



# GLEICHSTELLUNGSPLAN GENDER EQUALITY PLAN (GEP)

VERSION 1.0

WIEN, FEBRUAR 2022



# VORWORT

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ab 2022 werden Gleichstellungspläne (Gender Equality Plan, GEP) zu einem verpflichtenden Zulassungskriterium für die Einreichung von Projekten im Rahmen des Europäischen Forschungsrahmenprogramms Horizon Europe.

Wir nehmen dies zum Anlass, aufbauend auf unseren bisherigen Bemühungen verstärkt Maßnahmen zur nachhaltigen Förderung der Geschlechtergleichstellung umzusetzen. Unterstützt wird der Entwicklungsprozess durch die FEMtech Karriere Projektförderung der FFG (Projekt „FEM4Wood“, Nr.891021).

Übergeordnetes Ziel der geplanten Maßnahmen ist es, den Frauenanteil in den Führungspositionen zu erhöhen. Dabei wollen wir nicht nur auf den Aufbau potenzieller Nachwuchskräfte setzen, sondern auf eine nachhaltige Entwicklung einer diversitätsgerechten Organisationskultur, die allen Beschäftigten ein kollegiales und förderliches Arbeitsumfeld sowie adäquate berufliche Entwicklungsmöglichkeiten im Einklang mit privaten Aufgaben ermöglicht.

Der GEP als Rahmenplan sieht dabei in einem ersten Schritt den institutsweiten Aufbau von Genderkompetenz mit Hilfe externer Gender-Expertise sowie die geschlechter- und diversitätsgerechte Adaptierung der internen wie externen Kommunikation vor.

Zum Aufbau weiblicher Nachwuchskräfte werden ein Coaching- und ein Mentoring-System entwickelt, wobei letzteres auch als nachhaltige Maßnahme für den Wissenstransfer zwischen den Generationen dienen soll.

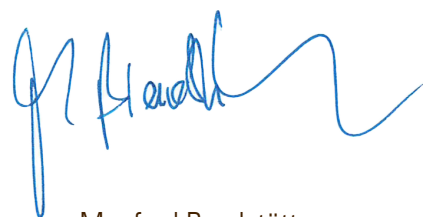
Die Gesamtverantwortung für die Umsetzung der Gleichstellungsagenda liegt bei der Geschäftsführung, aber selbstverständlich tragen alle Führungskräfte und Mitarbeiter:innen Mitverantwortung dafür, dass Gleichstellung am Institut gelebt wird.

Als Koordinatorin für Gleichstellungsangelegenheiten wurde Dr.<sup>in</sup> Jasmin Schomakers zur ersten HFA Gleichstellungsbeauftragten bestellt, deren Aufgaben im QM-Handbuch festgelegt sind.

Wir freuen uns auf einen offenen Diskurs und viele innovative Ideen für die HFA, um gemeinsam den Herausforderungen einer modernen, vielfältigen Arbeitswelt entsprechen zu können.

## **GEP HFA: Maßnahmen 2022-2023**

- Implementierung GEP & Gleichstellungsmonitoring
- Bestellung Gleichstellungsbeauftragte:r
- Ausbau Genderkompetenz
- Leitfaden gendergerechte Kommunikation
- Checkliste *Gender in der Holzforschung*
- Aufbau/Coaching von potenziellen weiblichen Führungskräften
- Entwicklung Mentoring-Konzept



Manfred Bandstätter  
Institutsleiter

## AUSGANGSLAGE

Die **gleichstellungsspezifischen Herausforderungen** der HFA spiegeln die Situation von Forscher:innen und Techniker:innen in der außeruniversitären Forschung in Österreich als auch in der EU wider (siehe auch She Figures 2021<sup>1</sup>; FEMtech Gleichstellungserhebung 2020<sup>2</sup>). Der **geringe Frauenanteil** unter den Beschäftigten im naturwissenschaftlich-technischen Bereich verringert sich mit steigenden Hierarchiestufen, **auf Führungsebene sind Frauen deutlich unterrepräsentiert**. Die Notwendigkeit, in einer bestimmten Lebensphase ggf. Familie und Beruf zu vereinbaren, schlägt sich in **hohen Teilzeitquoten der Frauen** nieder, deren Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten dadurch eingeschränkt werden.

Der HFA-GEP monitort die **HFA Beschäftigungssituation** nach Funktionsbereichen und Geschlecht, Frauenanteile und Teilzeitquoten stellen dabei wesentliche Indikatoren dar:

- Der **Frauenanteil an den Forscher:innen, Fachkräften und Techniker:innen** der HFA beträgt rund 30 %, damit befindet sich die HFA im guten Durchschnitt der Gleichstellungserhebung in der außeruniversitären Forschung Österreich.<sup>3</sup>
- Bei den **Führungsfunktionen** zeigt sich noch Aufholbedarf, diese werden an der HFA von 8 % Frauen übernommen, insgesamt beträgt der Frauenanteil in der HFA 42 %.
- Die **Teilzeitquote** bei Frauen liegt mit 61 % wesentlich höher als bei Männern mit rund 20 %, ist jedoch insgesamt im Steigen begriffen. (HFA, Stichtag 1.5.2021, bei insg. 97 Beschäftigten).

Generell ist festzustellen, dass sich die **Branche der Holzindustrie** durch einen stetig niedrigen Frauenanteil unter den (unselbständig) Beschäftigten auszeichnet, der zwischen 2010 und 2019 österreichweit kaum über 20 % reichte.<sup>4</sup> Die HFA möchte hier als gutes Beispiel vorangehen.

Der Aufbau und die Rekrutierung weiblicher Nachwuchskräfte wird allerdings durch die geringe Anzahl von **Absolventinnen in technisch-naturwissenschaftlichen Disziplinen** erschwert, beim Masterstudium Holztechnologie und Management auf der Universität für Bodenkultur Wien schlossen 2020 elf Männer und eine Frau das Studium ab, um nur ein Beispiel zu nennen.

<sup>1</sup> <https://era.gv.at/news-items/she-figures-2021-women-still-under-represented-in-ri-careers/> (letzter Zugriff am 8.2.2022).

<sup>2</sup> <https://www.femtech.at/daten/außeruniversitäre-forschung> (letzter Zugriff am: 8.2.2022).

<sup>3</sup> ebd.

<sup>4</sup> WKO 2021, Holzindustrie: Branchendaten, WKÖ Abteilung für Statistik, S. 13-14.

## GEP HFA: ZIELE UND MASSNAHMEN 2022 - 2023

Anhand von **IST- und Bedarfsanalysen** hat sich die HFA für die erste Entwicklungsphase kurz- und mittelfristig zu erreichende **Gleichstellungsziele** gesetzt, die mit gemeinsam entwickelten **Maßnahmen** in den Bereichen strukturelle Implementierung, Genderkompetenz, Aufbau von weiblichen Führungskräften sowie gendergerechte Kommunikation umgesetzt werden sollen.

Die Zielerreichung wird jährlich anhand von **Kennzahlen** und **Milestones** überprüft, ein eigens entwickeltes Konzept für die interne **Evaluierung** schafft dabei die Basis für die darauf aufbauenden Prozessschritte. Der GEP dient dabei als internes Steuerungsinstrument und setzt den Rahmen für alle gleichstellungsorientierten Tätigkeiten.

### Strukturelle Implementierung: GEP und Gleichstellungsbeauftragte:r

**Ziel:** Implementierung eines Gleichstellungsplans (GEP) und einer/eines Gleichstellungsbeauftragten als Koordinator:in und Anlaufstelle für Gleichstellungsfragen

#### Maßnahmen:

- Erstellung eines **Gleichstellungsplans** auf Basis von IST- und Bedarfsanalysen: Der GEP bestätigt das Commitment der Führungsebene nach außen und dient intern als Steuerungsinstrument.
- Bestellung einer/eines **Gleichstellungsbeauftragten** mit konkreten Aufgaben und Ressourcen, der GEP setzt jeweils den Rahmen für die Tätigkeit. Der/die Gleichstellungsbeauftragte tauscht sich mit dem **Betriebsrat** aus, die Zuständigkeiten sind im **QM Handbuch** ausgeführt.
- Implementierung eines Entwicklungsprozesses mit konkreten **Gleichstellungszielen, Kennzahlen** und **Evaluierung** unter Einbeziehung der ganzen Organisation.
- Regelmäßiges Monitoring geschlechterdifferenzierter Daten.

Darüber hinaus nimmt die HFA auch an dem **Target Gender Equality Programm**<sup>5</sup> des UN Global Compact teil und ist Mitglied im **Austrian Cooperative Research (ACR)** Verbund, um den Austausch im Verbund zu fördern und gemeinsame Lösungsansätze für mehr Gleichstellung zu entwickeln.

### Genderkompetenz in der Holzforschung

**Ziel:** Auf- und Ausbau der Genderkompetenz von Führungskräften, Schlüsselpersonen und Mitarbeiter:innen mittels externer Gender-Expertise

#### Maßnahmen:

- Workshops zu **Bedarfsanalysen** und **Aufbau von Genderkompetenz** mit Führungskräften, Schlüsselpersonen und Mitarbeiter:innen
  - Kompetenzaufbau Gender & Diversity, Gleichstellung in FTI, IST-Analyse HFA

<sup>5</sup> <https://globalcompact.at/target-gender-equality> (letzter Zugriff am: 8.2.2022).

- Gender in Organisations- und Führungskultur, Frauen in Führungspositionen: Hindernisse und Förderung
- Gender in Forschungsinhalten, Genderrelevanz von Forschung, Gender im Projektteam und in der Projektleitung
- Erstellung **Checkliste Gender in der Holzforschung** gemeinsam mit Projektleiter:innen

## **Chancengerechte Organisations- und Führungskultur – Frauen in Führungspositionen**

**Ziel:** Mittel- bis langfristige Erhöhung des Frauenanteils in Führungs- und Fachpositionen

### **Maßnahmen:**

- Implementierung GEP mit **Zieldefinition** „Erhöhung Frauenanteil in Führungspositionen in %“ sowie **Kennzahlen** zur Überprüfung der Zielerreichung im jährlichen **Monitoring**
- **Aufbau von weiblichen Führungskräften: Coaching** für ausgewählte Mitarbeiterinnen, die bereits Führungsaufgaben wahrnehmen bzw. für Führungspositionen infrage kommen
- **Reflexion** und ggf. bedarfsorientierte Weiterentwicklung einer gleichstellungsorientierten **Organisations- und Führungskultur:** u.a. Führen in Teilzeit, Teleworking, Karenz- und Wiedereinstiegsmanagement, Mitarbeiter:innengespräch
- Entwicklung Mentoring-Konzept und (Einführungs-)Workshops für zukünftige Mentor:innen

## **Gender- und diversitätsgerechte Kommunikation nach innen und außen**

**Ziel:** (Weiter-)Entwicklung einer gender- und diversitätsgerechten internen wie externen Kommunikation; Sensibilisierung der Belegschaft für gendergerechte Kommunikation; verbesserte Außenwirkung des Instituts, um mehr potenzielle weibliche Arbeitskräfte zu erreichen

### **Maßnahmen:**

- Einrichtung einer **Arbeitsgruppe Kommunikation** unter Leitung HFA Informationsmanagement
- **Analyse** der HFA Kommunikation auf gender- und diversitätsgerechte Sprache in Wort und Bild mittels externer Expertise:
  - Analyse von Website, Magazin, Pressemitteilungen, Stellenausschreibungen, Fachbroschüren, QM-Formulare, QM-Handbuch, BMD, Vorlage Mitarbeiter:innengespräch inkl. Ergebnisbericht und Empfehlungen zur weiteren Umsetzung
- Entwicklung eines **Leitfadens für gender- und diversitätsgerechte Kommunikation; Umstellung** der internen wie externen Schriftsprache auf den genderinklusiven und (möglichst) barrierefreien **Doppelpunkt**
- **Adaptierung** des HFA **Außenauftritts;** neuer Menüpunkt **„Karriere und Gleichstellung an der HFA“** inkl. Publikation des signierten Gleichstellungsplans auf [www.holzforschung.at](http://www.holzforschung.at)

## IMPRESSUM

Holzforschung Austria  
Österreichische Gesellschaft für Holzforschung

Franz Grill-Straße 7  
1030 Wien, Austria

T: +43 1 798 26 23-0

F: +43 1 798 26 23-50

E: [hfa@holzforschung.at](mailto:hfa@holzforschung.at)

[www.holzforschung.at](http://www.holzforschung.at)

Erstellt im Rahmen von FEM4Wood, mit Unterstützung von **FEMtech Karriere** (Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft FFG).

Das Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (BMK) fördert mit dem Talente Programm Menschen in Forschung und Entwicklung über den gesamten Karriereverlauf. FEMtech Karriere unterstützt forschungs- und technologieintensive Unternehmen dabei, Chancengleichheit in die Praxis umzusetzen.

In Zusammenarbeit mit Mag.<sup>a</sup> Nicole Schaffer, [schaffer-research.at](http://schaffer-research.at)

Titelbild: Holzforschung Austria supports the Sustainable Development Goals. Wir leisten mit dem angestoßenen Prozess einen Beitrag zur Erreichung der UN-Nachhaltigkeitsziele: 5 Geschlechtergleichheit, 8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum und 10 Weniger Ungleichheit