

# Gender Equality Plan

Höhere Bundeslehr- und Forschungsanstalt für  
Landwirtschaft Raumberg-Gumpenstein

	<b>Page</b>
Deutsche Version Gender Equality Plan - HBLFA Raumberg-Gumpenstein	2 – 4
English Version Gender Equality Plan - AREC Raumberg-Gumpenstein	5 - 7

## Gender Equality Plan

Höhere Bundeslehr- und Forschungsanstalt für Landwirtschaft  
Raumberg-Gumpenstein

1. Die Höhere Bundeslehr- und Forschungsanstalt für Landwirtschaft (HBLFA) Raumberg-Gumpenstein ist der Gleichbehandlung aller Bediensteter sowie der Berücksichtigung dieses Grundsatzes in der Forschungsorganisation und -umsetzung verpflichtet. Das entscheidende Ziel ist die Schaffung eines Arbeitsumfeldes frei von Diskriminierung, sexueller Belästigung und geschlechts- und diversitätsbezogener Gewalt, die Förderung von Aktivitäten zur Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen sowie die Anerkennung und Wertschätzung von Diversität in ihrem intersektionalen Ansatz.
2. Um dieses Ziel zu erreichen, werden geeignete Maßnahmen ergriffen. Als Dienststelle des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft (BML) gelten für die HBLFA Raumberg-Gumpenstein die Bestimmungen des Organisationshandbuches des BML (Letztfassung 28. September 2020) zur Anwendung, insofern sie sich auf das gesamte Ressort beziehen.
3. Gemäß den Organisationsvorgaben des BML wird das Konzept des Gender Mainstreaming verfolgt, wonach alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer Arbeit den Grundsatz des Gender Mainstreaming als Handlungsstrategie einzubringen haben. Das bedeutet, dass jede und jeder Bedienstete bereits vor ihren Entscheidungen allfällige Konsequenzen in geschlechtsspezifischer Differenzierung überlegen und Auswirkungen für Frauen und Männer aus den jeweiligen Entscheidungen mitberücksichtigen müssen. Ziel ist es dabei, durch diese Grundlage der Entscheidungsfindung zur Gleichstellung von Frauen und Männern beizutragen.

4. Die *Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming* wurde 2002 eingerichtet und unterstützt das BML bei der Umsetzung dieser Strategie. Mindestens eine Bedienstete der HBLFA Raumberg-Gumpenstein ist in regelmäßigen Kontakt mit dieser Arbeitsgruppe.
5. Bei der Besetzung von Personal ist auf ein ausgewogenes Verhältnis nach Geschlechtern in allen Bereichen und Ebenen bzw. einen Ausschluss von diskriminierenden Besetzungskriterien zu achten. Das BML und die HBLFA sind bemüht, den Anteil von Frauen zu erhöhen und laden daher bei Ausschreibungen offener Stellen nachdrücklich Frauen zur Bewerbung ein. Nach § 11b bzw. § 11c des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes werden unter den dort angeführten Voraussetzungen Bewerberinnen, die gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Bewerber, bei der Aufnahme in den Bundesdienst bzw. bei der Betrauung mit der Funktion bevorzugt. Es sind die Bestimmungen des *Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes* (BGBl. Nr. 100/1993) zu befolgen und es ist der *Frauenförderplan* des BMLRT einzuhalten (BGBl. II Nr. 4/2020).
6. Den Führungskräften und den Bediensteten der HBLFA Raumberg-Gumpenstein steht das Schulungsangebot der *Verwaltungsakademie des Bundes* betreffend Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern offen.
7. Hinsichtlich der Dienstzeitregelung an der HBLFA Raumberg-Gumpenstein werden die Vorgaben des Bundes umgesetzt, sofern es der Dienstbetrieb und die Aufgabenerledigung eines Arbeitsplatzes erlauben werden bei Bedarf individuelle Arbeitszeitmodelle ermöglicht. Die HBLFA Raumberg-Gumpenstein unterstützt die die Möglichkeiten zur Schaffung von Homeoffice bzw. Telearbeitsplätzen, nach Maßgabe der gültigen Verordnung und des Dienstbetriebes.
8. Ein weiteres zentrales Anliegen ist die sprachliche Gleichbehandlung, wie im Organisationshandbuch des BMLRT (siehe Punkt 2) festgelegt. Eine geschlechtergerechte Sprache stellt sicher, dass sich Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen fühlen und von Lesenden gleichwertig mitbedacht werden. In der externen und internen Kommunikation wird an der HBLFA Raumberg-Gumpenstein daher durchgängig die sprachliche Gleichbehandlung praktiziert. An der HBLFA Raumberg-Gumpenstein sind die Vorgaben für die

sprachliche Gleichbehandlung in den Qualitätskriterien und Vorgaben für institutionelle Publikationen festgelegt. Diese Regeln werden insbesondere auch in der Konzeption und Gestaltung der institutionellen Website angewendet und bei Veranstaltungen wird ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern bei den Vortragenden angestrebt.

9. Bei *Datenerhebungen* zur Durchführung der Forschungsarbeiten wird an der HBLFA Raumberg-Gumpenstein angestrebt, geschlechter-disaggregierte Daten zu erfassen, auszuwerten und darzustellen, soweit dies mit einem vertretbaren finanziellen und administrativen Aufwand durchführbar ist.
10. Im Rahmen der Arbeitsprogrammplanung werden die Punkte des Gender Equality Planes der HBLFA Raumberg-Gumpenstein sowie deren Umsetzung jährlich überprüft.
11. Dieser Gender Equality Plan (jeweils in der aktuellen Form) ist auf der Website der HBLFA Raumberg-Gumpenstein allgemein zugänglich und stellt eine wesentliche Grundlage für die Realisierung der Leistungen an der HBLFA Raumberg-Gumpenstein dar.

Irdning-Donnersbachtal, 08. August 2022

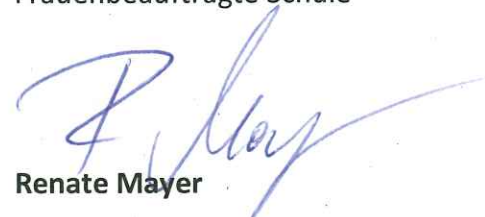
**Johann Gasteiner**

Direktor



**Karin Wechsler**

  
Frauenbeauftragte Schule

  
**Renate Mayer**

Frauenbeauftragte Forschung

# Gender Equality Plan - AREC Raumberg-Gumpenstein

## Agricultural Research and Education Center Raumberg-Gumpenstein

1. The Agricultural Research and Education Institute (AREC) Raumberg-Gumpenstein is committed to equal treatment of all staff members and to taking this principle into account in the organisation and implementation of research. The key objective is to create a working environment free of discrimination, sexual harassment and gender and diversity-based violence, to promote activities to eliminate existing under-representation of women, and to recognise and value diversity in its intersectional approach.
2. Appropriate measures are implemented in order to achieve this goal. As a department of the Federal Ministry of Agriculture, Forestry, Regions and Water Management (BML), the provisions of the organisational manual of the BMLRT (latest version 28 September 2020) shall apply to AREC Raumberg-Gumpenstein if they concern the entire department.
3. In accordance with the organisational guidelines of the BML, the concept of gender mainstreaming is pursued, according to which all employees must incorporate the principle of gender mainstreaming as a strategy for action in their work. This means that each and every staff member must consider possible consequences in a gender-specific differentiation and take into account the effects for women and men of the respective decisions before making them. The aim is to contribute to gender equality through this basis for decision-making.
4. The Gender Mainstreaming Working Group was established in 2002 and supports the BML in implementing this strategy. At least one staff member of HBLFA Raumberg-Gumpenstein is in regular contact with this working group.
5. When appointing staff, it is important to ensure a gender balance in all areas and at all levels, and to exclude discriminatory appointment criteria. The Federal Ministry of Agriculture, Forestry, Environment and Water Management and the AREC are committed to increasing the proportion of women and therefore strongly invite women to apply when vacancies are advertised. Pursuant to § 11b and § 11c of the

Federal Equal Treatment Act, female applicants who are equally suitable as the best-suited applicant are given preference when entering the federal service or being entrusted with the function. The provisions of the Federal Equal Treatment Act (BGBl. Nr. 100/1993) shall be observed and the Women's Promotion Plan of the BMLRT shall be complied with (BGBl. II Nr. 4/2020).

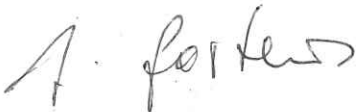
6. The training courses of the Federal Academy of Administration on equal treatment and equality of women and men are available to the managers and staff of the AREC Raumberg-Gumpenstein.
7. With regard to the working time regulations at the AREC Raumberg-Gumpenstein, the requirements of the federal government are implemented, and individual working time models shall be made possible if required, insofar as the operation of the service and the performance of the tasks of a workplace permit this. The HBLFA Raumberg-Gumpenstein supports the possibilities of creating home offices or telecommuting workplaces in accordance with the valid ordinance and the official business operations.
8. Another central concern is equal treatment in terms of language, as laid down in the Organisational Manual of the BMLRT (see point 2). Gender-sensitive language ensures that women and men feel equally addressed and are given equal consideration by readers. In external and internal communication at AREC Raumberg-Gumpenstein, therefore, equal treatment is practised throughout. At AREC Raumberg-Gumpenstein, the guidelines for equal treatment of language are laid down in the quality criteria and guidelines for institutional publications. These rules are also applied in particular in the conception and design of the institutional website, and at events the aim is to have a balanced ratio of women and men among the speakers.
9. When collecting data to carry out research, AREC Raumberg-Gumpenstein aims to collect, evaluate and present gender-disaggregated data as far as this is feasible with a reasonable financial and administrative effort.

10. The points of the Gender Equality Plan of AREC Raumberg-Gumpenstein and their implementation shall be reviewed annually as part of the planning of the annual work programme.
11. This Gender Equality Plan (in its current form) is accessible on the website of AREC Raumberg-Gumpenstein and constitutes an essential basis for the realisation of the outputs at AREC Raumberg-Gumpenstein.

Irdning-Donnersbachtal, 08. August 2022


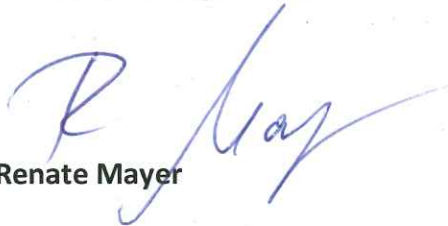
**Johann Gasteiner**

Direktor



**Karin Wechsler**

Frauenbeauftragte Schule

**Renate Mayer**

Frauenbeauftragte Forschung