



Gender Equality Plan (GEP)

Österreichisches Gießerei-Institut



Inhaltsverzeichnis

1. EINLEITUNG UND STRATEGIE.....	3
2. ANALYSE DER IST-SITUATION.....	3
3. GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE*R	3
4. ANTIDISKRIMINIERUNG.....	3
5. KONTINUIERLICHES MONITORING UND EVALUATION	4
5.1. FRAUENFÖRDERUNG IN FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG	5
5.2. FÖRDERUNG EINER INKLUSIVEN UND DISKRIMINIERUNGSFREIEN KULTUR.....	5
5.3. GESUNDE UND NACHHALTIGE WORK-LIFE-BALANCE SOWIE SCHAFFUNG EINES FAMILIENFREUNDLICHEN ARBEITSUMFELDS.....	6

1. Einleitung und Strategie

Das Österreichische Gießerei-Institut (ÖGI) bekennt sich zur Förderung von Gleichstellung und Vielfalt am Arbeitsplatz. Wir sind bestrebt, eine inklusive und gleichberechtigte Arbeitsumgebung zu schaffen, in der alle Mitarbeitenden unabhängig vom Geschlecht, Herkunft, Alter oder anderen persönlichen Merkmalen gleiche Chancen erhalten. Dies betrifft sowohl technische als auch administrative Bereiche des Instituts. Der vorliegende Gleichstellungsplan (GEP) wurde in Übereinstimmung mit den Anforderungen von Horizon Europe entwickelt und setzt Maßnahmen, um die Chancengleichheit am Institut systematisch zu fördern und dadurch, eine für sämtliche Beteiligte positive, diskriminierungsfreie und inklusive Arbeitsatmosphäre zu schaffen.

2. Analyse der IST-Situation

Mit Stand vom 28. November 2024 sind am ÖGI 42 Personen beschäftigt. Die Arbeitsbereiche gliedern sich in Technik und Verwaltung. Der technische Bereich ist vorwiegend mit Männern besetzt. Zwei Frauen sind in diesem Bereich beschäftigt. Führungspositionen werden von Männern bekleidet. In der Verwaltung arbeiten von zehn Personen acht Frauen, zwei davon in einer Führungsposition.

3. Gleichstellungsbeauftragte*r

Es wird durch die Geschäftsführung ein*e Genderbeauftragte*r ernannt. Diese*r Genderbeauftragte*r forciert das Thema eigenverantwortlich und schafft Raum, dass Maßnahmen zu den Thematiken Gender und Diversity stetig weiterentwickelt, evaluiert und in Organisationsabläufe integriert werden. Entsprechend den definierten Zielsetzungen werden dem*r Genderbeauftragten entsprechende personelle und/oder finanzielle Ressourcen zur erfolgreichen Umsetzung zur Verfügung gestellt.

Aufgaben des*r Genderbeauftragten:

- Erarbeitung und Umsetzung eines Gender Equality Plan (GEP) oder Gleichstellungsplans
- Laufende Erhebung und Evaluierung relevanter Themen und Aspekte
- Erstellung des jährlichen Management-Reviews
- Anbieten von Sprechstunden als niederschwelliger Zugang zu Beratung und Unterstützung

Eine Stellvertretung, die im Bedarfsfall den*die Genderbeauftragten in allen Aspekten vertritt und als alternative Ansprechperson agiert, wurde ebenfalls ernannt.

4. Antidiskriminierung

§3 AnDG: Im Anwendungsbereich (...) sind unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen sowie Belästigungen von Personen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat, verboten.

Das ÖGI nimmt Antidiskriminierung – als Bekämpfung von Diskriminierung – sehr ernst und steht in allen Unternehmensbereichen für Gleichbehandlung.

In Bewerbungsprozessen, bei Aufnahme des Dienstverhältnisses, bei Besetzung von (Leitungs-)Funktionen, bei der Festsetzung des Entgelts und bei Personalentscheidungen werden Personen aufgrund des Geschlechts weder mittelbar noch unmittelbar diskriminiert.

Zudem ist Mobbing in jeglicher Form und in jeglichem Setting, ob beruflich oder privat, von sämtlichen Mitarbeitenden des ÖGI strikt zu unterlassen. Sämtliche Führungskräfte sind im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht verpflichtet, in ihrem jeweiligen Wirkungsbereich geeignete Maßnahmen zu setzen und Unterstützung anzubieten, um Mobbing vorzubeugen, zu verhindern und schnellstmöglich zu unterbinden. Mobbing-Vorfälle sind von sämtlichen Mitarbeitenden unverzüglich der*em Gleichbehandlungsbeauftragten zu melden. Darüber hinaus unterliegen sie der absoluten Schweigepflicht.

5. Kontinuierliches Monitoring und Evaluation

Die nachfolgend formulierten Zielsetzungen dienen dem kontinuierlichen Monitoring. Das Monitoring findet jährlich statt und überprüft das Sicherstellen der Zielerreichung in folgenden Bereichen: Frauenförderung in Forschung und Entwicklung, Förderung einer inklusiven und diskriminierungsfreien Kultur sowie Schaffung eines familienfreundlichen Arbeitsumfeldes. Mittels Management-Review werden einmal im Jahr Fortschritte dokumentiert und gegebenenfalls Bereiche identifiziert, in denen weitere Maßnahmen erforderlich sind. Um das Bewusstsein der Mitarbeitenden zu stärken, wird der Gender Equality Plan jährlich in einer Besprechung mit den Führungskräften diskutiert, evaluiert und angepasst. Die Anpassung des Gleichstellungsplans dient dazu, aktuellen Entwicklungen und Herausforderungen gerecht zu werden.

Als Zielsetzung sind definiert:

- Frauenförderung in Forschung und Entwicklung
- Förderung einer inklusiven und diskriminierungsfreien Kultur
- Gesunde und nachhaltige Work-Life-Balance für das gesamte Team sowie
- Schaffung eines familienfreundlichen Arbeitsumfeldes

Der GEP ist die Grundlage, um Fortschritte in unserer Organisation aufzuzeigen, zu evaluieren und somit Unterschiede, Abweichungen oder Mängel aufzuzeigen und damit maßgeblich dazu beizutragen, das Österreichische Gießerei-Institut weiterhin als zukunftsicheren Arbeitgeber und kompetenten Forschungspartner zu positionieren.

5.1. Frauenförderung in Forschung und Entwicklung

Ziel: Steigerung des Frauenanteils im technischen Bereich und in Führungspositionen bis 2029 um 100 %.

Maßnahmen:

- Rekrutierungsprozesse anpassen: Sicherstellen, dass Stellenausschreibungen genderneutral formuliert sind und spezifisch Frauen in technischen Bereichen angesprochen werden. Aktive Förderung von Bewerbungen durch Netzwerke, die sich auf Frauen mit technischen Ausbildungsschwerpunkten fokussieren
- Kooperation mit Universitäten und anderen Bildungseinrichtungen: Zusammenarbeit mit Hochschulen und anderen Bildungseinrichtungen zur Förderung von Praktikumsplätzen für weibliche Studierende in technischen Fächern
- Mentoring-Programm: Ein Mentoring-Programm für weibliche Angestellte einrichten, das Entwicklungsmöglichkeiten bietet und auf Führungspositionen vorbereitet

5.2. Förderung einer inklusiven und diskriminierungsfreien Kultur

Ziel: Etablierung einer Arbeitskultur, die Inklusion und Diversität fördert.

Maßnahmen:

- Verwendung geschlechtersensibler Sprache in der Unternehmenskommunikation
- Diversity-Training
- Feedbackgespräche: Aufnahme von konkreten Zielen zur Förderung eines respektvollen Miteinanders und Chancengleichheit (Teilnahme am Mentoring-Programm und Teilnahme am Diversity-Training) – Durchführung jährlich
- Feedback-Mechanismus: Einrichten einer Feedback-Box (anonyme Feedbackmöglichkeit)

5.3. Gesunde und nachhaltige Work-Life-Balance sowie Schaffung eines familienfreundlichen Arbeitsumfelds

Ziel: Unterstützung bei Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Mitarbeitenden.

Maßnahmen:

- Gleitzeit für alle Mitarbeitenden
- Karenzierungsmöglichkeiten/Papamonat
- Sonderurlaub bei familiären Notfällen/Pflegekarenz

Das Österreichische Gießerei-Institut sieht den Gleichstellungsplan als Dokument, welches kontinuierlich verbessert wird. Er ist auf der Unternehmenswebsite veröffentlicht und für alle Mitarbeitenden auf dem Firmenserver zugänglich. Wir verfolgen mit der Erstellung des GEP das Ziel, die Themen Gender und Diversity nachhaltig in der Organisation zu verankern und Maßnahmen zur nachhaltigen Entwicklung einer gendersensiblen Organisation zu monitoren.



DI Dr. Peter Liepert
Geschäftsführer