

Genossenschaft IFAA

Gleichstellungsplan (2022-2027)

Das Ziel des Gender Equality Plan der Genossenschaft IFAA (nachfolgend IFAA genannt) ist es, die Chancengleichheit für alle Mitglieder und Angestellten zu sichern. Wir gehen von den Grundsätzen der Gleichstellung der Geschlechter bei all unseren Aktivitäten aus, ohne dabei Kompromisse bei Kompetenz und Qualität einzugehen. Wir möchten alle Angestellten am IFAA unterstützen, unabhängig von ihrem Geschlecht (sowie von sexueller Orientierung, Nationalität, Alter und anderen individuellen Merkmalen).

Die Verantwortung für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter wird von allen Verwaltungsratsmitgliedern getragen. Der Plan basiert auf Gesprächen mit Angestellten und Verwaltungsratsmitgliedern und daraus entstandenen Empfehlungen. Spezifische Aktivitäten zur Erreichung der gesetzten Ziele und die verantwortlichen Angestellten werden laufend festgelegt. Die Erfüllung der gesetzten Ziele wird in den Jahresberichten behandelt. Der Plan wird laufend überarbeitet.

Die Verantwortung für die Durchführung und Überprüfung der Aktivitäten liegt beim Verwaltungsrat der Genossenschaft IFAA. Der Verwaltungsratspräsident setzt sich seit vielen Jahren für die Gleichstellung von Mann und Frau ein. Auch deshalb wird am IFAA seit der Gründung darauf geachtet, dass der Anteil der Verwaltungsratsmitglieder und Angestellten möglichst 50% entspricht. Die Löhne am IFAA sind seit jeher für Mann und Frau in derselben Position gleich. Um die Gleichstellung am IFAA zu halten und zu verbessern, werden jährliche Workshops mit Angestellten durchgeführt.

In der Folge werden die Ziele und Grundprinzipien des Gleichstellungsplans sowie die Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen, aufgelistet:

- Ziel 1:** Sensibilisierung für die Bedeutung von Gleichstellungsfragen und Stärkung einer positiven Einstellung zur Vielfalt am IFAA
- Ziel 2:** Sicherstellung der Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Einstellung von weiblichen und männlichen Mitarbeiter*innen
- Ziel 3:** Sicherstellung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses im Verwaltungsrat

Aktivitäten	Indikatoren
Sammeln von Daten zur Gleichstellung von Mann und Frau am IFAA	Statistiken zu Geschlecht von Mitgliedern und Angestellten werden jährlich angepasst
Interne Workshops zur Orientierung der Angestellten und Verwaltungsratsmitglieder	1 Workshop im Jahr
Regelmässige Befragung der Angestellten zum Gleichstellungsempfinden	1 Befragung alle 2 Jahre
Regelmässige Überprüfung der Gleichstellungsstatus bezüglich Einstellung von Mitarbeiter*innen	Der Anteil an weiblichen Mitarbeitern beträgt 50%. Lohnleichheit wird weiter eingehalten.
Regelmässige Überprüfung der Gleichstellungsstatus bezüglich Anteil an Verwaltungsratsmitgliedern	Der Anteil an weiblichen Verwaltungsratsmitgliedern beträgt 50%
Regelmässige Überprüfung der Gleichstellungsstatus bezüglich Empfinden der Mitarbeiter*innen	Das Gleichstellungsempfinden der Angestellten, welches aus den Befragungen hervorgeht, beträgt 9/10
Publikation von Fortschrittsberichten	Jährlicher Bericht zum Stand und Fortschritt der Gleichstellung am IFAA, publiziert auf der Website des IFAA

Die Genossenschaft IFAA verpflichtet sich, sich für die Gleichstellung der Geschlechter anhand der aufgeführten Aktivitäten einzusetzen.

Genossenschaft IFAA

Dr. Christoph Glauser, Institutsleiter



Bern, 01.01.2022