

GENDEREQUALITYPLAN

GLEICHSTELLUNGSPLAN

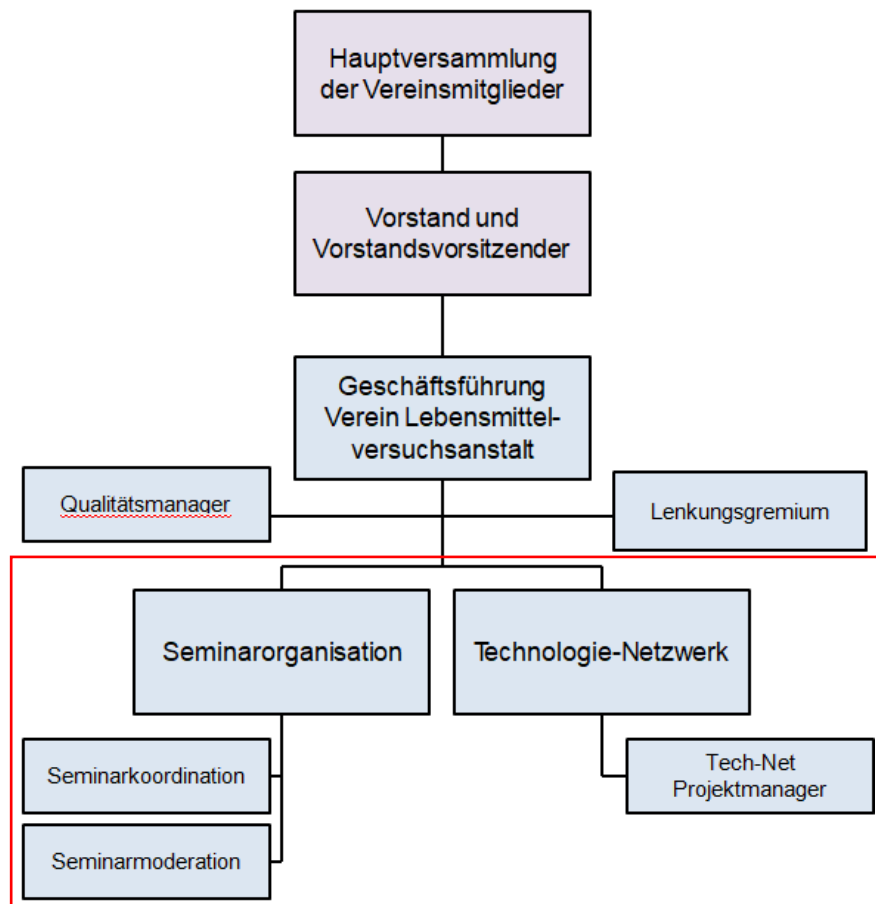
Verein Lebensmittelversuchsanstalt

Inhaltsverzeichnis

1. VORWORT	2
2. ZIELSETZUNGEN DES GLEICHSTELLUNGSPANS	3
3. PROZESS	3
4. VERANKERUNG	4
Genderbeauftragte Person und Stellvertretung	4
Gender-Postfach	4
Management-Review / ACR Kennzahlenfile	5
5. DATENSAMMLUNG UND MONITORING	5
Entwicklungsgespräche	5
Kennzahlenerhebung	5
6. MASSNAHMEN	6
Implementierte Maßnahmen	6
Work Life Balance	6
Geschlechtergleichgewicht in Leitung und Management	6
Gleichstellung im Einstellungsprozess und in der Laufbahnentwicklung	6
Integration von Genderdimensionen in die Forschung und den Lehrinhalt	6
Maßnahmen gegen geschlechterspezifische Gewalt	7
Training – Schulungen	7
Umzusetzende Maßnahmen	7
7. BUDGET UND RESSOURCEN	7

1. VORWORT

Der Verein Lebensmittelversuchsanstalt ist ein gemeinnütziger, eingetragener Verein. Das folgende Organigramm¹ legt die Aufbauorganisation des Vereins dar:



Figur 1. Organigramm der Aufbaustruktur des Vereins Lebensmittelversuchsanstalt¹. Der vorliegende Gleichstellungsplan betrifft die Positionen des rot eingefassten Bereichs.

Als unabhängiger Verein versteht sich die Lebensmittelversuchsanstalt als:

- Service-, Support- und Motivationsplattform
- kompetenter Seminar-, Schulungs- und Inhouse Trainingspartner (ISO 21001 wird nur auf diesen Bereich angewendet) Punkt 4.3 der ISO 21001
- kooperative Forschungseinrichtung

Innovationen leben von unterschiedlichen Herangehensweisen und Problemlösungsperspektiven. Entscheidende Impulse dafür sind Teams mit Mitarbeiter*innen aus verschiedenen Herkunftskulturen und die gleichberechtigte Förderung aller Geschlechter. Im Bewusstsein der tragenden Bedeutung einer

¹ Qualitätsmanagement Handbuch QMHB-VER-0001

offenen Genderkultur für wissenschaftliche Exzellenz verfolgt der Verein Lebensmittelversuchsanstalt eine Unterstützung vielfältiger Denkmuster und Herangehensweisen, damit sich unterschiedliche wissenschaftliche und soziale Fähigkeiten aus verschiedenen Ausbildungskontexten und geschlechtsrollenspezifische Kompetenzen im Interesse des Forschungsauftrags optimal entfalten können.

Grundlagen zur Erstellung des Gleichstellungsplans für den Verein Lebensmittelversuchsanstalt:

Derzeit umfasst der Verein Lebensmittelversuchsanstalt 5 Mitarbeiter*innen. Bedingt durch die geringe Mitarbeiteranzahl und der Umstand, dass alle Mitarbeiter*innen im selben Raum untergebracht sind, läuft eine flüssige Kommunikation, bzw. bedarf es keiner gesonderten Regelung der internen Kommunikation. Aufgrund der Größe des Vereins fällt er nicht unter diverse Regelungen (z.B. Elternkarenz, „Papamonat“). Um die Bedürfnisse hinsichtlich des Gleichstellungsplans bestmöglich abzudecken und Maßnahmen umsetzen bzw. integrieren zu können, ist die Ausgestaltung des vorliegenden Gleichstellungsplans auf die derzeitige Mitarbeitergröße angepasst.

2. ZIELSETZUNGEN DES GLEICHSTELLUNGSPANS

Folgende Ziele werden durch den Gleichstellungsplan verfolgt:

- Implementierung einer Struktur zur laufenden Erörterung und Sicherstellung eines permanenten Gender-Diskurses im Verein Lebensmittelversuchsanstalt
- Unterstützung einer wertschätzenden Organisations- und Kommunikationskultur durch klare Positionierung und Botschaften nach außen und innen
- Beitrag leisten für gendersensible Forschungsvorhaben

3. PROZESS

Zur Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen wird folgender iterativer Prozess etabliert².

Analyse = Analyse und Beurteilung des Status

Strategie-Planung = Planung der Umsetzung

Implementierung = Umsetzung in Maßnahmen

Überprüfung = jährliches Monitoring und Evaluierung

² Grafik übernommen und angepasst von <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/step-step-guide/step-1>



Figur 2. Iterativer Prozess zur Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen im Verein Lebensmittelversuchsanstalt².

4. VERANKERUNG

Um eine effektive und kontinuierliche Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen zu erreichen und um alle Ebenen und Mitarbeiter*innen in die Ausarbeitung von Genderaktivitäten mitbeziehen zu können, sind folgende drei Einrichtungen implementiert worden:

Genderbeauftragte Person und Stellvertretung

Die genderbeauftragte Person wird durch die Geschäftsführung für jeweils zwei Jahre aus den mitarbeitenden Personen im Verein Lebensmittelversuchsanstalt ernannt.

Die Funktion der genderbeauftragten Person umfasst folgende Aufgaben:

- Ansprechperson in Sachen Genderangelegenheiten
- Organisation von internen und externen Veranstaltungen zum Thema Gleichstellung in einem technologischen Umfeld
- Teilnahme an Veranstaltungen und Vertretung der Lebensmittelversuchsanstalt in Gender-Angelegenheiten

Die Stellvertretung vertritt die genderbeauftragte Person in allen Aspekten und agiert als alternative Ansprechperson.

Gender-Postfach

Alle Mitarbeiter*innen sollen eine einfache und leicht zugängliche Möglichkeit haben, sich zu Genderfragen zu äußern. Dafür wurde ein „Postkasten“ für anonyme Anregungen/Beschwerden per Hauspost an die genderbeauftragten Personen implementiert.

Management-Review / ACR Kennzahlenfile

Dieser findet einmal jährlich statt. Relevante Themen und Aspekte werden im Rahmen des Management-Reviews behandelt, bzw. im Kennzahlenfile der ACR (Austrian Cooperative Research) gemonitort.

5. DATENSAMMLUNG UND MONITORING

Mit einer regelmäßigen Datensammlung und einem fortlaufenden Monitoring wird sichergestellt, dass die Maßnahmen (Kapitel 6) ordnungsgemäß umgesetzt werden. Dazu werden folgende Instrumente eingesetzt bzw. festgelegte Kennzahlen erhoben:

Entwicklungsgespräche

Die Vereinsleitung ist überzeugt, dass nur motivierte Mitarbeiter den qualitativ hohen Standard für unsere Kunden erbringen können. Um dies zu erreichen werden jährlich Mitarbeitergespräche geführt in denen (unter anderem) die Zufriedenheit mit dem Unternehmen, dem Vorgesetzten und die eigenen beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten besprochen werden. Die Anleitung zum Mitarbeitergespräch sowie das mitgeltende Formular sind über das QM-System (PR-LVA-0062 und FM-LVA-0403) zugänglich. Zusätzlich dazu findet in unregelmäßigen Zeitabständen im Rahmen der F&E Dachorganisation ACR (Austrian Cooperative Research) eine Mitarbeiterbefragung durch unabhängige Partner statt.

Kennzahlenerhebung

Jährlich werden die folgenden Kennzahlen geschlechterspezifisch erhoben:

- Anzahl der Beschäftigten (Kopfzahl)
- Vollzeit äquivalente Beschäftigte
- Vollzeitäquivalente Beschäftigte in Forschung, Entwicklung und Innovation (FEI)
- Qualifikationsniveau (Kopfzahl)
- Funktion (Institut-Kopfzahl) [Geschäftsführung, 2. Führungsebene, Senior Researcher, Junior Researcher, Techniker*in/Fachkraft, Einfache Beschäftigte]

6. MASSNAHMEN

Die Maßnahmen umfassen die im Verein Lebensmittelversuchsanstalt bereits implementierten, fortlaufenden Maßnahmen sowie die sich aktuell in Umsetzung befindlichen Maßnahmen.

Implementierte Maßnahmen

Work Life Balance

Unsere Mitarbeiter*innen werden durch flexible (Teilzeit)Arbeitsmodelle bei der Gestaltung ihrer persönlichen Work-Life-Balance unterstützt, indem die Möglichkeit zur Gestaltung einer flexiblen, den individuellen Bedürfnissen angepassten Arbeitszeit hinsichtlich des Ausmaßes und Lage sowie Flexibilität des Arbeitsortes (Teleworking) besteht.

Geschlechtergleichgewicht in Leitung und Management

Im internen Dokument QMHB-LVA-0004 Verhaltenskodex ist die Selbstverständlichkeit von Unabhängigkeit, Unparteilichkeit, Fairness und Chancengleichheit des Vereins Lebensmittelversuchsanstalt festgehalten.

Gleichstellung im Einstellungsprozess und in der Laufbahnentwicklung

Der Verein Lebensmittelversuchsanstalt bezieht sich hier auf das in Österreich geltende Bundesgesetz über die Gleichbehandlung³, wo unter §9 das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung festgehalten ist. Demnach darf ein Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes (Unternehmens) nur für Männer oder nur für Frauen ausgeschrieben oder durch Dritte ausgeschrieben lassen werden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

Des Weiteren wird der Titel der Arbeitsplatzbezeichnung mit der Bemerkung m/w/divers versehen. Bei gleicher Qualifikation, wird die weibliche Bewerber*in bevorzugt eingestellt.

Laufbahnentwicklung: Allen Mitarbeiter*innen stehen die gleichen Ressourcen für Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung.

Integration von Genderdimensionen in die Forschung und den Lehrinhalt

Die Integration von Genderdimensionen ist mittlerweile verpflichtender Bestandteil im Rahmen der europäischen, aber auch nationalen Forschungsförderung. Die

³ Bundesgesetz über die Gleichbehandlung BGBL. I Nr. 66/2004

Einbeziehung der Genderdimensionen in Forschungs- und Innovationsinhalte fördert die Entwicklung neuer Ideen, beseitigt kontinuierlich geschlechterspezifische Vorurteile und integriert verstärkt gesellschaftliche Bedürfnisse.

Maßnahmen gegen geschlechterspezifische Gewalt

Sexuelle Belästigung zählt zu den Diskriminierungstatbeständen aufgrund des Geschlechts im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis und ist eine Dienstpflichtverletzung. Der Verein Lebensmittelversuchsanstalt bezieht sich hier auf das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung³. Sexuelle Belästigung und die Anweisung zur sexuellen Belästigung gelten als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet ausdrücklich die sexuelle Diskriminierung und wendet sich gegen Belästigerinnen/Belästiger. Es wendet sich aber auch gegen Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber, die belästigte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer nicht gegen sexuelle Belästigung durch Kolleginnen/Kollegen bzw. Kundinnen/Kunden schützen.

Training – Schulungen

Der Verein Lebensmittelversuchsanstalt verpflichtet sich, regelmäßig an Weiterbildungen zum Thema Gleichstellung, Gender & Diversity für Führungskräfte und Mitarbeiter*innen teilzunehmen. Zu diesem Zweck nimmt der Verein Lebensmittelversuchsanstalt aktiv am Genderzirkel der ACR teil, um dabei aktiv Schulungsinhalte detektieren und identifizieren zu können, welche bei Bedarf auch wahrgenommen und umgesetzt werden.

Umzusetzende Maßnahmen

Diese werden auf Basis der 2022 erhobenen Daten aufgestellt und in den Gleichstellungsplan für das Jahr 2023 mitaufgenommen.

7. BUDGET UND RESSOURCEN

Der Verein Lebensmittelversuchsanstalt stellt der genderbeauftragten Person ein jährliches Budget basierend auf dem Maßnahmenplan sowie die erforderlichen Ressourcen zur Verfügung. Darüber hinaus wird den Mitarbeiter*innen die Teilnahme an Meetings, etwaigen Schulungen oder auch Informationsveranstaltungen zum Thema Gender Equality ermöglicht.