



GLEICHSTELLUNGSPLAN GENDER EQUALITY PLAN (GEP)

VERSION 2.0

WIEN, MAI 2023

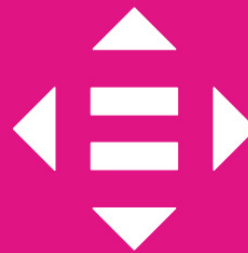
5 GESCHLECHTER-
GLEICHHEIT



8 MENSCHENWÜRDIGE
ARBEIT UND
WIRTSCHAFTS-
WACHSTUM



10 WENIGER
UNGLEICHHEITEN



VORWORT

Sehr geehrte Kolleg:innen,

nach Ablauf eines ereignisreichen Jahres liegt nun unser zweiter, aktualisierter Gleichstellungsplan (Gender Equality Plan, GEP) vor.

Der erste GEP leitete einen Prozess des Struktur- und Kulturwandels in Richtung Gleichstellung ein. In enger Zusammenarbeit mit einer externen Genderexpertin wurden bestehende Strukturen und die vorherrschende Kultur am Institut aus einer Gleichstellungsperspektive heraus analysiert und diskutiert. Der erste GEP bildet ein solides Fundament, auf dem wir aufbauen können, um Gleichstellung nachhaltig an der HFA zu verankern.

Die im Gleichstellungsplan formulierten Gleichstellungsziele orientieren sich an den Gleichstellungszielen des BMBWF, BMK bzw. der Europäischen Union. Weiterhin gilt das übergeordnete Ziel, den Frauenanteil in unseren 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 (work-life-balance) ermöglicht.

Folgende Meilensteine konnten, unterstützt durch die Femtech Karriere Förderung des BMK (Projekt Fem4Wood, Nr. 891021) im ersten Zeitabschnitt erreicht werden:

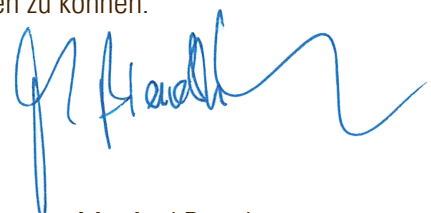
Meilensteine HFA GEP 1.0 (2021-2023)

- GEP & Gleichstellungsmonitoring implementiert
- Frauenanteil Führungskräfte gesteigert
- Gleichstellungsbeauftragte bestellt
- Genderkompetenz ausgebaut
- gendergerechte Kommunikation eingeführt
- Checkliste Gender in der Holzforschung erstellt
- Coaching-Pilot abgeschlossen
- Mentoring-Pilot initiiert

Mit Blick auf den bevorstehenden Umbruchprozess in der Führungsebene steht auch die Neugestaltung von Führung oben auf der Agenda. Die Maßnahmen im GEP sind so konzipiert, dass sie einen Beitrag zu Struktur- und Kulturwandel leisten können.

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.

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



Manfred Brandstätter
Institutsleiter

INHALT

1.	Ausgangslage	Seite 3
2.	HFA GEP: Ziele und Massnahmen	Seite 4
2.1	Strukturelle Implementierung: GEP und Gleichstellungsbeauftragte:r	Seite 4
2.2	Genderkompetenz in der Holzforschung Austria	Seite 5
2.3	Chancengerechte Organisations- und Führungskultur	Seite 6
2.4	Gender- und diversitätsgerechte Kommunikation nach innen und außen	Seite 7
2.5	Maßnahmen gegen (sexuelle) Belästigung und geschlechterbezogene Gewalt	Seite 7
3.	Ausblick Ziele und Massnahmen 2023 – 2024: HFA GEP 2.0	Seite 8

1 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 2021¹; FEMtech Gleichstellungserhebung 2020²). 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 möglicherweise 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.³
- Bei den **Führungsfunktionen** zeigt sich noch Aufholbedarf, diese werden an der HFA von 15 % Frauen übernommen, insgesamt beträgt der Frauenanteil in der HFA 40 %.
- Die **Teilzeitquote** bei Frauen liegt mit 70 % wesentlich höher als bei Männern mit 20 %, ist jedoch insgesamt im Steigen begriffen. (HFA, Stichtag 31.12.2022, bei insg. 100 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.⁴ Die HFA möchte hier als gutes Beispiel vorangehen.

Der Aufbau und die Rekrutierung weiblicher Nachwuchskräfte wird allerdings durch die geringe Anzahl von **Absolvent:innen in technisch-naturwissenschaftlichen Disziplinen** erschwert, beim Masterstudium Holztechnologie und Management auf der Universität für Bodenkultur Wien betrug der Frauenanteil 2020 unter den insgesamt 12 Absolvent:innen rund 8 % (eine Frau), um nur ein Beispiel zu nennen.

¹ https://research-and-innovation.ec.europa.eu/knowledge-publications-tools-and-data/publications/all-publications/she-figures-2021_en (letzter Zugriff am: 06.04.2023)

² <https://www.femtech.at/daten/außeruniversitäre-forschung> (letzter Zugriff am: 6.4.2023).

³ ebd.

⁴ WKÖ 2021, Holzindustrie: Branchendaten, WKÖ Abteilung für Statistik, S. 13-14.

2 GEP HFA: ZIELE UND MASSNAHMEN

Anhand von **IST- und Bedarfsanalysen** hat sich die HFA 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 wurden und nun ein stabiles Fundament für den HFA Gleichstellungsentwicklungsprozess bilden.

2.1 Strukturelle Implementierung: GEP und Gleichstellungsbeauftragte:r

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

2021 – 2023 umgesetzte 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 der **Gleichstellungsbeauftragten** mit konkreten Aufgaben und Ressourcen, die im **QM Handbuch** definiert und mit dem **Betriebsrat** akkordiert sind.
- Implementierung eines Entwicklungsprozesses mit konkreten **Gleichstellungszielen, Kennzahlen** und **Evaluierung** unter Einbeziehung der ganzen Organisation. Die Zielerreichung wird jährlich anhand eines **Gleichstellungsmonitorings** überprüft, ein eigens entwickeltes Konzept für die interne Evaluierung schafft dabei die Basis für die darauf aufbauenden Prozessschritte.



2023 – 2024 geplante Maßnahmen

- Umsetzung jährliches Gleichstellungsmonitoring
- Fortführung des Entwicklungsprozesses anhand von Bedarfsanalysen unter Einbezug der gesamten HFA-Belegschaft
- Weiterer Kompetenzaufbau Gleichstellungsbeauftragte (s. Punkt 2.5); langfristig wird eine zweite Person als Stellvertretung aufgebaut, um die Kompetenzen nachhaltig in der HFA zu verankern
- Berücksichtigung der Gender-Perspektive in der neuen Institutsstrategie (post 2023)

2.2 Genderkompetenz in der Holzforschung Austria

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

2021 – 2023 umgesetzte Maßnahmen

- Workshops zu **Bedarfsanalysen** und **Aufbau von Genderkompetenz** mit Führungskräften und Projektleiter:innen
 - Kompetenzaufbau Gender & Diversity, Gleichstellung in FTI, IST-Analyse HFA
 - 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
- Teilnahme eines Abteilungsleiters und der Gleichstellungsbeauftragten am **Target Gender Equality Programm**⁵ des UN Global Compact Network Austria.
- Teilnahme des Institutsleiters und der Gleichstellungsbeauftragten am **Gender- und Diversity Qualitätszirkel** des Austrian Cooperative Research (ACR).
- Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an der **COST Action 20137 VOICES**⁶: Making young researchers' voices heard for gender equality. Das Netzwerk dient einerseits zum Kompetenzaufbau, andererseits als Austauschmöglichkeit auf europäischer Ebene. Laufzeit 2021-2025.

HFA Checkliste "Gender in der Holzforschung" für Projektleitungen
Leitfaden für zielgruppenorientierte Forschung und Entwicklung am Bsp. der Kategorie Gender

Genderrelevanz ist gegeben, sobald Personen(gruppen) direkt oder indirekt von Forschungs- und Entwicklungsprojekten betroffen sind, das können z.B. Arbeitsbedingungen, Modellentwicklungen oder Risikogruppen in der Materialforschung sein. Mit folgenden Leitfragen soll das Augenmerk verstärkt auf die Adäquanz und Zielgruppenorientierung von Forschungsprojekten gerichtet werden, z.B.: Entsprechen die in Anwendung befindlichen Normen und Standards noch den Zielgruppen, deren Bedarfen bzw. den aktuellen Forschungserkenntnissen? Wem nützt die Entwicklung, wer wird davon ausgeschlossen?

2023 – 2024 geplante Maßnahmen

- Weiterer Kompetenzaufbau „Gender als Inhalt von Forschung und Forschungsfragen“, ggf. bedarfsorientierte Workshops zu Gendered Innovations
- Verstärkter Ausbau von themenorientierten Kooperationen und Netzwerken (ACR, BOKU, ...)
- Fortführung Aufbau von Genderkompetenz unter Einbezug der gesamten HFA-Belegschaft
- Teilnahme an der "Peer Learning Group Gender Equality" des UN Global Compact Network Austria

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

⁶ <https://gendervoices.eu/> (letzter Zugriff am: 06.03.2023)

2.3 Chancengerechte Organisations- und Führungskultur

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

2021 – 2023 umgesetzte Maßnahmen

- Implementierung GEP mit **Zieldefinition** „Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen auf 20 % bis 2025“ sowie **Kennzahlen** zur Überprüfung der Zielerreichung im jährlichen **Monitoring**: Der Anteil von Frauen in Führungspositionen konnte von 8 % auf 15,4 % gesteigert werden.

Ausschnitt HFA Gleichstellungsmonitoring Frauenanteil Führungsebene gesamt 2022 inkl. Teilzeitquote

Jahr 2022	M	davon TZ	TZ-Quote in %	W	davon TZ	TZ-Quote in %	Frauenanteil in %	Frauenanteil Veränderung zum Vorjahr	Ziel 2025 in %
Führung gesamt (IL, AL, BL, StL)	11	1	8,3 %	2	1	50 %	15,4%	+8,4 Prozentpunkte	20 %

HFA, Stichtag 31.12.2022 (Kopfzahlen)

- **Aufbau von weiblichen Führungskräften: Coaching** für ausgewählte Mitarbeiterinnen, die bereits Führungsaufgaben wahrnehmen bzw. für Führungspositionen infrage kommen: Im Rahmen des Coaching-Pilotprojektes konnten drei Mitarbeiterinnen flexible Coachingeinheiten in Anspruch nehmen. Das Pilotprojekt wurde nach Abschluss evaluiert.
- **Aufbau von weiblichen Führungskräften: Mentoring** für ausgewählte Mitarbeiterinnen, die bereits Führungsaufgaben wahrnehmen bzw. für Führungspositionen infrage kommen sowie (Einführungs-) Workshops für zukünftige Mentor:innen: Der interne Mentoring-Prozess für drei ausgewählte Mitarbeiterinnen läuft bis Juni 2023.
- Eine unserer Forscherinnen wurde für die Teilnahme am Karriereprogramm der Ludwig Boltzmann Gesellschaft „**Leading Researchers Programm 2022**“ in einem kompetitiven Auswahlverfahren ausgewählt. Sie konnte sich dadurch in einem neunmonatigen Qualifizierungs- und Vernetzungsprogramm auf Führungsaufgaben im modernen Wissenschaftsbetrieb vorbereiten.
- **Moderierte Diskussion und Reflexion** sowie bedarfsorientierte Weiterentwicklung einer gleichstellungsorientierten **Organisations- und Führungskultur**: u.a. Führen in Teilzeit, Teleworking, Karenz- und Wiedereinstiegsmanagement etc.

2023 – 2024 geplante Maßnahmen

- Erreichung des Gleichstellungsziels „**Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen** auf 20 %“
- Interne Evaluierung Pilotmaßnahme **Coaching** für (angehende) weibliche Führungskräfte und ggf. Übernahme in den HFA-Regelbetrieb (m/w/d)
- Evaluierung des **Mentoring**-Piloten nach Projektabschluss & Ausweitung auf Institutsebene (m/w/d)
- Bedarfsorientierte Maßnahmenentwicklung zur Unterstützung von **Teilzeit-Führungskräften** (m/w/d)
- **Gender Pay Gap**: geschlechterdifferenzierte Gehaltsanalyse durch den Betriebsrat
- Anschaffung **Professionelle Arbeitskleidung** für Frauen und Menschen außerhalb der Norm, in unterschiedlichen Ausführungen: für den Innen- und Außenbereich

2.4 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

2021 – 2023 umgesetzte Maßnahmen

- Einrichtung einer **Arbeitsgruppe Kommunikation** unter Leitung des 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
- Bekanntgabe von Gender-Daten: Teilnahme an der **„Gleichstellungserhebung 2022 in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung“**⁷, durchgeführt durch Joanneum Research.
- Teilnahme einer Fachbereichsleiterin als Sprecherin an der **WOOD*VERSITY⁸ Veranstaltung „Frauen im Holzbau“**.

2.5 Maßnahmen gegen (sexuelle) Belästigung und geschlechterbezogene Gewalt

Ziel: Bewusstseinsbildung; Kompetenzaufbau; Handlungen zu setzen, die Belästigungen verhindern

2023 – 2024 geplante Maßnahmen

- In einem ersten Schritt geht es darum, das Bewusstsein für die Problematik unter den Mitarbeiter:innen und Anzeichen für bestehende Probleme zu erfassen und diese in weiterer Folge zu verhindern.
- Schulung evtl. im Rahmen einer Auditor:innenschulung, unterstützt durch externe Expert:innen wie z.B. der Gleichbehandlungsanwaltschaft
- Anlaufstelle für Betroffene schaffen
- Zwischen Jänner 2023 und Jänner 2024 nimmt die Genderbeauftragte fallweise teil an Trainings, Workshops, Events etc. zum Erfahrungsaustausch und wechselseitigem Lernen. Die Plattform hierfür wird durch das EU-Projekt UniSAFE⁹ bereitgestellt, das sich mit der Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt an Universitäten und Forschungseinrichtungen auseinandersetzt.

⁷ <https://www.joanneum.at/policies/aktuelles/news/news-detail/gleichstellungserhebung-2022-in-der-ausseruniversitaeren-naturwissenschaftlich-technischen-forschung> (letzter Zugriff: 06.03.2023)

⁸ <https://woodversity.com/> (letzter Zugriff: 06.03.2023)

⁹ <https://unisafe-gbv.eu/> (letzter Zugriff: 07.03.2023)

3 AUSBLICK ZIELE UND MASSNAHMEN 2023 – 2024: HFA GEP 2.0

Aufbauend auf den im Rahmen von GEP 1.0 definierten Zielen sowie umgesetzten bzw. initiierten Maßnahmen werden für die Periode 2023-2024 folgende Schwerpunkte im Bereich Gleichstellung gesetzt:

- Fortführung HFA-Gleichstellungsmonitoring
- Zielerreichung 20% Frauenanteil der HFA Führungskräfte
- Weitere Etablierung der Gleichstellungsbeauftragten als Anlaufstelle in der HFA
- Interne Evaluierung Pilotmaßnahme Coaching für (angehende) weibliche Führungskräfte und ggf. Übernahme in den HFA-Regelbetrieb (m/w/d)
- Umsetzung Pilotmaßnahme Mentoring für (angehende) weibliche Führungskräfte, interne Evaluierung nach Abschluss und ggf. Übernahme in den HFA-Regelbetrieb (m/w/d)
- Inhaltlicher Schwerpunkt „Führen in Teilzeit“, ggf. bedarfsorientierte Maßnahmenentwicklung zur Unterstützung von Führungskräften mit Betreuungspflichten (m/w/d)
- Verstärkter Ausbau gleichstellungsorientierter Kooperationen und Netzwerke (BR, ACR-Verbund etc.)
- Anschaffung professioneller Arbeitskleidung für Frauen und Menschen außerhalb der Norm in unterschiedlichen Ausführungen: für den Innen- und Außenbereich
- Analyse und Reduktion des Gender Pay Gap
- Inhaltliche Schwerpunktsetzung „(sexuelle) Belästigung und geschlechterbezogene Gewalt“
- Fortführung des Forschungsschwerpunkts Gender in der Holzforschung / *Gendered Innovations*
- Berücksichtigung der Gender-Perspektive in der neuen Institutsstrategie (post 2023)

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

www.holzforschung.at

Erstellt im Rahmen von FEM4Wood, mit Unterstützung von **FEMtech Karriere** (BMK).

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.^a Nicole Schaffer, schaffer-research.at

Titelbild: Holzforschung Austria unterstützt die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (UN). Wir leisten mit dem angestoßenen Prozess einen Beitrag zur Erreichung der UN-Nachhaltigkeitsziele: 5 Geschlechtergleichheit, 8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum und 10 Weniger Ungleichheit.