

Genossenschaft IFAA Gleichstellungsplan

Einleitung

Die Genossenschaft IFAA setzt sich seit 2001 voll und ganz dafür ein, ein vielfältiges und inklusives Arbeitsumfeld zu fördern, in dem alle Mitarbeitenden gleiche Chancen für Karriereentwicklung und Aufstieg haben. Dieser Plan zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter stellt unsere konkreten Ziele und Maßnahmen dar, um eine ausgewogene Geschlechterverteilung in der Belegschaft zu erreichen und potenzielle Ungleichheiten innerhalb des Instituts anzugehen.

EU-Rechtlicher Rahmen

Unser Plan ist im Einklang mit folgenden wichtigen EU-Vorschriften zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter:

- EU-Richtlinie 2006/56/EC verbietet die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei Beschäftigung und beruflicher Aus- und Weiterbildung.
- EU-Richtlinie 2014/91/EU verstärkt Maßnahmen zur Ermöglichung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige.
- Strategie der Europäischen Kommission für Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025, die zentrale Maßnahmen zur Erreichung einer geschlechtergerechten Europa festlegt.

Grundlage

Die Genossenschaft IFAA hat eine Ist-Analyse durchgeführt, um die derzeitige Geschlechterverteilung im Unternehmen zu erfassen. Diese Analyse umfasste:

- Prozentualer Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder → 50 % (31.05.2024)
- Prozentualer Anteil weiblicher Mitarbeitender → 50 % (31.05.2024)
- Prozentualer Anteil weiblicher Anteilseigner → 50 % (31.05.2024)
- Analyse des Gender-Pay-Gaps → 0 %
- Identifikation potenzieller Hürden für weibliche Mitarbeitende und Wissenschaftlerinnen bei Rekrutierung, Beförderung und Karriereentwicklung → keine Hürden identifiziert

Ziele

Auf Basis der Ist-Analyse haben wir konkrete, messbare, erreichbare, relevante und zeitgebundene (SMART) Ziele zur Aufrechterhaltung der Gleichstellung definiert. Dazu gehören:

- Beibehaltung der 50 % Frauenvertretung in Führungspositionen.
- Erhöhung der Zahl weiblicher Bewerberinnen für Positionen mit gleicher Qualifikation, insbesondere in der Softwareentwicklung.

Aktionsplan

Um unsere Ziele dauerhaft zu sichern, setzen wir einen umfassenden Aktionsplan um, der verschiedene Phasen des Mitarbeitenden-Lebenszyklus abdeckt:

Recruitment

- Überprüfung und Überarbeitung von Stellenbeschreibungen, um sicherzustellen, dass sie geschlechtsneutral sind und einen vielfältigen BewerberInnenpool ansprechen.
- Durchführung von Schulungen zum „unconscious bias“ für Personalverantwortliche im Rekrutierungsprozess.

- Bevorzugte Rekrutierung weiblicher Praktikantinnen von Universitäten (IFAA arbeitet mit UniNE und EPFL im Informatik-Praktikumsprogramm zusammen).

Aus- und Weiterbildung

- Bereitstellung von Mentoring- und Förderprogrammen, um weibliche Mitarbeitende mit Führungskräften und Emeriti zu vernetzen.
- Unterstützung von Weiterbildungsmassnahmen, die für den beruflichen Aufstieg relevant sind, etwa Führungskräfte trainings.

Work-Life Balance

- Angebot flexibler Arbeitsmodelle wie Teilzeitarbeit, Home-Office-Optionen und Elternzeitregelungen, die sowohl Mütter als auch Väter begünstigen.
- Förderung einer Kultur, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für alle IFAA-Mitarbeitenden unterstützt.

Institutskultur

- Umsetzung von Anti-Belästigungs- und Anti-Diskriminierungsrichtlinien.
- Anerkennung und Würdigung der Leistungen weiblicher Mitarbeitender im Unternehmen.
- Förderung offener Kommunikation und Bearbeitung jeglicher geschlechterbezogener Anliegen von Mitarbeitenden sowie Praktikantinnen und wissenschaftlichen Projekten auf nationaler und internationaler Ebene (Horizon Europe, SNF, Innosuisse etc.).

Monitoring und Evaluation

Wir überwachen und evaluieren den Gleichstellungsplan regelmäßig. Dazu gehört:

- Erfassung von Daten zum Fortschritt bei der Erreichung unserer Ziele.
- Durchführung von Mitarbeitenden-Umfragen zur Beurteilung der Unternehmenskultur und Identifikation von Verbesserungsbedarf.
- Überprüfung des Aktionsplans und Anpassung bei Bedarf.

Kommunikation und Schulung

Der Gleichstellungsplan ist auf dem neuesten Stand und wird allen Mitarbeitenden über verschiedene Kanäle vermittelt.

Conclusion

IFAAR since 2001 is fully committed to creating a work and learning environment where all employees feel valued, respected, and have equal opportunities for success. This Gender Equality Plan provides a roadmap for preserving the IFAAR gender-balanced and inclusive workplace, aligning with our values and with Swiss and EU regulations. We believe that fostering diversity and gender equality as well as female internships and female board members strengthen our institutes culture, attracts top talent, and ultimately leads to a more innovative, balanced and successful Research Organisation, Institute and NGO/NPO.

Die Genossenschaft IFAA ist seit 2001 fest entschlossen, ein Arbeits- und Lernumfeld zu schaffen, in dem sich alle Mitarbeitenden wertgeschätzt und respektiert fühlen und gleiche Erfolgchancen haben. Dieser Plan zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter bietet eine Roadmap zur Erhaltung des geschlechtergerechten und inklusiven Arbeitsumfelds des IFAA, im Einklang mit unseren Werten sowie mit Schweizer und EU-Vorschriften. Wir sind überzeugt, dass



die Förderung von Diversität, Geschlechtergleichstellung, Frauenpraktika und weiblichen Vorstandsmitgliedern unsere Institutskultur stärkt, Top-Talente anzieht und letztlich zu einer innovativeren, ausgewogeneren und erfolgreicherer Forschungsorganisation, Institut und NGO/NPO führt.

Bern, 31.05.2025