



Institut fir Biologesch Landwirtschaft
an Agrarkultur Luxemburg a.s.b.l.

Gender Equality Plan

Stand / Februar 2022

Gender Equality Plan des Institut fir Biologesch Landwirtschaft an Agrarkultur Luxemburg a.s.b.l. (IBLA).

> Herausgeber / IBLA | 27, op der Schanz | L-6225 Altrier | www.ibla.lu

Ziele

Das IBLA zeichnet sich, entgegen der meisten landwirtschaftlich-naturwissenschaftlich Forschungsinstitute weltweit, durch einen großen Anteil an Frauen auf allen Stufen der akademischen Karriere aus. 50 Prozent aller Studierenden, die ihr Praktikum, ihre Bachelor- oder Masterarbeit in Kooperation mit dem IBLA schreiben, sind weiblich. Der Frauenanteil auf der Ebene wissenschaftlichen Mitarbeitenden beträgt ca. 66 Prozent mit einem Arbeitszeitanteil von 83%, unter den Berater/innen liegt er bei 37,5 % mit einem Arbeitszeitanteil von 31%. Das IBLA wird seit 2010 von einer Direktorin gemeinsam mit dem Präsidenten geleitet. Lediglich im Verwaltungsrat ist, mangels Bewerberinnen, keine Frau vertreten.

Diese recht ausgeglichene Bilanz zwischen den Geschlechtern soll auf allen Stufen erhalten bleiben, weil gemischte Teams eine wichtige Rolle im Hinblick auf innovative Resultate in der Angewandten Forschung spielen. Durch mehr Frauen in der Forschung und in der Beratung kann ein stärkeres Ausmaß an interdisziplinärer Forschung erreicht werden, ebenso wie eine stärkere Fokussierung auf die Bedürfnisse unterschiedlicher Gruppen in der Gesellschaft, vor allem im Hinblick auf die zentralen Arbeits- und Forschungsthemen des IBLA: Nachhaltigkeit, Angewandter Ressourcenschutz, Züchtung/Sortenprüfungen und Beratung/Wissenstransfer.

Das IBLA setzt unter allen Mitarbeitenden einen respektvollen Umgang miteinander voraus und toleriert strikt keine Formen von sexueller Belästigung oder Diskriminierung wegen des Geschlechts, der Religionszugehörigkeit oder der Herkunft. Werden solche Probleme bekannt, geht das IBLA aktiv und entschlossen vor. Anlaufstellen für Mitarbeitende des IBLA sind die/der Delegierte für Chancengleichheit, die Direktorin, der Präsident und die Personalabteilung. Auf die entsprechenden Verhaltensvorschriften weist der «Compliance Guide» hin. Im Rahmen eines Angebots (Workshop oder Training) sollen sich die Mitarbeitenden des IBLA mit den Themen “Diskriminierung” und “Stereotypen” auseinandersetzen.

Das IBLA will mit dem Gender Action Plan den Anteil an Frauen auf allen Stufen der akademischen Karriere fördern. Darüber hinaus will es für alle Mitarbeitenden und Studierenden Arbeitsbedingungen schaffen, mit denen sie Studium, Beruf, heimische landwirtschaftliche Betriebe und Familie vereinbaren können. Diese Arbeitsbedingungen können auch im Einzelfall mit der Leitung des IBLA individuell abgesprochen werden.

In den kommenden Jahren soll der Fokus des IBLA weiterhin auf der gleichberechtigten Arbeit aller Mitarbeitenden in den verschiedenen Bereichen des IBLA und auf der Förderung von Frauen und Mädchen (Schulpraktika, Universitätspraktika, Vergabe von Bachelor- und Masterarbeiten) liegen. Projekte, die eine gleichberechtigte Arbeit aller Mitarbeitenden fördern, sowie Teilnahmen an Weiterbildungen zur “Gender Equality” und “Diversity” sollen favorisiert und unterstützt werden.

Verantwortlichkeiten

Es ist die Aufgabe der Direktorin und des amtierenden Präsidenten des IBLA für die Umsetzung der erwähnten Ziele zu sorgen und die Geschlechtergleichheit und Diversität zu unterstützen. Es wird ein/e Delegierte/r für Chancengleichheit aus dem IBLA heraus benannt, der/die in Fragen der Chancengleichheit unterstützt und als Ansprechpartner/in zur Verfügung steht. Aufgrund der Größe des IBLA (Stand 12/2021:

16 Mitarbeitende) ist es nicht notwendig gesonderte Gender Action Pläne für die Bereiche "Forschung und Entwicklung" und "Beratung" zu erstellen. Der/die Delegierte für Chancengleichheit, die Direktorin, der Präsident und die Personalabteilung haben die Aufgabe, den Prozess der Umsetzung der erwähnten Ziele zu unterstützen.

Umsetzung

Das IBLA sieht folgende Handlungsfelder, in denen konkrete Maßnahmen zur Erreichung der genannten Ziele zu ergreifen sind.

Karrieren und Karriereentwicklung im akademischen Bereich

Das IBLA ist bemüht, die Entwicklung akademischer Karrieren aktiv zu unterstützen. Die vorhandenen Maßnahmen sollen fortgeführt und in manchen Bereichen ergänzt werden. Dabei hat das IBLA vor allem folgende Zielgruppen im Blick:

- Potenzielle Studienanfängerinnen und Studienanfänger: Mädchen und Jungen, vor allem aber Gymnasiastinnen und Gymnasiasten sollen frühzeitig für landwirtschaftlich-naturwissenschaftliche Forschung begeistert werden. Dies soll geschehen durch Veranstaltungen und Vorträge in Schulen, sowie Aktivitäten und Workshops innerhalb von Projekten.
- Studierende und Doktorierende: Studierenden und Doktorand/innen sollen bei ihren Forschungshaben, sowohl der Beantragung als auch der Durchführung derselben, unterstützt werden. Bachelor- und Masterstudierende werden unabhängig von ihrem Geschlecht, Religionszugehörigkeit oder Herkunft von den IBLA-Mitarbeitenden bei ihren Abschlussarbeiten betreut.
- Absolventinnen und Absolventen: Insofern die Einbindung von Absolvent/innen in aktuelle Forschungsprojekte des IBLA möglich ist, soll eine Weiterführung der Arbeiten über die Abschlussarbeiten hinaus ermöglicht werden.
- Festangestellte Wissenschaftler/innen und Berater/innen: Frauen und Männer auf dieser Karrierestufe sollen unterstützt und ihre akademische Weiterentwicklung gefördert werden. Der wissenschaftliche Beirat des IBLA erhält die Aufgabe die akademische Weiterentwicklung der Mitarbeitenden zu unterstützen. Den Kontakt für die spezifischen Forschungsfragen stellen die/der Delegierte für Chancengleichheit und die Direktorin her. Der Wiedereinstieg von Wissenschaftler/innen nach einer Familienpause soll durch gezielte Maßnahmen erleichtert werden.

Wissenschaftliche Projekte

- Bei der Auswahl wissenschaftlicher Projekte innerhalb des IBLA wird ein neues Kriterium eingeführt, welches die Berücksichtigung gender-spezifischer Aspekte beinhaltet, vergleichbar zu EU-Forschungsprojekten.
- Insofern organisatorisch möglich, sollen die Projektteams genderneutral besetzt werden.
- Projektberichte sollen genderneutral verfasst werden.

Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Im Bereich der Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist das IBLA von seiner Gründung an engagiert. Im Folgenden sind die Maßnahmen gelistet, die den Mitarbeitenden zur Verfügung stehen:

- Das IBLA bietet die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung an. Flexible Anstellungsformen, wie u.a. Home-Office, werden grundsätzlich unterstützt. In besonderen Fällen, z.B. Pflege von Familienangehörigen, bietet das IBLA die Möglichkeit für individuelle Lösungen. Dies beinhaltet auch kurzfristige Absprachen, bspw. aufgrund von Schulschließungen oder der Kinderbetreuung.
- Der Mutterschaftsurlaub (8 Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin und 12 Wochen im Anschluss) und die Elternzeit (z. Bsp. 6 Monate Vollzeit oder 12 Monate Halbzeit) werden, in dem vom Großherzogtum Luxemburg gesetzlich geregelten Umfang vorgesehen, gewährt. Die Mitarbeitenden werden, wenn nötig, durch die Personalabteilung bei den notwendigen Anträgen unterstützt.

Sexuelle Belästigungen und Diskriminierungen

Sexuelle Belästigungen und Diskriminierungen, sowohl institutsintern als auch von extern, werden am IBLA nicht toleriert und aktiv bekämpft. Die im Falle von sexuellen Belästigungen und Diskriminierungen zu durchlaufenden Schritte werden im Laufe des Jahres 2022 von der/dem Delegierten für Chancengleichheit, der Direktorin, dem Präsidenten und in Abstimmung mit dem gesamten Team des IBLA erarbeitet. Bei persönlichem Beratungsbedarf bei sexueller Belästigung und Diskriminierung wegen des Geschlechts, der Religionszugehörigkeit oder der Herkunft stehen Mitarbeitende des IBLA-Teams und im Besonderen die/der Delegierte für Chancengleichheit, die Direktorin und der Präsident des IBLA jederzeit zur Verfügung. Um das Ausmaß sexueller Belästigungen und Diskriminierungen im Arbeitsumfeld des IBLAs und den hiermit verbundenen Handlungsbedarf besser abschätzen zu können, wird in regelmäßigen Abständen eine entsprechende Aussprache durchgeführt.

Evaluation

Zur Unterstützung der effizienten Umsetzung von Maßnahmen und zur Beurteilung des Erfolgs der Maßnahmen führt das IBLA regelmäßig Besprechungen innerhalb des Teams durch. Das IBLA informiert einmal im Jahr im Rahmen des sogenannten Gender-Monitoring über die Entwicklung der Frauenanteile auf den verschiedenen akademischen und nicht-akademischen Stufen. Falls der Eindruck entsteht, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie habe sich verschlechtert werden geeignete Gegenmaßnahmen durch die Direktorin ergriffen.

Impressum

Herausgeber

Institut fir Biologesch Landwirtschaft an Agrarkultur Luxemburg a.s.b.l.

27, op der Schanz

L-6225 Altrier

Tel / 26 15 13 88

E-Mail / info@ibla.lu

www.ibla.lu

Autoren / Dr. Sabine Keßler

Februar 2022