

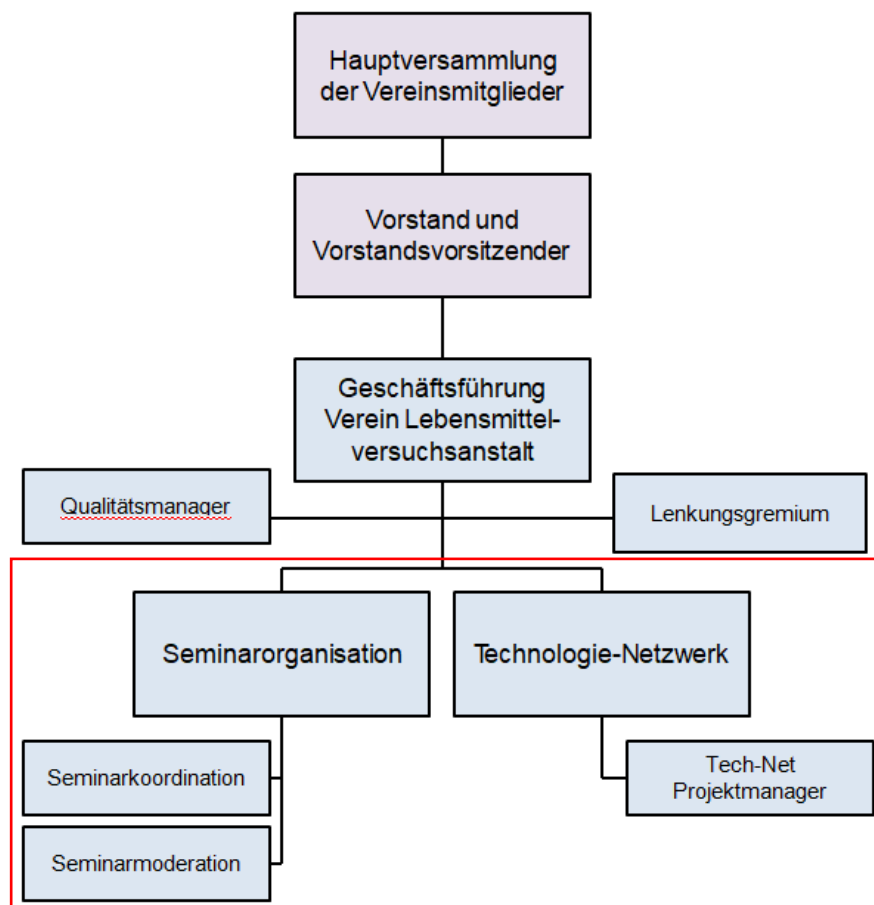
GENDEREQUALITYPLAN_2024
GLEICHSTELLUNGSPLAN_2024
Verein Lebensmittelversuchsanstalt

Inhaltsverzeichnis

1. VORWORT	2
2. ZIELSETZUNGEN DES GLEICHSTELLUNGSPLANS	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	7
Maßnahmen gegen geschlechterspezifische Gewalt	7
Training – Schulungen	7
Einführung geschlechterneutraler WCs	7
Reputationsmanagement	7
Umzusetzende Maßnahmen	8
1. Generationsmanagement	8
2. Menstruationsartikel auf WCs	8
7. BUDGET UND RESSOURCEN	9

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

¹ Qualitätsmanagement Handbuch QMHB-VER-0001

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 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 Kompetenzen im Interesse des Forschungsauftrags optimal entfalten können.

Grundlagen zur Erstellung des Gleichstellungsplans für den Verein Lebensmittelversuchsanstalt:

Derzeit umfasst der Verein Lebensmittelversuchsanstalt 8 Mitarbeiter*innen. Bedingt durch die geringe Mitarbeiteranzahl und den 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 GLEICHSTELLUNGSPLANES

Folgende Ziele werden durch den Gleichstellungsplan verfolgt:

- Implementierung einer Struktur zur laufenden Erörterung und Sicherstellung eines permanenten Gender-Diskurses im Verein Lebensmittelversuchsanstalt, die alle Mitarbeiter*innen miteinbezieht.
- Unterstützung einer wertschätzenden Organisations- und Kommunikationskultur durch klare Positionierung und Botschaften nach außen und innen
- Beitrag leisten für gendersensible Forschungsvorhaben
- Herstellung eines gemeinsamen Verständnisses für Gleichstellung und für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld

3. PROZESS

Zur Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen wird folgender iterativer Prozess etabliert².

Analyse = Analyse und Beurteilung des Status

Strategie-Planung = Planung der Umsetzung

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

Implementierung = Umsetzung in Maßnahmen
Überprüfung = jährliches Monitoring und Evaluierung



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*innen den qualitativ hohen Standard für unsere Kunden und Kundinnen erbringen können. Um dies zu erreichen werden jährlich Mitarbeiter*innengespräche geführt in denen (unter anderem) die Zufriedenheit mit dem Unternehmen, dem/der Vorgesetzten und die eigenen beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten besprochen werden. Die Anleitung zum Mitarbeiter*innengespräch 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 Mitarbeiter*innenbefragung durch unabhängige Partnerunternehmen 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 unternehmerische Selbstverständlichkeit von Unabhängigkeit, Unparteilichkeit, Fairness und Chancengleichheit des Vereins Lebensmittelversuchsanstalt festgehalten. Diese Werte der Chancengleichheit werden auf den Gleichstellungsplan des Vereins ausgeweitet.

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, sollte ein Frauenanteil von 50% oder mehr nicht bereits bestehen. Dieses Prinzip wird auf alle Anstellungen, unabhängig des Qualifikationsniveaus, angewandt.

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

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 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 belästigende Personen. Es wendet sich aber auch gegen Arbeitgeber*innen, die belästigte Arbeitnehmer*innen nicht gegen sexuelle Belästigung durch Kollegen und Kolleginnen bzw. Kunden und Kundinnen 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.

Einführung geschlechterneutraler WCs

Aufgrund höherer Inklusion gegenüber Menschen eines nicht eindeutig zugeordneten Geschlechts, bzw. Menschen außerhalb des traditionellen Geschlechterbildes, wurde die Änderung der Symbole auf den Besucher- und Gäste-WCs durchgeführt. Alle barrierefreien WC´s im Haus sind außerdem genderneutrale WCs.

Reputationsmanagement

Im Zuge eines Reputationsmanagements für den Verein Lebensmittelversuchsanstalt, wurde eine Verlinkung auf der Webseite des Vereins zum Gleichstellungsplan eingereicht. Dies soll dabei helfen, das allgemeine Bewusstsein für Genderthemen weiter zu stärken.

Link: <https://www.lva.at/service/downloads/#Zum-Unternehmen>

Umzusetzende Maßnahmen

Diese werden auf Basis der 2023 erhobenen Daten aufgestellt und in den Gleichstellungsplan für das Jahr 2024 mitaufgenommen.

1. Generationsmanagement

Das Generationsmanagement hat als Ziel, berufstätige Menschen unterschiedlicher Altersgruppen im Erwerbsleben zu erhalten und einen Transfer von Wissen und Kompetenzen zu ermöglichen. So soll es zu einem Bewusstseins- & Einstellungswandel kommen, welcher Anpassungen in Arbeitszeit- und Organisationsgestaltung zur Folge hat. Mit einem erfolgreichen Generationsmanagement erfolgt eine Anpassung des Arbeitsklimas an moderne Leitbilder und eine erfolgreiche Rekrutierung von neuem Personal. Zudem wird eine Bewusstseinsanregung gegenüber der Gesundheitsförderung angestrebt, wobei die Gesundheit der Mitarbeiter*innen im Vordergrund steht.

Evaluierung 2023: Im Jahr 2023 wurden 2 neue Mitarbeiterinnen aufgenommen. Es erfolgte eine Teilzeit Anstellung (im Sinne der oben genannten Maßnahme *Work-Life-Balance*), sowie eine geringfügige Anstellung, einer Person, die sich in einem berufsrelevanten Studium befindet, welche die Möglichkeit erhält die geforderte Bachelorarbeit im Rahmen eines ACR-Projektes zu verfassen.

Die Einschulung der Mitarbeiterinnen erfolgt(e) durch den Transfer von Wissen und Kompetenzen bestehender Mitarbeiter*innen, um zusätzlich zum Aufgabenbereich auch Erfahrung weiterzugeben, die Einarbeitung zu erleichtern und das Selbstbewusstsein der Einzuarbeitenden zu stärken.

Als modernes Leitbild sind weitestgehend Konzepte von *New Work* umgesetzt worden, in dem es vor allem um die Möglichkeit zur freien Zeiteinteilung, Teilzeitarbeit, selbstständigem Arbeiten, Remote-Working, das Gefühl einer sinnstiftenden Tätigkeit und der Einbindung der Mitarbeiter*innen in ein Miteinander am Arbeitsplatz geht. Dadurch sollen Bedürfnisse unterschiedlicher Generationen, Altersgruppen und Lebensstile berücksichtigt werden.

In weiterer Folge ist es geplant konkrete Vorschläge für die Bewusstseinsanregung gegenüber der Gesundheitsförderung auszuarbeiten.

2. Menstruationsartikel auf WCs

Um den Mitarbeiterinnen ein Arbeitsumfeld zu ermöglichen, welches geschlechterspezifische Barrieren proaktiv senkt, wurde ein Vorschlag zur Einführung frei entnehmbarer Menstruationsartikel auf den Damen WCs und geschlechterneutralen WCs eingereicht.

Evaluierung 2023: Die Einführung frei entnehmbarer Menstruationsartikel wurde vom Betriebsrat der LVA GmbH, trotz positiv ausgefallener mündlicher Mitarbeiter*innenbefragung abgelehnt. Es folgt eine Nachfrage nach einer definitiven Begründung für die Ablehnung, wie auch der Vorschlag nach einer schriftlichen

Umfrage an die Mitarbeiter*innen der LVA GmbH durch den Betriebsrat. Das Thema wird jedenfalls im Jahr 2024 wiederaufgenommen.

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.