



Gender Equality Plan



**für die Österreichische Agentur für
Gesundheit und Ernährungssicherheit
GmbH**

16.12.2021

Inhalt

Inhalt	2
1 Grundsätze	3
1.1 Ziele.....	4
1.2 Datengrundlage	4
2 Personelle Maßnahmen.....	5
2.1 Ausschreibung	5
2.2 Auswahlverfahren	6
2.3 Kommissionen	6
2.4 Weitere personelle Maßnahmen	7
2.5 Evaluierung	7
3 Organisatorische Maßnahmen	7
3.1 Gender Mainstreaming	7
3.2 Schutz der Menschenwürde am Arbeitsplatz	8
3.3 Information der Mitarbeiter:innen	9
3.4 Basiseinführung	9
3.5 Gebot der sprachlichen Gleichbehandlung.....	10
3.6 Einkommensbericht.....	10
3.7 Die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen	10
3.8 Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	11
3.9 Wiedereinstieg für karenzierte Bedienstete	12
3.10 Teilzeitbeschäftigung und Führungsverantwortung.....	12
4 Aus- und weiterbildende Maßnahmen	12
4.1 Erhöhung des Frauenanteils an der Aus- und Weiterbildung.....	12
4.2 Laufbahn- und Karriereplanung.....	13
5 Aktualisierung des Gender Equality Plans.....	14

1 Grundsätze

Die AGES bekennt sich zu einer aktiven Gleichstellungspolitik. Sie setzt sich aktiv und nachhaltig für ein diskriminierungsfreies, gleichstellungsorientiertes Arbeitsumfeld, sowie für eine Kultur der Anerkennung und gegenseitigen Wertschätzung aller Beschäftigten ein.

Die AGES nutzt die Strategie des Gender Mainstreamings, worunter alle Maßnahmen und Handlungen verstanden werden, die zur Gleichstellung von Frauen und Männern unter gleichen Rahmenbedingungen führen.

Wichtigste Ziele sind die Chancengleichheit von Männern, Frauen und ggfs. von diversen Personen, Bewusstseinsbildung, Ausgleich bestehender Belastungen und Erhöhung des Frauenanteils in Führungsfunktionen, Kommissionen und Gremien.

„Gender Mainstreaming ist eine langfristige Strategie zur Förderung der Gleichstellung zwischen Mann und Frau. Mit Gender Mainstreaming wird eine geschlechtssensible Sichtweise in zentralen Planungs- und Entscheidungsprozessen (mainstream) verankert. [...] Gender Mainstreaming basiert auf der Erkenntnis, dass Frauen und Männer aufgrund ihrer sozialen und kulturellen Geschlechterrollen (gender) in der Gesellschaft unterschiedliche Lebensbedingungen und Chancen vorfinden, unterschiedliche Interessen und Bedürfnisse entwickeln und von gesellschaftlichen Prozessen und deren Auswirkungen unterschiedlich betroffen sind. Diese gesellschaftlich zugewiesenen Geschlechterrollen sind gestaltbar und veränderbar. Gender Mainstreaming richtet sich daher gleichermaßen an Frauen wie Männer und will erreichen, dass negative Auswirkungen der derzeitigen Geschlechterverhältnisse auf Frauen wie Männer überwunden werden.“ (König, I., Brustmann, U. (2004): WIE KOMMT GENDER IN DIE FORSCHUNG? LEITFADEN. LEITWEG. CHECKLISTE., 1).

Hierbei wird die zweidimensionale Betrachtung der Geschlechter um die 3. Kategorie divers (x) erweitert. Ob diese Geschlechtskategorie durch Mitarbeitende Anwendung findet, wird jährlich erhoben.

Die AGES hat folgende Maßnahmen zum Gender Mainstreaming bereits umgesetzt:

- Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (seit 2002)
- Frauenförderungsplan (2018 i.d.g.F.)
- AGES-Leitlinie zur sprachlichen Gleichbehandlung in Schriftstücken der AGES
- Begrüßungsmappe Gleichbehandlung

1.1 Ziele

Bei der Umsetzung der Frauenförderung zur De-facto-Gleichstellung werden folgende Ziele erreicht:

Chancengleichheit. Frauen als gleichwertige und gleichberechtigte Partnerinnen in der Berufswelt anzuerkennen und eine positive Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen auf allen Ebenen fördern.

Bewusstseinsbildung. Das Selbstbewusstsein von Frauen stärken und ihre Bereitschaft erhöhen, Einfluss zu nehmen, mitzugestalten und Entscheidungen zu treffen. Bewusstseinsbildung, damit Frauen mehr Verantwortung übernehmen und insgesamt neue Wege der beruflichen Zusammenarbeit zwischen Frauen und Männern, die als Chance für beide Geschlechter gesehen werden, etabliert werden.

Ausgleich bestehender Belastungen. Die Voraussetzungen zur Vereinbarkeit familiärer Verpflichtungen und beruflicher Interessen verbessern: durch Ausgleich der Benachteiligungen, die auf Grund der gesellschaftlichen Arbeitsteilung bestehen. Die Akzeptanz der Inanspruchnahme von Elternkarenz, Teilzeitarbeit zur Wahrnehmung der Betreuungspflichten für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige insbesondere durch Männer anstreben.

Frauenförderung und Gender Mainstreaming. Den Frauenanteil in Funktionen, Kommissionen und Gremien erhöhen, eine bereits erreichte Frauenquote erhalten. Sämtliche Entscheidungsprozesse anpassen, Benachteiligungen von Frauen abbauen, die durch bestehende gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen vorgegeben sind und in das Berufsleben hineinwirken. Die Strategie des Gender Mainstreaming ist in allen Tätigkeitsbereichen der AGES verankert.

1.2 Datengrundlage

Die gegliederte, zahlenmäßige Darstellung des Frauenanteils zum jeweiligen Stichtag, 15.3. eines Kalenderjahres befindet sich in Anlage 1¹ und umfasst eine jährliche Auswertung nach folgenden Indikatoren²:

¹ Die Anlage 1 wird erstmalig im Kalenderjahr 2022 erstellt.

² Falls vorhanden, erfolgt die Erhebung/Auswertung bei allen Indikatoren für Kategorie „divers“ (x)

1. Personalbestand nach Geschlecht (m/w/x) auf allen Ebenen, je nach Disziplinen, Funktionen (Jobfamilien), einschließlich dem Verwaltungs-/Unterstützungspersonal) und nach vertraglicher Bindung (Beamte, Vertragsbedienstete, Kollektivvertragsangestellte);
2. die durchschnittliche Anzahl der Jahre, die Frauen und Männer benötigen, um beruflich aufzusteigen (je nach Besoldungsgruppe) – Erhebung bei den dafür zuständigen Führungskräften
3. Lohnunterschiede nach Geschlecht und Tätigkeit (Jobfamilien);
4. Anzahl der Frauen und Männer in akademischen und administrativen Entscheidungspositionen (z.B. in Vorständen, Ausschüssen, Juries): Erhebung nach Tätigkeitsgruppen lt. Gremialliste
5. Anzahl der weiblichen und männlichen Bewerber:innen, die sich auf bestimmte Stellen bewerben;
6. Anzahl der Frauen und Männer, die die Organisation in den vergangenen Jahren verlassen haben, unter Angabe der Anzahl der in der Organisation verbrachten Jahre;
7. Anzahl der Mitarbeiter:innen nach Geschlecht, die Elternurlaub beantragt/genommen haben, für wie lange und wie viele nach dem Elternurlaub zurückgekehrt sind;
8. Anzahl der Abwesenheitstage von Frauen und Männern nach Abwesenheitsmotiv (Pflegeurlaub, Sonderbetreuungszeit infolge Covid);
9. Anzahl der von Frauen und Männern besuchten Fortbildungsstunden;
10. Erhebung des Frauenanteils (AGES) in F&E-Projekten und deren Rolle

2 Personelle Maßnahmen

2.1 Ausschreibung

Ausschreibungstexte werden in weiblicher, männlicher, diverser oder geschlechtsneutraler Form abgefasst und haben keine zusätzlichen Anmerkungen, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen zu enthalten. In der Stellenausschreibung wird darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen für eine bestimmte Verwendung oder Funktion besonders erwünscht sind, wenn der Anteil von Frauen in dieser Funktion unter 50 % liegt. Sofern

Frauenförderungsmaßnahmen nach dem § 11 des B-GBG i.d.g.F. geboten sind, wird in den Ausschreibungen ausdrücklich darauf hingewiesen.

2.2 Auswahlverfahren

Bei der Auswahlentscheidung dürfen insbesondere folgende Kriterien nichtdiskriminierend herangezogen werden:

1. bestehende oder frühere Unterbrechung der Erwerbstätigkeit
2. bestehende oder frühere Teilzeitbeschäftigung
3. Lebensalter
4. Familienstand.

In Aufnahmegesprächen haben diskriminierende Fragestellungen (z.B. Familienplanung) zu unterbleiben. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen dürfen keine Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren. Zur Beurteilung von Führungsqualitäten werden auch die soziale Kompetenz sowie die Gender-Kompetenz als Kriterien angewendet. Bei allen jenen Verwendungs-/Entlohnungsgruppen, bei denen eine Unterrepräsentation von Frauen gemäß § 11 B-GBG i.d.g.F. besteht, sind Bewerberinnen, im Sinne 11b B-GBG i.d.g.F. nach Maßgabe der Anlage des Gender Equality Plans vorrangig aufzunehmen.

2.3 Kommissionen

Bei der Zusammensetzung von Kommissionen und Beiräten, die zur Vorbereitung von Entscheidungen oder zur Entscheidung in Personalangelegenheiten berufen sind, ist nach § 10 (1) Bundes-Gleichbehandlungsgesetz i.d.g.F. von den vom Dienstgeber zu bestellenden Mitgliedern mindestens ein Mitglied weiblich und ein Mitglied männlich. Eine bereits erreichte Frauenquote ist jedenfalls zu wahren. Frauen sollen vorrangig als Vorsitzende bestellt werden.

2.4 Weitere personelle Maßnahmen

Im Rahmen der Mitarbeiter:innengespräche ist es Aufgabe der Führungskraft, Frauen bei der Entwicklung ihrer Laufbahn aktiv zu unterstützen. Führungskräfte werden durch begleitende Maßnahmen (z.B. Schulungen, Führungskräfte-Workshops) laufend sensibilisiert. Jährlich werden Sensibilisierungsmaßnahmen für die Gleichstellung der Geschlechter und gegen unbewusste geschlechtsspezifische Vorurteile sowohl für Führungskräfte als auch für Mitarbeiter:innen angeboten.

2.5 Evaluierung

Eine schriftliche Evaluierung über die Umsetzung und Wirkung der getätigten und geplanten Maßnahmen des GEP, insbesondere über die Entwicklung des Frauenanteils, die Anzahl der Ausschreibungsverfahren, bei welchen keine Bewerbung von Frauen für eine Leitungsfunktion erfolgt ist, die Gesamtzahl der Ausschreibungsverfahren, die Gesamtzahl der Bewerbungen sowie die Genderzahl hinsichtlich der Bewerberinnen und Bewerber wird durch die AGES bis spätestens 1. August jeden Jahres erstellt. Bei Nichterreichung der verbindlichen Vorgaben wird ein Maßnahmenkatalog erstellt und den zuständigen Organisationseinheiten zur Beseitigung von Hindernissen hinsichtlich tatsächlicher Gleichstellung übermittelt. Jene Maßnahmen, die die F&E-Aktivitäten der AGES betreffen, werden vom Fachbereich „WIF“ festgelegt; allgemein gleichstellungsfördernde Maßnahmen werden von der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen gemeinsam mit der Abteilung Human Resources entwickelt und letztendlich durch die Geschäftsführung genehmigt.

3 Organisatorische Maßnahmen

3.1 Gender Mainstreaming

Die Perspektive der Geschlechterverhältnisse wird in sämtliche Entscheidungsprozesse durch Gender Prüfungen einbezogen. In Richtlinien und Kriterien für die Budgeterstellung und die Budgetzuteilung sind die gesetzlichen

Frauenförderungsgebote des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes und des in der AGES geltenden Frauenförderplans enthaltenen Förderungsmaßnahmen als planungs- und verteilungsrelevante Gesichtspunkte aufgenommen. Damit auch in Zukunft ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führungs- und Entscheidungspositionen gewährleistet wird, werden Zielvorgaben für den Frauenanteil in Entscheidungsgremien, wie z. B. leitende wissenschaftliche und administrative Gremien, Kommissionen und Beiräte der AGES insbesondere in Personalangelegenheiten festgelegt und deren Erreichung jährlich evaluiert.

Als Maßnahmen für die Karriereentwicklung von Frauen werden gemeinsam mit dem Team der Human Resources-Transformation künftig verstärkt entsprechende Angebote in den internen Fortbildungs-katalog der AGES aufgenommen. Nach dem Erfolg von AGES@research, einem FemTech-Karriereprojekt vor allem für weibliche Expertise-Entwicklung, wird auch weiterhin bewusst auf die Geschlechtergerechtigkeit Gewicht gelegt. In der Pilotgruppe des 2021 angelaufenen Talente- und Karriereentwicklungsprogramms, succeed@ages, wurde bewusst ein Frauenanteil über 50 % angestrebt und dieser auch erreicht. Laufende, intensive Aktivität im Rahmen von nationalen Frauenförderprogrammen wie FemTech unterstützt den Weg von jungen Wissenschaftlerinnen in die naturwissenschaftliche Arbeitspraxis in der AGES und auf ihren ersten Schritten ins hochqualifizierte Expertinnentum. Dieses Erfolgsrezept wird laufend mit unterstützenden Maßnahmen und aktivem Einsatz von Führungskräften und Mitarbeiter:innen fortgeführt.

Zur Integration der Genderdimension in Forschungsprojekten findet der Leitfaden „Toolkit for Integrating Gender- Sensitive Approach into Research and Teaching“ Anwendung und das Thema Gender in der Forschung wird in Schulungen vermittelt und auf der Intranetseite der AGES zur Verfügung gestellt.

3.2 Schutz der Menschenwürde am Arbeitsplatz

Die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz ist zu schützen. Vorgangsweisen und Äußerungen, Verhaltensweisen, Darstellungen und Veröffentlichungen aller Art, die die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz verletzen, insbesondere herabwürdigende Äußerungen, Mobbing, Bossing und sexuelle Belästigung werden nicht geduldet. Die AGES schafft geeignete Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung und schult auch Führungskräfte dahingehend. Die Mitarbeiter:innen erhalten Informationen über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten, sich bei Verletzung ihrer Würde am Arbeitsplatz zur Wehr zu setzen z.B. im Rahmen des

Mitarbeiter:innengesprächs. Der Hinweis auf diese Information ist in den Protokollen zum Mitarbeiter:innengespräch und den entsprechenden in der AGES geltenden Dokumenten des Qualitätsmanagements enthalten.

3.3 Information der Mitarbeiter:innen

Allen, auch allen neu eintretenden Mitarbeiter:innen, werden gleichstellungsfördernde Maßnahmen (Frauenförderungsplan der AGES, Gender Equality Plan, Gleichbehandlungsinstitutionen der AGES) durch die personalführende Stelle zur Kenntnis gebracht (Begrüßungsmappe, Integrationsplan). Diese Informationen sind im Intranet AGNES veröffentlicht. In den Mitarbeiter:innengesprächen ist es gelebte Praxis, auf die Ziele einer De-facto-Gleichstellung in der AGES hinzuweisen.

Mitarbeiter:innen wird in Absprache mit der Leitung der Organisationseinheit die Teilnahme an Informationsveranstaltungen der Gleichbehandlungsbeauftragten selbstverständlich ermöglicht, es sei denn, dass zwingende dienstliche Interessen dem entgegenstehen. In diesem Fall wird ein Alternativtermin mit der Gleichbehandlungsbeauftragten angeboten.

3.4 Basiseinführung

Im Rahmen der Basiseinführung, sowohl für neue Mitarbeiter:innen der AGES als auch für neu ernannte Gleichbehandlungsbeauftragte, wird den Gleichbehandlungsbeauftragten ausreichend Möglichkeit geboten, ihre Aufgaben und Ziele vorzustellen.

In den Führungskräftebildungen werden Themen wie Frauenförderung, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, Umgang mit Mitarbeiter:innen und Menschenwürde am Arbeitsplatz behandelt. Besonderes Augenmerk ist auf die Fähigkeit zur Delegation von Verantwortung und zur Teamarbeit zu legen; insbesondere Frauen, die maßgebliche Tätigkeiten in der AGES durchführen, werden als Leistungsträgerinnen sichtbar gemacht.

3.5 Gebot der sprachlichen Gleichbehandlung

Alle internen und externen Schriftstücke bzw. Publikationen der AGES enthalten Personenbezeichnungen in weiblicher und männlicher oder geschlechtsneutraler Form. Alternativ findet der Gender-Doppelpunkt (Kolon) Anwendung. Für Schriftstücke in individuellen Personalangelegenheiten wird jene Formulierung verwendet, die dem jeweiligen Geschlecht entspricht.

Im Rahmen der derzeitigen und künftig zum Einsatz gelangenden EDV-Software wird auf einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch Bedacht genommen.

Die Etablierung einer Generalklausel zu Beginn eines Textes bzw. als Fußnote eines Formulars ist nicht zulässig.

3.6 Einkommensbericht

Gemäß § 6a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes wird die Erstellung eines Einkommensberichtes zur Einkommensanalyse der Dienstnehmer:innen bis zum 1. Oktober jährlich durchgeführt. Berichtszeitraum ist das jeweilige vorangegangene Kalenderjahr. Signifikante Einkommensunterschiede werden darin analysiert und durch das Ergreifen spezifischer frauenfördernder Maßnahmen ausgeglichen. Der Bericht ist bei den Betriebsrät:innen des jeweiligen Standortes einsehbar und wird der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen der AGES zeitnah übermittelt.

3.7 Die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen

Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben nach dem B-GBG i.d.g.F. werden die Gleichbehandlungsbeauftragten der AGES unterstützt. Zu diesem Zweck wird entsprechend § 37 (5) des B-GBG i.d.g.F jährlich mindestens eine Weiterbildungsveranstaltung aus den Bereichen Gleichbehandlungsrecht und Frauenförderung, Menschenrechte, Dienst- und Besoldungsrecht (einschließlich Dienstrechtsverfahren), Organisationsrecht, sowie Reden und Verhandeln angeboten. Die erforderlichen Ressourcen wurden und werden ihnen zur Verfügung gestellt. In der AGES wurden Strukturen geschaffen, die es der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ermöglichen, rechtzeitig im Vorhinein von der zuständigen Organisationseinheit über AGES-interne und externe (geplante) Aus- und

Weiterbildungsmaßnahmen informiert zu werden. Insbesondere in Bezug auf frauenspezifische Maßnahmen ermöglichen die strukturellen Rahmenbedingungen der AGES, dass die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen in die Entscheidungsstrukturen wirksam eingebunden ist.

3.8 Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

In der Personalplanung und -entwicklung wird die Möglichkeit einer Familienpause bei der Karriereplanung beider Geschlechter berücksichtigt. Bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird die Akzeptanz für die Inanspruchnahme von Elternkarenz und Teilzeitarbeit auf Grund von Betreuungspflichten für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige durch Männer gefördert.

Die Führungskräfte treffen, im Rahmen der Arbeitsplanung einer Organisationseinheit, dafür Vorsorge dass die Aufgaben der einzelnen Mitarbeiter:innen in der Normalarbeitszeit bewältigt werden können. Bei der Anordnung von dienstlichen Terminen, insbesondere bei Überstunden oder Mehrarbeit wird nach Möglichkeit und unter Berücksichtigung der dienstlichen Notwendigkeiten auf die zeitlichen Erfordernisse, die sich aus Betreuungspflichten ergeben, Rücksicht genommen. Bei einem Umstieg auf Teilzeitbeschäftigung wird besonderes Augenmerk auf die entsprechende Reduzierung der Aufgabenbereiche gelegt.

Flexible, innovative Arbeitsformen, wie z. B. Home Office, Telearbeit etc. werden nach Maßgabe der vorhandenen Mittel und der dienstlichen Möglichkeiten ermöglicht. Dabei werden insbesondere Personen berücksichtigt, die aufgrund dieser Maßnahme ihren Betreuungspflichten besser nachkommen können, die dadurch neben ihren Betreuungspflichten einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen können oder neben ihren Betreuungspflichten ihre Teilzeitbeschäftigung auf ein höheres Beschäftigungsmaß anheben können.

Daraus darf keine Benachteiligung der Dienstnehmer:innen erwachsen. Mitarbeiter:innen werden durch die zuständige Personalabteilung über sämtliche Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang mit Elternschaft und Pflegekarenz informiert.

3.9 Wiedereinstieg für karenzierte Bedienstete

Karenzierte Mitarbeiter:innen werden vor Beendigung der Karenzzeit von der zuständigen Ausbildungsabteilung über geplante interne und externe Fortbildungsveranstaltungen informiert.

Auf freiwilliger Basis wird karenzierten Bediensteten (einschließlich geringfügig Beschäftigten) die Teilnahme an Dienstbesprechungen oder Schulungen ermöglicht.

Drei Monate vor dem Wiedereinstieg wird die:der Bedienstete von der zuständigen Organisationseinheit oder von ihrer:seiner Führungskraft zu einem Orientierungsgespräch eingeladen, bei dem die künftige Verwendung nach dem Wiedereinstieg abgeklärt wird.

3.10 Teilzeitbeschäftigung und Führungsverantwortung

Teilzeitbeschäftigung ist grundsätzlich kein Ausschlussgrund für Führungsbetrauungen.

4 Aus- und weiterbildende Maßnahmen

4.1 Erhöhung des Frauenanteils an der Aus- und Weiterbildung

Führungskräfte sorgen dafür, dass alle Dienstnehmer:innen über Veranstaltungen der berufsbegleitenden Fortbildung und über Schulungsveranstaltungen informiert sind und Anmeldungen von Frauen besonders forciert werden.

Weibliche Bedienstete werden nachweislich über zur Auswahl stehende Bildungsangebote zeitgerecht informiert, zur Teilnahme ermutigt und es werden ihnen konkrete Ausbildungsschritte vorgeschlagen.

Ausbildungsmöglichkeiten werden prinzipiell innerhalb der Normalarbeitszeit angeboten.

4.2 Laufbahn- und Karriereplanung

Frauenförderung findet auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen statt und ist nicht nur auf Führungspositionen beschränkt. Frauenförderung beginnt bereits bei der Besetzung von Stellvertretungen.

Aufgabe von Führungskräften ist es, Mitarbeiterinnen zur Übernahme von Führungspositionen zu motivieren bzw. geeignete Mitarbeiterinnen zur Teilnahme an speziellen Fortbildungsseminaren anzuregen und sie durch Übertragung von Aufgaben in Eigenverantwortung (z. B. Projektleitungen) zu fördern.

Vor der Ausschreibung einer Funktion prüfen die Verantwortlichen, ob diese Funktion auch mit herabgesetzter Wochenarbeitszeit ausgeübt werden kann. Im Ausschreibungstext ist darüber ein Hinweis aufzunehmen.

Die Teilnahme weiblicher Bediensteter an Führungskräftelehrgängen wird aktiv gefördert, besonders in jenen Bereichen, in welchen Frauen unterrepräsentiert sind. Teilzeitbeschäftigung ist grundsätzlich kein Ausschlussgrund von Führungsbefragungen.

Um interessierte Bewerberinnen bei internen Stellenausschreibungen vermehrt anzusprechen, werden die Möglichkeiten der internen Kommunikation (Intranet AGNES) vollumfänglich genutzt. In Struktur- und Reorganisationsprogrammen der Personalplanung und der Personalentwicklung wird auf die Frauenförderung besonders Bedacht genommen.

5 Aktualisierung des Gender Equality Plans

Der Gender Equality Plan wurde auf Basis des Frauenförderungsplans der Österreichischen Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit erstellt. Dieser wird in einem jährlichen Rhythmus hinsichtlich der Zielerreichung evaluiert und angepasst.

Österreichische Agentur für Gesundheit
und Ernährungssicherheit GmbH
Geschäftsführung
A-1220 Wien, Spargelfeldstraße 191

Geschäftsführung

Wien, 19. Jan. 2022



GESUNDHEIT FÜR MENSCH, TIER & PFLANZE

www.ages.at