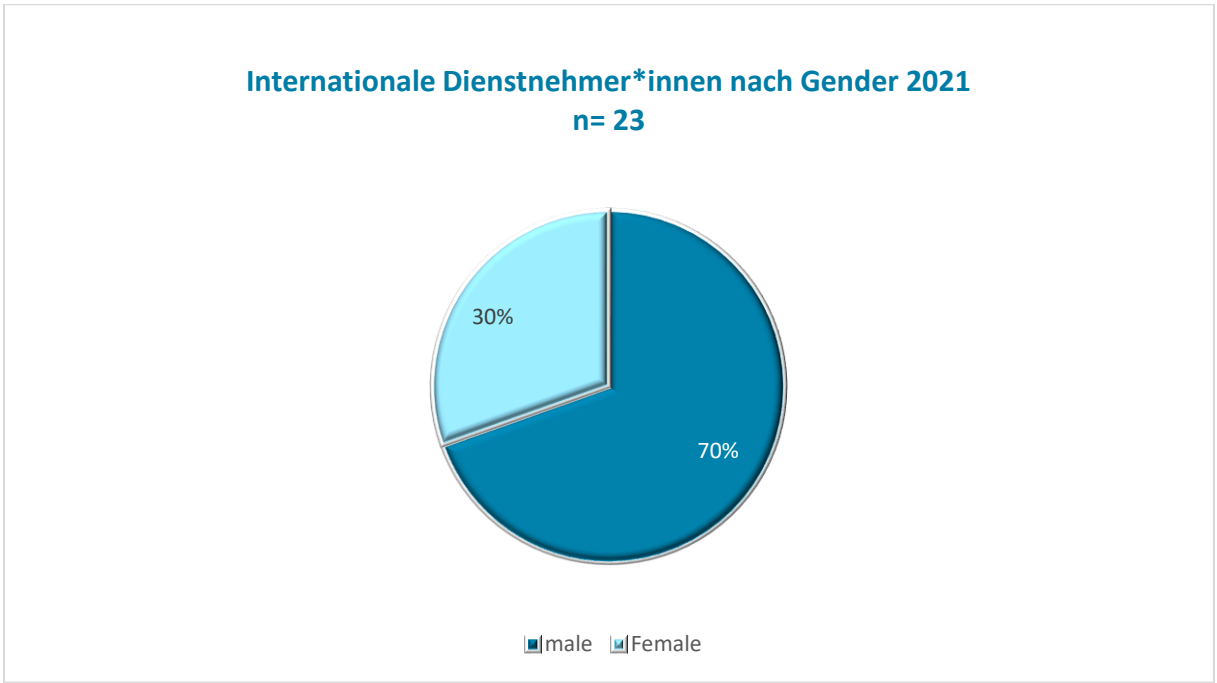


B. Verteilung internationaler Dienstnehmer*innen nach Gender & Staatsangehörigkeit in den Jahren 2020 und 2021






Internationale Dienstnehmer*innen nach Gender & Staatsangehörigkeit 2021
4,5
4
3,5
3
2,5
2
1,5
1
0,5
0
1
2
2
1
3
1
2
1
1
2
1
1
1
1
2
Ägypten
Deutschland
China
Iran
Italien
Kroatien
Pakistan
Polen
Brasilien
Spanien
Ungarn
male
female


Internationale Dienstnehmer*innen nach Gender 2021
n= 23
30%
70%
male
Female

PCCL
Polymer Competence Center Leoben

Polymer Competence Center Leoben GmbH * Sauraugasse 1 * 8700 Leoben
T: +43 3842 42962 0 * M: gender_diversity@pccl.at