

Gender Equality Plan

Bundesanstalt für Agrarwirtschaft und Bergbauernfragen

1. Die Bundesanstalt für Agrarwirtschaft und Bergbauernfragen (BAB) 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 Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft (BML) kommen für die BAB 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 BMLs 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. Ein/e Bedienstete/r der BAB ist Mitglied dieser Arbeitsgruppe.
5. Die BAB ist bemüht, den Anteil von Frauen bei den Bediensteten zu erhöhen und lädt daher in Stellenausschreibungen nachdrücklich Frauen zur Bewerbung ein. Unter den dort angeführten Voraussetzungen werden Bewerberinnen, die gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Bewerber, bei der Aufnahme in den Bundesdienst bzw. bei der Betrauung mit der Funktion bevorzugt. Dies wird auch bei der Besetzung von Leitungsfunktionen angestrebt. Hierfür sind die Bestimmungen des [Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes](#) (BGBl. Nr. 100/1993) zu befolgen und es ist der [Frauenförderplan](#) des BML einzuhalten (BGBl. II Nr. 4/2020).
6. Den Führungskräften und den Bediensteten der BAB steht das Schulungsangebot der [Verwaltungsakademie des Bundes](#) betreffend Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern offen. An der BAB hat die Work-Life Balance der

Bediensteten einen hohen Stellenwert und es werden unter Bezug auf die Dienstzeitregelung der BAB nach Bedarf individuelle Arbeitszeitmodelle ermöglicht.

7. Ein weiteres zentrales Anliegen ist die sprachliche Gleichbehandlung, wie im Organisationshandbuch des BML 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 in der BAB daher durchgängig die sprachliche Gleichbehandlung praktiziert. An der BAB 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 des Institutes wird auf ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern bei den Vortragenden geachtet.
8. Bei Datenerhebungen zur Durchführung der Forschungsarbeiten wird an der BAB angestrebt, geschlechter-disaggregierte Daten zu erfassen, auszuwerten und darzustellen, soweit dies mit einem vertretbaren finanziellen und administrativen Aufwand durchführbar ist.
9. Die BAB führt zur Verbesserung der diesbezüglichen Information ein langfristiges Forschungsprojekt mit dem Titel „Gender Mapping- Analyse geschlechter-disaggregierter Daten im Bereich der Landwirtschaft und des ländlichen Raumes“ durch, in dem zahlreiche Indikatoren und Datensätze nach Geschlecht und Region aufgeschlüsselt ausgewertet und dargestellt werden.
10. Im Rahmen der Arbeitsprogrammplanung wird die Umsetzung des Gender Equality Planes der BAB jährlich überprüft.
11. Dieser Gender Equality Plan ist auf der Website der BAB allgemein zugänglich und stellt eine wesentliche Grundlage für die Realisierung der Forschungsarbeiten der BAB dar.

Wien, 15. Dezember 2022

Thomas Resl

Direktor

Theresia Oedl-Wieser

Frauenbeauftragte