

Organisation

Um eine wirksame und kontinuierliche Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen zu gewährleisten, sind die entsprechenden Aktivitäten direkt auf der höchsten Managementebene von SYRION angesiedelt, d.h. bei dessen offiziellen Vertreter:innen.

Die Aktivitäten und Ergebnisse im Bereich der Geschlechtergleichstellung werden von einer speziellen Person (= Gender-Beauftragte/r) überwacht und vor der jährlichen Generalversammlung von SYRION diskutiert.

Auf dieser Jahresversammlung wird die/der Genderbeauftragte (vorzugsweise eine Frau) gewählt. Die/der Beauftragte des Vorjahres kann nicht wiedergewählt werden, um zu vermeiden, dass immer wieder die gleichen Dinge getan werden, und um neue Ideen zu bekommen.

Relevante Aktivitäten sind die

- weitere Aktualisierung der Aktivitäten im Rahmen des GP
- Überwachung/Umsetzung der festgelegten GP-Aktivitäten
- Teilnahme an Veranstaltungen und Vertretung von SYRION in Genderfragen
- Kommunikation von Genderangelegenheiten
- (Gender-) Gleichstellungsschulungen

Kontinuierliche Überwachung

Die Definition der Ziele der Gender- und GP-Aktivitäten von SYRION sowie die Bewertung der Wirksamkeit der Maßnahmen erfolgen durch ein kontinuierliches Monitoring mit verschiedenen Instrumenten und definierten Indikatoren.

Die folgenden Bereiche werden überwacht:

- Rekrutierung
 - Verhältnis von weiblichen Bewerbungen zu eingestellten Frauen
 - Anteil der Frauen unter den Nachwuchswissenschaftler:innen (Doktorand:innenstellen)
 - Anteil der weiblichen Auszubildenden
- Berufliche Entwicklung
 - Frauenanteil nach Berufsgruppen (Wissenschaft, Forschung, Technik, Fachberatung, technische Dienstleistungen, Support, Management)
 - Anteil der Frauen nach Berufsebene (Junior, Mittel, Senior, Management)
 - Anteil der weiblichen wissenschaftlichen Projektleiter im Vergleich zum Anteil der Wissenschaftlerinnen
 - Entwicklung des Frauenanteils in den Hierarchieebenen
- Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
 - Laufbahnentwicklung und Beschäftigungsniveau aller Kategorien von Mitarbeiter:innen
 - Inanspruchnahme von (Eltern-)Urlaub für alle Kategorien von Mitarbeiter:innen
- Durchführung von (Gender-) Gleichstellungsschulungen

Ressourcen und Haushalt

Die Organisation stellt der/dem Gender-Beauftragten ein adäquates jährliches Budget zur Verfügung, das auf den im GP festgelegten Aktivitäten basiert (Personal-, Raum- und Sachkosten).

Aktivitäten des GP

Organisatorische Kultur

Ziel Nr. 1: Verankerung der Gleichstellung als Teil der Organisationskultur

Eine geschlechtergerechte Organisationskultur und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind Schlüsselfaktoren für ein geschlechtergerechtes Unternehmen, das wiederum Voraussetzung für Innovation, Attraktivität als Arbeitgeber und damit für wirtschaftliche Gesundheit ist. Die folgenden Maßnahmen unterstützen daher eine geschlechtergerechte Kommunikation und vor allem die Schaffung und Erhaltung von geschlechtergerechten Rahmenbedingungen im Unternehmen:

- Gleichstellung der Geschlechter, Respekt und Empowerment im Zentrum der Unternehmenskultur
- Verwendung einer geschlechtsneutralen Sprache und Bildsprache in der internen und externen Kommunikation
- Klare Regeln für den Umgang mit sexueller Belästigung, Mobbing, Bossing und Personalführung am Arbeitsplatz und in Geschäftsbeziehungen

Ziel Nr. 2: Unterstützung der Mitarbeiter:innen beim Erreichen einer persönlichen Work-Life-Balance

Die Erwartungen der Menschen an die Work-Life-Balance variieren je nach Lebens- und Karrierestufe. Die bei SYRION etablierten Modelle ermöglichen es, das Arbeitsleben nach den individuellen Bedürfnissen zu gestalten und so eine optimale Work-Life-Balance zu erreichen:

- Elternurlaub: auf der Grundlage des Kollektivvertrags
- Unterstützung von Vaterschaftsurlaub und Teilzeiturlaub für Väter
- Flexible (Teilzeit-)Arbeitsmodelle: Möglichkeit flexibler, den individuellen Bedürfnissen angepasster Arbeitszeiten in Bezug auf Umfang und Ort sowie Flexibilität des Arbeitsortes (Telearbeit).

Geschlechtergleichgewicht in Führung und Management

Ziel Nr. 3: Gleichstellung der Geschlechter bei den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten

SYRION versteht sich als eine Organisation, in der Chancengleichheit, Fairness, offene Kommunikation, Empowerment und engagierte Beteiligung an der Gestaltung von Prozessen und Strukturen wesentlich sind.

Die Unternehmensstrategie von SYRION definiert geeignete Maßnahmen zur Chancengleichheit und Frauenförderung bei SYRION. Dementsprechend werden Stellenausschreibungen für Führungspositionen sowohl intern als auch extern veröffentlicht. Im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter werden Frauen ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben.

Rekrutierung

Ziel Nr. 4: Erhöhung des Anteils qualifizierter weiblicher Bewerber für offene Stellen auf allen Hierarchieebenen:

- Forscherinnen werden als Vorbilder gefördert, wobei der Schwerpunkt darauf liegt, sich als Expertinnen auf ihrem Gebiet zu positionieren. Stellenausschreibungen werden geschlechtersensibel gestaltet.
- Ausgewogenes Auswahlverfahren: Strukturierte Interviewformulare und Bewertung nach Kriterien, die auf Anforderungsprofilen beruhen, die für alle Geschlechter gleichermaßen gelten, sowie adäquate Beteiligung von Frauen am Auswahlverfahren unter Einbeziehung der/des Gender-Beauftragten.

Berufliche Entwicklung und Qualifizierung

Ziel Nr. 5: Gezielte Förderung von Frauen bei SYRION

- Gender-Programm: Die Förderung von Frauen ist bei SYRION durch die/den Gender-Beauftragte:n und ein kontinuierliches Monitoring in der Organisationsstruktur verankert.
- Zugang zu allen Ausbildungsmaßnahmen unabhängig von Geschlecht und Beschäftigungsgrad

Einbeziehung der Geschlechterdimension in die Forschung

Ziel Nr. 6: Einbeziehung der geschlechtsspezifischen Dimension in die Konzeption, Durchführung und Ergebnisse von Forschungsprojekten

Die Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte ist heute ein obligatorischer Bestandteil der europäischen und nationalen Forschungsförderungsprogramme. Dies fördert die Entwicklung neuer Ideen, die kontinuierliche Beseitigung von geschlechtsspezifischen Vorurteilen und die zunehmende Berücksichtigung gesellschaftlicher Bedürfnisse.

- Die Gender-Beauftragte begleitet und unterstützt die gendersensible Gestaltung und Durchführung von Forschungsprojekten. Gender-Aspekte werden bei der Zusammensetzung des Projektteams und bei der Ausrichtung der Projektziele berücksichtigt.
- Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Aspekten in SYRION-Forschungsthemen

(Gender-) Gleichstellungs-Schulung

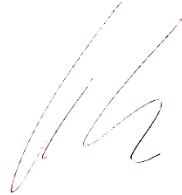
Ziel #7: Förderung einer gendersensiblen Arbeitskultur

- Verpflichtende Schulung zum Thema Gleichstellung, Gender & Diversity mit den Schwerpunkten rechtlicher Rahmen und Praxis, Umsetzung von Gender- und Diversity-Perspektiven in der Management- und Projektpraxis, Selbstreflexion in Bezug auf die eigene Rolle und Umgang mit "unconscious (gender) bias"
- Gender-Trainings werden von der/dem Gender-Beauftragten durchgeführt

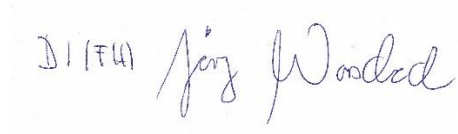
Im Jahr 2024 umzusetzende Maßnahmen

1. Überprüfung und ggf. Verbesserung der Lehrveranstaltungen an der FH Joanneum im Hinblick auf Genderfragen (Sprache, Ziele, Inhalte)
2. Überprüfung und Verbesserung der SYRION-Website und des projektbezogenen Informationsmaterials im Hinblick auf geschlechtsspezifische Fragen (Sprache, Ziele, mögliche geschlechtsspezifische Perspektiven)

Graz, 15-April-2024



Dr. Werner Rom
Vereins-Obmann/Gründer



DI(FH) Jörg Worschech
Vereins-Obmann-Stv./Gründer