



wasser
cluster
lunz

WasserCluster Lunz - Biologische Station GmbH

Dr. Carl Kupelwieser Promenade 5

A– 3293 Lunz am See

Tel. 07486 20060

office@wcl.ac.at

www.wcl.ac.at

GLEICHSTELLUNGSPLAN

DER

WASSERCLUSTER LUNZ – BIOLOGISCHE STATION GMBH

Inhaltsverzeichnis

Präambel	2
§ 1 Anwendungsbereich	2
§ 2 Grundsätze	2
§ 3 Diskriminierungsfreie und gendergerechte Sprache	2
§ 4 Benachteiligungsverbot	3
§ 5 Arbeitszeitflexibilität und Vereinbarkeit von Familie und Beruf	3
§ 6 Mentoring	3
§ 7 Ressourcen	3
§ 8 Budgeterstellung	4
§ 9 Trans-, intergeschlechtliche und nichtbinäre Personen	4
§ 10 Ausschreibungen	4
§ 11 Bewerbungsgespräche und Auswahlkriterien	4
§ 12 Aus- und Weiterbildung	4
§ 13 Frauenförderung	4
§ 14 Monitoring	5

Präambel

Die WasserCluster Lunz – Biologische Station GmbH (im Folgenden WCL) hat sich zum Ziel gesetzt, jegliche Diskriminierung von Personen zu verhindern und verpflichtet sich zur Gleichstellung aller Geschlechter, ethnischen Zugehörigkeiten, Religionen, Weltanschauungen, Alter oder sexuellen Orientierungen. Es wird angemerkt, dass es sich bei diesen Aufzählungen um keine abschließende Liste handelt.

Die Organe und Mitarbeiter:innen des WCL unterlassen jedes Verhalten, welches den Grundsätzen der Gleichstellung widerspricht und tragen aktiv zur Verhinderung solcher Verhaltensweisen bei.

Eine Sensibilisierung aller zugehörigen Personen soll erreicht werden und die Umsetzung des Gleichstellungsplans wird als gemeinschaftliche Aufgabe am WCL wahrgenommen.

Der Gleichstellungsplan des WCL soll dabei die Rahmenbedingungen definieren, um folgendes zu erreichen:

- Gleichstellung und Gleichbehandlung aller Mitarbeiter:innen am WCL
- Sensibilisierung, Bewusstmachung, Er- und Anerkennung und Umsetzung der Diversitätsdimensionen Geschlecht, Behinderung, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung
- Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie
- Förderung von Wissen, Information und Kommunikation zu den Themen Gleichstellung, Diversität, Nichtdiskriminierung und Vereinbarkeit

§ 1 Anwendungsbereich

Der Gleichstellungsplan gilt für alle Organe des WCL und alle am WCL tätigen Personen sowie für Bewerber:innen für ein Arbeitsverhältnis am WCL.

§ 2 Grundsätze

(1) Am WCL sind alle Personen gleichgestellt und Diskriminierungen aufgrund Geschlechtes, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter und sexueller Orientierung sind zu sanktionieren.

(2) Alle Personen haben ein Recht auf respektvollen Umgang und insbesondere Schutz vor Belästigung, sexueller Belästigung, Mobbing und Gewalt.

(3) Alle Führungspersonen verpflichten sich aktiv die Gleichstellung zu fördern, ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen und die Mitarbeiter:innen vor Diskriminierungen, Mobbing, (sexueller) Belästigung und Gewalt zu schützen.

§ 3 Diskriminierungsfreie und gendergerechte Sprache

(1) Alle Organe und Mitarbeiter:innen des WCL verfassen jegliche Schriftstücke (Protokolle, Formulare, Internetauftritt etc.) und Reden in diskriminierungsfreier und gendergerechter Sprache.

(2) Die Verwendung von Generalklauseln, dass die gewählte personenbezogene Bezeichnung für alle Geschlechter gilt, ist nicht zulässig.

§ 4 Benachteiligungsverbot

(1) Bei der Erstellung von Verträgen und der Erlassung von Richtlinien ist auf Gender Mainstreaming, Antidiskriminierung und Gleichstellung aller Personengruppen zu achten.

(2) Im Rahmen des Arbeitsvertrages darf es zu keinerlei Diskriminierung kommen. Beispielhaft werden hier die Festsetzung des Gehalts und etwaige weitere nicht monetäre Gehaltsbestandteile erwähnt.

(3) Mitarbeiter:innen des WCL dürfen keiner Diskriminierung unterliegen – sei es bei der Verteilung von Ressourcen und Infrastruktur oder der Beschaffenheiten des persönlichen Arbeitsplatzes.

§ 5 Arbeitszeitflexibilität und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

(1) Die Forschungsarbeit und familiäre Verpflichtungen sind bei der Festlegung der Arbeitszeit bzw. im speziellen auch bei Sitzungszeiten zu berücksichtigen.

(2) Mitarbeiter:innen sind über die gesetzlichen Arbeitszeitsvorschriften und Möglichkeiten zur Inanspruchnahme von Sonderurlaub, Karenzzeiten etc. zu informieren.

(3) Die Inanspruchnahme von Sonderurlaub und Karenz- bzw. Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten darf bei den betroffenen Mitarbeiter:innen nicht zu Diskriminierungen bzw. Benachteiligungen führen. Beim Wiedereinstieg sind diese bestmöglich zu unterstützen.

(4) Mitarbeiter:innen haben alle Informationen zu erhalten, um Ihre Arbeit bestmöglich ausführen zu können.

§ 6 Mentoring

Direkt vorgesetzte Führungspersonen sind dazu verpflichtet, neue Mitarbeiter:innen mit dem Unternehmen und dem Aufgabenbereich vertraut zu machen. Sie sollen als Mentor:in tätig werden und geeignete Weiterbildungsmaßnahmen sind im Rahmen der budgetären Möglichkeiten zu befürworten.

§ 7 Ressourcen

(1) Der WCL kann auf die Expertise und Unterstützung der drei beteiligten Universitäten (Universität für Bodenkultur Wien, Universität für Weiterbildung Krems, Universität Wien) zurückgreifen. An jeder dieser Universitäten ist ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eingerichtet.

(2) Am WCL sind zusätzlich mindestens zwei Personen mit den Aufgaben als Gleichbehandlungsvertrauensperson und Gleichbehandlungsvertrauenspersonstellvertreter:in betraut. Die Mitarbeiter:innen werden ermutigt, sich bei Kenntnis von Diskriminierungen, sexueller Belästigung, Belästigung, Mobbing oder Gewalt zwecks Beratung oder Unterstützung an diese Personen zu wenden.

(3) Den Gleichbehandlungsvertrauenspersonen werden die benötigten Ressourcen (zB Weiterbildungen und Sachmittel) zur Verfügung gestellt.

§ 8 Budgeterstellung

Bei der Budgeterstellung bzw. Budgetzuweisung dürfen keine einzelnen Personen oder Personengruppen diskriminiert werden.

§ 9 Trans-, intergeschlechtliche und nichtbinäre Personen

Ein respektvoller Umgang mit Trans-, intergeschlechtlichen und nichtbinären Personen ist selbstverständlich und Diskriminierungen haben zu unterbleiben.

§ 10 Ausschreibungen

Ausschreibungen dürfen nicht diskriminierend sein und müssen als objektive Entscheidungsgrundlage dienen.

§ 11 Bewerbungsgespräche und Auswahlkriterien

Diskriminierende Fragen oder Aussagen im Rahmen von Bewerbungsgesprächen sind unzulässig und auch die Auswahlentscheidungen müssen anhand objektiver Kriterien getroffen werden. Karriereverzögerungen aufgrund von Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen nicht als Nachteil bei Auswahlentscheidungen herangezogen werden.

§ 12 Aus- und Weiterbildung

(1) Für Führungskräfte und Gleichbehandlungsvertrauenspersonen sollen Weiterbildungen im Bereich Gleichstellung, Frauenförderung und Gender Mainstreaming im Rahmen der budgetären Möglichkeiten sichergestellt werden bzw. soll das Bewusstsein aller Personen am WCL zum Thema Gleichstellung gestärkt werden.

(2) Auch die Teilnahme an karrierefördernden Aus- und Weiterbildungen sind im Rahmen der budgetären Möglichkeiten zu gewähren.

§ 13 Frauenförderung

(1) Kommt es in bestimmten Abteilungen oder Hierarchieebenen zu einer Unterrepräsentation an Frauen, bedarf dies einem aktiven Hinwirken, um Frauen am WCL zu fördern.

(2) Der WCL nimmt auch seine gesamtgesellschaftliche Verpflichtung wahr und beteiligt sich bei öffentlichen Frauenförderungsprogrammen, zum Beispiel durch die Aufnahme von FemTech-Praktikantinnen.

(3) Einer Unterrepräsentation von Männern in bestimmten Bereichen würde ebenso aktiv entgegengewirkt werden.

§14 Monitoring

Jährlich zum Stichtag 31.12. wird eine geschlechterspezifische Auswertung bezüglich der jeweiligen Anteile in den verschiedenen Bereichen und Hierarchieebenen erstellt, um eine Datenbasis für zukünftige Handlungen vorliegen zu haben.

Unterschriften

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'B' and 'M' followed by a long horizontal stroke.

Bernhard Mang, MSc (WU)

Geschäftsführer

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke.

Priv.-Doz. Dr. Martin Kainz

Prokurist