



Gleichstellungsplan

Version 3.0, 01.12.2024

für

PROFACTOR GmbH

Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
1 PROFACTOR STRATEGIE UND ZIELSETZUNG	4
2 ANWENDUNGSBEREICH / PROZESS	4
3 VERANTWORTLICHKEITEN	5
3.1 Arbeitskreis	5
3.2 Kommunikationskanäle	5
4 DATENERHEBUNG UND MONITORING	5
4.1 Recruiting	6
4.2 Karriereentwicklung.....	7
4.3 Beschäftigungsausmaß	8
4.4 Gender Pay Gap	9
5 SEXUELLE BELÄSTIGUNG	9
5.1 Vorliegen	9
5.2 Abhilfe und Maßnahmen	9
5.3 Prävention	10
6 RESSOURCEN UND BUDGET	10
7 MASSNAHMENPLAN – Implementierte Maßnahmen.....	11
7.1 Work-Life-Balance.....	11
7.2 Stellenausschreibungen und Recruiting	11
7.3 Karriereentwicklung.....	11
8 MASSNAHMENPLAN – Geplante Maßnahmen	12
8.1 Gendertraining	12
8.2 Frauenförderprogramme	12
8.3 Nachhaltige Verankerung von Gleichstellung im Unternehmen	12
9 MASSNAHMENPLAN – durchgeführte Maßnahmen	12
10 Inkrafttreten.....	12

Präambel

Die Mitarbeiter*innen eines Unternehmens, sind eine wichtige Komponente und tragen maßgeblich zum Erfolg bei. PROFACTOR hat sich deshalb zum Ziel gesetzt, soziale Diskriminierung von Personen mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung zu verhindern und Chancengleichheit sowie Vereinbarkeit von Beruf, Studium und familiären Pflichten zu verbessern. Darüber hinaus soll auch eine Sensibilisierung für gleichstellungsbezogene Themen erfolgen und die Umsetzung des Gleichstellungsplans als gemeinsame Aufgabe aller Firmenangehörigen gesehen werden, um langfristig eine wertschätzende Umgangskultur zu erreichen.

Die Firmenangehörigen unterlassen jedes Verhalten, das eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion und der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung sowie Mobbing, sexuelle Belästigung und Gewalt darstellt und tragen zur Verhinderung solcher Verhaltensweisen bei.



1 PROFACOR STRATEGIE UND ZIELSETZUNG

PROFACOR strebt an, mit der Genderstrategie den Anteil der Mitarbeiterinnen in allen Organisationseinheiten und auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Wesentlich dabei ist, Fairness über alle Geschlechter hinweg in Karrieren zu etablieren, die Öffentlichkeit für dieses gesellschaftlich hoch relevante Thema zu sensibilisieren und die berufliche Situation von Frauen im Wissenschaftsalltag weiter zu verbessern.

Mit der Genderstrategie werden folgende Ziele ins Auge gefasst:

- Beitrag zur Sicherstellung der Chancengleichheit für alle Firmenangehörigen und alle Bewerber*innen
- Vermeidung von Benachteiligung und Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung
- Förderung von Kommunikation zum Thema Gleichstellung, Diversität und Vereinbarkeit
- Stärkung der Lösungskompetenz durch Vielfältigkeit
- Beitrag zur Schaffung einer offenen und wertschätzenden Organisations- und Kommunikationskultur
- Sicherstellung eines lebenswerten Arbeitsumfelds unter Bedachtnahme auf die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf

2 ANWENDUNGSBEREICH / PROZESS

Der Gleichstellungsplan gilt für alle Firmenangehörigen, sowie auch für Bewerber*innen.

Der Prozess gliedert sich in folgende Bereiche:

- Analyse: Erhebung des Handlungsbedarfes
- Strategie: Ausarbeitung/Abgleich mit Zielsetzungen
- Planung: davon abgeleitete Maßnahmen implementieren
- Monitoring: die Effizienz der implementierten Maßnahmen und das Niveau der Zielerreichung regelmäßig evaluieren
 - Abweichungs- und Ursachenanalysen erarbeiten
 - die Ergebnisse dieser Evaluation transparent an die Organisation und ihre Mitarbeiter*innen kommunizieren

3 VERANTWORTLICHKEITEN

Um eine effektive und kontinuierliche Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen zu gewährleisten, sind die unterschiedlichen hierarchischen Ebenen und Mitarbeiter*innengruppen bei der Ausarbeitung von Genderaktivitäten miteinbezogen.

3.1 Arbeitskreis

Die Genderbeauftragten Personen inkludieren neben der Geschäftsführung, verschiedene Servicebereiche sowie wissenschaftliche Bereiche und im weiteren Sinne jede Führungskraft bei PROFACOR.

Der Arbeitskreis bietet eine gute Basis, um die Kontinuität in Monitoring und Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen bei Wechsel der Genderbeauftragten Person sicherzustellen.

In regelmäßigen monatlichen Abstimmungsterminen dieses abteilungsübergreifenden Kernteams werden die festgelegten Maßnahmen des Gleichstellungsplans und die operative Umsetzung, sowie das laufende Monitoring besprochen und daraus resultierende Handlungsbedarfe abgeleitet.

3.2 Kommunikationskanäle

Alle Mitarbeiter*innen sollen eine einfache und leicht zugängliche Möglichkeit haben, sich zu Genderfragen zu äußern. Dafür können folgende Kommunikationskanäle genutzt werden:

Gender-E-Mail-Postfach unter personal@profactor.at

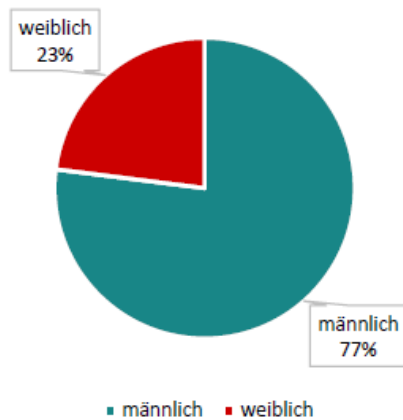
oder auch ein eingerichteter „Postkasten“ für anonyme Anregungen/Beschwerden an die Genderbeauftragten Personen, der sich für jeden frei zugänglich im EG (Mitarbeiterpostraum) befindet.

4 DATENERHEBUNG UND MONITORING

Ein wesentlicher Bestandteil für eine funktionierende genderbewusste Personalpolitik liegt darin, fortlaufend die Daten zu erheben und aufgrund dieser Kennzahlen ein kontinuierliches Monitoring zu gewährleisten. Um den Fortschritt auf dem Gebiet der Gleichstellung im Unternehmen sowohl quantitativ als auch qualitativ zu messen und sichtbar zu machen, ist eine Erhebung des Status unter Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten notwendig. Die Analyse des Gleichstellungsstatus zeigt den Führungskräften, inwiefern sie eine Weiterentwicklung auf dem Gebiet der Gleichstellung erzielt haben.

Mitarbeiter per 31.12.2023

Angaben in Prozent



Die benötigten Kennzahlen werden aus den folgenden Aspekten erhoben:

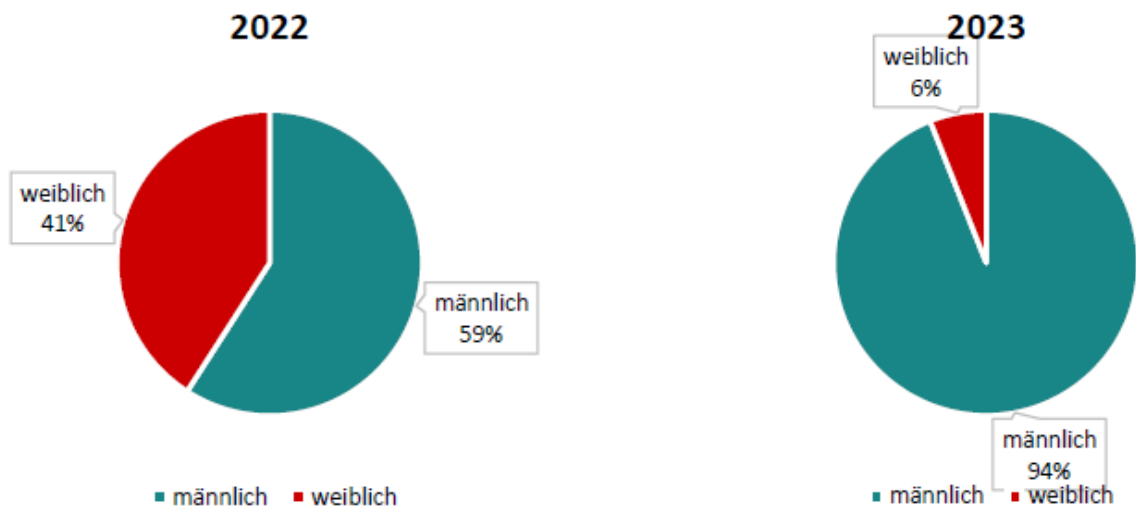
4.1 Recruiting

Messbar ist das Verhältnis von Bewerberinnen zu Bewerbern je Ausschreibung, sowie auch der Anteil zur Einstellung von Mitarbeiterinnen.

Ebenfalls erhebbar ist diese Kennzahl im Bereich der Praktikanten.

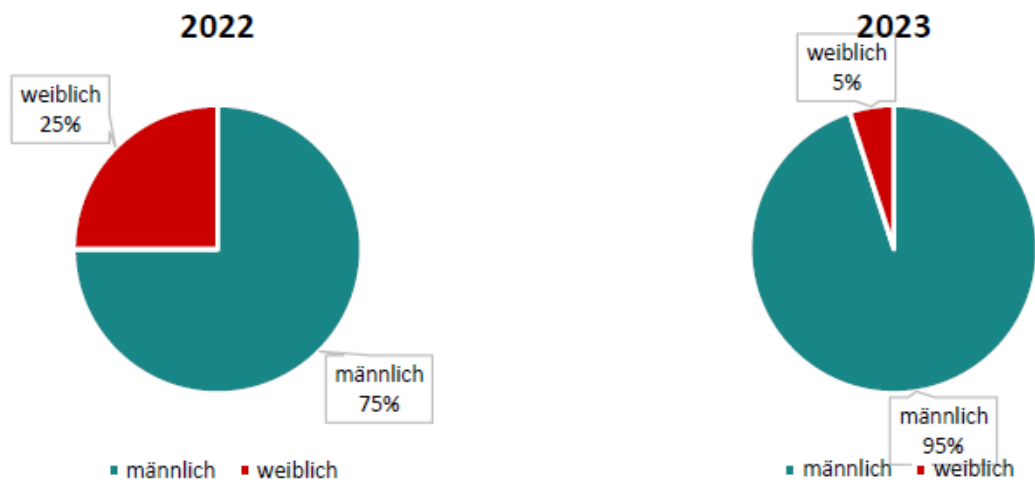
neue Mitarbeiter – Jahresvergleich

Angaben in Prozent



neue Praktikanten – Jahresvergleich

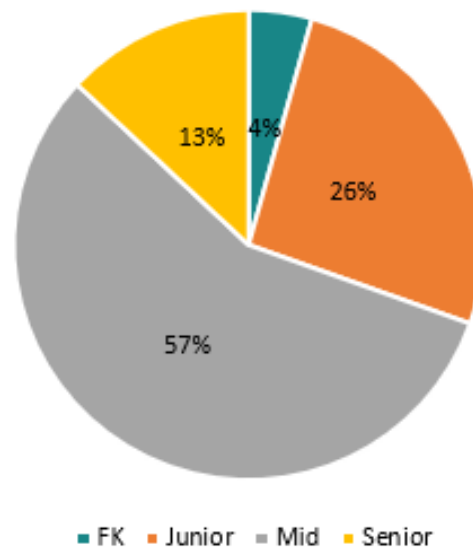
Angaben in Prozent



4.2 Karriereentwicklung

Erhebung der Frauenanteile nach Berufslevel (Junior, Scientist/Researcher, Senior, Führungskräfte).

Frauenanteil nach Berufslevel

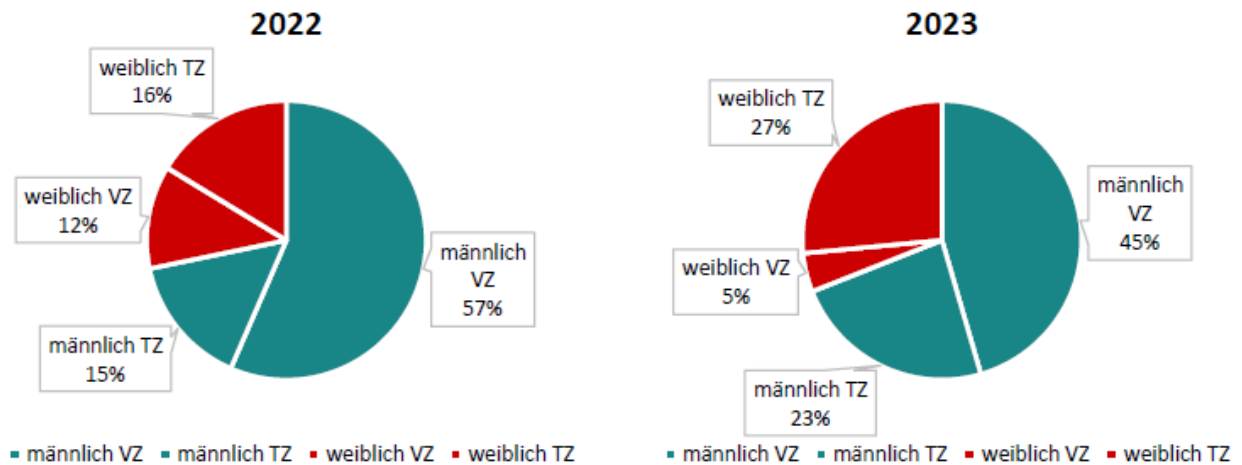


4.3 Beschäftigungsausmaß

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch messbare Kennzahlen des Beschäftigungsausmaßes und Inanspruchnahme von Karenzen.

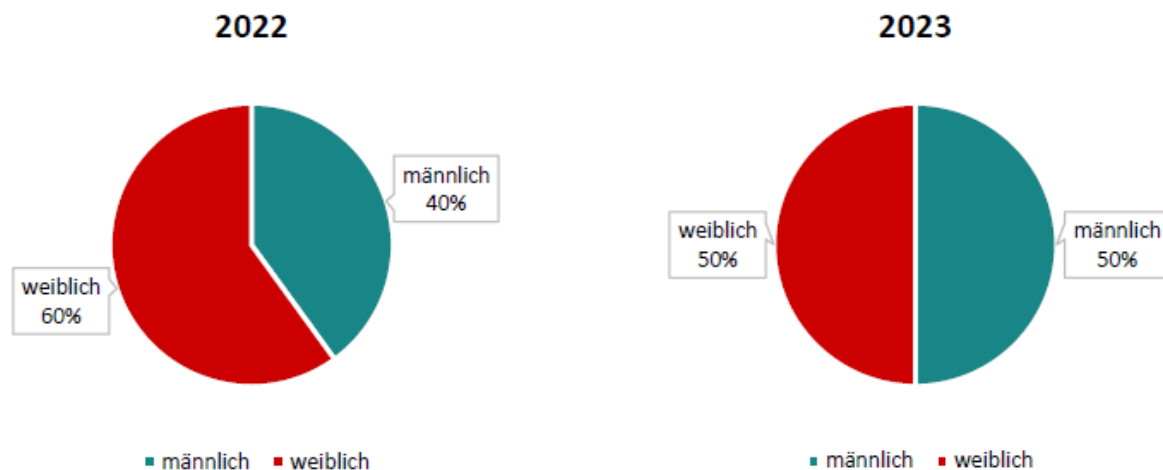
Voll- / Teilzeit – Jahresvergleich

Angaben in Prozent



Karenzauswertung – Jahresvergleich

Angaben in Prozent



4.4 Gender Pay Gap

Der Gender Pay Gap ermittelt die Differenz zwischen den Bruttobezügen von Männern und Frauen je Vollzeitäquivalent in den verschiedenen Hierarchieebenen. Ziel ist es, die Transparenz bei der Entlohnung zu erhöhen, ungerechte Gehaltsunterschiede auszugleichen und durch die regelmäßige Beobachtung der Entwicklungen die Möglichkeit zu bieten, rechtzeitig erforderliche Gegensteuerungsmaßnahmen einleiten zu können.

Ebenfalls beteiligt sich PROFACTOR verpflichtend an der Erhebung des Einkommensberichtes des Rechnungshofes aus dem gleichermaßen die Unterschiede von Personalstruktur und Einkommen erhoben werden.

5 SEXUELLE BELÄSTIGUNG

Ist eine Form von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und nach dem Gleichbehandlungsgesetz verboten.

„Nicht so gemeint?“ Oft behaupten Belästiger, sie „hätten das ja nicht so gemeint“. Sexuelle Belästigung ist verschuldensunabhängig. Das bedeutet, es ist irrelevant, ob der Belästiger tatsächlich die Absicht hatte, sexuell zu belästigen.

5.1 Vorliegen

Eine sexuelle Belästigung gemäß § 6 Gleichbehandlungsgesetzes liegt vor, bei

- Verhalten aus der sexuellen Sphäre
 - Hier sind körperliche Übergriffe wie Küssen, Umarmungen, „zufällige“ Berührungen, sowie hartnäckiges Starren auf bestimmte Körperteile und sexualisierte Gesten und auch Worte und Bilder, sprich sexuelle Bemerkungen über das Aussehen oder pornografische Bilder gemeint.
- Würdeverletzung
 - Das Geschehnis muss objektiv betrachtet werden, das heißt, wenn das Verhalten von außen betrachtet herabwürdigend und respektlos erscheint, liegt eine Würdeverletzung vor.
- Unerwünschtheit
 - Die ist ein subjektives Kriterium und abhängig vom individuellen Empfinden.
- Beeinträchtigung des Arbeitsumfeldes
 - Durch das Verhalten wird ein „feindseliges, einschüchterndes oder demütigendes“ Arbeitsumfeld geschaffen oder bezweckt. Das bedeutet, dass dies für die betroffene Person negative Folgen am Arbeitsplatz hat.

5.2 Abhilfe und Maßnahmen

Sobald die Führungskraft/der Arbeitgeber von einer Belästigung erfährt, wird PROFACTOR verpflichtend sofort Abhilfe leisten.

Dies geschieht in folgenden Punkten:

- Meldung der Belästigung nachgehen
 - Es wird umgehend das Gespräch durch die Vertrauensperson mit der betroffenen Person gesucht (erstellen Protokoll, sichern Beweismittel).
- Erste Abhilfe
 - Betroffene Person vor weiteren Übergriffen schützen durch z.B. örtliche Trennung.
- Sachverhalt aufklären

- Gespräch mit dem Kontrahenten führen, um Stellungnahme bitten. Gesamtheitliches Bild unter Vorliegen aller Beweislagen machen.
- Anpassen der Abhilfehandlung
 - Nach sorgfältiger Aufklärung sind die Abhilfemaßnahmen anzupassen (Ermahnung, Versetzung etc.). Prinzip der Verhältnismäßigkeit
- Nachbearbeitung
 - Nach Abhilfehandlung sollten die beteiligten Personen weiterhin begleitet werden, um sicherzustellen, dass die Abhilfe effektiv war und auch bleibt.

5.3 Prävention

Durch die klare Haltung der Führungskräfte und die Offenheit dem Thema gegenüber, vermittelt PROFACTOR seinen Mitarbeiter*innen, dass sexuelle Belästigung in unserem Unternehmen nicht erwünscht ist und Konsequenzen nach sich zieht. Als erste Anlaufstelle stehen unsere Sicherheitsvertrauensperson und die jeweilige Führungskraft jederzeit zur Verfügung.

6 RESSOURCEN UND BUDGET

PROFACTOR stellt den Genderbeauftragten das benötigte Budget, basierend auf den erarbeiteten Maßnahmenplan, sowie die erforderlichen Ressourcen (Personalressourcen, Raum- und Sachaufwand) zur Verfügung.

Ebenfalls wird der Arbeitsgruppe die Teilnahme an den damit verbundenen Meetings und Aktivitäten (etwa auch Schulungen, Informationsveranstaltungen) ermöglicht.

7 MASSNAHMENPLAN – Implementierte Maßnahmen

Um die Geschlechtergleichstellung zu erreichen, braucht es einerseits Anstrengungen, um mehr Frauen in jenen Abteilungen und Teams einzustellen, in denen sie unterrepräsentiert sind und andererseits eine bessere Nutzung und Entwicklung von vorhandenen Talenten.

Die hier erläuterten Maßnahmen des Gleichstellungsplans umfassen bereits implementierte Handlungen, sowie auch Tasks, die zukünftig umzusetzen sind.

7.1 Work-Life-Balance

Um sich als attraktiver Arbeitgeber am Markt zu etablieren, setzt PROFACTOR schon seit Jahren auf eine ausgewogene Work-Life-Balance.

Je nachdem in welcher Lebens- und Karrierephase sich jemand befindet, wird individuell auf die Bedürfnisse eingegangen wie zum Beispiel mit Elternteilzeit, Papamonat und Väterkarenz, sowie allgemein flexible Arbeitszeitmodelle und Teleworking Möglichkeiten.

7.2 Stellenausschreibungen und Recruiting

Die Unternehmensstrategie verweist auch auf die entsprechenden Maßnahmen zur Gleichberechtigung und Förderung von Frauen bei PROFACTOR. Dementsprechend werden die Stellenausschreibungen bereits im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter ausdrücklich auch an Frauen und Diverse gerichtet.

Forscherinnen werden vermehrt auch auf Karrieremessen eingesetzt, wobei die Positionierung als Expertinnen in ihrem Gebieten im Vordergrund steht.

Praktikumsausschreibungen sind ebenfalls gendersensibel verfasst und richten sich an männliche, sowie weibliche Kandidaten gleichermaßen.

Zu Bewerbungsgesprächen werden alle Bewerber*innen eingeladen, die die Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen.

In Aufnahmegesprächen bzw. Hearings werden keine diskriminierenden Fragen gestellt. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerber*innen werden keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen, die diskriminierend sind.

Auf Karriereverzögerungen auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen wird bei der Auswahl Bedacht genommen, um Bewerber*innen nicht zu benachteiligen.

7.3 Karriereentwicklung

Das PROFACTOR-Karrieremodell wird regelmäßig geprüft und angepasst und soll Frauen und Männern gleichermaßen einen Überblick über mögliche Personalentwicklungsbereiche geben.

Im Zuge des Mitarbeiter*innengesprächs wird mit jedem/r Mitarbeiter*in ein vertrauliches Gespräch geführt, bei dem auf die Entwicklungswünsche und Ziele gemeinsam mit der jeweiligen Führungskraft ausführlich eingegangen wird.

Der Zugang zu allen Bildungsmaßnahmen ist unabhängig von Geschlecht und Bildungsausmaß. Somit können Frauen und Männer gleichermaßen viel Zeit und Budget in Trainings und Aus- oder Weiterbildungen investieren.

8 MAßNAHMENPLAN – Geplante Maßnahmen

8.1 Gendertraining

Um die gendersensible Arbeitskultur zu fördern, sollen zukünftig Weiterbildungen zum Thema Gleichstellung und Gender für Führungskräfte und Mitarbeiter*innen angeboten werden. Die Schwerpunkte sollen sich auf die Umsetzung von Gender-Themen in der Praxis, den Rechtsrahmen und die Selbstreflexion hinsichtlich der eigenen Rolle beinhalten.

8.2 Frauenförderprogramme

Nach Bedarf sollen eigene Frauenförderprogramme in Anspruch genommen werden, um zum Beispiel Frauen in Führungspositionen zu stärken und weiter zu entwickeln. Dies könnte auch die Erhöhung des Frauenanteils bei internen Karrierepfaden in mittleren und höheren Projektleitungs- und Führungspositionen fördern.

8.3 Nachhaltige Verankerung von Gleichstellung im Unternehmen

Implementierung und Aufnahme von Kennzahlen auf Unternehmensebene zur zusätzlichen Stärkung des Bewusstseins und die Bedeutsamkeit der Gleichstellung bzw. Frauenförderung.


9 MAßNAHMENPLAN – durchgeführte Maßnahmen

Im Jahr 2023 wurden bisher folgende Aktionen durch das GEP-Team durchgeführt:

- Eine Umfrage unter den Mitarbeiter*innen bezüglich der Wahrnehmung und Erfahrung mit Gender Equality Themen im Unternehmen.
- Vortrag wie Aktionen im Bereich Gender Equality in geförderten Projekten umgesetzt werden können
- Regelmäßige Treffen des GEP-Teams

10 Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan der PROFACTOR tritt mit der Veröffentlichung in Kraft.



Dr. Christoph Breitschopf
CEO



DI Dr. techn. Andreas Pichler
CTO