

Wir liefern Antworten für die klimaneutrale Zukunft.



Gleichstellungsplan Austrian Energy Agency

Dezember 2022

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung.....	3
2.	Strategische Ziele	3
3.	Maßnahmen	4
3.1	Ressourcen	4
3.2	Daten und Monitoring.....	4
3.3	Weiterbildungsmaßnahmen und Kompetenzaufbau	4
3.4	Gleichstellung beim Recruiting und der Karriereentwicklung.....	5
3.4.1	Recruiting	5
3.4.2	Karriere- und Gehaltsmodell	5
3.4.3	Junior Empowerment	5
3.5	Integration der Genderdimension in die Forschung und in Weiterbildungsmaßnahmen	5
3.6	Geschlechtsbezogene Gewalt und sexuelle Belästigung.....	5

1. Einleitung

Die Österreichische Energieagentur – Austrian Energy Agency (AEA) bekennt sich zur Gleichstellung der Geschlechter. Das Unternehmen lebt eine offene und positive Unternehmenskultur, in der die Kompetenzen und das Engagement der Mitarbeiter:innen einen sehr hohen Unternehmenswert darstellen. Es ist daher von besonderer Bedeutung für die AEA, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle Geschlechter gleichermaßen einbringen und entwickeln können sowie keine stereotypen Vorannahmen bestehen, die auf einer individuellen und strukturellen Ebene einschränkend wirken könnten.

Die Analyse der Ausgangssituation und Entwicklung des vorliegenden Gleichstellungsplans (GEP) wurden extern moderiert und erfolgten im Rahmen eines internen Befragungsprozesses mit Mitarbeiter:innen aus unterschiedlichen hierarchischen Ebenen und Funktionen der Österreichischen Energieagentur. Der GEP wurde nach Kommunikation an alle Mitarbeiter:innen der Organisation im Dezember 2022 auf der [Website der AEA](#) veröffentlicht.

2. Strategische Ziele

Ein besonderes Anliegen unserer Organisation ist, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen, und wir planen Maßnahmen, um ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis in den Hierarchieebenen und Funktionen zu erreichen. Dies bedingt auch einen gelingenden Wiedereinstieg unserer Mitarbeiter:innen nach einer Elternkarenz ebenso wie eine gute Vereinbarkeit von Arbeit mit familiären Verpflichtungen. Wir arbeiten am Kompetenzaufbau zu Genderthemen und Gender Bias durch Weiterbildungen, unter anderem für Entscheidungsträger:innen. Die in der letzten Zeit entwickelte Expertise im Bereich „Gender und Energie“ wird weiter gestärkt. Es soll darüber hinaus in Projekten, in denen es möglich ist, ein Fokus auf Gender als Querschnittsthematik gelegt werden. Wesentlich für uns ist, ein Arbeitsumfeld sicherzustellen, in dem Diskriminierung, sexuelle Belästigung und geschlechtsspezifische Gewalt keinen Platz haben.

Sämtliche zur Frauenförderung vorgesehenen Instrumente sind, soweit möglich, auch im Sinne einer antidiskriminierenden, diversitätsfördernden und gleichstellungsfördernden Unternehmenspolitik anzuwenden (z.B. Vergabe von Praktika, Entwicklung und Ausführung von Mentoringprogrammen, zielgruppenspezifisches Recruiting). Diversitätsmanagement im Sinne dieses Gleichstellungsplans bedeutet insbesondere aktive Förderung von Chancengerechtigkeit und Diskriminierungsfreiheit, insbesondere ohne Unterschied des

Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung und der Behinderung.

3. Maßnahmen

Um eine fortlaufende Umsetzung des Gleichstellungsplans sicherzustellen, werden die von der EU vorgegebenen verpflichtenden Voraussetzungen „Ressourcen“, „Daten und Monitoring“ sowie „Schulungsmaßnahmen und Kompetenzaufbau“ gewährleistet ([Horizon Europe Gender Equality Plan Eligibility Criterion](#)). Spezifische Maßnahmen werden darauf aufbauend in den von der AEA definierten Feldern „Gleichstellung beim Recruiting und der Karriereentwicklung“, „Integration der Geschlechterdimension in die Forschung und in Schulungen“ sowie „geschlechtsbezogene Gewalt inklusive sexueller Belästigung“ gesetzt.

3.1 Ressourcen

Für die Umsetzung der Gleichstellungsaktivitäten der Österreichischen Energieagentur wird ein:e Gleichstellungsbeauftragte:r eingesetzt. Die Aufgaben bestehen primär in der Planung und Abstimmung der im Gleichstellungsplan vorgesehenen Maßnahmen und in der Erstellung des jährlichen Gleichstellungsberichts. Weiters koordiniert diese Person jene Mitarbeiter:innen, die für die Umsetzung der Maßnahmen des GEP entscheidungsbefugt und zuständig sind.

Die Arbeitsgruppe Gleichstellung, die sich aus Mitarbeiter:innen aus unterschiedlichen Bereichen der Österreichischen Energieagentur zusammensetzt, ist für die strategische Beratung und Begleitung der für die Gleichstellung beauftragten Person verantwortlich und entwickelt, auf deren Vorschlag, gegebenenfalls gemeinsam zusätzliche Maßnahmen zur weiteren Umsetzung der Gleichstellungsziele.

3.2 Daten und Monitoring

Im Hinblick auf das Monitoring kann die AEA auf eine breite Datenbasis zurückgreifen. Alle für die Zielerreichung erforderlichen Indikatoren sind verfügbar, nachdem sie für die Erstellung des Gleichstellungsplans erstmals erhoben wurden. Im jährlichen Gleichstellungsbericht, welcher ebenso die Ressourcenverwendung und die im Folgenden genannten Maßnahmen im Detail aufnimmt, werden die Indikatoren aktualisiert veröffentlicht.

3.3 Weiterbildungsmaßnahmen und Kompetenzaufbau

Die AEA bietet ihren Mitarbeiter:innen ein vielfältiges Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen an, die im Zuge der jährlichen Entwicklungsgespräche spezifisch ausgewählt werden können. Dieses Angebot wird weitergeführt und thematisch relevant ausgebaut, beispielsweise durch die Fortsetzung des bereits zweimal erfolgreich umgesetzten Souveränitätstrainings exklusiv für Frauen oder durch Sensibilisierungs-Workshops zum Gender Bias generell und spezifisch im Feld der Energiewirtschaft/-wissenschaft und Technik. Die Mitarbeiter:innen – insbesondere Frauen – werden befragt, welche Angebote aus ihrer Perspektive darüber hinaus angeboten werden sollten, um sie in ihrem Arbeitsalltag und ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen.

3.4 Gleichstellung beim Recruiting und der Karriereentwicklung

3.4.1 Recruiting

Die Österreichische Energieagentur bekennt sich zur vorrangigen Berücksichtigung von Frauen bei gleicher Qualifikation. Es werden weitere Maßnahmen gesetzt, um qualifizierte Frauen für eine Bewerbung in der AEA auf allen Ebenen zu interessieren. In der Kommunikation nach außen wird ein realistisches Bild der Unternehmenskultur der AEA gezeichnet, das sich von einer klischeehaften Wahrnehmung als technisches Unternehmen abhebt und die offene Haltung gegenüber der Gleichstellung der Geschlechter deutlich macht. Auch werden beispielsweise Kooperationen mit Universitäten und Fachhochschulen in den nachgefragten Studien aufgebaut und die Zusammenarbeit mit Frauennetzwerken in der Technik intensiviert.

3.4.2 Karriere- und Gehaltsmodell

Es werden weitere Maßnahmen gesetzt, um die Mitarbeiter:innenbindung zu stärken, indem ihnen konkrete Entwicklungsmöglichkeiten angeboten werden.

Das Karrieremodell der AEA beschreibt einzelne Entwicklungsstufen von Junior Expert bis zu Principal Expert wie auch von Assistant zu Senior Assistant und Administration Assistant zu Administration Senior. Dieses Modell wird zur Anwendung gebracht und parallel dazu wird ein transparentes Gehaltsmodell entwickelt. Das Karrieremodell beinhaltet ebenso Ausstiegs- und Wiedereinstiegsvereinbarungen vor und nach einer Elternkarenz und regelt die Vertretungen. Beides soll gewährleisten, dass der Karriereverlauf der Mitarbeiter:innen möglichst wenig durch Unterbrechungen beeinflusst wird. Laufende Homeoffice-Vereinbarungen und etablierte flexible Arbeitszeitmodelle stärken diese Maßnahmen und tragen ebenso zur Vereinbarkeit der Arbeit in der Energieagentur mit familiären Verpflichtungen bei.

3.4.3 Junior Empowerment

Das Junior Empowerment der Österreichischen Energieagentur zielt darauf ab, jüngere Mitarbeiter:innen – insbesondere Frauen – in ihrer Funktion als Expert:innen im technisch orientierten Energieunternehmen zu unterstützen. In einem dokumentierten Rahmen, der sich durch ein definiertes Stundenausmaß, einen bestimmten Zeitraum, eine vereinbarte Frequenz von persönlichen Treffen und festgelegte Inhalte auszeichnet, begleiten Senior Experts mit ihrer spezifischen Expertise jüngere Mitarbeiter:innen in ihrer beruflichen Entwicklung.

3.5 Integration der Genderdimension in die Forschung und in Weiterbildungsmaßnahmen

Genderaspekte in der Energiebranche sind ein breites Thema, zu dem die AEA über ein einschlägiges Projekt (Equality in Energy Transitions) und zugehörige Veranstaltungen bereits Forschung betreibt. Dieser Forschungsbereich soll weiter ausgebaut werden. Genderrelevanz als Querschnittsthema in Forschungsprojekten der AEA mit unterschiedlichen inhaltlichen Ausrichtungen soll einen fixen Platz bei Neueinreichungen und – sofern möglich – auch bei den Weiterbildungsmaßnahmen der AEA einnehmen.

3.6 Geschlechtsbezogene Gewalt und sexuelle Belästigung

Die AEA lehnt alle Formen von geschlechtsbezogener Gewalt, Diskriminierung und sexueller Belästigung ab. Alle Mitarbeiter:innen verpflichten sich zu einem respektvollen und wohlwollenden Miteinander und sehen Diversität als eine willkommene Ressource an. Die Führungskräfte im Speziellen verpflichten sich, geeignete Maßnahmen bei einem Vorfall zu setzen und betroffene Mitarbeiter:innen zu unterstützen. Weitere

Hilfemöglichkeiten bietet die für Gleichstellung verantwortliche Person, der Betriebsrat, die Geschäftsführung oder die Personalabteilung.

Für die Österreichische Energieagentur

Ort, Datum

Unterschrift

DI Franz Angerer
Geschäftsführung