



GENDER EQUALITY PLAN

Update Dezember 2022

*Your partner for integrated research
from field to fork.*



1. FFoQSI's Commitment to Gender Equality

3.1. Ziele und angestrebte Ergebnisse des FFoQSI Gender Equality Plans

Ein vielfältiges und inklusives Arbeitsumfeld spielt eine entscheidende Rolle für den Erfolg von FFoQSI. Aus diesem Grund arbeitet FFoQSI kontinuierlich daran, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern zu erreichen, und zwar über alle Laufbahnmodelle, Karrierewege und Lebensphasen hinweg. Zu den Gleichstellungszielen von FFoQSI gehören:

- Work-Life-Balance und Organisationskultur
- Ausgewogenheit der Geschlechter in Führung und Entscheidungsfindung
- Gleichstellung der Geschlechter bei der Einstellung und beim beruflichen Aufstieg
- Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung

FFoQSI stellt die Gleichstellung der Geschlechter her durch:

1. Aufbau von Strukturen, Institutionen und Arbeitsgruppen zur kontinuierlichen Diskussion und Sicherstellung eines permanenten Gender-Diskurses im Unternehmen
2. Bereitstellung von Ressourcen für Gleichstellungsmaßnahmen im Unternehmen
3. Sicherstellung des gleichberechtigten Anteils von Frauen im Unternehmen durch Rekrutierung, Personalentwicklung und angemessene Work-Life-Balance
4. Unterstützung einer wertschätzenden Organisations- und Kommunikationskultur durch klare Positionierung und Botschaften an Partner und Kunden nach außen und an alle Mitarbeiter:innen nach innen
5. Bereitstellung von Dokumenten und Instrumenten für das FFoQSI-Management und Mitarbeiter:innen

Wo bzw. sobald dies erreicht ist, wird die Gleichstellung nicht mehr als Nebenaspekt behandelt, sondern als selbstverständlicher Bestandteil aller Prozesse und Maßnahmen. Frauen und Männer werden dann nicht mehr als eine einheitliche Gruppe von Menschen betrachtet, sondern ihre sozialen, ethnischen und altersbedingten Unterschiede werden berücksichtigt.

3.2. Letter of Support

Die Unternehmensführung unterstützt den Gleichstellungsplan (GEP) von FFoQSI. Der GEP stellt sicher, dass die notwendigen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden und erleichtert die Zusammenarbeit innerhalb der Institution bei der Umsetzung von Maßnahmen. Darüber hinaus wird die Gleichstellung der Geschlechter in die zentralen Leistungsindikatoren von FFoQSI aufgenommen.

Institutional Self-Assessment (ISA) Team

Das Institutional Self-Assessment (ISA)-Team von FFoQSI besteht aus Vertreter:innen aller wichtigen Bereiche der Institution: Vertreter:innen der höheren Managementebenen und eine Mischung aus Mitarbeiter:innen verschiedener Besoldungsgruppen und Funktionen, um Perspektiven aus unterschiedlichen Karrierestufen zu bieten. Das ISA-Team ist verantwortlich für die Sicherstellung der

- Sammlung und Analyse von Daten,
- die Ermittlung bewährter Verfahren und problematischer Punkte,
- die Festlegung von Maßnahmen zur Lösung dieser Probleme
- und die laufende Entwicklung des Aktionsplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern.



2. Relevante Ausgangsdaten und Zielvorgaben

Folgende relevante Daten zur Geschlechtergleichstellung werden gesammelt und analysiert:

- Personalbestand nach Geschlecht auf allen Ebenen, nach Fachbereichen, Funktionen und nach vertraglicher Bindung an die Organisation;
- Anzahl der Frauen und Männer, die die Organisation in den vergangenen Jahren verlassen haben, unter Angabe der Anzahl der Jahre, die sie in der Organisation verbracht haben;
- Anzahl der Mitarbeiter:innen, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, die Karenz beantragen bzw. in Anspruch nehmen, für wie lange und wie viele nach der Karenz zurückkehren;
- Anzahl der von Frauen und Männern besuchten Fortbildungsstunden;
- Anteil von Frauen und Männern in den Gremien



3. FFoQSI's Gender Equality Plan

3.1. Gleichstellung der Geschlechter bei Einstellung und beruflichem Aufstieg Progression

Aktion	Umsetzung	Timescale
Einführung von Leitlinien für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis unter den Bewerber:innen in jeder Phase des Einstellungs- bzw. Beförderungsprozesses.	Recherche	Etabliert
Einbeziehung von Mitarbeiter:innen mit Genderexpertise in Einstellungs- bzw. Beförderungsprozesses.	Aufbau der Genderexpertise in HR	Etabliert
Ausgewogenes Geschlechterverhältnis unter den Personalverantwortlichen bei der Suche, Ernennung und Beförderung von Mitarbeiter:innen.	Miteinbeziehen von naheliegenden Mitarbeiterinnen	Etabliert
Offene und öffentlich bekannt gemachte Einstellungs- und Auswahlverfahren.	Wo möglich Veröffentlichung	Etabliert
Kontinuierliche Verbesserung der Stellenausschreibungen, damit sie für Frauen und Männer gleichermaßen attraktiv sind. Zusammenstellung von Leitlinien für Stellenausschreibungen und Erstellung von Vorlagen für geschlechtergerechte Anforderungsprofile. Überprüfung interner und externer Stellenausschreibungsinstrumente und -netzwerke und deren Verbesserung, um mehr Frauen zu erreichen.	Recherche für Vorlagen, Teil der Leitlinien	Q2/2023 und laufend
Proaktive Ermittlung und Kontaktaufnahme mit potenziellen Kandidatinnen für Führungspositionen durch Suche in Datenbanken mit Profilen von weiblichen Experten und durch persönliche Kontakte. Wenn keine Frauen im Bewerberpool vertreten sind. => Prozessanalyse für kommende Ausschreibungen	Erfolgt bereits, Datenbanken: Femtech, Aufsichtsrätinnen, Land NÖ	Etabliert, wird beibehalten
Einstellungs- und Beförderungslisten begründen, wenn keine Frauen.	Berichtspflicht durch Fördergeber: Auswertungen	Etabliert



3.2. Ausgewogenheit der Geschlechter in Führung und Entscheidungsfindung

Aktion	Umsetzung	Timescale
Schulung aller Entscheidungsträger:innen und Führungskräfte in Gleichstellungsfragen, um (unbewusste) Auswahlentscheidungen abzuschwächen und das Bewusstsein und Verständnis für die geschlechtsspezifische Dynamik in den Interaktionen zu schärfen.	Mitarbeiterfortbildung, oder über Femtech Karriere, Gendertool, etc.	Q2/2023
Prüfung und Anpassung der Prozesse und Verfahren für die Auswahl und Ernennung von Mitarbeiter:innen in Ausschüssen und anderen Gremien.	Für IAB relevant: Nutzen relevanter Netzwerke, mit Gesellschafter reden, falls Ungleichgewicht	Q3/2024
Transparentere Darstellung der Anforderungen und Möglichkeiten der Mitgliedschaft in Gremien.	klare Darstellung des Aufwands und der Anforderungen	Q3/2024
Sicherstellung, dass Führungs- und Entscheidungsfunktionen bei der Bewertung der Arbeit angemessen anerkannt werden.	Teil des FFoQSI Benchmarkingkonzepts	Etabliert
Organisation einer Karriereentwicklung für Arbeitnehmer:innen und Anpassung an die spezifischen Bedürfnisse und Umstände	FFoQSI Integration and Skills Development Plan	Etabliert



3.3. Work-Life-Balance und Organisationskultur

Aktion	Umsetzung	Timescale
Klare Politik zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Karenzmappe, Gleitzeitvereinbarung, Home Office Regelung	Etabliert
Förderung von Mitarbeiter:innen mit Familienpflichten		Etabliert
Förderung einer gemeinsamen Urlaubspolitik von Männern und Frauen		Etabliert
Förderung der Unterstützung beim Wiedereinstieg nach der Karenzzeit	Karenzmappe	Etabliert
Einführung einer geschlechtersensiblen Sprache und Überprüfung interner Dokumente und Kommunikation auf geschlechtsspezifische Unausgewogenheit und entsprechende Änderung derselben	laufende Anpassung	Laufend und etabliert
Organisation von Initiativen zur Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Vorurteile: https://implicit.harvard.edu/implicit/user/agg/blindspot/indexgc.htm		Q2/2023
Ermittlung der Gründe für das Ausscheiden von Mitarbeiter:innen aus FFoQSI, Einführung von Austrittsgesprächen als Standardverfahren	Befragung im Zuge des Austritts/Projektende	Q2/2023



3.4. Maßnahmen gegen geschlechtsbezogene Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung

Aktion	Umsetzung	Timescale
Jeder bei FFoQSI ist dafür verantwortlich, ein integratives, tolerantes Umfeld zu schaffen, in dem sich jeder willkommen fühlt und jeder die Null-Toleranz-Politik von FFoQSI gegenüber Belästigungen akzeptiert.	GEP	Etabliert
Etablierung einer Kultur der Nulltoleranz gegenüber sexueller Belästigung und geschlechtsspezifischer Gewalt.	Arbeitsvertrag	Etabliert
Die Null-Toleranz-Politik bei FFoQSI steht nicht zur Diskussion. Das bedeutet, dass ein:e Mitarbeiter:in, der/die eine Diskriminierung oder Belästigung bemerkt, egal ob diese explizit oder indirekt in Strukturen und Prozessen verankert ist, sicherstellen muss, dass FFoQSI dazu informiert wird. Die Kontaktaufnahme mit dem/der Abteilungsleiter:in, dem/der Personalvertreter:in oder einem Mitglied des ISA-Teams sind Beispiele für Maßnahmen, die ergriffen werden können. Schweigen bedeutet eine Billigung des Verhaltens.	GEP	Etabliert
Unterstützung für Opfer: Es wird geprüft, wie Opfer oder Zeugen nach einer Anzeige beraten und über ihre Möglichkeiten informiert werden.	GEP	Etabliert