

Gender & Equality Plan

März 2022



Inhaltsverzeichnis

1	G&E PRINZIPIEN	3
2	RECHTSGRUNDLAGEN	4
3	GLEICHSTELLUNGSPLAN (GENDER & EQUALITY PLAN).....	5
3.1	ZIELE	5
3.2	PROZESS.....	5
3.3	VERANKERUNG AUF ALLEN EBENEN – TASKFORCE GENDER & DIVERSITY.....	6
3.4	MAßNAHMEN	7
3.4.1	<i>Implementierte Maßnahmen</i>	<i>7</i>
3.4.1.1	Bewerbungsprozesse / HR Maßnahmen	9
3.4.1.2	Kommunikation & Inhaltliche Qualitätssicherung	10
3.4.1.3	Aus- und Weiterbildung.....	10
3.4.1.4	Gender Pay Gap.....	11
3.4.1.5	Work-Life-Balance.....	11
3.4.1.6	Gesundheitsförderung.....	12
3.4.1.7	Förderung von Mitarbeitenden-Mobilität	12
3.4.2	<i>Umzusetzende Maßnahmen</i>	<i>13</i>
	Organisation / Management.....	13
	Bewerbungsprozesse / HR Maßnahmen.....	13
	Aus- und Weiterbildung	13
	Work-Life-Balance	14
	Gesundheitsförderung.....	14
4	RESSOURCEN UND BUDGET	15
5	MONITORING.....	16
5.1	MONITORING-MAßNAHMEN	16
5.1.1	<i>Stellenausschreibungen/Bewerbungsprozess/HR Maßnahmen.....</i>	<i>16</i>
5.1.2	<i>Aus- und Weiterbildung</i>	<i>16</i>
5.1.3	<i>Work-Life-Balance</i>	<i>17</i>
5.1.4	<i>Gesundheitsförderung.....</i>	<i>17</i>
5.1.5	<i>Schulungen</i>	<i>17</i>

5.2 UMFRAGE ZU BELASTUNG UND ARBEITSKLIMA17

5.3 GENDER PAY GAP17

6 GENERELLES GLOSSAR.....18

7 SPRACHLEITFADEN22

8 LITERATURVERZEICHNIS23

1 G&E Prinzipien

Das Energieinstitut versteht sich als ein Forschungsinstitut, das ein Miteinander in Vielfalt sowie ganzheitliche Denkmuster fördert und sich für Chancengleichheit einsetzt.

Für ein inspirierendes Arbeitsumfeld und ein erfolgreiches Arbeiten benötigt es eine offene, vielfältige und durch Wertschätzung geprägte Unternehmenskultur. Innovation braucht vielfältige Perspektiven und unterschiedliche Herangehensweisen, auch in Bezug auf Problemlösungsstrategien. Inspiration und Anregung sind dabei häufig Teams aus Mitarbeitenden mit unterschiedlicher Herkunft, Alter oder Geschlecht. Im Bewusstsein dieser tragenden Rolle einer offenen Unternehmenskultur verfolgt das Energieinstitut an der Johannes Kepler Universität Linz eine umfassende Strategie zur Unterstützung vielseitiger Denkmuster, um eine Entfaltung aller wissenschaftlichen und sozialen Fähigkeiten seiner Mitarbeiter*innen zu fördern. Die Prinzipien der Einkommensgerechtigkeit, Gleichstellungssensibilität und ein diskriminierungsfreies Umfeld für Menschen aller Geschlechter und Identitäten werden als zentrales Anliegen der Geschäftsführung vom Energieinstitut an der JKU Linz verfolgt.

Weiters bekennt sich das Energieinstitut zu den Prinzipien der Gleichstellung der Geschlechter, der sozialen Chancengleichheit, der Berücksichtigung besonderer Erfordernisse von Menschen mit Behinderung und der Vereinbarkeit von Betreuungspflichten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige mit dem Beruf. Das Energieinstitut setzt sich für ein Miteinander in Vielfalt ein und setzt sich für eine Beseitigung von Diskriminierungen aufgrund von Alter, Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, sexueller Orientierung oder Behinderung ein. Es wird sich weiters aktiv dafür eingesetzt, die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern als auch karrierefördernde Bedingungen für Mitarbeitende mit Familien zu schaffen und etwaige Nachteile zu beseitigen oder auszugleichen.

Das Energieinstitut führt eine offene Unternehmenskultur und steht den unterschiedlichen Ausgangslagen aller Mitarbeiter*innen aufgeschlossen und unvoreingenommen gegenüber. Dabei wird ein respektvoller, offener und wertschätzender Umgang im Miteinander und gegenüber externen Personen aktiv gelebt.

Das Energieinstitut hat sich zum Ziel gesetzt, die Vermittlung von Diversity-Kompetenzen konkret in Forschungsprojekte zu integrieren, indem relevante Dimensionen wie Alter, Herkunft, Behinderung, Interkulturalität, Geschlecht und Religion einbezogen werden. Als Forschungseinrichtung bekennt sich das Energieinstitut, einen positiven Beitrag zur Gleichstellung zu leisten, indem es gewonnene Erkenntnisse in sozialen Medien oder in Form von Fachpublikationen und Zeitungsartikeln veröffentlicht. Dabei fördert die Veröffentlichung von Ergebnissen unter Berücksichtigung der Geschlechterdimension in Forschungs- und Innovationsinhalten das Entstehen neuer Ideen, baut geschlechtsspezifische Vorurteile kontinuierlich ab und trägt dazu bei, die vielfältigen Lebensrealitäten besser abzubilden.

Diese Prinzipien fließen in den Gender & Equality Plan, der unter der Leitung der Taskforce Gender und Diversity am Energieinstitut an der JKU Linz verfasst wurde.

2 Rechtsgrundlagen

Durch rechtliche Rahmenbedingungen werden Ziele der Chancengleichheit und der Freiheit von Diskriminierung zu verbindlichen Vorgaben. Daher wird der Gleichstellungsplan des Energieinstituts an der JKU Linz auf Grundlagen folgender Gesetze formuliert:

- Art 7 Abs. 1, 2 und 3 des Bundes-Verfassungsgesetzes (B-VG),
- §§ 19 Abs. 2 Z 6, 20 b sowie 41 bis 44 des Universitätsgesetzes (UG),
- Gleichbehandlungsgesetz (GlBG),
- Bundes- Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG) und
- Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG).

Zudem kann der Gender & Equality Plan vor dem Hintergrund der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (UN-Frauenrechtskonvention), der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention) und des umfangreichen europäischen Gleichbehandlungs- und Gleichstellungsrechts gesehen werden.¹

Artikel 14 der Europäischen Menschenrechtskonvention stellt die Gewährleistung der festgelegten Rechte und Freiheiten ohne Benachteiligung, insbesondere in Geschlecht, Rasse, Hautfarbe, Sprache, Religion, der politischen oder sonstigen Anschauungen, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigen Status fest. Weiters wird in Artikel 2 Staatsgrundgesetz 1867 festgelegt, dass alle Staatsbürger vor dem Gesetz gleich sind.

¹ [Gleichstellungsplan JKU 2021_06_23.pdf](#) S. 3

3 Gleichstellungsplan (Gender & Equality Plan)

Das Energieinstitut an der Johannes Kepler Universität möchte mit folgendem Plan dazu beitragen, die Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung generell und in der eigenen Organisation zu gewährleisten, Aufmerksamkeit unter den Mitarbeiter*innen zu schüren sowie zu sensibilisieren und die beruflichen Situationen von möglicherweise Benachteiligten zu verbessern.

3.1 Ziele

Folgende Ziele sollen durch Umsetzung des Gleichstellungsplans mit entsprechenden Aktivitäten und Maßnahmen erreicht werden:

1. Verhinderung von Diskriminierung und/oder Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit oder der Religion
2. Unterstützung einer wertschätzenden Organisations- und Kommunikationskultur durch klare Positionierung und Kommunikation zum Thema Gleichstellung und Diversität des Energieinstituts intern sowie nach außen
3. Integrierung von Strukturen zur fortlaufenden Eingliederung eines permanenten Gender & Diversity-Austausches am Energieinstitut
4. Nachhaltige Verankerung und Nutzung von Ressourcen für Gleichstellungsmaßnahmen am Energieinstitut
5. Integration von Diversity-Themen und entsprechender Kompetenzen in Forschungsprojekten
6. Leistung eines Beitrags für Gender & Diversity-sensible Forschungsvorhaben im Sinne der wissenschaftlichen Objektivität, Integrität und des gesellschaftlichen Auftrags
7. Publikation von Forschungsergebnissen unter Berücksichtigung der Geschlechter- und Diversity-Dimension in Forschungs- und Innovationsinhalten
8. Gewährleistung eines lebenswerten Arbeitsumfeldes für Institutsangehörige unter Rücksichtnahme auf die Vereinbarkeit des Berufes mit Betreuungsaufgaben für Kinder und pflegebedürftige Angehörige
9. Ausgewogener Frauenanteil am Energieinstitut durch entsprechendes Recruiting- und adäquaten Human Resource-Maßnahmen

3.2 Prozess

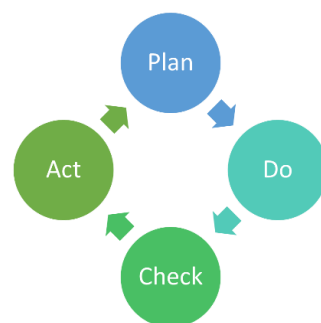
Diese Ziele sollen durch dementsprechende Maßnahmen erreicht und aufrechterhalten werden. Besonders im Prozess der Geschlechtergleichstellungsfragen orientiert sich das Energieinstitut am Gender Mainstreaming und den dazugehörigen Schritten. Als grundlegende Aufgabe des Gender Mainstreamings lässt sich die Schaffung einer Geschlechtergerechtigkeit in der Gesellschaft und allen Lebensbereichen nennen. Ziel ist die Erreichung einer tatsächlichen Gleichstellung zwischen den

Geschlechtern und ein Aufzeigen der Ungleichheiten.² Für die Entwicklung und die fortlaufende Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans wird die Vorgehensweise des Gender Mainstreaming Cycle angewandt. Dieser behandelt sowohl die Definition, Planung, Handlung und Überprüfung der Probleme und deren Lösungsansätze. Es ist demnach ein Kreislauf und fortlaufender Prozess, der stetig weiterentwickelt und ergänzt wird (siehe Kapitel 3.3).

3.3 Verankerung auf allen Ebenen – Taskforce Gender & Diversity

Für eine effektive Umsetzung und eine dauerhafte Verankerung der Gleichstellungsmaßnahmen müssen Mitarbeiter*innen aus unterschiedlichen hierarchischen Ebenen (Geschäftsführung, Wissenschaftliche Leitung, Projektleitung, Senior Experts, Junior Experts, Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Administration, Projektkoordination, Praktikant*innen, studentische Hilfskräfte sowie weitere (temporäre) Mitarbeitende) miteinbezogen werden und das Bewusstsein des/der Einzelnen für diese Thematik geschaffen und gestärkt werden. Es werden Standards definiert, um der Diskriminierungsfreiheit gerecht zu werden (wie z.B. ein transparentes Gehaltsschema oder standardisierte Recruiting Prozesse).

Die Geschäftsführung und wissenschaftlichen Leiter*innen des Energieinstituts stehen ausdrücklich hinter der Gleichstellungsstrategie und für die Miteinbeziehung sämtlicher Mitarbeitenden in den dazu notwendigen Prozess. Daher wurde zur Entwicklung, laufenden Umsetzung und Verbesserung der Gleichstellungsmaßnahmen eine eigene Taskforce zu „Gender & Diversity“ am Energieinstitut gebildet. Ziel ist es, dass sich die Arbeitsgruppe aus Mitarbeitenden mit verschiedensten professionellen Hintergründen, Geschlecht, Karrierestufe sowie familiären Verhältnissen zusammensetzt, um eine möglichst ganzheitliche Konzeptionierung und Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen sowie deren Vollständigkeit zu gewährleisten. Die kontinuierliche Verbesserung wird dabei durch einen iterativen Prozess gewährleistet (Monitoring, Evaluierung, Überarbeitung der Maßnahmen) – dies erfolgt nach dem Prinzip „Plan-Do-Check-Act“ (PDCA).³



² Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2014): Gender Mainstreaming. Grundlagen und Leitfadens. Wien: Sozialministerium. ISBN: 978-3-85010-322-0. [Gender Mainstreaming Grundlagen und Leitfadens \(sozialministerium.at\)](https://www.sozialministerium.at/ContentNode/id/367696/Content/116820)

³ European Institute für Gender Equality (2016): Gender Equality in Academia and Research. Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi:10.2839/272753 [Gender & Equality in Academia and Research](https://www.eige.europa.eu/gender-equality-in-academia-and-research)

Durch die offene Arbeitsgruppe erhalten alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich direkt an der Gestaltung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen am Energieinstitut einzubringen. Dies ist insbesondere wichtig, da zwar sämtliche Mitarbeitende Eigenverantwortung für eine inklusive, vielfältige und offene Unternehmenskultur tragen, jedoch auch ein Rahmen geschaffen werden sollte, der es vereinfacht dieser Verantwortung nachzukommen und das Engagement zu bündeln. Die erarbeiteten Maßnahmen werden als Entscheidung der Geschäftsführung beschlossen und in den jeweiligen Abteilungen entsprechend kommuniziert und umgesetzt.

Die Taskforce übernimmt daher in Kooperation mit der Geschäftsführung und der wissenschaftlichen Leitung folgende Aufgaben:

- Entwicklung der Gleichstellungsstrategie des Energieinstituts mit Zielen und Maßnahmen
- Etablierung von Prozessen zur effektiven Umsetzung der Maßnahmen
- Monitoring und Evaluierung der umgesetzten Maßnahmen
- Entwicklung und Reporting von Kennzahlen
- Teilnahme und Vertretung des Energieinstituts bei externen Veranstaltungen und Netzwerken zum Thema Gleichstellung im Forschungsumfeld, darunter folgende ([Equal by 30](#), [FEMtech Datenbank](#), [WIMEN Netzwerk](#), [Netzwerk Laura Bassi 4.0 – Digitalisierung und Chancengerechtigkeit](#), Veranstaltung „[Die Energiewende ist weiblich!](#))
- Organisation von internen Veranstaltungen zum Thema Gleichstellung, Schulung der internen Genderkompetenz, externe Beratung zu Gender & Diversity Themen
- Information und Kommunikation von Gleichstellungsthemen in Absprache mit der Geschäftsführung (intern und extern)
- Anlaufstelle für sämtliche Mitarbeitenden, welche Anregungen zu den Themen Gleichstellung, Gender & Diversity im Rahmen des Arbeitsumfelds am Energieinstitut haben

3.4 Maßnahmen

Die Maßnahmen des Gleichstellungsplans umfassen einerseits die bereits am Energieinstitut implementierten, fortlaufenden Maßnahmen, sowie die aktuell in Umsetzung befindlichen Maßnahmen.

3.4.1 Implementierte Maßnahmen

Das Energieinstitut pflegt seit jeher eine inklusive und offene Unternehmenskultur und arbeitet beständig daran, Verbesserungspotentiale auszuschöpfen. Im Rahmen dessen ist das Energieinstitut bereits seit 2019 Mitglied der Kampagne [Equal by 30](#), welche Teil der [Clean Energy, Education and Empowerment Initiative](#) (C3E) ist. Diese hat es sich zum Ziel gesetzt, dass bis 2030 weltweit, öffentliche wie private Organisationen aus dem Energiesektor einen Frauenanteil von zumindest 30% auf allen Organisationsebenen erreichen sowie Gleichstellung und Diversität fördern. Dies geschieht durch eine öffentliche Zusage der Organisationen zu den Equal by 30 Zielen, Formulierung und Umsetzung von eigenen Zielvorstellungen sowie Reporting an die Initiative. Darüber hinaus erhalten die Organisationen Beratung zu Gender & Diversity Themen.

Das Energieinstitut fördert Equal by 30 und seine Grundsätze, einschließlich der Erleichterung des Austauschs von Best Practices und der gemeinsamen Nutzung von Wissen, wo immer dies möglich ist.

Wie in nachstehender Tabelle ersichtlich, stellt sich die Geschlechterverteilung am Energieinstitut (Stand Jänner 2022) im Vergleich zum österreichischen /europäischen Umfeld folgendermaßen dar.

Tabelle 1: Mitarbeitenden-Verteilung Energieinstitut (Stand: 27.01.2022)

EI-JKU alle	Absolut	männlich	weiblich	divers
Absolut	38	22	16	0
Pre-Doc	25	52%	48%	0%
Post-Doc	13	69%	31%	0%
Total	100%	58%	42%	0%

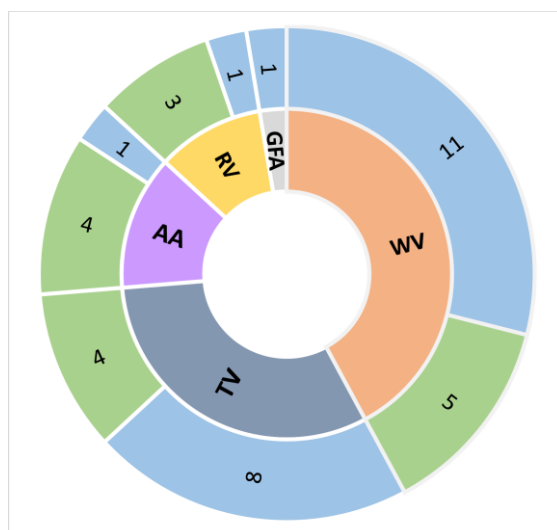


Abbildung 1: Verteilung der Mitarbeitenden pro Abteilung. GFA=Geschäftsführung; AA=Administration; RV=Energierecht; TV=Energietechnik; WV = Energiewirtschaft; blau = männlich; grün=weiblich. Zahlen im äußeren Ring stehen für absolute Anzahl der Mitarbeitenden. (Stand: 27.01.2022)

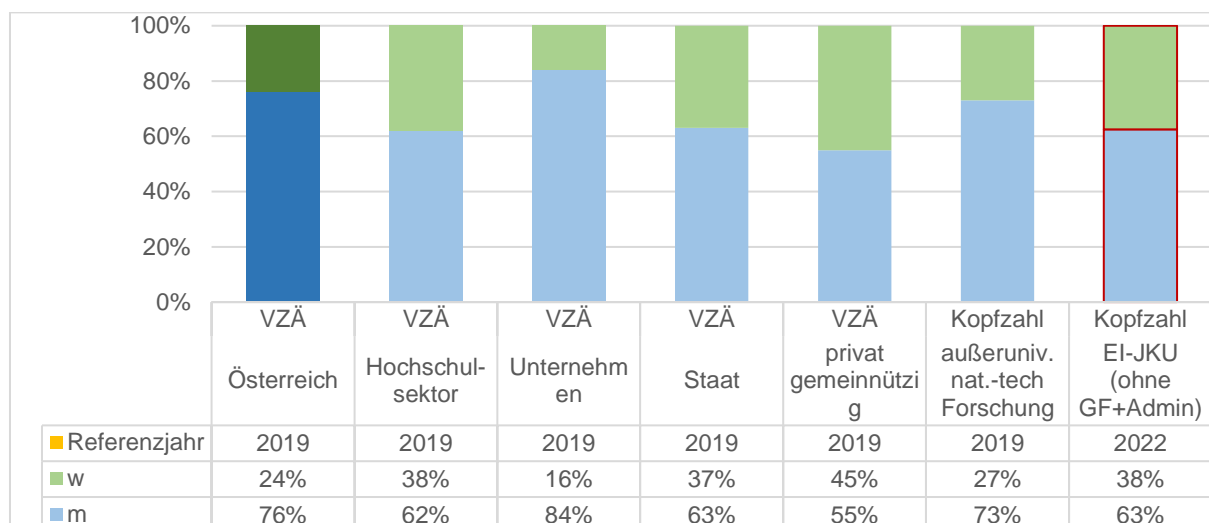


Abbildung 2: Vergleich von Männern und Frauen in der Forschung – Energieinstitut, Österreich und weitere Forschungssektoren in Österreich. (Stand: 27.01.2022)

Quelle externe Daten: [FEMtech \(Statistik Austria\)](#)

Zudem steht das Energieinstitut für die Vereinbarkeit Beruf und Familie: Im Sinne der sozialen Verantwortung wird für Mitarbeiter*innen jene Flexibilität seitens des Arbeitsumfelds geschaffen, welche sie benötigen, um ihre Tätigkeit am Energieinstitut und das Privatleben bestmöglich zu vereinen. Dies drückt sich u.a. durch flexible Arbeitszeiten, die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Homeoffice sowie Maßnahmen im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung aus, des Weiteren wird die Karriereentwicklung der Mitarbeitenden gefördert. Diese und weitere Maßnahmen werden im Folgenden näher erläutert.

3.4.1.1 Bewerbungsprozesse / HR Maßnahmen

Im Zuge von **Stellenausschreibungen** wird auf **Gender & Diversity sensitive Formulierungen** geachtet, um ein breites Spektrum an Bewerber*innen anzusprechen⁴. Dies bezieht sich nicht nur auf den Zusatz m/w/d in der Ausschreibung, sondern auch auf die sprachliche Ausgestaltung des gesamten Stellenprofils.^{5, 6} Damit soll eine Diskriminierung bei Bewerbungsprozessen vermieden werden, einschließlich der Berücksichtigung von nicht traditionellen Karriereverläufen und atypischer Arbeitserfahrung bei Einstellungsentscheidungen.

Darüber hinaus wird im Sinne der **Frauenförderung** auf gezielte Stellenanzeigen auf Karriereportalen für Frauen gesetzt, darunter z.B. [FEMtech](#). Dies wird insbesondere als wichtig erachtet, da gerade in

⁴ Oberrauter, B. [Blogeintrag] (2019) „So formulieren Sie Ihre Stellenanzeige diskriminierungsfrei“ [Blog JOBnews/StepStone], veröffentlicht am 11.4.2019. <http://www.jobnews.at/diskriminierungsfreie-stellenanzeige/> (Zugriff: 27.01.2022)

⁵ Marise Ph. Born & Toon W. Taris (2010) The Impact of the Wording of Employment Advertisements on Students' Inclination to Apply for a Job, The Journal of Social Psychology, 150:5, 485-502, DOI: 10.1080/00224540903365422

⁶ Matfield, K. „Gender Decoder“ <https://gender-decoder.katmatfield.com/> based on Gaucher, D., Friesen, J. & Kay, A. C. (2011) Evidence That Gendered Wording in Job Advertisements Exists and Sustains Gender Inequality, Journal of Personality and Social Psychology, July 2011, Vol 101(1), p109-28, <https://doi.org/10.1037/a0022530>

der technisch-naturwissenschaftlichen außeruniversitären Forschung in Österreich, der Frauenanteil noch immer relativ niedrig ist.⁷

Um eine schnelle und reibungsfreie Inklusion neuer Mitarbeiter*innen ins Team zu gewährleisten, setzt das Energieinstitut im **On-Boarding-Prozess** auf ein **internes Mentorenprogramm (Buddy-System)**. Ein unterstützendes Instrument bildet dabei ein **Handbuch**, welches sämtlichen Mitarbeitenden zu Verfügung steht. Darüber hinaus sind alle Mitarbeitenden dazu angehalten, insbesondere Neuzugängen unterstützend zur Seite zu stehen.

Um über den On-Boarding-Prozess und die übliche Projektarbeit hinaus den Kontakt zwischen Geschäftsführung und Mitarbeitenden zu gewährleisten, finden **halbjährliche, bilaterale Feedbackgespräche** statt. Diese dienen zur Evaluierung des Karrierefortschritts, dem persönlichen Wohlbefinden im Rahmen der Arbeit sowie der Planung zukünftiger Karriereschritte., des Weiteren wird gegenseitiges Feedback ausgesprochen, um kontinuierlich Verbesserungen der Arbeitsabläufe sowie des Arbeitsklimas zu ermöglichen.

3.4.1.2 Kommunikation & Inhaltliche Qualitätssicherung

Eine **diskriminierungsfreie, gendergerechte und respektvolle Sprache** ist Teil der Grundprinzipien schriftlicher und mündlicher Kommunikation am Energieinstitut sowie mit externen Stakeholdern. Das Energieinstitut orientiert sich bei Publikationen als auch bei Vorträgen am [Leitfaden für eine inklusive Sprache der JKU Linz](#).

Die **Objektivität, Wissenschaftlichkeit, Professionalität und Termintreue** werden als Prämissen bei der Durchführung der Arbeit als selbstverständlich angesehen. Ebenso wird die Berücksichtigung von Gender & Diversity-Themen sowie die Verwendung gendersensibler Sprache bei Projektberichten, Präsentationen, Projektanträgen, wissenschaftlichen Artikeln sowie sonstigen Projekt- und Disseminationsarbeiten von Seiten des Institutes erwartet. Anleitung dazu wird intern direkt bzw. über das Mitarbeitenden-Handbuch kommuniziert.

Um team- und abteilungsübergreifend Informationen und Feedback zu kommunizieren – zu allgemeinen Themen genauso wie konkreten Forschungsarbeiten – findet **regelmäßige Online-Meetings sämtlicher Mitarbeitenden** statt.

3.4.1.3 Aus- und Weiterbildung

Das Energieinstitut unterstützt Qualifizierungsangebote für alle Mitarbeitenden, welche individuell vereinbart werden. Dazu zählen unter anderem:

- Die Teilnahme an fachspezifischen (Online-)Seminaren sowie Fachtagungen und -konferenzen
- Professionelle Software- und Methodenschulungen, online wie in Präsenz
- Teilnahme an beruflichen Vernetzungstreffen und Workshops

⁷ Vgl. [Chancengleichheit in F&E – FEMtech](#)

Des Weiteren wird gezielt die akademische Aus- und Weiterbildung sämtlicher Mitarbeitenden gefördert. Das Energieinstitut ermöglicht die **arbeitsbezogene Promotion** für alle Mitarbeitende mit einem Master oder gleichwertigen Hochschulabschluss. Dabei werden besonders auf die Vereinbarkeit von Studium und Aufgaben am Energieinstitut geachtet sowie Zeitressourcen für das Studium zur Verfügung gestellt.

Darüber hinaus bietet das Energieinstitut, im gesetzlich vorgegebenen Rahmen, individuell gestaltete Modelle zu **Bildungskarenz und -teilzeit**. Diese Weiterbildungsmöglichkeiten werden als Mehrwert für den/die Mitarbeitende also auch für das Energieinstitut gesehen, da hervorragend ausgebildetes, fachlich versiertes und holistisch denkendes Personal, welches sich auf dem neuesten Stand der Wissenschaft befindet, die Schlüsselressource für den Erfolg des Energieinstituts darstellen.

Über die Karenzmodelle hinaus wurde zusätzlich die Möglichkeit eines Sabbaticals nach individueller Vereinbarung eingeführt.

3.4.1.4 Gender Pay Gap

Das Energieinstitut hat ein einheitliches Gehaltsschema in Gebrauch, welches klare Abstufungen basierend auf Position und Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen vorsieht. Geschlechterspezifische Unterschiede bei den Gehältern innerhalb einer Gehaltsstufe sind ausgeschlossen.

3.4.1.5 Work-Life-Balance

Das Energieinstitut bietet allen Mitarbeitenden vertraglich zugesichert

- **Flexible Arbeitszeiten** mit der Möglichkeit eines **Zeitausgleichs**
- **Teil- und Vollarbeitszeitmodelle**
- **Home Office-Tage**
- Flexible Gestaltung des Jahresurlaubes (Stundenmodell)

Darüber hinaus haben sämtliche Mitarbeitende vertraglich zugesicherte **Sonderurlaubstage** im Zusammenhang mit Trauerfällen, Hochzeit und Umzug auf Basis der gesetzlichen Vorgaben⁸. Im Sinne der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird die Inanspruchnahme von **Elternkarenz sowie -teilzeit** seitens des Energieinstituts befürwortet und gefördert⁹. Des Weiteren besteht die ausdrückliche Möglichkeit von **Pflegefreistellung** für nahe Angehörige basierend auf den gesetzlichen Vorgaben¹⁰.

⁸ [Art I § 8 AngG](#)

⁹ Aufgrund der Mitarbeiter*innenzahl von >25 ist das Energieinstitut gesetzlich dazu verpflichtet, Elternzeit anzubieten. Das Energieinstitut befürwortet und fördert jedoch explizit die Inanspruchnahme der Modelle durch berechnigte Mitarbeitende, jedweden Geschlechts.

¹⁰ § 16 Urlaubsgesetz

Durch die geographische Lage des Energieinstituts sowie der Partnerschaft mit der Johannes Kepler Universität Linz besteht zudem die Möglichkeit die **Kinderbetreuungsangebote an der Universität** zu nutzen.

3.4.1.6 Gesundheitsförderung

Um ein angenehmes Arbeiten zu ermöglichen, steht auch die psychische wie physische Gesundheitsförderung aller Mitarbeitenden des Energieinstituts im Fokus, um Belastungen zu reduzieren bzw. kompensieren, die durch die Bürotätigkeit sowie stressige Phasen in der Projektarbeit entstehen können.

Hierzu wurde 2019/2020 in Zusammenarbeit mit der ÖGK (anfänglich noch OÖGKK) das Projekt „MAGNUM“ durchgeführt, welches darauf abzielte den Handlungsbedarf hinsichtlich betrieblicher Maßnahmen zur Gesundheitsförderung zu eruieren. Daraus hervorgehend wurde ein Maßnahmenkatalog seitens der Mitarbeitenden und der Geschäftsführung erarbeitet.

Aus dem Projekt MAGNUM sind u.a. folgende Maßnahmen hervorgegangen bzw. wurden intensiviert (Beispiele):

- Sportliche Aktivitätsangebote
- Institutseigene E-Bikes
- Obstkorb
- Förderung zur persönlichen und gesundheitsfördernden Bürogestaltung
- Mitarbeitende können in Ihrer Arbeitszeit das Online-Workshop-Angebot von [fit2work](#) in Anspruch nehmen

Das Energieinstitut wurde entsprechend mit dem [BGF-Gütesiegel](#) ausgezeichnet, eine Rezertifizierung ist ab 2024 möglich.

3.4.1.7 Förderung von Mitarbeitenden-Mobilität

Um eine **ausgeglichene Work-Life-Balance** zu schaffen, spielt auch die Mobilität der Mitarbeitenden eine große Rolle. Dies steht auch in übergeordnetem Zusammenhang mit der **betrieblichen Gesundheitsförderung** sowie den Zielen des Energieinstituts, den Rahmen seines Beitrags zur **Klima- und Energiewende** über die eigentliche Projektarbeit hinaus positiv zu beeinflussen.

Aus diesem Grund gewährt das Energieinstitut **Zuschüsse zu Jahreskarten für den öffentlichen Verkehr**, insofern die Räumlichkeiten des Energieinstituts im Geltungsgebiet für die Jahreskarte liegen. Für Mitarbeitende, denen kein geeigneter öffentlicher Verkehrsanschluss zu Verfügung steht, wird alternativ die Parkplatzgebühr am Universitätscampus durch das Institut übernommen.

Im Rahmen der Ausübung der Arbeit sind die Mitarbeitenden dazu angehalten, wenn möglich, öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen: Zum einen, weil dies in Einklang mit den Zielen des Energieinstituts hinsichtlich der Klima- und Energiewende steht, zum anderen, da die Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln, wie z.B. der Bahn, tendenziell eine geringere Belastung beim Reisen im

Vergleich zum Auto darstellt.^{11,12,13} Darüber hinaus können auch die institutseigenen e-Bikes für Arbeitswege genutzt werden.

3.4.2 Umzusetzende Maßnahmen

Organisation / Management

Ziele	Maßnahmen	Umsetzungszeitraum
Gleichstellungsmonitoring	Entwicklung eines internen Monitoring-Tools basierend auf KPI	Ab Q1/2022

Bewerbungsprozesse / HR Maßnahmen

Ziele	Maßnahmen	Umsetzungszeitraum
Recruiting	Gezielte Stellenanzeigen auf Karriereportalen für Frauen	Ab Q1/2022

Aus- und Weiterbildung

Ziele	Maßnahmen	Umsetzungszeitraum
Gender & Diversity Sensibilität schaffen	Gender- & Diversitytraining im Team z.B. gendergerechte Sprache bei Präsentationen/ Publikationen, Förderung der Gender- & Diversity-sensiblen Arbeitskultur	Q2/2022
Gender & Diversity beauftrage*r	Zusatzqualifikation ermöglichen / Gender- & Diversity-Kompetenz im Team schaffen	Q2-Q4/2022
Vernetzung	Vernetzung mit anderen Forschungseinrichtungen, Netzwerke nutzen	Ab Q1/2022
Interne Sensibilisierung	Integration von Genderaspekten in die Forschungstätigkeit und explizite Fragestellungen und Publikation der Ergebnisse	Ab Q1/2022

¹¹ Morris, E. A., Guerra, E. (2015) Are we there yet? Trip duration and mood during travel, <https://doi.org/10.1016/j.trf.2015.06.003>.

¹² Gatersleben, B., Uzzell, D. (2007) Affective Appraisals of the Daily Commute: Comparing Perceptions of Drivers, Cyclists, Walkers, and Users of Public Transport, <https://doi.org/10.1177%2F0013916506294032>

¹³ Wener, R. E., Evans, G. W. (2011) Comparing stress of car and train commuters, <https://doi.org/10.1016/j.trf.2010.11.008>.

Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Rassismus	Sensibilität dazu schaffen - Vorbildfunktion, externe Beschwerdestellen, Öffentlichkeits- und Informationsarbeit, Nutzung von Bildungs- und Ausbildungs-institutionen, Umgang mit dem Thema	Q2-Q4/2022
--	---	------------

Work-Life-Balance

Ziele	Maßnahmen	Umsetzungszeitraum
Unterstützung der Mitarbeiter*innen bei der Gestaltung einer persönlichen Work-Life-Balance	Entlastung und Hilfe bei der Rückkehr und Wiedereinstiegsplänen aus der Karenz	Ab Q1/2022
Sabbatical	Informationsmöglichkeiten bereitstellen	Ab Q1/2022

Gesundheitsförderung

Ziele	Maßnahmen	Umsetzungszeitraum
Ausbau der betrieblichen Gesundheitsförderung	Fortführung der unter 3.4.1.6 genannten Maßnahmen sowie Erweiterung des Angebots	Ab Q1/2022
Durchführung von jährlichen Umfragen zur Mitarbeitenden-Gesundheit und Wohlbefinden	Basierend auf den im Projekt MAGNUM durchgeführten Umfragen, möglicherweise in Kooperation mit der ÖGK/Fit2Work	ab Q2/2022
Rezertifizierung BGF-Gütesiegel	Kooperation mit ÖGK, Forum Gesundheit und Land OÖ	ab Q1/2024

4 Ressourcen und Budget

Um den Gleichstellungsplan in voller Gänze umzusetzen sowie fortwährend weiterzuentwickeln, stehen in Form der Diversity-Arbeitsgruppe des Energieinstituts Personalressourcen zur Verfügung. Der Arbeitsgruppe werden Sach-, Zeit- sowie Geldbudgets zu Verfügung gestellt, um intern Maßnahmen zu entwickeln, die Umsetzung zu monitoren, Feedback der Mitarbeitenden zu eruieren und einzuarbeiten sowie sich auf Schulungen, Netzwerkveranstaltungen u.ä. fortzubilden.

Darüber hinaus soll den Mitgliedern der Arbeitsgruppen die Teilnahme an themenrelevanten Meetings, Aktivitäten, Schulungen oder Workshops ermöglicht werden.

Für die Erfüllung der in diesem Gleichstellungsplan vorgesehenen Aktivitäten und Maßnahmen werden von der Geschäftsführung die dafür notwendigen Personal- und Sachressourcen zur Verfügung gestellt.

5 Monitoring

Die Definition der Zielsetzung des Genderprogramms, sowie die Evaluierung der Wirksamkeit der Maßnahmen erfolgen durch fortlaufendes Monitoring durch unterschiedliche Instrumente und festgelegte Kennzahlen.

5.1 Monitoring-Maßnahmen

Die Basis für das Monitoring stellen die jährlich stattfindenden Feedbackgespräche statt, die seitens der Geschäftsführung bilateral mit jedem/jeder Mitarbeitenden durchgeführt werden. Die Gespräche ermöglichen ein gegenseitiges Feedback hinsichtlich Arbeitsabläufe und -ergebnisse, Arbeitsumfeld und Kollegschaft sowie weiterführende Themen, z.B. Work-Life-Balance, Karriereentwicklung, physische und psychische Gesundheit und sozialen Aktivitäten im Rahmen des Energieinstituts. Die Gespräche dienen also insbesondere zur qualitativen Sondierung des subjektiven Wohlbefindens der Mitarbeitenden und zur Planung der persönlichen Weiterentwicklung am Energieinstitut.

Über dieses qualitative Tool hinaus, ermöglichen Schlüsselindikatoren (englisch: Key Performance Indikatoren, kurz KPI) die quantitative Erhebung der Maßnahmeneffekte. Nachfolgend werden die Monitoringmaßnahmen und KPI im Detail aufgezeigt.¹⁴

5.1.1 Stellenausschreibungen/Bewerbungsprozess/HR Maßnahmen

- Verhältnis von Bewerbungen (m/w/d) auf Stellenanzeigen hin
- Verhältnis von weiblichen Bewerbungen zu Einstellungen weiblicher Arbeitskräfte
- Frauenanteil beim wissenschaftlichem Nachwuchs sowie in den einzelnen Abteilungen

Darüber hinaus erfolgt wie unter 3.4.1.1 erläutert eine Qualitätssicherung durch die Taskforce Diversity & Gender bei Stellenausschreibungen, d.h. Textformulierung, Auswertung des Rücklaufs bei Ausschreibungen, sowie Verbreitung dieser über diverse Kanäle/Netzwerke (z.B. WIMEN, Femtech).

5.1.2 Aus- und Weiterbildung

- Datenmonitoring zu Gleichstellungsfragen, z.B. Anzahl der männlichen und weiblichen Beschäftigten in verschiedenen Funktionen und Führungsebenen
- Erfassung der „leaky pipeline“: Entwicklung des Frauenanteils in Bezug auf Hierarchieebenen

Das Institut verfügt bereits über einen hohen Anteil von Frauen beim wissenschaftlichen Personal. Ziel ist es, langfristig einen ausgeglichenen Anteil von Frauen und Männern am Energieinstitut zu erhalten.

¹⁴ Anmerkung: Je nach Maßnahmensetzung und Weiterentwicklung des GEP sind zukünftige Änderungen und Anpassungen der KPI vorbehalten.

5.1.3 Work-Life-Balance

- Inanspruchnahme von Elternkarenz und -teilzeit
- Inanspruchnahme von Bildungskarenz und -teilzeit
- Inanspruchnahme von Sabbaticals

5.1.4 Gesundheitsförderung

- Erfassung von Angebot und Nachfrage bei internen sowie externen Angeboten zur betrieblichen Gesundheitsförderung (Yoga, Sporttage, Fit2Work etc.)
- Wiedereingliederungsteilzeit nach langem Krankenstand

5.1.5 Schulungen

- Dokumentation des Angebots und der Inanspruchnahme von Schulungen zu Diversity-/Gender-/ Gleichstellungsthemen
- Teilnahme an entsprechenden Veranstaltungen

5.2 Umfrage zu Belastung und Arbeitsklima

Auf Basis der im Projekt MAGNUM (siehe 3.4.1.6) durchgeführten Umfrage zum Wohlbefinden der Mitarbeitenden sowie in Anlehnung an die ASchG-Novelle BGBl. Nr. I 118/2012¹⁵ (siehe standardisierte Verfahren auch auf eval.at) soll eine jährliche Umfrage zu Belastung und Arbeitsklima durchgeführt werden. Die Erarbeitung eines geeigneten Fragenkatalogs, Durchführungs- und Auswertungsmodus ist in Kapitel 3.4.2 als umzusetzende Maßnahme festgehalten.

5.3 Gender Pay Gap

- Erfassung von Voll- und Teilzeitanteilen beim weiblichen und männlichen Personal auf allen Hierarchieebenen

¹⁵ Für das Energieinstitut als nicht-öffentliche Einrichtung keine gesetzliche Verpflichtung

6 Generelles Glossar

Altersdiskriminierung: Ist eine Form der sozialen Diskriminierung und beschreibt eine Ungleichbehandlung aufgrund von Alter. Sie ist eine der stärksten institutionalisierten Formen von Diskriminierung und lässt sich insbesondere daran erkennen, dass bestimmte Altersgruppen unterschiedlich behandelt, bei Entscheidungen berücksichtigt oder ausgeschlossen werden. Betroffenen wird es somit erschwert uneingeschränkt am beruflichen, gesundheitlichen oder gesellschaftlichen Alltag teilzunehmen.¹⁶

Behinderung: Als Behinderung werden die Auswirkung einer körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung bezeichnet, welche länger als sechs Monate anhält. Nach dem Gesetz sind Menschen mit Behinderung jene, die in einem oder mehreren lebenswichtigen sozialen Bereichen körperlich, geistig oder seelisch beeinträchtigt sind bzw. werden. Oftmals werden Menschen mit Behinderungen im alltäglichen Leben mit Benachteiligungen konfrontiert. Durch gesetzliche Rahmenbedingungen soll dafür gesorgt werden, dass dies nicht geschieht.¹⁷

Belästigung: Belästigung meint eine spezielle Form diskriminierender Benachteiligung, durch unerwünschte Verhaltensweisen. Personen werden durch Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung oder Beleidigung in ihrer Würde verletzt und dies kann sowohl absichtlich als auch unabsichtlich geschehen.¹⁸

Chancengleichheit: Darunter versteht man das grundlegende Recht aller Personen, Zugang zu allen Angeboten zu haben. Weiters beinhaltet es auch ein Verbot von Diskriminierung.¹⁹

Diskriminierung: Diskriminierung bezeichnet die Benachteiligung oder Herabwürdigung von Individuen oder Gruppen aufgrund von vermeintlich gruppenspezifischen Kriterien. Benachteiligungen betreffen besonders Einschränkungen an der Teilhabe am öffentlichen Leben, in der Freizügigkeit, Gesundheit, Ausbildung, Berufsleben oder beim Entgelt. Weiters unterscheidet man in mittelbare und unmittelbare Diskriminierung.²⁰

Diversity: Der Terminus „Diversity“ beschreibt das Wort Vielfalt und steht weiters für Respekt und Wertschätzung in Geschlecht, Gender, Alter, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Behinderung, sexueller Orientierung.²¹

¹⁶ H Kracke, B., Noack, P. (Hrsg.) Handbuch Entwicklungs- und Erziehungspsychologie. Aus der Reihe: Springer Reference Psychologie. Springer VS, Berlin, Heidelberg. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-54061-5>

¹⁷ Bundesgesetz über die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz – BGStG)

StF: BGBl. I Nr. 82/2005 (NR: GP XXII RV 836 AB 1028 S. 115. BR: AB 7341 S. 724.) Allgemeines zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (oesterreich.gv.at)

¹⁸ Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (Hrsg.) (2018):

Grundsatzpapier zu Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen. 2018-Grundsatzpapier-SDG.pdf (bukof.de)

¹⁹ Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2016): Chancengleichheit. Das Gleichbehandlungsrecht in Österreich. Wien: Sozialministerium. ISBN: 978-3-85010-212-4

²⁰ Arbeiterkammer Oberösterreich (2021): Diskriminierung. [Diskriminierung | Arbeiterkammer](#)

²¹ Wirtschaftskammer Wien: Diversity-Lexikon. [Diversity-Lexikon.pdf \(wko.at\)](#)

Gender: Dieser Begriff ist der englische Ausdruck für das soziale Geschlecht im Gegensatz zum biologischen Geschlecht. Es behandelt demnach die Geschlechteridentität sowie die sozialen und kulturellen Aspekte des Geschlechts.²²

Gender Mainstreaming: Gender Mainstreaming meint den Prozess einer allgemeinen Berücksichtigung der Geschlechterperspektive und eine Prüfung der Auswirkungen jeglicher Maßnahmen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen und Ebenen. Es soll eine Strategie abbilden, welche die Interessen und Bedürfnisse, von Frauen und Männern gleichermaßen, in allen politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bereichen miteinbezieht und umsetzt.²³ Frauen sollen ebenso wie Männer über eine politische und wirtschaftliche Teilhabe verfügen und in Entscheidungsprozesse miteinbezogen werden.²⁴ Bestehende Ungleichheiten sollen abgeschafft werden und Frauen und Männer in allen Bereichen gleichgestellt sein. Das oberste Ziel ist demnach eine Gleichstellung aller Geschlechter zu erreichen.

Geschlechtsidentität: Mit dem Begriff der Identität beschreibt und definiert sich eine Person selbst und legt ihr Selbstverständnis über sich dar. Für jeden Menschen sind die jeweiligen Komponenten für eine Identität unterschiedlich und auch durchaus wandelbar. Die Geschlechtsidentität beschreibt, welchem Geschlecht sich eine Person zugehörig fühlt (bspw. Frau, Mann, Transgender).²⁵

Gleichbehandlungsgesetz: Dieses Gesetz (AGG) trat im August 2006 in Kraft und zielt darauf ab Benachteiligungen aus Gründen von fünf Diversity-Dimensionen: ethnische Zugehörigkeit (inkl. Hautfarbe), Geschlecht, Religion (Weltanschauung), Alter und sexueller Orientierung zu verhindern und zu beseitigen.²⁶

Inklusion: Inklusion meint vereinfacht gesprochen eine Teilhabe am gesellschaftlichen Leben in allen Bereichen. Diese Bereiche vereinen Arbeit, Bildung, Freizeit und viele mehr. Eine soziale Inklusion besteht dann, wenn jeder und jede Einzelne in der Gesellschaft akzeptiert und dadurch eine Teilhabe in jedem Bereich ermöglicht wird. Die Abgrenzung zu Integration besteht darin, dass Inklusion noch deutlich weiter geht. Durch Integration sollen Menschen in ein bestehendes Umfeld eingegliedert werden, bei der Inklusion hingegen soll sich das Umfeld den Menschen und deren Bedürfnissen anpassen²⁷

²² Vinz, Dagmar; Schiedering, Katharina (2010): Gender und Diversity: Vielfalt verstehen und gestalten. In: Massing, Peter (Hrsg.): Gender und Diversity. Vielfalt verstehen und gestalten. Wochenschau Verlag: Schwalbach

²³ United Nations (1996): Report of the fourth world conference on women. United Nations publication Sales No. 96.IV.13 [Beijing full report E.pdf \(un.org\)](#) S.27 und [GMS - Definition gender mainstreaming mark.pdf](#).

²⁴ Bundesministerium Nachhaltigkeit und Tourismus (2019): Integrierter nationaler Energie- und Klimaplan für Österreich. Wien. [Österreich NEKP mark.pdf](#)

²⁵ Stadt Wien: Geschlechtsidentität und Geschlecht. Wiener Antidiskriminierungsstelle für LGBTIQ-Angelegenheiten [Geschlechtsidentität und Geschlecht \(wien.gv.at\)](#)

²⁶ Ebd.

²⁷ Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres (Hrsg.) (2016): Begleitdokument zu BGBl. III Nr. 105/2016. Wien. [Begleitdokument zu BGBl. III Nr. 105/2016 \(sozialministerium.at\)](#)

Integration: Integration bedeutet das Miteinbeziehen von ausgeschlossenen Menschen in ein bereits bestehendes System. Meist geht damit eine Anpassung der zu integrierenden Person mit einher. Das Umfeld (Arbeit, Vereine...) ändert sich dabei kaum²⁸.

LGBTQIA+: Diese Bezeichnung steht als Abkürzung für lesbisch, gay (schwul), bisexuell, transgender, queer, intersexuell, asexuell und schließlich mit dem + für weitere Geschlechtsidentitäten. Ursprünglich beinhaltete der Begriff lediglich LGBT, doch entwickelte er sich im Laufe der Zeit zu einer Sammelbewegung. Auch die UN-Menschenrechtskommission verwendet den Begriff LGBT. Hauptsächlich Anwendung findet dieser Sammelbegriff im Kampf gegen Diskriminierung²⁹ und meint Personen, welche nicht heterosexuell sind oder deren Geschlechtsidentität nicht dem binären Modell männlich und weiblich entspricht.

Lesbisch: sich als weiblich identifizierende Personen, die sich zu Personen des gleichen Geschlechts hingezogen fühlen.

Gay (schwul): sich als männlich identifizierende Personen, die sich zu Personen des gleichen Geschlechts hingezogen fühlen.

bisexuell: bisexuelle Personen fühlen sich zum gleichen und zum gegensätzlichen Geschlecht hingezogen.

transgender: siehe Transgender

queer: wird häufig verwendet, um nicht-heterosexuelle und nicht-cisgeschlechtliche Personen zusammenzufassen. (Cisgeschlechtliche identifizieren sich mit dem Geschlecht, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde).

intersexuell: Dieser Begriff fasst Menschen, welche körperliche Geschlechtsmerkmale haben, die sich nicht nur als männlich oder weiblich einordnen lassen.

asexuell: Menschen, die kein Verlangen nach sexueller Interaktion haben und andere Menschen nicht als sexuell anziehend empfinden.

Rassismus: Unter Rassismus versteht man die Haltung, dass Menschen aufgrund naturwissenschaftlich definierter Merkmale ungleich sind. Daraus ergibt sich eine verallgemeinernde Bewertung realer oder vermeintlicher Unterschiede zwischen Menschen, die dazu dienen sollen, Privilegien oder Aggressionen zu rechtfertigen.³⁰

Sex (biol. Geschlecht): Im englischen Sprachgebrauch unterscheidet man zwischen „sex“ (biologisches Geschlecht) und „gender“ (soziales Geschlecht). Der Begriff „sex“ bezieht sich demnach auf körperliche Geschlechtsmerkmale und basiert auf messbaren Faktoren wie Chromosomensätze, Hormone und inneren sowie äußeren Geschlechtsorganen³¹.

²⁸ Ebd.

²⁹ [UN Free & Equal | Learn More \(unfe.org\)](#)

³⁰Wirtschaftskammer Wien: Diversity-Lexikon. ([Diversity-Lexikon.pdf \(wko.at\)](#))

³¹ Sauer Birgit (2006) Gender und Sex. In: Scherr A. (eds) Soziologische Basics. VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-90237-1_6

Sexismus: Mit Sexismus sind Handlungen, Äußerungen und Einstellungen gemeint, die zur Unterdrückung von Personen(gruppen) aufgrund ihres Geschlechts beitragen.³²

Sexuelle Belästigung: Gemäß Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) liegt sexuelle Belästigung dann vor, „wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft ...“.³³

Sexuelle Orientierung: Die sexuelle Orientierung eines Menschen kann sich auf Personen des gleichen oder des anderen Geschlechts richten, auf alle beide oder keines (Homo-, Hetero, Bi-, Pan-, Asexualität).³⁴

Stereotyp: Stereotypen beruhen auf Kategorisierungen und verbinden bestimmte Eigenschaften mit Personen, Personengruppen, Situationen oder auch Ideen. Subjektive Wahrnehmungen werden weiters als Behauptungen formuliert. Nicht zu verwechseln ist dieser Begriff mit jenem des Vorurteils. Dies charakterisiert ein Urteil, welches schon ohne vorherige Erfahrungen zu oder über etwas getroffen wurde.³⁵

Transgender: Dieser Begriff meint Personen, deren Geschlechtsidentität nicht (oder nur zum Teil) mit dem Geschlecht übereinstimmt, welches ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde.³⁶ Transgender grenze sich weiters von dem vormals verwendeten Begriff „Transsexualität“ ab, da sich jener nur auf das binäre Geschlechtssystem bezieht und nur Mann und Frau inkludiert. Transgender bezieht sich auf das Wort „gender“ und inkludiert demnach auch Menschen die eine andere Geschlechtsidentität als männlich oder weiblich habe.³⁷

Work-Life-Balance: zielt darauf ab, die Arbeitswelt für unterschiedliche Personen und deren Bedürfnisse so flexibel wie möglich zu gestalten, so dass eine gute Balance zwischen Arbeits- und privaten Interessen möglich wird.³⁸

³² Wippermann, Carsten (2020): Sexismus im Alltag Wahrnehmungen und Haltungen der deutschen Bevölkerung. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. [Sexismus im Alltag \(bmfsfj.de\)](#)

³³ Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GIBG)
StF: [BGBl. I Nr. 66/2004](#) (NR: GP XXII [RV 307 AB 499 S. 61](#). BR: [7042 AB 7059 S. 710](#).) [RIS - Gleichbehandlungsgesetz - Bundesrecht konsolidiert, Fassung vom 11.01.2022 \(bka.gv.at\)](#)

³⁴ Wirtschaftskammer Wien: Diversity-Lexikon. ([Diversity-Lexikon.pdf \(wko.at\)](#))

³⁵ Thiele, Martina (2019): Stereotyp und Ideologie. Marginalisierung kritischer Forschung in der Kommunikationswissenschaft. In: Krüger, Uwe; Sevignani, Sebastian (Hrsg.): Ideologie, Kritik, Öffentlichkeit. Verhandlungen des Netzwerks Kritische Kommunikationswissenschaft. Universität Leipzig. DOI: 10.36730/ideologiekritik.2019.14 [Stereotyp-und-Ideologie-Marginalisierung-kritischer-Forschung-in-der-Kommunikationswissenschaft.pdf \(researchgate.net\)](#)

³⁶ Stadt Wien: Transgender-Personen. [Transgender-Personen \(wien.gv.at\)](#)

³⁷ Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung (2022): Transsexuell, Transgender, Transident. [transsexuell, transgender und transident – Bug e.V. \(bug-ev.org\)](#)

³⁸ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Work Life Balance. Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität. 417_050831_ak.indd (bmfsfj.de)

7 Sprachleitfaden

Das Energieinstitut orientiert sich bei Publikationen als auch bei Vorträgen am [Leitfaden für eine inklusive Sprache der JKU Linz](#).

8 Literaturverzeichnis

Gleichstellungsplan der Universität für Bodenkultur Wien.

https://boku.ac.at/fileadmin/data/H01000/mitteilungsblatt/MB_2019_20/MB17/Gleichstellungsplan_20.06.2020.pdf (Zugriff: 27.01.2022)

Gleichstellungsplan des Austrian Institute of Technology (2021)

https://www.ait.ac.at/fileadmin/cmc/downloads/New_Career/Gleichstellungsplan/AIT_Gleichstellungsplan_V1.0_web.pdf

JKU Sprachleitfaden (2020)

https://www.jku.at/fileadmin/gruppen/39/Sprachleitfaden_Langversion_A5-FINAL_bf.pdf (Zugriff: 27.01.2022)

Linz, am 01.03.2022



Energieinstitut an der JKU Linz

Em. o.Univ.-Prof. Dr. Friedrich
Schneider
Wissenschaftlicher Leiter, Abteilung
Energiewirtschaft



Energieinstitut an der JKU Linz

Asst. Prof. Dr. David C. Finger
Wissenschaftlicher Leiter, Abteilung
Energietechnik



Energieinstitut an der JKU Linz

Dr. Robert Tichler
Geschäftsführer

Energieinstitut an der Johannes Kepler Universität

Altenberger Straße 69

HF-Gebäude, 3. Stock

A-4040 Linz

Tel.: +43-732 / 24 68-56 56

email: office@energieinstitut-linz.at | www.energieinstitut-linz.at

