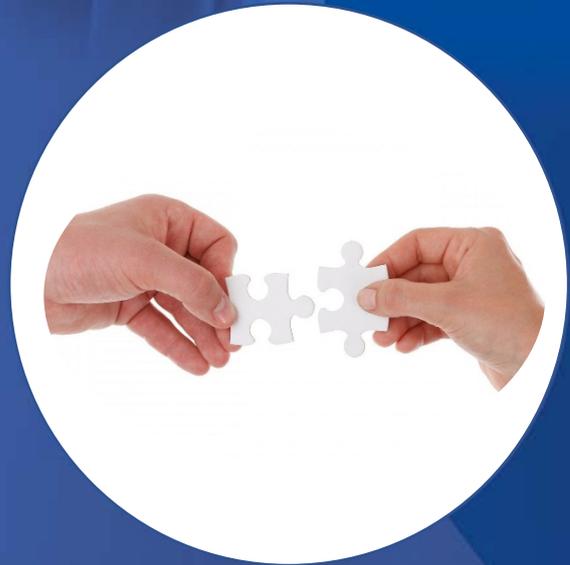


Gender Equality Plan

Version 1.0

Geltungsbereich:
für alle Mitarbeiter*innen
des MCL an allen
Standorten

gültig ab 01.12.2021



Inhalt

1. Gender Equality @ MCL	3
1.1. Präambel	3
1.2. Ausgangslage	3
1.3. Strategie	3
2. Gender Equality Plan @ MCL (GEP).....	4
2.1. Zielsetzung.....	4
2.2. Prozess.....	4
2.3. Organisatorische Einbindung	4
2.4. Monitoring.....	6
2.5. Ressourcen & Budget	7
2.6. Ziele & Maßnahmen 2022-2023.....	7

1. Gender Equality @ MCL

1.1. Präambel

Forschungs-, Entwicklungs- und Innovationstätigkeiten profitieren von unterschiedlichen Herangehensweisen und Perspektiven bei der Problemlösung. Teams mit Mitarbeiter*innen mit unterschiedlicher Herkunft und die gleichberechtigte Förderung von Frauen und Männern schaffen ein inspirierendes Arbeitsumfeld und fördern eine Kultur der Offenheit, Vielfalt und Wertschätzung. Für eine Forschungseinrichtung wie das MCL ist ein qualifiziertes, vielfältiges und motiviertes Personal das wichtigste Kapital. Das MCL hat in den letzten Jahren die Anzahl der hochqualifizierten Mitarbeiter*innen erhöht, auch der Anteil der Mitarbeiterinnen hat sich gut entwickelt. Eine aufgeschlossene Genderkultur ist eine wichtige Säule zur Erreichung der angestrebten hohen wissenschaftlichen Exzellenz und Innovationsfähigkeit.

Auf der Grundlage des oben beschriebenen Bewusstseins will das MCL den Frauenanteil in der Organisation weiter erhöhen und eine offene Kultur fördern, in der sich verschiedene Wissenschaftsdisziplinen, unterschiedliche Denkweisen und Ansätze im Einklang mit der Mission des MCL optimal weiterentwickeln können.

1.2. Ausgangslage

Das Thema der Gleichstellung aller Geschlechter ist seit Gründung des MCL ein wichtiges Unternehmensziel. Dementsprechend wurden bereits in der Vergangenheit unterschiedliche Maßnahmen definiert und umgesetzt, die einen Beitrag zur Gleichstellung liefern. Beispiele für derartige Maßnahmen sind gleiches Gehalt bei gleicher Qualifikation und gleicher Stundenzahl, die Möglichkeit zur vorübergehenden Arbeitszeitreduktion zur Erfüllung von Kinderbetreuungspflichten, oder Aktionen, in denen Wissenschaftlerinnen des MCL als Role Models Zukunftsperspektiven für Frauen in der Forschung aufzeigen. Weiters werden verschiedene Initiativen (z. B. Girls' day, TakeTech, FEMtech) zur Förderung von Schülerinnen und Studentinnen von MCL seit Jahren unterstützt.

In den letzten Jahren konnte der Frauenanteil am MCL schrittweise erhöht werden und liegt derzeit bei ca. 34% bei der Gesamtbelegschaft und bei ca. 29% des wissenschaftlichen Personals (Stand: September 2021). Am MCL sind Frauen auf allen Organisationsebenen vertreten. In der 1. und 2. Führungsebene (Geschäftsführung und Bereichsleitung) liegt der Anteil aktuell bei 50%.

1.3. Strategie

Die MCL-Genderstrategie zielt darauf ab, den Frauenanteil weiter anzuheben und eine gleichmäßige Verteilung von Frauen und Männern zu erreichen. Insgesamt sollen auch die Bewusstseinsbildung und das Verständnis für Genderfragen gestärkt werden.

Basierend auf den positiven Erfahrungen der letzten Jahre werden folgende strategische Ziele verfolgt:

- Mehrwert für zukünftige Erfolge des MCL schaffen durch:
 - Beitrag zur Sicherstellung eines Pools an talentierten und motivierten Fachkräften;
 - Stärkung der Innovationsfähigkeit und Lösungskompetenz sowie der Kooperationskultur durch Vielfalt;
 - Beitrag zur Erhöhung der Attraktivität des MCL als Arbeitgeber durch Anbieten eines möglichst flexiblen Arbeitsumfeldes für Frauen und Männern.
- Anreize schaffen, um junge und hochtalentiertere Frauen für Karrieren im MINT-Bereich zu gewinnen.

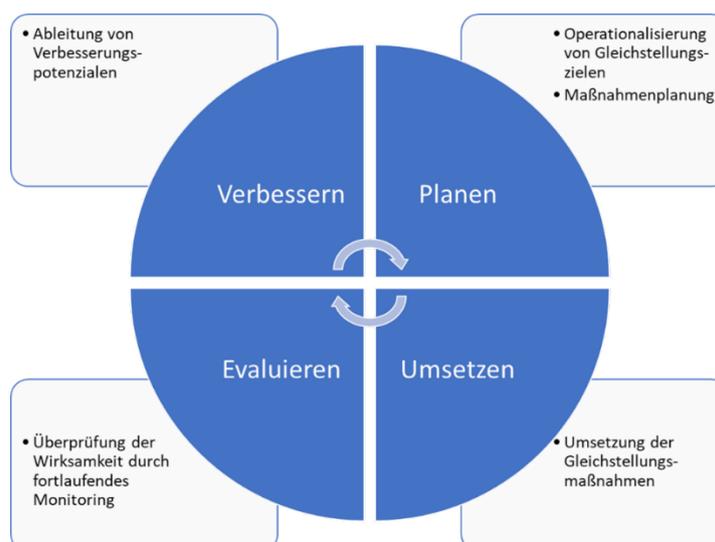
2. Gender Equality Plan @ MCL (GEP)

2.1. Zielsetzung

- Organisatorische Strukturen & Prozesse zur effektiven Umsetzung der im Gender Equality Plan definierten Gleichstellungsmaßnahmen am MCL etablieren
- Ressourcen & Budget zur Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen jährlich festlegen
- Erarbeitung weiterführender Maßnahmen in den Bereichen Recruiting, Personalentwicklung und Vereinbarkeit von Beruf und Familien-/Privatleben, um den Frauenanteil zu erhöhen
- Bewusstseinsbildung und Unterstützung einer wertschätzenden genderunabhängigen Kommunikationskultur durch klare Positionierung und Botschaften nach innen und außen
- Junge und hochtalentierte Frauen für Karrieren im MINT-Bereich begeistern

2.2. Prozess

Um die MCL-Genderstrategie und die Gleichstellungsziele zu erreichen, wird ein interaktiver Prozess etabliert:



Gleichstellungsprozess am MCL

Der Gleichstellungsprozess am MCL wird die effektive Planung und Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen ermöglichen sowie deren fortlaufendes Monitoring und Verbesserung sicherstellen.

2.3. Organisatorische Einbindung

Für eine effektive und kontinuierliche Entwicklung von Zielen und Maßnahmen im Rahmen des GEP ist eine organisatorische Einbindung der Gleichstellungsaktivitäten unerlässlich. Dies umfasst den Aufbau von Genderkompetenzen als Stabfunktion sowie auch die Verankerung von Verantwortung in der Linie bei den Führungskräften. Darüber hinaus spielen alle Mitarbeiter*innen und Entscheidungsträger*innen eine wichtige Rolle, um Verhaltensweisen und unbewusste geschlechtsspezifische Vorurteile zu erkennen, die zu einer Benachteiligung von Frauen führen. Schulung und Kommunikation sind wertvolle Instrumente, um die Mitarbeiter*innen für die

Gleichstellung der Geschlechter zu sensibilisieren und ihnen gleichzeitig das Wissen und die Fähigkeiten zu vermitteln, die sie befähigen, sich für das Ziel der Gleichstellung einzusetzen. Der Aufbau von Genderkompetenzen wird somit durch entsprechendes Training und Kommunikationsaktivitäten begleitet.

Genderbeauftragte Person

Aus dem Kreis der Mitarbeiter*innen durch die Geschäftsführung ernannte und geschulte Person. Die Funktion der Genderbeauftragten Person umfasst folgende Aufgaben:

- Leitung der Gender Task Force.
- Operationalisierung der Gleichstellungsziele und der entsprechenden Maßnahmen im Rahmen des GEP gemeinsam mit der Gender Task Force (ausgehend von der MCL-Genderstrategie und den übergeordneten Zielen).
- Abstimmung der Gleichstellungsmaßnahmen im Gender Entscheidungskreis.
- Bedarfsorientierte Organisation von Veranstaltungen zu Genderthemen. Diese Aktivitäten umfassen Schulungen zur Bewusstseinsbildung zu Genderfragen, die sich an Mitarbeiter*innen und Führungskräfte richten, und können auch Kommunikationsaktivitäten und Schulungen zur Gleichstellung der Geschlechter umfassen, die sich auf bestimmte Themen konzentrieren (z.B. Training zur unbewussten Vorverurteilung bei der Einstellung von Personal, Schulung zur gendergerechten Sprache).
- Teilnahme an Veranstaltungen und Schulungen sowie die Vertretung des MCL in Genderangelegenheiten.

Gender Task Force

Die Gender Task Force wird durch die Genderbeauftragte Person geleitet und setzt sich aus Stakeholdern der MCL Bereiche (Administration, Materials, Microelectronics, Simulation) zusammen. Die Gender Task Force übernimmt die Gender-Analyse im Rahmen des fortlaufenden Monitorings und ist somit eine wichtige Informationsquelle im Rahmen der Definition von weiteren spezifischen Gleichstellungsmaßnahmen. Sie ist auch für die Umsetzung der im GEP festgelegten Maßnahmen, die nicht direkt in der Verantwortung der Führungskräfte oder des Bereiches Human Resources liegen, verantwortlich.

Gender Entscheidungskreis

Der Gender Entscheidungskreis setzt sich aus der MCL-Geschäftsführung, der Leitung Human Resources, der Bereichsleiter*innen und der Genderbeauftragten Person zusammen. Der Gender Entscheidungskreis stellt sicher, dass (1) Gleichstellungsmaßnahmen als MCL-Entscheidung getroffen und in den jeweiligen Bereichen entsprechend kommuniziert und umgesetzt werden, (2) Prozessabläufe zur effektiven Umsetzung der Maßnahmen etabliert werden und (3) ein effektives Gender-Monitoring durchgeführt wird.

Verantwortung in der Linie

Alle Führungskräfte in ihrer jeweiligen Funktion tragen die Verantwortung für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen. Insbesondere sind sie für die Umsetzung von entsprechenden

Maßnahmen in den Bereichen Recruiting, Work-Life Balance und Karriereentwicklung maßgeblich beteiligt.

2.4. Monitoring

Die Evaluierung der Wirksamkeit der Gleichstellungsmaßnahmen erfolgt durch fortlaufendes Monitoring und hat folgende Ziele:

- Festlegung einer Ausgangssituation in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern am MCL, anhand derer die Fortschritte regelmäßig (mindestens jährlich) überprüft werden können.
- Durchführung von Genderanalysen, um Bereiche mit relativen Stärken und Schwächen zu ermitteln, was eine bessere Ausrichtung der Maßnahmen und Prioritäten im Rahmen des GEP ermöglicht.

Auf Basis der im GEP festgelegten Themenbereiche sind Indikatoren und Analysen zu folgenden Aspekten relevant:

Recruiting

- Personalstand nach Geschlecht auf allen Hierarchieebenen (Gruppen-/Bereichsleitung, Geschäftsführung) und nach Fachbereichen (wissenschaftlich, technisch, administrativ).
- Verhältnis von weiblichen/männlichen Bewerbungen zu Einstellung weiblicher/männlicher Arbeitskräfte.
- Frauenanteil bei wissenschaftlichem Nachwuchs (PhD-Stellen).
- Anteil von Praktikantinnen und Studentinnen.

Karriereentwicklung

- Frauenanteil nach Berufslevels (Junior Researcher, Senior Researcher, Key Scientist, Techniker*innen, Management).
- Projektleiter*innen-Indikator:
 - Anteil wissenschaftlicher Projektleiterinnen zu Anteil Wissenschaftlerinnen.
 - Anteil wissenschaftlicher Projektleiter zu Anteil Wissenschaftler.

Vereinbarkeit von Beruf und Familien-/Privatleben (work-life balance)

- Beschäftigungsausmaß aller Beschäftigten nach Geschlecht.
- Anzahl der Beschäftigten nach Geschlecht,
 - die Karenz in Anspruch genommen haben und für wie lange, um der Kinderbetreuung nachzukommen,
 - die nach der Karenz wieder eingestiegen sind.
- Anzahl der Abwesenheitstage von Frauen und Männern und nach Abwesenheitsmotiv.

Im Bedarfsfall können weitere Indikatoren entwickelt werden, um eine Ausgangsbasis zu schaffen und die Fortschritte zu überwachen.

Die ordnungsgemäße Datenerhebung erfolgt jährlich in der Administration. Sobald die Daten gesammelt sind, erfolgt die Analyse über die Gender Task Force. Diese Analyse wird dazu beitragen,

die Prioritäten für den GEP festzulegen und diese Prioritäten an die sich im Laufe der Zeit entwickelnde Situation anzupassen. Die jährliche Überprüfung der Fortschritte werden von der Gender Task Force mit entsprechenden Vorschlägen für Verbesserungsmaßnahmen im Gender Entscheidungskreis vorgestellt und final abgestimmt.

Obwohl die meisten Indikatoren quantitativ sein werden, können auch qualitative Erhebungen eine sinnvolle Ergänzung ermöglichen. Mitarbeiter*innen-Befragungen sollen durchgeführt werden, um die Erfahrungen und die Wahrnehmung der Wirksamkeit der Gleichstellungsmaßnahmen am MCL qualitativ zu messen.

2.5. Ressourcen & Budget

MCL stellt der oder dem Genderbeauftragten sowie die Gender Task Force basierend auf dem akkordierten jährlichen Maßnahmenplan ein jährliches Budget sowie die erforderlichen Ressourcen (Raum und Sachaufwand) zur Verfügung.

Darüber hinaus wird den Mitarbeiter*innen die Teilnahme an Schulungen, Informationsveranstaltungen und sonstigen Genderaktivitäten ermöglicht.

Die Gender Task Force wird sich bemühen, mögliche Förderungen für genderspezifische Maßnahmen zu lukrieren.

2.6. Ziele & Maßnahmen 2022-2023

Die Wirkung der nachstehenden Maßnahmen wird Ende 2023 evaluiert. Auf Basis dieser Evaluierungsergebnisse erfolgt die Planung für die darauffolgende zweijährige Planungs- und Umsetzungsphase.

Themenbereich	Ziel	Maßnahmen
Organisationskultur	Verankerung von Gleichstellung in der MCL-Kultur, Bewusstseinsbildung & Entwicklung erweiterter Rollenbilder	Gleichstellung der Geschlechter, Respekt und wertschätzender Umgang in unseren betriebsinternen Qualitätsrichtlinien entsprechend verankern
		Kommunikation der Genderstrategie und des MCL-Gender Equality Plan (GEP) über die Geschäftsführung
		Informationsplattform im Intranet etablieren: aktuelle Maßnahmen des GEP und Stand der Umsetzung, Ankündigung von Schulungen, Frauennetzwerktreffen, etc.
		„Frauenpower in der Forschung“: Wissenschaftlerinnen des MCL als Role Models in der Unternehmenskommunikation* verstärkt präsentieren, um attraktive Berufswege für Frauen aufzuzeigen
		„halbe-halbe“: Väter und Mütter @ MCL inkl. Karrierepfade in der Unternehmenskommunikation* darstellen
Verantwortlich	Geschäftsführung, Gender Task Force, Qualitätsmanagement	

Themenbereich	Ziel	Maßnahmen
Work-Life Balance	Unterstützung unserer Mitarbeiter*innen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familien-/Privatleben	Über die aktuellen Möglichkeiten hinaus (Flexible (Teil-)Arbeitszeitmodelle, Homeoffice, „Papawochen“, etc.) weitere Maßnahmen fördern (z.B. Väterkarenz und Väterteilzeit, Elternteilzeit)
		Kooperationen mit Kinderbetreuungseinrichtungen evaluieren (z.B. Nachmittagsbetreuung für Schulkinder)
		Aktives Mentoring und Unterstützung der Mitarbeiterinnen bei Wiedereinstieg in die berufliche Tätigkeit nach der Karenz
Verantwortlich	HR-Leitung und HR-Mitarbeiterinnen, Führungskräfte	

Themenbereich	Ziel	Maßnahmen
Recruiting & Employer Branding	Erhöhung des Anteils von qualifizierten Bewerberinnen für offene Stellen am MCL	Stellenausschreibungen werden gendersensibel gestaltet (gendergerechte Sprache, besonderes auf Wortwahl achten, Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht)
		Neugestaltung der Karrierewebsite (MCL-HP/Karriere): Texte und Bilder werden so gestaltet, dass Frauen im Internetauftritt gut und auch sichtbar vertreten sind
		Wissenschaftlerinnen des MCL als Role Models: Vorstellung der Expertinnen in ihren jeweiligen Gebieten (MCL-HP/Karriere)
		Frauen werben Frauen auf Karrieremessen an
		Initiativen zur Förderung von jungen Talenten weiterhin unterstützen (z. B. Girls' day, TakeTech)
		Unterstützung von Frauennetzwerken (z. B. FEMtech, women in engineering), aktiv offene Stellen in Frauennetzwerken werben
Verantwortlich	HR-Leitung, Gender Task Force, Führungskräfte	

Themenbereich	Ziel	Maßnahmen
Karriereentwicklung	Gezielte Förderung von Frauen am MCL	Jährliche Gespräche zwischen Geschäftsführung und Bereichsleitung zur Potenzialfeststellung aller Beschäftigten mit besonderem Fokus auf Mitarbeiterinnen mit dem Ziel den Anteil von Frauen in Führungs-/Entscheidungspositionen zu erhöhen (Projekt-/Gruppen-/Teamleitung)
		Wissenschaftlerinnen ermutigen und unterstützen bei „Outgoing research stays“, bei Beantragung von ERC-Grants, etc.
Verantwortlich	Geschäftsführung, Führungskräften	

Themenbereich	Ziel	Maßnahmen
Gendertraining	Mitarbeiter*innen & Führungskräfte zum Thema Gleichstellung sensibilisieren und weiterbilden	Trainings werden von Spezialist*innen ausgeführt. Schwerpunkte sind z. B. Bewusstseinsbildung für Gender- und Diversity-Aspekte, Selbstreflexion hinsichtlich der eigene Rolle und Umgang mit „Unconscious (Gender) Bias“
		Training zur Vermeidung einer nicht faktenbasierten, unbewussten chancenvermindernden Kategorisierung von Personen
		Schulung zur gendergerechten Sprache
Gender-based violence	Sensibilisierung für verschiedene Formen von Gewalt	Bündelung der Informationen sowie Sensibilisierung und Aufbau von Handlungskompetenzen zu Gewalt im Internet, Mobbing, Belästigung und Überbegriffen in sozialen Medien
Verantwortlich	Genderbeauftragte Person	

Leoben, 1.12.2021

Materials Center Leoben Forschung GmbH



Prof. Reinhold Ebner
Geschäftsführer



Dipl. Betw. Gisele Amancio, MBA
Geschäftsführerin