

Gender Equality Plan

Green Tech Valley, Stand 14.10.2024

Präambel

Als Green Tech Valley sind wir nicht nur führend in der Förderung von Innovationen im Bereich der grünen Technologien, sondern auch Vorreiter in der Verantwortung gegenüber unserer Gesellschaft und Umwelt. Die Erstellung dieses Gender Equality Plans ist ein weiterer Schritt in unserem Bestreben, nicht nur ökologische, sondern auch soziale Nachhaltigkeit zu fördern.

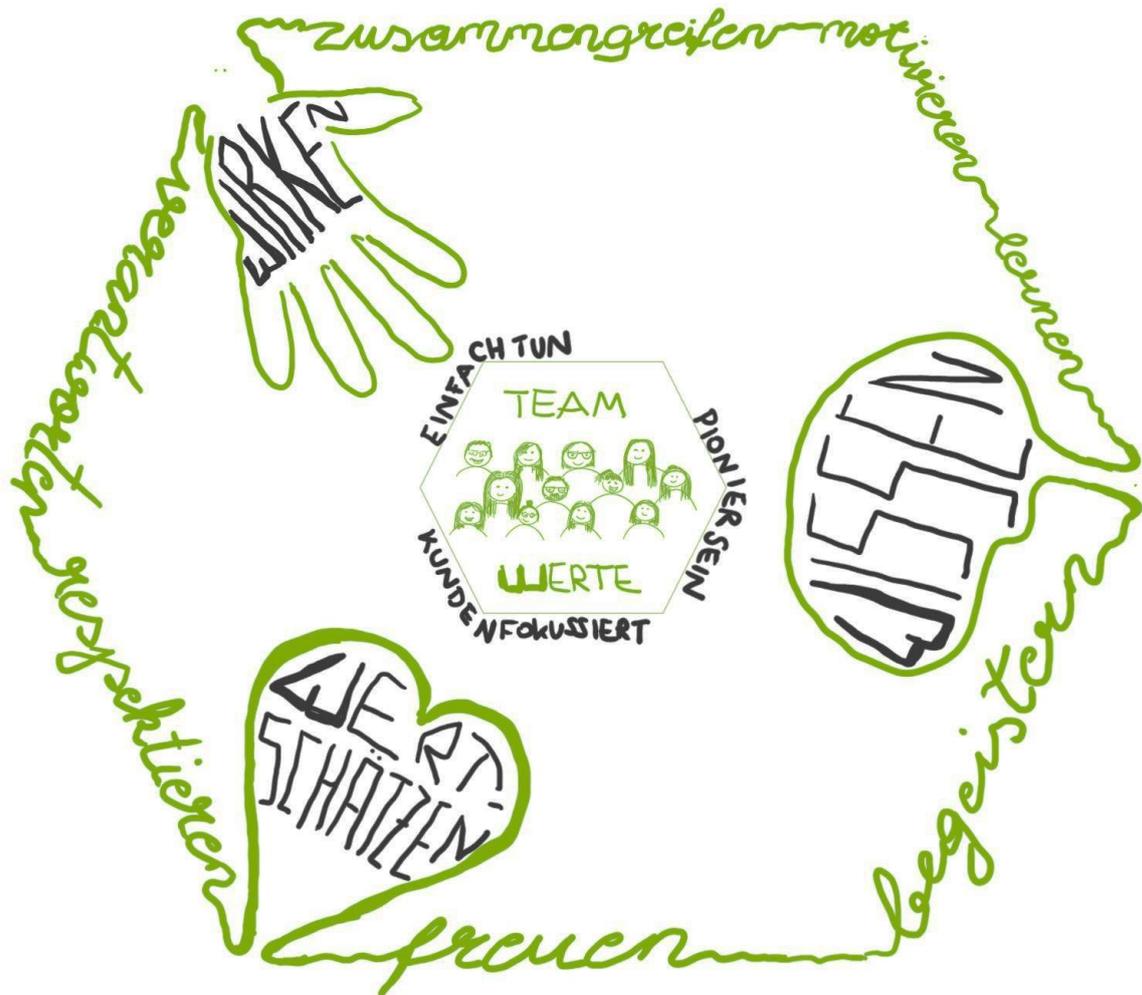
Unser Ziel ist es, eine Kultur der Inklusion und Gleichheit zu etablieren, die nicht nur die individuelle Entwicklung aller unserer Mitarbeitenden fördert, sondern auch die kollektive Leistungsfähigkeit unseres Unternehmens stärkt. Wir möchten nicht nur eine gerechtere und inklusivere Arbeitswelt schaffen, sondern auch die Beteiligung und das Empowerment von Frauen in der grünen Wirtschaft stärken.

Durch die Analyse unserer aktuellen Unternehmensdaten und unter Berücksichtigung der historischen Trends und Muster haben wir Einsichten gewonnen, die als Grundlage für diesen Plan dienen.

Durch diesen Plan setzen wir uns konkrete Ziele und Maßnahmen, um eine Kultur der Chancengleichheit und Vielfalt zu etablieren, die sowohl der Gleichberechtigung der Geschlechter als auch dem Klimaschutz dient. Wir bei Green Tech Valley sind überzeugt, dass durch die Verbindung dieser beiden zentralen Themen nicht nur ein sozial gerechterer, sondern auch ein umwelttechnisch nachhaltigerer Weg in die Zukunft geebnet wird.

Teamwerte

In regelmäßigen Abständen erarbeitet das Team des Green Tech Valley Teamwerte, nach denen sich die Zusammenarbeit orientieren soll, um ein freundvolles und wirksames Miteinander zu schaffen.



In diesen Teamwerten sind bereits Werte verankert, die dem Gender Equality Plan entsprechen.

Essenzielle Faktoren für Gender Equality

Das Kriterium für die Förderfähigkeit in Horizont Europa sieht vor, dass GEPs obligatorische und empfohlene Bausteine enthalten. Auf Green Tech Valley treffen nicht alle zu, weshalb wir uns auf die relevanten Bausteine konzentrieren.



Nachfolgend werden die vier relevanten Faktoren detailliert betrachtet und Maßnahmen für die erfolgreiche Umsetzung im Green Tech Valley definiert.

A) Work-Life Balance und Organisationskultur



Im Unternehmen Green Tech Valley ist eine ausgeglichene Work-Life-Balance bereits eine Grundlage der guten Zusammenarbeit. Oder besser gesagt, eine ausgeglichene Life-Life-Balance – das gute Zusammenspiel von Arbeitsleben (Work-Life) und Privatleben (Private-Life). Dieser Faktor ist der Geschäftsführung wichtig und wird auch so (vor)gelebt.

Bisherige Aktionen diesbezüglich:

Flexible Arbeitszeiten. Mit einem Gleitzeitrahmen von 6.00 Uhr bis 22.00 Uhr kann eine hohe Flexibilität für die Vereinbarung von außerberuflichen Verpflichtungen aber auch Erholungszeiten organisiert werden. Weitere Arbeitszeitregelungen sind transparent im Organisationshandbuch des Unternehmens dokumentiert.

Wochenarbeitsstunden und Bildungskarenz. Ständige Weiterentwicklung und Lernen ist in den Teamwerten des Green Tech Valley und in der Organisationskultur stark verankert. Zum Ziel der Weiterbildung werden Wochenarbeitsstunden individuell vereinbart und Bildungskarenzen ermöglicht. Beispielsweise werden Mitarbeiter:innen dabei unterstützt, ihre berufsbegleitendes Studium erfolgreich zu absolvieren, in dem Arbeitsstunden an den Lehrplan angepasst werden und individuelle Vereinbarungen mit der Geschäftsführung getroffen werden. Bei den jährliche Mitarbeiter:innen Gespräche werden auch für jedes Jahr mögliche Weiterbildungen besprochen und vereinbart.

Elternfreundliche Maßnahmen. Eltern, die aus der Elternzeit zurück ins Unternehmen kehren, können ihren Möglichkeiten entsprechend mit der Geschäftsführung den Umfang ihrer Wochenarbeitsstunden individuell vereinbaren. In Abstimmung mit dem Geschäftsführer und möglichen Projektanforderungen (geförderte Projekte) ist die Aufstockung aber auch Reduzierung der Arbeitsstunden meist problemlos möglich.

Homeoffice. Bis zu 40 % der Arbeitstage pro Woche können auf Wunsch auch im Homeoffice erledigt werden (dh. max. 2 Tage bei 5 Tage-Woche, max. 1 Tage Homeoffice bei 4 Tage-Woche). Die Cluster-Geschäftsführung vertraut auf die Eigenverantwortung und Eigenständigkeit ihrer Mitarbeiter:innen und behält dieses Angebot auch nach Covid-Zeiten aufrecht.

Team-Retrospektiven. In regelmäßigen Team-Retrospektiven wird die Zusammenarbeit im gesamten Team evaluiert, Reibepunkte identifiziert und Ansätze zur gemeinsamen Weiterentwicklung angestoßen. Diese Retrospektiven werden von professionellen Coaches begleitet und dienen dazu, die Organisationskultur und Teamzusammenarbeit zu stärken und zu entwickeln.

Gelebte Balance. Die verschiedenen Lebenswelten jeder/s Mitarbeiter:in lassen sich nie vollständig voneinander trennen. Das ist sowohl der Geschäftsführung als auch dem Team bewusst. Es wird deshalb Wert darauf gelegt, in kooperativer und verständnisvoller Weise miteinander zu arbeiten. Außerplanmäßige Ereignisse, Betreuungspflichten, Terminverschiebungen etc. sind deshalb in Absprache mit Kolleg:innen und Geschäftsführung möglich. Auch hier vertraut die Geschäftsführung auf die Eigenverantwortung jeder/s Mitarbeiter:in, die ihr oder ihm übertragenen Aufgaben im besten Wissen und Gewissen zu erledigen und im Team kooperativ zu Arbeiten und Lösungen zu finden.

Inklusion der getrennten Standorte

Da es zwei Standorte gibt, wird auch besonders darauf geachtet, dass die Mitarbeiter:innen regelmäßig auch im persönlichen Austausch zu einander stehen. Hierzu wird bei Terminen in der Nähe des jeweiligen Standorts darauf geachtet, auch Zeit in den anderen Büros zu verbringen und hierzu ausreichend Arbeitsplätze geschaffen. Zusätzlich wurden die Bürotage der Kärntner Kolleg:innen in der Steiermark so gestaltet, dass diese zwei Arbeitstage hintereinander in der Steiermark sein können, ohne das private Leben mit übermäßiger Reiseaufwand zu beeinträchtigen

Maßnahmen zur Weiterentwicklung

- Entlastung einzelner Positionen im Unternehmen hinsichtlich Anwesenheits-Zeiten (speziell: Freitage)
- Mitarbeiter:innen-Befragung durchführen (z.B. AUVA Evaluierung der psychischen Belastung)

B) Geschlechterbalance in Führungsebenen



Bei der Datenerhebung im Zuge der Ausarbeitung dieses GEP wurden im Unternehmen Green Tech Valley 4 nebeneinander stehende Verantwortlichkeits- und Aufgaben-Ebenen definiert. Diese sind:

| | | | |
|----------------------------------|--|---|-------------------------------|
| A – Geschäftsführung und Prokura | B – Projektleitung mit Budgetverantwortung | C – Projektleitung ohne Budgetverantwortung und Office Management | D – Support, Praktikant:innen |
|----------------------------------|--|---|-------------------------------|

Mit Einbezug von Daten ab 01.2021 wurde bei dieser Datenerhebung bezüglich **Geschlechterbalance in den einzelnen Ebenen** folgendes ersichtlich.

Seit Jänner 2021 waren 26 Personen im Unternehmen beschäftigt (teilweise in befristeten, teilweise in unbefristeten Verträgen, teilweise derzeit in Karenz).

Beim Blick auf die Verteilung der Geschlechter auf die einzelnen Aufgaben-Ebenen des Green Tech Valley ergibt sich folgendes Bild. Auf Geschäftsführungs- & Prokura Ebene betrug die Verteilung je 50 % auf männliche und weibliche Personen. Auf Ebene B – Projektleitung mit Budgetverantwortung waren 79 % weibliche und 21 % männliche Mitarbeiter:innen eingestellt. Auf den Aufgabenebenen C – Projektleitung ohne Budgetverantwortung und Office Management und D – Support, Studentische Mitarbeiter:innen, Praktikant:innen waren jeweils 100 % der Mitarbeiterinnen weiblich.

Der Green Tech Valley Cluster hat eine sehr hohe Quote an weiblichen Mitarbeiterinnen. Auch wenn erkannt wird, dass die weiblichen Angestellten mit den Verantwortungs-Ebenen nach links abnehmend stark vertreten sind.

Ein **Wechsel der Verantwortlichkeits-Ebene** hin zu mehr Verantwortung ist im Unternehmen gerne gesehen und wird gefördert. Mit innerorganisatorischer Weiterentwicklung hin zu mehr Projektverantwortung (von Aufgabenebene C auf B) und Weiterbildungsangeboten dahingehend (individuelle Weiterbildung mit Budget, Team-Weiterbildungen oder akademische Weiterbildung mit Bildungskarenz). Auch die Weiterentwicklung von Aufgabenebene B auf A wird innerorganisatorisch ermöglicht. Im Blick auf die historischen Daten wurden Prokurist:innen des Green Tech Valley bisher vorwiegend aus dem Team der Projektleitung mit Budgetverantwortung weiterentwickelt.

Frauen auf die Bühne. Die Führungsebene des Green Tech Valley achtet darauf, bei Auftritten wie Podiumsdiskussionen, wenn möglich nur in gemischt-geschlechtlichen Gruppen aufzutreten. Wird der Geschäftsführer des Clusters zu einem Auftritt eingeladen, wird von ihm/dem GTV-Team vorab abgeklärt, ob das Podium wohl gemischt geschlechtlich besetzt ist, andernfalls erfolgt keine Teilnahme am Podium. Gerne unterstützt GTV auch Kooperationspartner:innen bei der Suche nach geeigneten Speakerinnen.

Maßnahmen zur Weiterentwicklung

- Es wird gezielt darauf geachtet, Weiterentwicklungsmöglichkeiten allen Mitarbeiter:innen im Unternehmen anzubieten, unabhängig von ihrem Geschlecht. Weibliche Mitarbeiterinnen werden gezielt darauf hingewiesen, die ihnen möglichen Weiterbildungs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten zu nutzen.
- Gezieltes Ansprechen im Recruiting des unterrepräsentierten Geschlechts für die einzelnen Aufgabenebenen, auch durch entsprechende Sprache.
- Frauen auf die Bühne wird bereits so gehandhabt. Auch im Organisationshandbuch definieren und allen (neuen) Mitarbeiter:innen regelmäßig mitteilen.

C) Geschlechter-Balance in Recruiting und Karriereentwicklungen



Recruiting und Einstellungsprozesse werden bei Green Tech Valley von Personaldienstleistern unterstützt. Dadurch wird bereits ein gewisser Grad an Offenheit und Chancengleichheit sichergestellt. Die Stellenausschreibung wird gemeinsam mit dem Personaldienstleister erarbeitet (Expertise hinsichtlich Gender Equality in Ausschreibungen) und öffentlich gemacht (geschlossene Verfahren werden vermieden). Für die Personalentscheidung werden sowohl standardisierte Befragungen gemacht, CVs gesichtet als auch persönliche Gespräche geführt. Dabei wird die Qualität und nicht vorrangig die Quantität von erbrachten Leistungen beachtet und individuelle Soft Skills berücksichtigt. Sowohl GTV als auch der Personaldienstleister sprechen im Laufe der Bewerbungsphase gezielt Personen des unterrepräsentierten Geschlechts im jeweiligen Netzwerk an, um sie als potentielle Bewerber:innen über die Stellenausschreibung zu informieren.

Maßnahmen zur Weiterentwicklung

- Zielgruppenspezifisches Recruiting für unterrepräsentierte Gruppen evaluieren. Welche Medien, Plattformen, Arten der Stelleninserate spricht die gewünschte Zielgruppe am ehesten an. Quellensuche.
- Verwendung von Sprache, um gezielt das unterrepräsentierte Geschlecht anzusprechen.
- Einschulungsprozess und Mentoringprogramm (Buddy-Programm) weiterentwickeln.

Hinsichtlich **Karriereentwicklungen** können wir wieder auf historische Personaldaten zurückgreifen und erhalten folgendes Bild.

Nach Berechnung der Steigerung der Gehälter innerhalb des evaluierten Zeitraumes sind bei der Reihung nach Gehaltsentwicklung 8 von 10 Mitarbeitenden weiblich. Bei einer Reihung der Top 5 basierend auf Gehaltsentwicklung sind alle 5 weibliche Mitarbeiterinnen.

Vergleichbare Positionen mit männlicher und weiblicher Besetzung können ebenfalls hinsichtlich Gehaltsstufen und Gehaltsentwicklungen betrachtet werden.

Es ergibt sich das Bild, dass die Gehaltsentwicklung für die vergleichbare Position durchmischte stark ausgeprägt war. Die stärkste Gehaltsentwicklung in absteigender Reihenfolge machte eine weibliche Mitarbeiterin, danach ein männlicher, danach weiblich, danach 2x männliche Mitarbeiter.

Die vergleichbaren Positionen sind mit Betracht der historischen Daten auch in der Gehaltsstufe ähnlich ausgeprägt. Besonders bereits seniorigere Angestelltenprofile sind bei der zugeteilten Gehaltsstufe ausgeglichen zwischen männlichen und weiblichen Mitarbeitenden.

Hinsichtlich dem Abgang von MitarbeiterInnen bzw. der Länge der Dienstzeit kann kein Unterschied zwischen weiblichen und männlichen Mitarbeiter:innen gesehen werden.

Maßnahmen zur Weiterentwicklung

- Aktive Beachtung von Gehaltsstufen bei der Karriereentwicklung von Mitarbeiter:innen.

D) Integration von Gender Dimensionen in Forschung und Weiterbildung



Der Bereich Lehre, Forschung und Weiterbildung wird vom Green Tech Valley nicht abgedeckt und stellt deshalb keinen aktiven Teil des GEP dar.

E) Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt (u.a. sexuelle Belästigung)



Die Entwicklung von Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung, ist ein wichtiger Schritt, um ein sicheres und respektvolles Arbeitsumfeld zu schaffen. Es werden deshalb folgende Maßnahmen angestrebt.

Maßnahmen zur Weiterentwicklung

- Schulungen und Bewusstseinsbildung für alle Mitarbeitenden, um das Bewusstsein für geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung zu erhöhen und zu vermitteln, wie man solche Vorfälle erkennt und darauf reagiert.
- Unterstützung für Betroffene erarbeiten, z. B. durch Zugang zu Beratungsdiensten oder die Möglichkeit, vorübergehend von belastenden Arbeitssituationen entfernt zu werden.
- Etablieren eines fairen und transparenten Verfahrens zur Untersuchung von gemeldeten Vorfällen, das die Privatsphäre und die Rechte aller Beteiligten respektiert.
- Regelmäßige Überprüfung um die Wirksamkeit der Maßnahmen und bei Bedarf Anpassung, um sicherzustellen, dass sie weiterhin relevant und effektiv sind.

Maßnahmenplan

| Maßnahme | Zuständigkeit | Zeitraum der Erarbeitung |
|---|----------------------------|---------------------------------|
| A) Work-Life Balance und Organisationskultur | | |
| Entlastung einzelner Positionen im Unternehmen hinsichtlich Anwesenheits-Zeiten (speziell: Freitage) >> System entwickeln um Freitags-Zeiten auf mehrere Person aufzuteilen, neue MA auch Freitage Bürotage übernehmen | GF & Team | 2024 |
| Mitarbeiter:innen-Befragung durchführen (z.B. AUVA Evaluierung der psychischen Belastung) | BN | Laufend, nächste im Sommer 2025 |
| B) Geschlechterbalance in Führungsebenen | | |
| Es wird gezielt darauf geachtet, Weiterentwicklungsmöglichkeiten allen Mitarbeiter:innen im Unternehmen anzubieten, unabhängig von ihrem Geschlecht. Weibliche Mitarbeiterinnen werden gezielt darauf hingewiesen, die ihnen möglichen Weiterbildungs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten zu nutzen. | GF | laufend |
| Gezieltes Ansprechen im Recruiting des unterrepräsentierten Geschlechts für die einzelnen Aufgabenebenen, auch durch entsprechende Sprache. | GF & Personaldienstleister | Bei Stellenausschreibungen |
| Frauen auf die Bühne wird bereits so gehandhabt. Auch im Organisationshandbuch definieren und allen (neuen) Mitarbeiter:innen regelmäßig mitteilen. | BN | Bis Ende Q2 2025 |
| C) Geschlechter-Balance in Recruiting und Karriereentwicklungen | | |
| Zielgruppenspezifisches Recruiting für unterrepräsentierte Gruppen evaluieren. Welche Medien, Plattformen, Arten der Stelleninserate spricht die gewünschte Zielgruppe am ehesten an. Quellensuche. >> Angebote sichten, Vorschläge an GF | Personaldienstleister | laufend |
| Verwendung von Sprache, um gezielt das unterrepräsentierte Geschlecht anzusprechen. | Personaldienstleister | laufend |
| Einschulungsprozess und Mentoringprogramm (Buddy-Programm) weiterentwickeln | GF & BN | Bis Q2 2025 |
| Aktive Beachtung von Gehaltsstufen bei der Karriereentwicklung von Mitarbeiter:innen. | GF | Laufend |

| E) Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt (u.a. sexuelle Belästigung) | | |
|--|-------------|------------------|
| Schulungen und Bewusstseinsbildung für alle Mitarbeitenden, um das Bewusstsein für geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung zu erhöhen und zu vermitteln, wie man solche Vorfälle erkennt und darauf reagiert. >> Angebote sichten, Vorschlag an GF | BN (?) | Bis Ende Q2 2025 |
| Unterstützung für Betroffene erarbeiten, z. B. durch Zugang zu Beratungsdiensten oder die Möglichkeit, vorübergehend von belastenden Arbeitssituationen entfernt zu werden. >> Angebote sichten, Vorschlag an GF | BN (?) | Bis Ende Q2 2025 |
| Etablieren eines fairen und transparenten Verfahrens zur Untersuchung von gemeldeten Vorfällen, das die Privatsphäre und die Rechte aller Beteiligten respektiert. | BN (?) | Bis Ende Q2 2025 |
| Regelmäßig Überprüfung um die Wirksamkeit der Maßnahmen und bei Bedarf Anpassung, um sicherzustellen, dass sie weiterhin relevant und effektiv sind. | GF & BN (?) | laufend |