



Leitbild Chancengleichheit durch Gleichstellung am FiBL Schweiz

Version: Februar 2021

Verabschiedet durch: Direktion FiBL Schweiz am 15.02.2021

Genehmigt durch: Geschäftsleitung FiBL Schweiz am 22.02.2021

Inhaltsverzeichnis

Präambel - Leitbild des FiBL für die Gleichstellung	3
Kapitel 1: Gleichstellung der Geschlechter.....	4
1.1 Gendergerechte Sprache.....	4
1.2 Gleichstellung in Gremien	4
1.3 Gleichstellung in Leitungs- und Koordinationsfunktionen	4
1.4 Stellenbesetzungsverfahren	5
1.5 Ausbau der Gender- und Diversitykompetenz von Mitarbeitenden, insbesondere Fach- und Führungskräften sowie Förderung des Nachwuchses .	6
1.6 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	6
1.7 Gleichstellungsbeauftragte	7
1.8 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten.....	7
1.9 Gleichstellungsbericht	8

Präambel - Leitbild des FiBL für die Gleichstellung

Die Chancengleichheit für Menschen herzustellen, die unterschiedlichen Geschlechts oder sexueller Orientierung sind, eine körperliche, geistige oder psychische Behinderung aufweisen, über eine unterschiedliche ethnische Zugehörigkeit verfügen, unterschiedlichen religiösen, kulturellen oder demokratisch politischen Überzeugungen sind, unterschiedlichen Alters sind oder eine andere soziale Stellung haben, zählt zum Selbstverständnis des FiBL Schweiz. Chancengleichheit durch Gleichstellung stellt zugleich eine Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche und breit anerkannte Arbeit des FiBL in Forschung, Bildung und Beratung dar. Die Förderung der Gleichstellung ist deshalb integraler Bestandteil der Entwicklung des FiBL Schweiz.

Die Gleichstellung ist zugleich ein zentrales Anliegen der Unternehmenskultur des FiBL Schweiz. Das FiBL Schweiz unternimmt aktiv Anstrengungen, um die Chancen gerecht zu verteilen und die gleichberechtigte und ausgewogen geschlechtergerechte Teilhabe in allen Bereichen und Leitungsfunktionen sicherzustellen. Gleichstellung wird als Querschnittsaufgabe verstanden und in allen Bereichen verankert. Die Erlangung und Umsetzung der Gleichstellung gehört zu den zentralen Führungsaufgaben, d.h. die Verantwortung dafür liegt insbesondere bei der Direktion und den Departementsleitungen, aber auch dem Stiftungsrat des FiBL Schweiz. Das FiBL Schweiz setzt sich Ziele im Bereich der Gleichstellung und überprüft deren Erreichung über einen jährlichen Gleichstellungsbericht mit den entsprechend aussagekräftigen Kennzahlen der Gleichstellung. Berufliche Anforderungsprofile, Qualifikationsmerkmale, Leistungskriterien und Arbeitsbedingungen aller Mitarbeitenden des FiBL Schweiz sollen regelmäßig daraufhin geprüft werden, ob sie die gleichberechtigte Teilhabe und Mitwirkung aller Mitarbeitenden des FiBL Schweiz ermöglichen. Die personelle Zusammensetzung in Gremien ist so zu wählen, dass dem Anliegen der Gleichstellung wirkungsvoll Rechnung getragen wird. Ziel ist es, möglichst in allen Bereichen und in allen Gremien eine geschlechtergerechte und der Gleichstellung gerechte Vertretung zu erreichen. Im FiBL Schweiz wird eine geschlechtsneutrale Kommunikation auf allen Ebenen angestrebt.

Das FiBL ist bestrebt, die Gleichstellung und das Diversity Management in allen oben genannten Bereichen adäquat umzusetzen. In der vorliegenden Fassung werden die Grundsätze, Richtlinien und Massnahmen zur Gleichstellung von Menschen unterschiedlichen Geschlechts festgehalten. Weitere Kapitel zur Gleichstellung in den weiteren Bereichen werden laufend erarbeitet und das Leitbild aktualisiert.

Kapitel 1: Gleichstellung der Geschlechter

1.1 Gendergerechte Sprache

Eine geschlechtergerechte Sprache, die Menschen unterschiedlichen Geschlechts gleichermaßen berücksichtigt und nicht diskriminiert, ist in allen schriftlichen und mündlichen Äußerungen der Mitarbeitenden einschliesslich interner Dokumente des FiBL Schweiz umzusetzen. Empfohlen wird hierbei die Nutzung einer geschlechtsneutralen Sprache oder des Gendersternchens „*“ in der deutschen Sprache sowie des zentrierten Punktes „·“ auf Französisch. Im Englischen kann eine geschlechtsneutrale Sprache erreicht werden durch Verwendung des Plurals, Imperativs, Passivs oder in manchen Fällen durch weglassen des Personalpronomens. Weitere Hinweise zu gendergerechter Sprache im Englischen finden sich in den Empfehlungen des Europäischen Parlaments, für die französische Sprache im Handbuch „Gender-inclusive language in France“ (Mots-Clés, 2019).

1.2 Gleichstellung in Gremien

In allen Gremien des FiBL Schweiz ist bei Neubesetzungen eine anteilige Gleichstellung der Geschlechter anzustreben, in Gremien mit drei Mitgliedern soll nach Neubesetzung jedes Geschlecht mit mindestens einem Mitglied vertreten sein. Abweichungen von der Geschlechterquote in Gremien sind nur im begründeten Einzelfall und nach Stellungnahme durch die Gleichstellungsbeauftragten möglich.

1.3 Gleichstellung in Leitungs- und Koordinationsfunktionen

In allen Leitungs- und Koordinationsfunktionen des gesamten FiBL Schweiz – Direktion, Departementsleitungen, Gruppenleitungen und interdisziplinäre Themenkoordination – ist bei Neubesetzungen eine paritätische Gleichstellung der Geschlechter anzustreben, in Leitungsgremien mit nur drei Personen soll nach Neubesetzung jedes Geschlecht mit mindestens einem Mitglied vertreten sein. Abweichungen von der Geschlechterquote in Leitungsfunktionen sind nur im begründeten Einzelfall und nach Stellungnahme durch die Gleichstellungsbeauftragten möglich.

Um die Gleichstellung zu fördern, können in begründeten Fällen Leitungsfunktionen auch als Co-Leitung mit zwei Personen besetzt werden und hierbei die Leitungsfunktion zu je 50% übertragen werden.

I.4 Stellenbesetzungsverfahren

Fachliche und persönliche Eignung sind massgebend für die Besetzung von Stellen am FiBL Schweiz. Gleichzeitig besteht kontinuierlich Handlungsbedarf, um Gleichstellung in allen Bereichen herzustellen. Hierzu sollen insbesondere bei der Neubesetzung von Leitungsfunktionen die Gleichstellungsbeauftragten im gesamten Besetzungsverfahren, sowohl bei internen als auch externen Besetzungen, eingebunden werden. Die vorgesehene Neubesetzung von Leitungsfunktionen ist den Gleichstellungsbeauftragten vor der Erstellung des Ausschreibungstextes anzuzeigen. Die Gleichstellungsbeauftragten müssen innerhalb von 7 Tagen der Direktion oder der entsprechenden Departementsleitung mitteilen, bei welchen Schritten der Stellenbesetzung sie ihr Mitwirkungsrecht geltend machen möchten. Grundsätzlich stehen den Gleichstellungsbeauftragten bei der Neubesetzung von Leitungsfunktionen folgende Mitwirkungsrechte zu: Hinsichtlich der Wahrung der Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung im Ausschreibungstext und bei der Auswahl der Bewerber*innen für Vorstellungsgespräche ist wo immer möglich die Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten anzustreben, die finale Entscheidung obliegt jedoch der Direktion. Entspricht der Entscheid nicht der Empfehlung der Gleichstellungsbeauftragten, muss der Entscheid schriftlich begründet werden. Die Gleichstellungsbeauftragten haben das Recht, an den Vorstellungsgesprächen für die Auswahl von Leitungsfunktionen teilzunehmen und nehmen Stellung zum Besetzungsvorschlag der Auswahlkommission. Weicht die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten vom Vorschlag der Auswahlkommission ab, so trifft die Direktion nach Würdigung der Stellungnahmen den Letztentscheid über die Stellenbesetzung bzw. den Fortgang des Verfahrens.

Die Stellenausschreibung ist geschlechtsneutral und im Sinne der Wahrung der Chancengleichheit zu formulieren. Bei der Vorauswahl zum Bewerbungsgespräch ist sicherzustellen, dass alle Personen, die dem unterrepräsentierten Geschlecht angehören und den Anforderungen der Stelle entsprechen, eingeladen werden. Sofern dieses wegen einer zu großen Zahl von Personen des unterrepräsentierten Geschlechts nicht möglich ist, müssen wenigstens so viele Bewerberinnen wie Bewerber eingeladen werden. Auswahlgremien sind gemäss Vorgaben zur Gleichstellung von Gremien zu besetzen. In den Bewerbungsverfahren soll alles unternommen werden, geeignete Bewerbungen von Personen des unterrepräsentierten Geschlechts zu gewinnen. Hierzu sind besondere Massnahmen wie Ausschreibung über (Frauen-)Netzwerke, Recherche in Datenbanken und vor allem die hohe Verbreitung der Ausschreibung zu unternehmen.

1.5 Ausbau der Gender- und Diversitykompetenz von Mitarbeitenden, insbesondere Fach- und Führungskräften sowie Förderung des Nachwuchses

Zum Ausbau der Gender- und Diversitykompetenz bilden sich Mitarbeitende des FiBL Schweiz, insbesondere jedoch Fach- und Führungskräfte entsprechend fort. Hierzu werden seitens der Direktion regelmässig auch auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalvertretung des FiBL Schweiz entsprechende Fort- und Weiterbildungsangebote bzw. Workshops angeboten. Die Vermittlung von Gender- und Diversitykompetenz ist somit auch integraler Bestandteil von Angeboten der Personalentwicklung. Zur Erlangung von Gleichstellung werden zusätzlich gezielt entsprechende Angebote zur Fort- und Weiterbildung zur Nachwuchsförderung am FiBL Schweiz unterbreitet. Bei der Entwicklung von Instrumenten zur Karriereförderung wird der Frauenförderung ein spezifisches Gewicht verliehen.

Die Sichtbarkeit von FiBL-Mitarbeiterinnen soll intern und extern weiter gefördert werden. Dieses gilt z.B. für jede Art von gedruckten und digitalen Publikationen, Medienanfragen, Vertretungen in Gremien und Veranstaltungen.

1.6 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein wesentlicher Bestandteil der Gleichstellung. Das FiBL Schweiz ist bestrebt – wenn immer möglich – Menschen mit familiären Verpflichtungen (z.B. Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen) Arbeitsbedingungen zu bieten, die ihnen beides, berufliche Karriere und Familie, ermöglichen. Das FiBL Schweiz unterstützt deshalb interne Initiativen und Strategien sowie infrastrukturelle Maßnahmen, die die Balance zwischen Beruf und Familie verwirklichen helfen.

Das FiBL Schweiz strebt ein Zertifikat „familiengerechtes Unternehmen“ oder analoge Zertifikate mit einem externen Audit an. Beschäftigungsverhältnisse am FiBL Schweiz sollten im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten zeitlich so gestaltet werden, dass die Wahrnehmung der beruflichen Aufgaben mit den sich aus Elternschaft und Erziehung ergebenden Aufgaben sowie mit der Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger vereinbart werden können. Hierfür werden geeignete Arbeitsmodelle – auch in Führungspositionen – wie z.B. Homeoffice entwickelt und gefördert.

Bei Geburt eines Kindes kann nach Vereinbarung zusätzlich zum gesetzlich vorgeschriebenen bezahlten Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub weiterer unbezahlter Urlaub gewährt werden (in der Regel zwei bis drei Monate). Nach Ablauf der Beurlaubung soll ein Wiedereinstieg mit nach Vereinbarung angepasstem Anstellungsgrad ermöglicht werden. Sollte der Wiedereintritt in die bisherige Position nicht möglich sein, ist das FiBL Schweiz bemüht, eine adäquate Beschäftigung am FiBL Schweiz anzubieten.

Das FiBL Schweiz unterstützt mit einem Informationsangebot an den Standorten Frick und Lausanne die Mitarbeitenden bei der Suche eines bedarfsgerechten Angebotes an Betreuungsplätzen für die Kinder von Mitarbeitenden. Es stellt einen Raum für Zwecke des Wickelns und Stillens von Kindern mit erforderlicher Infrastruktur zur Verfügung.

Das FiBL Schweiz bemüht sich die Sitzungszeiten für interne Besprechungen, Veranstaltungen und Gremien auf einen Zeitraum zwischen 08:30 und 17:00 Uhr festzulegen, um eine Teilhabe aller Mitarbeitenden zu ermöglichen.

1.7 Gleichstellungsbeauftragte

Mit einer Amtszeit von jeweils drei Jahren wählen alle Mitarbeitenden des FiBL Schweiz in geheimer Wahl zwei gleichberechtigt tätige Gleichstellungsbeauftragte. Alle Mitarbeitende des FiBL Schweiz verfügen hierzu über aktives und passives Wahlrecht. Wahlvorschläge sind spätestens 14 Tage vor der Wahl bei der Direktion FiBL Schweiz in Schriftform einzureichen. Gewählt sind jeweils die Kandidat*innen, die jeweils die meisten bzw. zweitmeisten Stimmen der abgegebenen Stimmen erhalten haben. Bei gleicher Stimmenzahl erfolgt der Entscheid über Los. Die ordnungsgemässe Durchführung der Wahl obliegt der Direktion FiBL Schweiz. Eine Wiederwahl ist möglich.

Die Gleichstellungsbeauftragten erhalten die Möglichkeit, Weiterbildungen in Anspruch zu nehmen.

1.8 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragten des FiBL Schweiz nehmen ihre Aufgaben und Befugnisse als dienstliche Tätigkeit in einem Umfang von je 10 % einer Vollzeitbeschäftigung wahr. Hierfür stellt das FiBL Schweiz aus zentralen Mitteln die notwendigen Personal- und Sachmittel zur Verfügung.

Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen folgende Aufgaben wahr:

- Ansprechpartner*innen für Mitarbeitende des FiBL Schweiz in allen Fragen der Gleichstellung,
- Nehmen zum Ergebnis der regelmässig seitens des FiBL vergebenen externen Audits der Lohnanalyse Stellung,
- Bekanntmachung von relevanten Informationen zu Fragen der Gleichstellung für Mitarbeitende des FiBL Schweiz,
- Mithilfe bei der Organisation und Durchführung von Weiterbildungsangeboten zur Gleichstellung,
- Mitwirkung bei Konzepten zur Personalentwicklung,
- Entwicklung von Konzepten zur Förderung der Gleichstellung und Chancengerechtigkeit am FiBL Schweiz,

- Stellungnahme zu allgemeinen und grundsätzlichen Fragen von Gleichstellung, Familiengerechtigkeit und Diversity am FiBL Schweiz,
- Mitwirkung und Stellungnahme bei internen und externen Einstellungs- und Besetzungsverfahren in Leitungspositionen,
- Planung, Begleitung und Evaluation von Maßnahmen, die der Verwirklichung der Gleichstellung am FiBL Schweiz dienen,
- Stellungnahme zum jährlichen Gleichstellungsbericht der Direktion FiBL Schweiz.

1.9 Gleichstellungsbericht

Die Direktion des FiBL Schweiz erstellt jährlich jeweils bis 31. März einen Gleichstellungsbericht unter Angabe der relevanten Kennzahlen, der im zurückliegenden Jahr erfolgten Umsetzung und den für das begonnene Jahr geplanten Massnahmen zur Gleichstellung. Der Gleichstellungsbericht wird vor der internen Veröffentlichung den Gleichstellungsbeauftragten zur Stellungnahme zugeleitet mit dem Ziel, eine von den Gleichstellungsbeauftragten und der Direktion gemeinsam beschlossenen Bericht zu intern veröffentlichen.