

Policy Document

Nr.: PD-251

AutorIn / Author:
Pro²Future

Version: 1.0
gültig ab / valid from: 01.04.2017

Frauenförderungsplan

Gender Mainstreaming Plan

1 Zweck

Zweck dieses Policy Dokuments ist die systematische Förderung von Dienstnehmerinnen.

1 Purpose

Purpose of this Policy Document is the systematic support for the advancement of female employees.

2 Anwendungsbereich

Dieses Policy Document ist anzuwenden auf Personal, das gegenwärtig oder zukünftig in der Pro²Future GmbH angestellt ist.

Als Grundsatzdokument wirkt es zusätzlich auf die Zusammenarbeit mit freien Dienstnehmer/innen, zeitlich limitierten Verhältnissen (z.B. Praktikant/-inn/en od. Stipendiat/inn/en) sowie mit wissenschaftlichen Partnern, Unternehmenspartnern und weiteren Geschäftspartnern ein.

2 Scope of application

This Policy Document must be applied for personnel that is employed in Pro²Future GmbH currently or in future.

As a basic principles document, it additionally affects the collaboration with work-for-hire persons, with temporary employees (e.g. internships, stipendiaries), and with Scientific Partners, Company Partners and further business partners.

3 Beteiligte Personen (Pro²Future-intern)

alle

3 Involved persons (Pro²Future-internally)

all

4 Stakeholder (Pro²Future-extern)

Familienangehörige von Dienstnehmer/inne/n
Förderungsgeber
Gesellschafter
Gesellschaft

4 Stakeholders (Pro²Future-externally)

Family members of the employees
Funding authorities
Shareholders
Society

5 Relevante Dokumente

COMET K2 Proposal Pro²Future
COMET K2 Agreement Pro²Future

5 Relevant documents

COMET K2 Proposal Pro²Future
COMET K2 Agreement Pro²Future

6 Umsetzungsverantwortliche/r

CEO

6 Accountable for implementation

CEO

7 Wirkbereiche

- Personalpolitik, Personalmanagement und Personalentwicklung
- Genderspezifische Aspekte in F&E

7 Areas of gender equity actions

- Personnel policy, human resource management and HR development
- Gender specific aspects in R&D

8 Ziele

8.1 Chancengleichheit von Frauen und Männern
Basierend auf den Grundsätzen der gegenseitigen Wertschätzung und Achtsamkeit sollen Frauen und Männer gemeinsam die Ziele von Pro²Future verfolgen und dabei die gleichen Chancen haben bezüglich

- Karriereoptionen,
- Mitsprache- und Mitgestaltungsmöglichkeiten,
- Befugnissen und Rechten in ihren Funktionen,
- Zugang zu Informationen und Ressourcen,
- Verdienstmöglichkeiten.

8.2 Anwendung von Gender Mainstreaming
Im Arbeitskontext ist Gender Mainstreaming ein klarer Auftrag dafür, die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern in der Struktur, der Gestaltung von Prozessen und Arbeitsabläufen, den Ergebnissen und Produkten, der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit sowie in der Steuerung (Controlling) zu berücksichtigen.

8.3 Karriereförderung von Frauen
Angestrebt wird die Förderung der wissenschaftlichen Leistungen von Frauen, die besondere Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, die Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen, Habilitationen und Professuren.

8.4 Erhöhung der Frauenquote
Die Erreichung des Target Values von 25% wissenschaftlicher Dienstnehmerinnen an allen wissenschaftlichen Mitarbeiter/inne/n (in VZÄ) wird als erster Schritt in Richtung einer ausgewogenen Belegschaft angestrebt.

8.5 Gender & Diversity in Forschung, Industriekollaboration und akademischer Lehre
Gender- und Diversity-Aspekte in den Forschungsinhalten und Forschungsmethoden tragen dazu bei,

- mehr Frauen für die (technischen) Wissenschaften zu begeistern;
- F&E-Ergebnisse zu erzielen, die eine bessere Integration von Frauen in digitalisierte Produktionsprozesse ermöglichen;
- mehr Frauen zukünftig in der akademischen Lehre einsetzen zu können, um wiederum mehr Frauen für technische Studien und Forschungsfragen begeistern zu können.

8.6 Verankerung von Gender & Diversity in der Zentrumskultur

8 Objectives

8.1 Equal opportunities for women and men
Based on the principles of mutual valuation and attentiveness, women and men shall together pursue the aims of Pro²Future and thereby gain equal opportunities regarding

- Career options,
- Opportunities for participation in decision making,
- Competencies and rights in their functions,
- Access to information and resources,
- Salary opportunities.

8.2 Deployment of gender mainstreaming
Within the working context, gender mainstreaming forms a clear mission for considering the different interests and life situations of women and men regarding the structure and the development of processes and working procedures, regarding results and products, regarding communication and PR as well as regarding controlling aspects.

8.3 Career advancement of female employees
The scientific performance of women, the specific advancement of female young academics, the raise of the female share in graduations, habilitations and professorships.

8.4 Boosting the share of female employees
The achievement of the target value of 25% female scientists of all scientific employees (by FTE) is pursued as a first step into a gender-balanced team.

8.5 Diversity in research, collaboration and academic education
Gender and diversity aspects incorporated in research content and research methodologies contribute

- to enthuse women for science and technology;
- to gain R&D results which allow a better integration of women into digitalized production processes;
- to involve more women in the academic education in order to again attract more women carrying out technical studies and research efforts.

8.6 Anchorage of gender & diversity within the Centre culture

Die Diversität der Forscher/innen und ihre individualistischen Denkansätze prägen in hohem Maß die Wahrscheinlichkeit, wissenschaftliche Höchstleistungen, lösungsorientierte, innovative Forschung sowie exzellente Teamarbeit erbringen zu können. Pro²Future strebt eine vielfältige und offene Forschungs- und Kooperationskultur an, aus der sich interessante neue Ansätze und Lösungen ergeben.

9 Personalpolitik, Personalmanagement und Personalentwicklung

In diesen Wirkungsbereich fallen (a) die Schaffung einer frauen- und familienfreundlichen Zentrumskultur (Personalpolitik), (b) ein HR Management, das vom Employer Branding und Recruiting bis zum operativen Personalwesen Gender & Diversity-Aspekte als essentielle Komponenten betrachtet und (c) eine Personal- und Organisationsentwicklung, die sich der besonderen Herausforderungen, aber auch Chancen gleichberechtigter, vielfältiger Dienstnehmer/innen bewusst ist und gezielt fördert.

9.1 Maßnahmen der Personalpolitik

Für die Schaffung einer frauen- und familienfreundlichen Zentrumskultur werden folgende Aktivitäten und Maßnahmen als essentiell gesehen:

- Vorbildwirkung der obersten Leitung und der weiteren Führungskräfte,
- Manifestationen von Grundwerten und Zielen, z.B. die schriftliche Verankerung dieses Frauenförderungsplans,
- Einbettung des Gender Mainstreamings in eine Gesamtkultur von Diversity & Wertschätzung,
- Achtsamkeit auf eine nicht-diskriminierende Sprache und Schrift

9.2 Maßnahmen des Personalmanagements

9.2.1 Maßnahmen im Recruiting

- Employer Branding, bewusste Adressierung als familienfreundliches Unternehmen: *„Pro2Future GmbH is an equal opportunity and family-friendly employer. We particularly welcome applications from women and international candidates.“*
- Internationale Ausschreibung offener Stellen:
Frauenquote bei Absolvent/inn/en technischer Studien in anderen Ländern teilweise deutlich besser
- Achtsamkeit auf Werte-Fit bei Recruiting-Entscheidungen männlicher Beschäftigter

The diversity of the researchers and their individualistic mind-sets heavily influence the likelihood of achieving scientific top performances, solution oriented, innovative research, and excellent team work. Pro²Future pursues a manifold and open research and collaboration culture from which interesting novel approaches and solutions arise.

9 Personnel policy, Human resource management and HR development

These areas include (a) the creation of a women-friendly and family-friendly Centre culture (personnel policy), (b) a HR management that sees gender & diversity aspects as essential components from employer branding and recruiting up to operational HR management, and (c) an HR- and organizational development that considers the specific challenges and opportunities as well of equal and manifold employees.

9.1 Measures concerning personnel policy

The following activities and measures are seen essential for the creation of a women-friendly and family-friendly Centre culture:

- Chief executives and further executives as important role models,
- Manifestation of core values and objectives, e.g. the written anchorage of this Gender Mainstreaming Plan,
- Embedding gender mainstreaming in an overall culture of diversity & valuation,
- Attentiveness for a non-discriminative spoken and written language

9.2 Measures concerning HR management

9.2.1 Recruiting measures

- Employer branding, willful addressing as family-friendly company: *„Pro2Future GmbH is an equal opportunity and family-friendly employer. We particularly welcome applications from women and international candidates.“*
- International advertisements of job offers:
Female share of graduates of technical curricula partly much better in other countries
- Attentiveness on compliance with core values during recruiting decisions of male employees

9.2.2 Maßnahmen in der Gestaltung des Arbeitseinsatzes

- Modell der gleitenden Arbeitszeit: Gleitzeit erleichtert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung: Reduzierte Wochenarbeitszeit und auf Kinderbetreuungszeiten abgestimmte Tagesarbeitszeiten helfen sowohl jungen Müttern als auch jungen Vätern.

9.2.3 Weitere Umfeld-Maßnahmen zur Vereinbarung von Beruf und Familie

- Organisation von Kinderbetreuungs-
optionen in der Nähe der Zentrums-
standorte:
Koordination mit JKU Linz („Kidsversity“) und TU Graz („nanoversity“)
- Ermöglichung von Telearbeit (allgemeines Arbeitszeiten-Regulativ, Notebooks anstelle von Stand-PCs):
Home office-Arbeit soll grundsätzlich die Ausnahme sein, aber kurzfristige Abhilfe möglich machen, z.B. im Falle kranker Kinder oder kranker Betreuungspersonen
- Unterstützung männlicher Dienstnehmer in ihren Pflichten als Väter:
Papamonat, Väterkarenz und sonstige väterliche Aktivitäten werden bestmöglich unterstützt. Obwohl der Nutzen (z.B. bessere Vereinbarkeit Mutterschaft und Karriere) idR nicht in der eigenen Organisation spürbar wird, leistet Pro²Future einen Beitrag für eine gleichberechtigttere Arbeitswelt (Corporate Social Responsibility).

9.3 Maßnahmen der Personalentwicklung

Während im Bereich HR Management die Maßnahmen auf eine bestmögliche Gestaltung des Arbeitsrahmens abzielen, gehen die Maßnahmen der Personalentwicklung in die Richtung der besonderen Unterstützung weiblicher Beschäftigter in ihrer Karriere- und persönlichen Entwicklung.

- Proaktive Förderung weiblicher Junior Researcher in ihrer wissenschaftlichen Entwicklung
 - Erarbeitung eines Karrierekonzepts im 1. Jahr und jährliches Review
 - Ermutigung zur Präsentation von Ergebnissen in Meetings, Konferenzen und Netzwerken
 - Ermutigung zur Übernahme von Chairwoman-Aufgaben

9.2.2 Measures concerning the organization of work-time

- Flexi-time model:
Flexible working time helps combining job and family.
- Opportunity of part-time jobs:
Reduced weekly working time and a daily working time adapted to childcare time constraints help both young mothers and young fathers as well.

9.2.3 Further environmental measures for better combining job and family

- Organization of childcare options close to the Centre's premises:
Co-ordination with JKU Linz („Kidsversity“) and TU Graz („nanoversity“)
- Facilitating tele working (common regulations on working time, notebooks instead of work stations):
Basically, home office work shall be the exception, but shall help managing difficult short-term situations of mothers and fathers, e.g. during illness of the children or childcare.
- Supporting male employees as fathers:
Parental leaves and other parental activities of fathers are being supported in best possible way. Despite not directly effecting Pro²Future itself, it is part of the corporate social responsibility that male employees shall be supported in their duties as fathers. This allows their female partners better follow their career path.

9.3 Measures concerning HR development

Whereby measures concerning HR management are targeted on a best possible organization of the labour frame conditions, the measures concerning HR development are oriented towards specific support of female employees in their career and personal development.

- Proactive advancement of female Junior Researchers in their scientific development
 - Elaboration of a career concept within the first year of employment and annual reviews
 - Encouragement to present results at meetings, conferences and networks
 - Encouragement to undertake chairwoman tasks

Frauenförderungsplan

Gender Mainstreaming Plan

- Enge Zusammenarbeit mit den Professorinnen unserer wissenschaftlichen Partner (Mentoring)
- Enge Zusammenarbeit mit den Frauenförderungs- und Gleichstellungsbüros der JKU Linz und der TU Graz, z.B. Gender Competence Training, Gender Career Management etc.
- Unterstützung bei der Inanspruchnahme geeigneter Förderungen, z.B. FEMtech (FFG), Hertha Firnberg /Elise Richter (FWF)
- Proaktive Förderung weiblicher Junior Researcher in ihrer persönlichen Entwicklung
 - Ermutigung zur Teilnahme an z.B. Führungskräfte-Fortbildungen
- Close collaboration with female professors at our Scientific Partners (mentoring)
- Close collaboration with the gender mainstreaming units of JKU Linz and TU Graz, e.g. gender competence training, gender career management etc.
- Support in acquiring suitable public funding, e.g. FEMtech (FFG), Hertha Firnberg /Elise Richter (FWF)
- Proactive advancement of female Junior Researchers in their personal development
 - Encouragement to attend e.g. leadership courses

10 Genderspezifische Aspekte in F&E

Im F&E-Portfolio von Pro²Future wird klassische Frauen- und Genderforschung keinen Schwerpunkt haben. Sehr wohl aber können und sollen genderspezifische Aspekte und Perspektiven in die Bearbeitung von Pro²Future-Forschungsfragen Eingang finden. Dies kann bewirken:

- Bessere Forschungsergebnisse aufgrund der vielfältigeren Zugangsweise im Forschungsansatz, z.B. in der Erarbeitung von Lösungen in der Wo/Man-Machine-Interaction
- Der vermehrte Einsatz „weiblicher“ Forschungsansätze, z.B. Verhaltensforschung und psycho-sozialer Aspekte in der digitalisierten industriellen Produktion, zieht weitere weibliche Junior Researcher an.
- Dienstnehmerinnen, die diesbezüglich (oder auch in „klassisch technischen“ Materien!) Schwerpunkte setzen und ihre Frau in der Wissenschaft stehen, können als Role Models auf junge Frauen und Mädchen (z.B. Internships, Studieninformationsmessen) aktiv einwirken. Solche Aktivitäten werden von Pro²Future aktiv unterstützt.

10 Gender specific aspects in R&D

Pro²Future's R&D portfolio will not focus on classic gender research. However, gender specific aspects and perspectives can and shall be included in the execution of Pro²Future's research efforts. This can effectuate:

- Better research results due to broader, manifold approach in research methodology, e.g. in finding solutions within wo/man-machine-interaction
- The more “female” research approaches, like behavior studies and psycho-social aspects within digitalized industrial production, the more female Junior Researchers may be attracted.
- Female employees, who perform well in these domains (or in “classic technical” domains!), can actively serve as role models in science & technology for young women and girls (e.g. female internships, education fairs). Such activities are actively supported by Pro²Future.