Gleichstellungsplan (GEP)

Version 1.0
Januar 2024

Inhalt

1. Einleitung und Strategie 3
2. Ziele des Gleichstellungsplans 3
3. Ressourcen und Verankerung 4
   3.1 Genderbeauftragte*r 4
   3.2 Verankerung 4
4. Kontinuierliches Monitoring 5
   4.1 Organisationsstruktur 5
   4.2 Frauenförderung in Forschung und Entwicklung 5
   4.3 Die vg als Lehrlingsbetrieb 6
   4.4 Work-Life-Balance 6

1. Einleitung und Strategie

Unser **Gleichstellungsplan (GEP)** beschreibt den derzeitigen Status in der Versuchsanstalt für Getreideverarbeitung (vg) und welche **Ziele wir als Organisation in Bezug auf Gender und Diversity verfolgen**. Er verankert die Gleichberechtigung, Gleichbehandlung und Diversität, sowie zahlreiche Themenschwerpunkte zum nachhaltigen Aufbau einer erfolgreichen Teamstruktur.

In der vg sind wir der Meinung, dass eine erfolgreiche Organisation eine nicht-diskriminierende Umgebung erfordert, damit die Mitarbeiter*innen ihr volles Potenzial ausschöpfen. Der vorliegende GEP unterstützt die strukturgebenden und professionellen Rahmenbedingungen. Chancengleichheit und Wertschätzung fördert die Motivation im Arbeitsalltag und bildet die Basis für nachhaltige Weiterentwicklungsmöglichkeiten, wo die Expertise von Schlüsselpersonen im Vordergrund steht und nicht Geschlecht und / oder Gender.

Dieser GEP entstand im Rahmen unseres FEMtech-Karriere Projekts „Stay@vg" zur gendersensiblen Umgangsweise für eine nachhaltige Mitarbeiter*innenförderung in der vg. Während des Projekts haben wir mit Unterstützung unserer externen Genderexpertin Mag.a Surur Abdul-Hussain, MSc am Wissensaufbau zu den Themen Gender, Diversity und Gender-Mainstreaming des gesamten Teams gearbeitet. Der wertvolle Input in den Workshops und Coachings hat wesentlich zur Weiterentwicklung und Verbesserung unserer Organisationsstruktur beigetragen. Unter anderem ist es essentiell den aktiven Austausch täglich zu leben und die Themen Gender & Diversity als Bestandteil des täglichen Miteinanders zu integrieren. Im Rahmen des Projektes konnte die Mitarbeiter*innenförderung auf eine neue Stufe gehoben werden, dies spiegelt sich nun auch auf unserer Website wider. Die umgesetzten Maßnahmen zur nachhaltigen Förderung unserer Mitarbeiter*innen sind in diesem Gleichstellungsplan verankert und werden regelmäßig einem Monitoring unterzogen.

Ein*e Genderbeauftragte*r wurde im Rahmen des Projektes definiert, es werden laufend interne Meetings und Workshops zu den Themen abgehalten und die Zielerreichung wird durch regelmäßiges Monitoring sichergestellt.
Der GEP wird von unserer Geschäftsführung unterstützt und ist über die vg-Website und am internen Server für alle Mitarbeiter*innen zugänglich. Die vg möchte als Forschungseinrichtung und Mitglied der ACR (Austrian Cooperative Research) das Thema in Österreich aktiv vorleben, stets am neuesten Stand der Genderforschung sein, um so auch als moderner und spannender Arbeitgeber wahrgenommen zu werden.

2. Ziele des Gleichstellungsplans

Das Hauptziel des Gleichstellungsplans ist es die Themen Gender und Diversity in unserer Organisationsstruktur zu verankern und Maßnahmen zur nachhaltigen Entwicklung einer gendersensiblen Organisation zu monitoren.

Als **Zielsetzungen sind daher definiert**:

- Gleichstellung der Geschlechter und Förderung der Diversität in der Organisationsstruktur
- Frauenförderung in Forschung und Entwicklung
- Gesunde und nachhaltige Work-Life-Balance für das gesamte Team.

Der GEP wird die Fortschritte in unserer Organisation monitoren, sowie Unterschiede und Mängel aufzeigen und damit maßgeblich dazu beitragen die Versuchsanstalt für Getreideverarbeitung auch in Zukunft als modernen und spannenden Arbeitgeber zu positionieren.

3. Ressourcen und Verankerung

3.1 Genderbeauftragte*r

Es wird durch die Geschäftsführung ein*e **Genderbeauftragte*r für 4-jährige Perioden** ernannt. Diese*r Genderbeauftragte treibt das Thema eigenverantwortlich aktiv voran und schafft Räume damit Gender- und Diversity-Thematiken laufend besprochen und weiterentwickelt und in die Organisationsabläufe integriert werden. Basierend auf den definierten Zielsetzungen wird dem*r Genderbeauftragten ein Budget, sowie erforderliche Ressourcen (Personalressourcen, Raum-, Materialkosten) zur erfolgreichen Durchführung zur Verfügung gestellt. Meetings und Schulungen werden für alle Mitarbeiter*innen und Lehrlinge ermöglicht, um das Team schon im frühen Alter an die Thematik heranzuführen und laufend zu schulen.

3.2 Verankerung

Die Funktion des*r Genderbeauftragten **umfasst folgende Aufgaben**:

- Hauptansprechperson in Genderangelegenheiten
- Organisation von internen und externen Veranstaltungen zum Thema Gleichstellung in einem technologischen Umfeld
- Teilnahme an Veranstaltungen und Vertretung der „Versuchsanstalt für Getreideverarbeitung" in Gender-Angelegenheiten

Eine Stellvertretung, die im Bedarfsfall den*die Genderbeauftragten in allen Aspekten vertritt und als alternative Ansprechperson agiert, wurde ebenfalls installiert. Besonders relevante Themen und Aspekte werden im Rahmen des Management-Reviews besprochen, welches einmal jährlich stattfindet.

Im Rahmen **der Kennzahlenerhebung** in der ACR werden jährlich 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]
- Anzahl Projektleiterinnen von F&E Projekten

4. Kontinuierliches Monitoring

Die Zielsetzungen des kontinuierlichen Monitorings betreffen die Organisationsstruktur, Frauenförderung in Forschung und Entwicklung, die vg als Lehrlingsbetrieb und Work-Life-Balance. Die folgenden Tabellen werden jährlich gemonitort und bei Bedarf adaptiert. Um die Zielerreichung aktiv sicherzustellen werden **messbare Zielsetzungen** auf 5-Jahresbasis und in der ersten Runde bis zum Jahr 2028 formuliert.

4.1 Organisationsstruktur

Zielsetzung: Aufbau und leben einer klaren Organisationsstruktur

	Status	Maßnahmen bis 2028
Organisationsstruktur	Team besteht derzeit aus 8 Expert*innen und 3 Lehrlingen	Team unterstützen und laufend Weiterbildungen ermöglichen, Lehrlinge zu Expert*innen ausbilden und langfristig an die vg binden
Organisationskultur	Monatliche Austausch-Meetings werden abgehalten	Rahmen schaffen für Austausch über Gender- und Diversity-Themen wöchentlich
Alter	Eher junges Team, da 64% zwischen 20 und 30 Jahre alt	Junges Team soll mitwachsen und Profil und Expertise weiter schärfen
Führungspositionen / Verantwortlichkeiten	Führungspositionen männlich besetzt, Projektleitungen von 100% Frauen besetzt	Unterstützung von Institutsleitung bei mehr Verantwortungsaufbau (z.B. Projektleitungen, Verantwortlichkeiten bei Lehrlingsausbildung und Führung Qualitätsmanagement)

4.2 Frauenförderung in Forschung und Entwicklung

Zielsetzung: Entfaltungspotenzial für alle in der vg

	Status	Maßnahmen bis 2028
Anzahl Frauen in F&E beschäftigt	71% der Frauen in F&E beschäftigt	Frauen weiterhin in F&E fördern (PL), Entfaltung und Einbindung in Forschungsprojekten
Frauenanteil in Führungspositionen	3 Männer in Führungspositionen, dafür 100% Frauen als Projektleitung und Stabstellenleitungen (QM, Marketing)	Fokus liegt darauf den hohen Frauenanteil in Forschung zumindest beizubehalten, zu fördern und Eigenverantwortlichkeiten zu stärken (Karenz)
Öffentlichkeitsarbeit –	Konferenzen,	Öffentlichkeitsauftritte /

Maßnahmen	Seminare, Medien wie bspw. (INGESA, Müllerei-Fachtagung Volkach, Erntegespräche, Publikationen in Fachzeitschriften und anderen Medien)	Presseauftritte erhöhen und auch die Diversität der Vortragenden und interviewten Personen steigern
Preise/Awards	Noch keine Gender- & Diversity-Preise erhalten	Teilnahme an Preisverleihungen, wie bspw. ACR-Woman Award oder FemTech Expertin des Monats vom BMK

4.3 Die vg als Lehrlingsbetrieb

Zielsetzung: die vg als spannenden Lehrlingsbetrieb darstellen und gut ausgebildete Lehrlinge aufbauen

	Status	**Maßnahmen bis 2028**
Gender und Diversity bei Lehrlingen	Keine Erfahrung bei MA	die Themen Gender & Diversity bei der Lehrlingsausbildung aufnehmen
Leadership Skills	Keine Erfahrung bei Laborant*innen	Leadership Skills durch Erfahrung und durch Weiterbildungen erwerben

4.4 Work-Life-Balance

Zielsetzung: Unterstützung der vg-Mitarbeiter*innen bei einer realistischen Work-Life-Balance

	Status	**Maßnahmen bis 2028**
Teilzeitangebote	Möglich	Möglich – vg bietet Karenzmöglichkeiten an und unterstützt Mitarbeiter*innen in persönlichen Entscheidungen mit bspw. Home-Office / Kindertagen
Home Office	Möglich	Für alle MA zumindest 1T/Woche möglich
Karenz / Papamonat	Noch nicht genutzt	Karenzen und Papamonat soll für alle MA möglich sein und genützt werden
Gleitzeit	Möglich	Auf alle Mitarbeiter ausweiten, wo nötig (Pflege für Kinder / Groß-/Eltern)

Unterschrift der Leitung