



LEC Gender Equality Plan

Nachweis der Erfüllung des Horizon Europe Förderkriteriums "Gender Equality Plan (GEP)"

Proof of fulfilment of the Horizon Europe funding criteria "Gender Equality Plan (GEP)"

Fassung: Dezember 2023

Unser Bekenntnis zu Gender Mainstreaming

Die LEC GmbH anerkennt und fördert die Gleichstellung der Geschlechter innerhalb des LEC und seiner Kooperationen. Dies beinhaltet die sorgfältige Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in allen Phasen der Planung, Durchführung und Evaluierung von Aktivitäten und deren Ergebnissen sowie die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung. Insbesondere ist das LEC entschlossen, die Eckpfeiler der Gleichstellungsstrategie der Europäischen Kommission umzusetzen, d.h. Ressourcen für die Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter bereitzustellen, eine Folgenabschätzung von Prozessen und Maßnahmen durchzuführen, um geschlechtsspezifische Benachteiligungen zu identifizieren, Strategien zur Korrektur etwaiger Benachteiligungen zu entwickeln und darauf aufbauend Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung festzulegen, deren Fortschritte anhand von Indikatoren überwacht werden.

Mit diesem Dokument weist das LEC nach, dass es die Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter gemäß dem für Horizon Europe geforderten Gender Equality Plan (GEP) erfüllt und nachweisen kann. Die vier verpflichtenden und fünf empfohlenen Anforderungen an den GEP werden durch verschiedene Initiativen und Maßnahmen erfüllt, die im Folgenden zusammenfassend dargestellt werden.

Verpflichtende Anforderungen:

(1) Veröffentlichung | Publication signed by the top management

Der LEC Gender Equality Plan (GEP) ist auf der LEC-Homepage unter folgendem Link auf deutsch und englisch öffentlich einsehbar: <https://www.lec.at/company/>
Mittelfristig legt das LEC bis 2030 detaillierte inhaltliche Ziele und Schwerpunkte in allen relevanten Bereichen der Organisationsentwicklung - einschließlich Gender Mainstreaming und Diversity - fest. Dieser Entwicklungsplan beinhaltet auch die Vorgaben und Indikatoren der Fördergeber für das COMET-Zentrum LEC welche jährlich überprüft und an die Fördergeber und den Haupteigentümer TU Graz berichtet werden. Diese Daten des LEC fließen in anonymisierter Form in die jährlichen Statistiken der FFG, der SFG und der TU Graz ein und werden von diesen Institutionen in verschiedenen Reports veröffentlicht.

(2) Zweckgebundene Ressourcen | Dedicated resources

Ein Arbeitskreis von Expertinnen und Experten aus verschiedenen Bereichen unterstützt die Geschäftsführung bei der Weiterentwicklung des GEP auf Basis der gesetzlichen und förderrechtlichen Vorgaben sowie der internen Organisationsentwicklungsziele.

Eine enge Kooperation zwischen dem LEC und der TU Graz ermöglicht es, bei Bedarf auf die umfassende Expertise der [TU Graz im Bereich Gender Mainstreaming](#) zurückzugreifen und zu kooperieren (z.B. bei Schulungen).

Die Geschäftsführung und die Führungskräfte sind für die Gleichbehandlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Einhaltung aller geltenden Vorschriften verantwortlich.

Die Umsetzung und Zielerreichung wird von dem/der Gleichstellungsbeauftragten des LEC überprüft und jährlich berichtet.

(3) Datenerfassung und Monitoring | Data collection and monitoring

Im Rahmen der Vorgaben der Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) für das COMET-Zentrum LEC GETS gibt es einen etablierten Prozess, der die relevanten Gender Mainstreaming-Indikatoren definiert, die Datenerhebung unter Beachtung der Datenschutzbestimmungen steuert und das Monitoring regelt.

Geschlechtsspezifischen Daten jährlich an die Fördergeber und die TU Graz übermittelt und von diesen in diversen Berichten verarbeitet und veröffentlicht. Siehe dazu u.a. die zuletzt veröffentlichte [TU Graz Wissensbilanz](#).

(4) Training | Training

Die LEC GmbH engagiert sich mit ihren Schulungsaktivitäten zur Gleichstellung der Geschlechter als gesamte Organisation unter Einbeziehung aller Mitarbeiter*innen und Entscheidungsträger*innen. Sie beruhen auf einer evidenzbasierten Bewertung der Bedürfnisse innerhalb des LEC. Es entsteht ein kontinuierlicher und langfristiger Prozess des Gender-Trainings und des Aufbaus von Kapazitäten. Konkrete Maßnahmen sind z.B. interne Workshops, die mit der allgemeinen Vorstellung des GEP beginnen und sich dann auf spezielle Themen konzentrieren, wie z.B. Geschlechtsneutralität in der Sprache, sowie nationale Gesetze und Vorschriften, die für die Gleichstellung der Geschlechter relevant sind.

Darüber hinaus stehen für LEC-Mitarbeiter*innen, die auch an der TU Graz lehren bzw. studieren, verschiedene Gender- und Diversity-Kompetenztrainings der TU Graz zur Verfügung.

Empfohlene Anforderungen:

Die empfohlenen fünf Anforderungen sind ebenfalls im Entwicklungsplan mit konkreten Zielen und Maßnahmen enthalten.

(5) Work-Life-Balance und Organisationskultur | Work-life balance and organisational culture

Das LEC ist laufend bestrebt, die Work-Life-Balance des LEC Teams zu verbessern, indem es flexible Arbeitszeiten durch ein Gleitzeitmodell etabliert hat und Elternzeit und Pflege von Angehörigen unterstützt. Teilzeitoptionen stehen Personen aller Geschlechter offen. Eine Verringerung der Arbeitszeit ist - in Abstimmung mit den betrieblichen Erfordernissen - auf nahezu jede Stundenzahl möglich, einschließlich ihrer kurzfristigen Anpassung oder der Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung.

(6) Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führungs- und Entscheidungspositionen | gender balance in leadership and decision-making

Es wird der Ausbau geeigneter Strukturen und Rahmenbedingungen forciert, um Forscherinnen zu coachen und zu fördern und sie in Führungspositionen im Unternehmen zu verankern. Der/die Genderbeauftragte unterstützt Forscher*innen dabei, sich mit relevanten Plattformen, Netzwerken und Role-Models zu vernetzen (BMVIT/Femtech, das Büro für Gleichstellung und Frauenförderung der TU Graz, Take Tech usw).

(7) Gleichstellung bei der Einstellung und beim beruflichen Aufstieg | gender equality in recruitment and career progression

2026 soll der Anteil von Forscherinnen bei 25 % liegen. Die Personalpolitik des LEC wird einen starken Fokus auf Gender- und Diversity-Fragen legen, und damit die drei Ziele der Strategie der Europäischen Kommission zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Forschungs- und Innovationspolitik vollständig berücksichtigen: Erstens, die Förderung der Gleichstellung in wissenschaftlichen Laufbahnen, zweitens, die Gewährleistung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen den Geschlechtern in Entscheidungsprozessen und -gremien und drittens, die Integration der Geschlechterdimension in Forschungs- und Innovationsinhalte.

Gender- und diversitätskompetentes Handeln, Forschen und Führen wird damit Teil der LEC-Kultur. Verankert ist die Strategie im Entwicklungsplan des LEC.

(8) Integration der Genderperspektive in Forschung und Lehre | Integration of the gender dimension into research and teaching content

Das gesamte Forschungsprogramm des LEC ist grundsätzlich als geschlechtsneutral zu betrachten, da Frauen und Männer gleichermaßen von der Entwicklung grüner Großmotorentechnologie profitieren werden.

(9) Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung | measures against gender-based violence, including sexual harassment

Verhaltensweisen, die die Menschenwürde verletzen, insbesondere herabsetzende Äußerungen und Verhaltensweisen, Mobbing, geschlechtsbezogene und sexuelle Belästigung, sind zu unterlassen. Jeder Form von diskriminierenden Handlungen oder Verhaltensweisen gegenüber den Beschäftigten ist entgegenzutreten.

Graz, 30.1.2024

Ort, Datum



Freigabe durch die LEC Geschäftsführung
 LEC GmbH
Inffeldgasse 19/II
A-8010 Graz