



Wood|VISION LAB

Das österreichische Pionierzentrum für Holz-Leichtbau

Gleichstellungsplan

Wood Vision Lab | Wood Vision Research

2025 bis 2029

Gleichstellungsplan

1. Präambel

Die
Wood Vision Lab GmbH (WVL)
Franz-Pichler-Straße 30
A-8160 Weiz
FN: 580913i
UID: ATU78595904

entwickelt gemeinsam mit ihren Partnern innovative Forschungs-, Entwicklungs- und Technologielösungen im Bereich nachhaltiger Leichtbauanwendungen und biobasierter Werkstoffe. Als steirisches Pionierzentrum schafft sie die Grundlage für die Entwicklung zukunftsorientierter Produkte, Technologien und Geschäftsmodelle.

Die Wood Vision Research gGmbH (WVR)
Franz-Pichler-Straße 30
A-8160 Weiz
FN: 613737f
UID: ATU79924968

ist eine 100%ige Tochtergesellschaft der WVL und unterstützt als außeruniversitäre Forschungseinrichtung die Umsetzung der Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten. Aufgrund der engen organisatorischen, personellen und strategischen Zusammenarbeit verfolgen WVL und WVR gemeinsame Grundsätze und Ziele im Bereich Gleichstellung, Diversität und Inklusion. Dieser Gleichstellungsplan gilt daher einheitlich für beide Unternehmen (Gesellschaften).

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf eine geschlechtsspezifische Differenzierung verzichtet. Alle Bezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

2. Zielsetzung

WVL und WVR bekennen sich zu Chancengleichheit, Gleichbehandlung, Diversität und Inklusion als wesentliche Bestandteile einer verantwortungsvollen Unternehmens- und Forschungskultur. Ziel ist es, ein Arbeits- und Forschungsumfeld zu schaffen, das von gegenseitigem Respekt, Wertschätzung, Offenheit und Fairness geprägt ist und in dem jede Person unabhängig von Geschlecht, Geschlechtsidentität, Alter, Herkunft, Religion oder Weltanschauung, sexueller Orientierung, Behinderung oder sonstigen persönlichen Merkmalen gleiche Entwicklungs- und Teilhabechancen erhält.

Dieser Gleichstellungsplan dient der nachhaltigen Verankerung der genannten Grundsätze in allen Bereichen von WVL und WVR. Er bildet einen Bestandteil der Unternehmens- und Forschungsgovernance und gilt für sämtliche Beschäftigte, Führungskräfte, Projektverantwortliche sowie für alle Forschungs-, Entwicklungs- und Innovationsaktivitäten der Unternehmen.

Zielgerichtete Maßnahmen sollen bestehende Barrieren abbauen, Chancengleichheit fördern und eine inklusive Unternehmenskultur stärken.



3. Geltungsbereich

Dieser Gleichstellungsplan gilt für alle Beschäftigten der WVl und WVR, unabhängig von Art und Umfang ihres Beschäftigungsverhältnisses.

4. Grundsätze

WVl und WVR verpflichten sich zu:

- einem respektvollen, fairen und diskriminierungsfreien Arbeits- und Forschungsumfeld;
- der Gleichbehandlung aller Beschäftigten sowie der Vermeidung jeglicher Form der Benachteiligung;
- der Chancengleichheit bei Recruiting, Personalentwicklung, Karriereentwicklung und Besetzung von Funktionen;
- der Wertschätzung von Vielfalt als wesentlichem Faktor für Innovation, Zusammenarbeit und Unternehmenserfolg;
- der aktiven Verhinderung von Diskriminierung, Mobbing, Belästigung, sexueller Belästigung sowie geschlechtsbezogener Gewalt;
- der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben;
- einer offenen und inklusiven Unternehmenskultur, die unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen als Stärke versteht;
- der angemessenen Berücksichtigung von Geschlechter- und Diversitätsaspekten in Forschung, Entwicklung und Innovation, soweit dies fachlich relevant und sinnvoll ist.

Alle Führungskräfte und Mitarbeitenden tragen im Rahmen ihres Verantwortungsbereiches dazu bei, diese Grundsätze im Arbeitsalltag zu leben und zu fördern.

5. Verantwortlichkeiten und Ressourcen

5.1 Verantwortlichkeiten

Die Gesamtverantwortung für die Umsetzung dieses Gleichstellungsplans liegt bei der Geschäftsführung.

Zu ihren Aufgaben zählen insbesondere:

- die strategische Ausrichtung und laufende Weiterentwicklung der Gleichstellungsziele von WVl und WVR;
- die Festlegung von Zielsetzungen und Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit, Diversität und Inklusion;
- die Bereitstellung der für die Umsetzung erforderlichen personellen, organisatorischen und finanziellen Ressourcen;
- die regelmäßige Überprüfung der Zielerreichung und der Wirksamkeit der gesetzten Maßnahmen;

Die Geschäftsführung fördert die nachhaltige Verankerung von Chancengleichheit, Diversität und Inklusion als integralen Bestandteil der Unternehmens- und Forschungskultur von WVl und WVR. Alle Mitarbeitenden tragen im Rahmen ihres jeweiligen Aufgaben- und Verantwortungsbereichs zur Umsetzung der Ziele und Maßnahmen dieses Gleichstellungsplans bei. Sie sind angehalten, durch respektvolles Verhalten, gegenseitige Wertschätzung und die Einhaltung der Grundsätze dieses Gleichstellungsplans zu einem diskriminierungsfreien, inklusiven und chancengerechten Arbeits- und Forschungsumfeld beizutragen.

Die Verantwortung für die Kontrolle und Evaluierung der Umsetzung dieses Gleichstellungsplans obliegt der Geschäftsführung. Zu diesem Zweck erfolgt laufend eine Überprüfung der Zielerreichung, der Wirksamkeit der festgelegten Maßnahmen sowie eines gegebenenfalls bestehenden Anpassungsbedarfs. Die Ergebnisse der Evaluierung werden dokumentiert und bei der Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans berücksichtigt.

5.2 Ressourcenbereitstellung

Die Geschäftsführung stellt sicher, dass für die Umsetzung, laufende Betreuung, Evaluierung und Weiterentwicklung dieses Gleichstellungsplans angemessene personelle, organisatorische und finanzielle Ressourcen zur Verfügung stehen.

Die erforderlichen Ressourcen sind im Rahmen der jährlichen Budget- und Personalplanung zu eruieren und nach den Grundsätzen der Zweckmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit zu berücksichtigen.



6. Maßnahmen

6.1 Geschlechtergerechte Personalaufnahme und Personalentwicklung

WVL und WVR stellen sicher, dass Personalentscheidungen objektiv, nachvollziehbar und frei von Diskriminierung getroffen werden. Sämtliche Entscheidungen im Zusammenhang mit Recruiting, Auswahl, Entwicklung und Besetzung von Funktionen werden ausschließlich nach Qualifikation, fachlicher Eignung, Erfahrung und den Anforderungen der jeweiligen Position getroffen. Bei vergleichbarer Qualifikation können im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten Maßnahmen zur Förderung unterrepräsentierter Gruppen berücksichtigt werden.

Stellenausschreibungen werden geschlechterneutral und diskriminierungsfrei formuliert. Für das Auswahl- und Besetzungsverfahren gelten einheitliche und nachvollziehbare Beurteilungsmaßstäbe, die Chancengleichheit und Fairness garantieren.

Die Verantwortung für die Einhaltung dieser Grundsätze liegt bei den Führungskräften sowie den für Personalangelegenheiten zuständigen Personen. Die Umsetzung wird im Rahmen der regelmäßigen Evaluierung des Gleichstellungsplans überprüft. Aufgrund der Unternehmensgröße erfolgt dies in angemessenem und praxisorientiertem Umfang.

6.2 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Organisationskultur

Ziel ist es, im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten flexible Arbeitszeitmodelle sowie mobiles Arbeiten zu unterstützen. Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte werden hinsichtlich ihrer beruflichen Entwicklung, Weiterbildungsmöglichkeiten und Einbindung in betriebliche Prozesse gleichbehandelt. Im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten wird auf familiäre Betreuungspflichten und persönliche Lebenssituationen Rücksicht genommen. WVL und WVR unterstützen die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben unter Berücksichtigung der organisatorischen und betrieblichen Erfordernisse.

Die Wirksamkeit der gesetzten Maßnahmen wird im Rahmen der regelmäßigen Evaluierung dieses Gleichstellungsplans überprüft. Dabei werden insbesondere Erfahrungen aus der betrieblichen Praxis sowie Rückmeldungen der Mitarbeitenden berücksichtigt, um die Organisationskultur und die Rahmenbedingungen laufend weiterzuentwickeln.

6.3 Ausgewogene Geschlechterverteilung

Die Geschlechterverteilung in den Gesellschaften wird im Rahmen der regelmäßigen Evaluierung des Gleichstellungsplans beobachtet und laufend überprüft. Ziel ist es, bei Personalmaßnahmen, Entwicklungsmöglichkeiten und der Besetzung von Funktionen auf eine ausgewogene Berücksichtigung aller Geschlechter hinzuwirken und Chancengleichheit auf allen Ebenen der Gesamtorganisation zu fördern.

6.4 Schutz vor Diskriminierung, geschlechtsbezogener Gewalt und sexueller Belästigung

WVL und WVR stehen für eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Diskriminierung, Belästigung, sexueller Belästigung, Mobbing sowie jeder Form geschlechtsbezogener Gewalt. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, zu einem respektvollen und diskriminierungsfreien Umgang beizutragen.

Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, Vorfälle von Diskriminierung, Belästigung oder unangemessenem Verhalten vertraulich an die Geschäftsführung zu melden. Eingehende Meldungen werden zeitnah, objektiv und unter Wahrung der berechtigten Interessen aller Beteiligten geprüft und bearbeitet. Betroffene Personen werden im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten geschützt und unterstützt. Sofern ein Verstoß gegen die Grundsätze dieses Gleichstellungsplans festgestellt wird, werden angemessene und verhältnismäßige Maßnahmen ergriffen, um den Verstoß zu beenden, betroffene Personen zu schützen und vergleichbare Vorfälle künftig zu vermeiden. Die Mitarbeitenden dürfen aufgrund der Wahrnehmung ihrer Rechte aus diesem Gleichstellungsplan, der Meldung tatsächlicher oder vermuteter Verstöße oder der Mitwirkung an Untersuchungen weder unmittelbar noch mittelbar benachteiligt werden. Benachteiligungen, Einschüchterungen oder sonstige nachteilige Maßnahmen im Zusammenhang mit solchen Meldungen oder Mitwirkungen sind mit den Grundsätzen von WVL und WVR nicht vereinbar und werden nicht geduldet.

Die Verantwortung für die Umsetzung dieser Grundsätze liegt bei der Geschäftsführung. Die Einhaltung und Wirksamkeit der Maßnahmen werden im Rahmen der regelmäßigen Evaluierung des Gleichstellungsplans überprüft und bei Bedarf weiterentwickelt.

6.5 Schulung und Bewusstseinsbildung

Um das Bewusstsein für Gleichstellung und diskriminierungsfreies Verhalten zu schaffen und zu fördern, werden regelmäßige Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen durchgeführt.

Aufgrund der Unternehmensgröße erfolgt die Sensibilisierung der Mitarbeitenden und Führungskräfte bedarfsorientiert und in angemessener Form. Dabei werden insbesondere Themen der Gleichstellung, Diversität, Antidiskriminierung sowie der respektvollen Zusammenarbeit behandelt.

Die Grundsätze dieses Gleichstellungsplans werden zudem in den Onboarding-Prozess neuer Mitarbeitender integriert, um ein gemeinsames Verständnis der Unternehmenskultur sowie der Werte von WVL und WVR sicherzustellen.

Dadurch soll ein gemeinsames Verständnis für Gleichbehandlung, gegenseitigen Respekt und eine diskriminierungsfreie Arbeits- und Forschungskultur geschaffen werden.

6.6 Vertrauliche Meldestelle

Mitarbeitende können Vorfälle im Zusammenhang mit Diskriminierung, Belästigung, sexueller Belästigung, geschlechtsbezogener Gewalt oder Verstöße gegen die Grundsätze dieses Gleichstellungsplans vertraulich an die Geschäftsführung melden.

Sofern die Geschäftsführung selbst betroffen ist, kann die Meldung an die zweite Geschäftsführung bzw. eine unabhängige Vertrauensperson erfolgen.

Alle Meldungen werden vertraulich behandelt und sorgfältig geprüft und bearbeitet. Die Identität betroffener sowie meldender Personen wird im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten geschützt.

Auf Basis der Meldungen werden im Anlassfall erforderliche Maßnahmen gesetzt, um betroffene Personen zu schützen und vergleichbare Vorfälle künftig zu vermeiden.

6.7 Datenerhebung und Monitoring

Die Geschäftsführung überprüft laufend die Umsetzung und Wirksamkeit dieses Gleichstellungsplans. Dabei werden die erreichten Fortschritte, etwaige Herausforderungen sowie erforderliche Anpassungsmaßnahmen bewertet.

Die Ergebnisse fließen in die Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans ein.

Wesentliche Kennzahlen des Monitorings sind:

- Geschlechterverteilung innerhalb der Belegschaft;
- Geschlechterverteilung in Leitungs- und Schlüsselfunktionen;
- Geschlechterverteilung bei Neueinstellungen;
- Teilnahme an Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen;
- Inanspruchnahme von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben;
- dokumentierte Fälle von Diskriminierung, Belästigung oder Verstößen gegen die Grundsätze dieses Gleichstellungsplans.

Die Erhebung und Auswertung der Kennzahlen erfolgen unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorgaben. Die Ergebnisse fließen in die regelmäßige Evaluierung des Gleichstellungsplans ein und dienen als Grundlage für dessen Weiterentwicklung.

7. Laufzeit und Evaluierung

Dieser Gleichstellungsplan tritt durch Beschluss der Geschäftsführung mit 01.01.2025 in Kraft und gilt für den Zeitraum vom 01.01.2025 bis 31.12.2029.

Die Evaluierung von Kennzahlen erfolgt laufend, wobei die Wirksamkeit des Gleichstellungsplans alle drei Jahre überprüft wird. Die Geschäftsführung kann auf Grundlage der Evaluierung Anpassungen oder Ergänzungen beschließen.

8. Beschlussvermerk

Genehmigt durch die Geschäftsführung der Wood Vision Lab GmbH und Wood Vision Research gGmbH mit 01.01.2025.





wood-vision-lab.com

Wood | VISION LAB

Kooperation schafft Zukunft

Möglich gemacht wird das Wood Vision Lab durch die Zusammenarbeit von namhaften Gesellschaftern aus den Bereichen Industrie, Öffentlichkeit und Wissenschaft: Die Hauptinvestoren sind die Stadt Weiz mit der W.E.I.Z. Immobilien GmbH und die Weitzer Woodsolutions, die die bisherige Forschungs- und Industrialisierungsreise federführend im bestehenden Netzwerk vorangetrieben haben. Abgerundet wird das Gesellschafter-Konsortium durch die Steirische Wirtschaftsförderungsgesellschaft mbH (SFG), JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft mbH, die Technische Universität Graz sowie die Katholische Kirche Steiermark. Zur Umsetzung dieses Pionierzentrums ist ein Gesamtvolumen von rund 16 Mio. Euro vorgesehen, wovon der Bau des neuen Pionierzentrums rund 9,5 Mio. an Investitionen für Maßnahmen in Beschäftigung und Wachstum umfasst. Unterstützt wird die Startphase mit unterschiedlichen Förderprogrammen der Europäischen Union, des Bundesministeriums für Innovation, Mobilität und Infrastruktur (BMIMI), der Initiative Waldfonds des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Klima- und Umweltschutz, Regionen und Wasserwirtschaft sowie des Landes Steiermark.

Die Gesellschafter:innen der Wood Vision Lab GmbH:



Gefördert mit öffentlichen Mitteln und unterstützt durch:



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Bundesministerium
Innovation, Mobilität
und Infrastruktur



Impressum:

Wood Vision Lab GmbH | Franz-Pichler-Straße 30 | A-8160 Weiz | T: +43 3172 603 1123 | office@wood-vision-lab.com

UID: ATU78595904 | FN: 580913i | Gerichtsstand: A-8160 Weiz | www.wood-vision-lab.com

Fotos: Kl-generiert