



GENDER EQUALITY PLAN

2022-2023

Inhaltsübersicht

- I. Einleitung**
- II. Gender- und Diversity am Virtual Vehicle**
 - 1. Equal Opportunities Officer | Equal Opportunities Team
 - 2. Employment/Recruiting
 - 3. Gender- und diversityrelevante Maßnahmen für die Organisation des Forschungszentrums
- III. Anhang**
 - Übersicht Ziele und Maßnahmen 2022-2023

I. Einleitung

Der Mensch im Mittelpunkt

Virtual Vehicle ist ein führendes internationales F&E-Zentrum für die Automobil- und Bahnindustrie mit derzeit rund 300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Diese Rolle erfordert ein außergewöhnliches berufliches Umfeld für außergewöhnliche Menschen zu schaffen. Nur so kann es Virtual Vehicle gelingen, im internationalen Wettbewerb den fachlichen Vorsprung für den weiteren Ausbau seiner Spitzenposition zu nutzen. Die Bündelung von Kompetenzen von hoch motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vielfältiger Herkunft, aller Geschlechter, mit unterschiedlichsten Talenten sowie verschiedenster Ausrichtungen und Vorstellungen, ist eine wichtige Basis für die herausragende Innovationsfähigkeit des Virtual Vehicle.

Um das alles zu erreichen, verfolgt Virtual Vehicle den im Folgenden beschriebenen Gender Equality Plan (GEP) zur Gewährleistung der Gleichbehandlung und Chancengleichheit sowie Förderung der Diversität im Denken und Handeln.

Der GEP beschreibt den Status Quo am Virtual Vehicle in Bezug auf Gender und Diversity. Der GEP wird jährlich überprüft und aktualisiert, um die Erfüllung der Maßnahmen kontinuierlich zu überwachen. Das übergeordnete Ziel des Gender Equality Plans ist es, Gleichbehandlung, Chancengleichheit und Diversität als wesentliche Bestandteile einer nachhaltigen Entwicklung im Unternehmen zu verankern und zu implementieren.

Der GEP soll insbesondere dazu beitragen, den Anteil der Frauen in Wissenschaft und Forschung allgemein und vor allem in der eigenen Organisation anzuheben. Weiters wurde der Gender Equality Plan entwickelt, um einen fortlaufenden Prozess zur Verbesserung der Genderbalance zu gewährleisten und dient auch als Instrument um Fakten, Unterschiede und Erfolge sichtbar zu machen und aufzuzeigen, in welchen Bereichen Verbesserungsbedarf besteht.

Die Ziele des Gender Equality Plans des Virtual Vehicle sind:

- Förderung von Gleichberechtigung/Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Unternehmen
- Stärkung der Rolle der Frauen und Ausweitung ihrer Beteiligung auf allen Ebenen,
- Beseitigung von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten beim Zugang zu, der Kontrolle über und der Nutzung von Ressourcen/Karrierechancen/Aufstiegschancen, etc.
- Zugang und Zurverfügungstellung aktueller Informationen über Gender und Diversity am Virtual Vehicle

Der GEP ist ein flexibles Instrument, das die Merkmale und Bedürfnisse des Virtual Vehicle berücksichtigt. Da sich die Organisation ständig weiterentwickelt, entwickelt sich auch der GEP kontinuierlich weiter und wird regelmäßig aktualisiert. Das Monitoring für die kontinuierliche Umsetzung der Maßnahmen und das Erreichen der gesetzten Ziele erfolgt durch den Equal Opportunities Officer in Zusammenarbeit mit dem Equal Opportunities Team in den in Abbildung 1 dargelegten vier Schritten:

Gender Mainstreaming Circle:

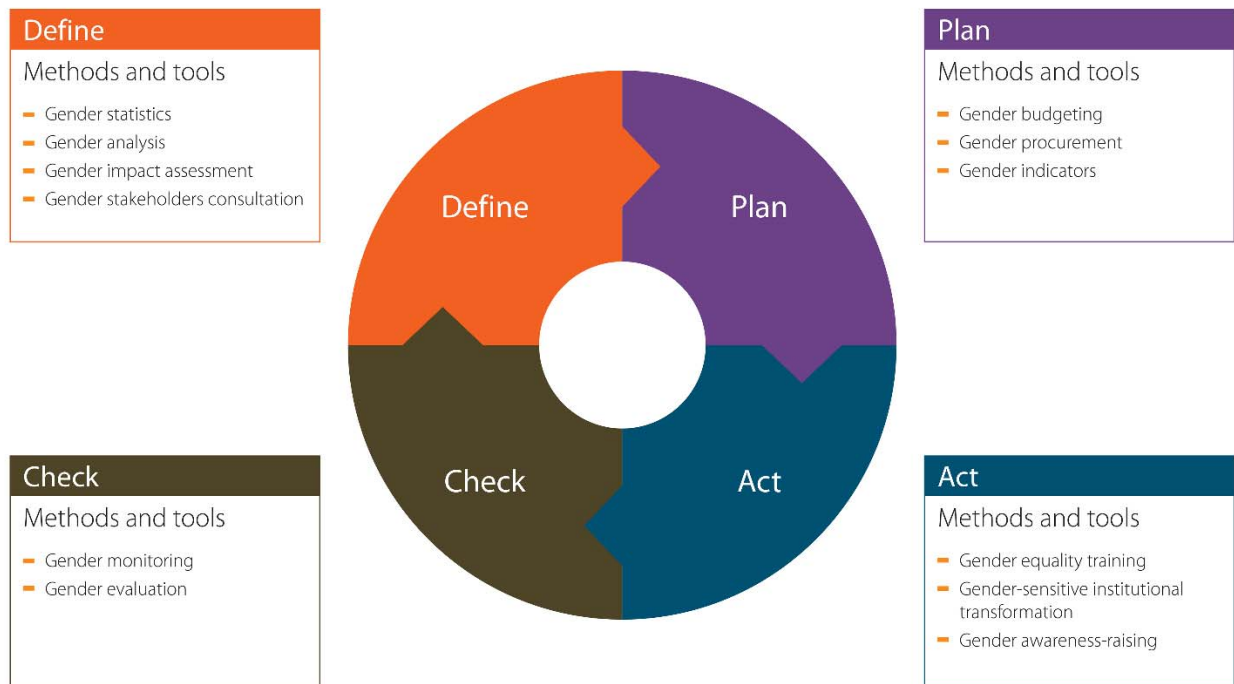


Abbildung 1¹

II. Gender- und Diversity am Virtual Vehicle

1. Equal Opportunities Officer | Equal Opportunities Team

Seit 2014 gibt es am Virtual Vehicle die Funktion der/des Gender Mainstreaming-Beauftragten. Zu den Aufgaben dieser Funktion zählte die Etablierung von Geschlechtergerechtigkeit im Unternehmen mit dem Ziel, auf allen Ebenen eine Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern zu schaffen und die Förderung von Diversität zu intensivieren. Im Jahr 2020 wurde das Konzept des Gender Mainstreaming erweitert und die Position des **Equal Opportunities Officers** geschaffen. Damit soll Gleichbehandlung und Chancengleichheit nicht nur hinsichtlich Geschlecht und Gender analysiert und thematisiert werden. Der Blickwinkel richtet sich seither auch auf andere Unterscheidungsmerkmale der Mitarbeitenden, um ein angenehmes und wertschätzendes Betriebsklima ohne Ausgrenzung oder Benachteiligung zu schaffen.

Aufgaben Equal Opportunities Officer

- Koordination der gender- und diversityrelevanten Themen am Forschungszentrum
- Aufbau und Pflege von internen und externen Netzwerken
- Koordination des Equal Opportunities Teams (EO-Team)

¹ Austin, A. E. and Laursen S. L., (2015), *Organisational change strategies in ADVANCE institutional transformation projects: synthesis of a working meeting*, pp. 3-5. (available at: http://www.colorado.edu/eeer/research/documents/workshopReportPUBLIC_113015.pdf), European Institute for Gender Equality (EIGE), Gender Equality in Academia And Research - GEAR tool, p. 18, 2016.

- Schnittstelle zur Geschäftsführung - Beratung und kontinuierlicher Bericht über die Aktivitäten des EO-Teams
- Regelmäßiges Monitoring der Planungsumsetzung
- Jährlicher Bericht an das Strategy Board

Im September 2021 wurde das **Equal Opportunities Team** gegründet. Unter der Koordination des Equal Opportunities Officer bilden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus verschiedenen Arbeitsbereichen, Führungsebenen und wissenschaftlichen Disziplinen einen Arbeitskreis, der sich mit den Themen Gender Mainstreaming, Diversity Management sowie Gender & Diversity in Forschung und Innovation auseinandersetzt.

Ausgangsbasis für die Arbeit des Teams ist die Umsetzung der Ziele des Gender Equality Plans und das Monitoring sowie die Evaluierung der umgesetzten Maßnahmen.

Die Teammitglieder sind außerdem Schnittstelle zwischen ihren Abteilungen/Arbeitsteams und dem Equal Opportunities Officer und unterstützen somit den Informationsaustausch betreffend Gender & Diversity am Virtual Vehicle.

| Funktionen/Aufgaben | Umsetzung |
|---|--|
| Equal Opportunities Officer | 2020 |
| Equal Opportunities Team | 09/2021 |
| Diversity Panels | Implementierung geplant mit 3. Q. 2022 |
| Report des Equal Opportunities Officers | jährlich im 4. Quartal |

2. Employment/Recruiting

Der Anteil von Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen liegt in Österreich bei rund 37 %². Die Zahl der Studienabgängerinnen an der Technischen Universität Graz betrug bei den für das Forschungszentrum relevanten Studiengängen 18,06 %³. Es ist aufgrund der Unterrepräsentation von Frauen in diesen Studiengängen eine große Herausforderung, im wissenschaftlichen Bereich Fahrzeugtechnik eine Ausgewogenheit von Frauen und Männern zu schaffen. Virtual Vehicle stellt bewusst Verbindungen zu Initiativen her, die die Beteiligung von Forscherinnen fördern.

Dem Forschungszentrum ist es ein wichtiges Anliegen, Mitarbeiterinnen zu rekrutieren und bestehende Mitarbeiterinnen zu fördern.

Das Zentrum folgt seit seiner Gründung dem Grundsatz, Chancengleichheit in Forschung und Technologie zu ermöglichen.

Gender Mainstreaming ist die Basis und einer der maßgeblichsten Faktoren am Zentrum bei der Gestaltung von flexiblen Arbeitszeitmodellen, Karenzmodellen und der Bestellung neuer Positionen.

² N. Bergmann, N. Lachmayr, M. Mayerl & N. Pretterhofer, „Frauen in technischen Ausbildungen und Berufen – Fokus auf förderliche Ansätze“, Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung – L&R Sozialforschung, 2021.

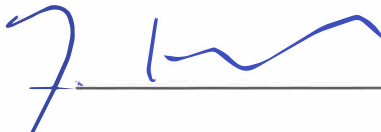
³ Stand 30.09.2021:

Quelle: https://online.tugraz.at/tug_online/Studierendenstatistik.html?pAuswertung=13&pSJ=1664&pSemester=S&pGruppierung=2&pVerteilungsschlüssel=TRUE, letzter Zugriff 14.01.2022

3. Gender- und diversityrelevante Maßnahmen für die Organisation des Forschungszentrums 2022-2023

Für die Jahre 2022-2023 sind Maßnahmen bereits definiert worden, deren Umsetzung und Wirkung Ende 2023 evaluiert werden. Darauf aufbauend erfolgt die Ausarbeitung und Festlegung der Maßnahmen für weiterer zwei Jahre in Abbildung 1 „Gender Mainstreaming Circle“ ist der dazu gehörende Prozess beschrieben.

Graz, 21. Februar 2022

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'J. Bernasch', is written over a horizontal line.

Dr. Jost Bernasch
Geschäftsführer

III. Anhang

Virtual Vehicle GEP 2022-2023

Übersicht

Ziele und Maßnahmen für den Zeitraum 2022-2023

1. Recruiting & Employment

| Thema | Ziele | Maßnahmen |
|--|---|---|
| Stellenausschreibungen | <ul style="list-style-type: none"> • Geschlechtersensible Formulierungen • Steigerung der Bewerbungen von Frauen | <ul style="list-style-type: none"> • Analyse und Adaptierung der bisher verwendeten Vorlagen weiter umsetzen • Trainings für HR und Führungskräfte zu den Themen Unconscious Bias, Language Bias etc. |
| Elternkarenz | <ul style="list-style-type: none"> • Erleichterung der Rückkehr in den Beruf • Förderung der Väterkarenz | <ul style="list-style-type: none"> • Umfassende Informationen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch HR • Flexible Dienstzeiten, Teilzeit etc. nach Rückkehr für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf • Kommunikation während der Karenz (Einladung zu Firmenveranstaltungen, Zugang zu aktuellen Informationen über Intranet, interne E-Mails etc.) • Geringfügige Beschäftigung während Karenz |
| Diversity Management | <ul style="list-style-type: none"> • Verständnis von Gender und Diversity am Virtual Vehicle steigern • Sprachbarrieren identifizieren und entschärfen bzw. eliminieren | <ul style="list-style-type: none"> • Onboarding durch Überarbeitung des Mentoringprozesses verbessern (inkl. Erstellen eines Mentoringleitfadens unter Berücksichtigung von Gender- und Diversityaspekten) • Interne Weiterbildungen zu den Themen Interkulturalität, Diversity, Gender Mainstreaming usw. • Angebote zum interkulturellen Austausch (z.B. Nationencafé, Sprachtandems etc.) erweitern |
| Work-Life-Balance | Kontinuierliche Verbesserung der Work-Life-Balance mit Anpassung an die Herausforderungen durch die COVID-Pandemie | <ul style="list-style-type: none"> • Analyse der vorhandenen Arbeitszeitmodelle im Hinblick auf die veränderten Lebenssituationen hinsichtlich COVID-Pandemie (Betreuungspflichten, Home Office, Gesundheitsförderung...) • Aktive Unterstützung bei Karriereplanung und beruflicher Weiterbildung (Informationen zu Weiterbildungsangeboten, Beratung hinsichtlich Bildungsteilzeit/-karenz, ...) • Förderung und Ausweitung von teambildenden sowie gesundheitsfördernden Maßnahmen (Vorträge, Angebot von sportlichen Aktivitäten, Vergünstigungen ...) |
| Belästigung und Diskriminierung | Ausbau der Arbeitsatmosphäre, die auf Wertschätzung und gegenseitigen Respekt beruht | <ul style="list-style-type: none"> • Nominieren einer Vertrauensperson, die als Anlaufstelle für Betroffene diskrete Unterstützung und Beratung anbietet. |

III. Anhang

Virtual Vehicle GEP 2022-2023

2. Gender & Diversity in Forschung und Innovation

| Thema | Ziele | Maßnahmen |
|--|---|--|
| Equality und Gender Balance in Research Teams | <ul style="list-style-type: none"> • Steigerung des Frauenanteils am Forschungszentrum • Sensibilisierung der Forschungsteams und Abteilungen hinsichtlich Gender Balance • Sichtbarkeit von Frauen steigern | <ul style="list-style-type: none"> • Forcieren von Weiterbildungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Thema „Gender & Diversity in Research and Innovation“ mit speziell auf das Forschungszentrum zugeschnittenen Inhalten. • Identifikation themenrelevanter externer Netzwerke und Förderung der Teilnahme für Forscherinnen und Forscher des Unternehmens |

3. Gender- und diversityrelevante Maßnahmen für die Organisation des Forschungszentrums

| Thema | Ziele | Maßnahmen |
|---|---|---|
| Guideline für gendergerechte Sprache | Sensibilisierung für gendergerechten Sprachgebrauch | <ul style="list-style-type: none"> • Erstellung einer Guideline für gendergerechte Sprache für die Unternehmenskommunikation (Website, Veröffentlichungen etc.) • Förderung der Anwendung durch Sensibilisierung durch das Equal Opportunities-Team |