

## Energie=Gleich

Geschlechtergleichheit und Diversität in der Österreichischen Energieagentur: Maßnahmen, Strategien und Visionen

<b>Programm / Ausschreibung</b>	Humanpotenzial, Humanpotenzial, FEMtech Karriere Ausschreibung 2023	<b>Status</b>	abgeschlossen
<b>Projektstart</b>	02.05.2024	<b>Projektende</b>	30.10.2025
<b>Zeitraum</b>	2024 - 2025	<b>Projektlaufzeit</b>	18 Monate
<b>Keywords</b>	Geschlechtergleichstellung, Diversität, Unternehmenskulturwandel, Sensibilisierung		

### Projektbeschreibung

Die Österreichische Energieagentur (AEA) setzt sich aktiv für Geschlechtergleichstellung und Diversität ein, in der Überzeugung, dass diese auch Vorteile, die über rein soziale Aspekte hinaus reichen, mit sich bringen. Trotz der traditionell männlich dominierten Energiebranche sieht die AEA eine Chance und Pflicht, durch verschiedene Maßnahmen einen Kulturwandel voranzutreiben. Zu den im Rahmen dieses Projektes geplanten Kerninitiativen gehören Sensibilisierungsschulungen, die Anpassung interner Prozesse, die Weiterentwicklung eines Gleichstellungsplans und die gezielte Förderung junger Expertinnen. Bereits umgesetzte Schritte umfassen den Einsatz von Diversity-Beauftragten, die Erstellung eines Leitfadens für gendergerechten Sprachgebrauch und eine diversifizierte Recruitingstrategie. Zentrales Ziel ist es, das Bewusstsein für Geschlechtergleichheit und Diversität auf allen Ebenen der Organisation zu schärfen und die Unternehmenskultur nachhaltig zu verändern. Dies wird durch maßgeschneiderte Schulungen, die Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans und spezielle Maßnahmen zur Frauenförderung erreicht. Mit diesem umfassenden Ansatz möchte die AEA nicht nur intern positive Veränderungen anstoßen, sondern auch ein Vorbild für die gesamte Branche sein und zeigen, dass eine moderne, inklusive Unternehmenskultur sowohl wirtschaftlich als auch sozial von Bedeutung ist.

### Abstract

The Austrian Energy Agency (AEA) actively advocates for gender equality and diversity, believing that these bring benefits that extend beyond purely social aspects. Despite the traditionally male-dominated energy sector, the AEA sees both an opportunity and obligation to drive cultural change through various measures. Core initiatives planned within this project include awareness trainings, the adaptation of internal processes, the further development of a gender equality plan, and the targeted promotion of young female experts. Already implemented steps include the appointment of diversity officers, the creation of guidelines for gender-fair language use, and a diversified recruitment strategy. The primary goal is to heighten awareness of gender equality and diversity across all organizational levels and to sustainably change the company culture. This is achieved through tailored trainings, the advancement of the gender equality plan, and special measures to support women. With this comprehensive approach, the AEA aims not only to initiate positive internal changes but also to serve as a model for the entire sector, demonstrating that a modern, inclusive corporate culture is of both economic and social significance.

## **Endberichtkurzfassung**

Im Projekt „Energie=Gleich“ wurden zentrale Strukturen, Kompetenzen und Arbeitsinstrumente geschaffen bzw. weiterentwickelt, um Geschlechtergleichstellung und Diversität in der Österreichischen Energieagentur (AEA) langfristig zu verankern. Die AEA setzte dabei auf einen kombinierten Ansatz aus Sensibilisierung, zielgruppenspezifischer Qualifizierung (Führung, HR, Kommunikation) sowie der Erarbeitung dauerhaft nutzbarer Leitfäden und Materialien.

Zu den wichtigsten Ergebnissen zählen:

**Kompetenzaufbau und Sensibilisierung:** Durchführung von Workshops für Führungskräfte zu Genderkompetenzen und Bias-Mechanismen sowie Schulungsformate für Kommunikation (gendersensible Öffentlichkeitsarbeit) und Personalmanagement (gendersensible Auswahlverfahren).

**Praxisnahe Leitfäden und Tools:** Erstellung eines Leitfadens für gendersensible und diverse Öffentlichkeitsarbeit (Text- und Bildsprache, Barrierefreiheit, Kanäle, Tools) sowie eines Leitfadens für gendersensible Bewerbungs- und Auswahlverfahren (Stellenausschreibungen, Interviewführung, Nachbereitung, Reflexionsimpulse).

**Handlungssicherheit im Arbeitsalltag:** Entwicklung eines internen Leitfadens zum Umgang mit grenzüberschreitendem Verhalten inklusive konkreter Handlungsmöglichkeiten für Betroffene, Beobachtende und reflektierende Personen sowie praxisnaher Beispiele.

**Niederschwellige Kommunikationsmaterialien:** Erstellung interner Poster „Wie spreche ich es an?“ mit Dialogbeispielen, Reflexionsfragen und Formulierungshilfen zu Diskriminierungs- und Gleichstellungsthemen.

**Strategische Verankerung & Transparenz:** Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans zum Diversitäts- und Gleichstellungsplan 2025+ inklusive definierter Handlungsfelder und systematischer Steuerung. Parallel wurde ein Geschlechtergleichstellungsmonitoring etabliert, das Kennzahlen rückwirkend ab 2022 dokumentiert; ausgewählte Indikatoren werden öffentlich auf der AEA-Diversitätsseite dargestellt, während detailliertere Kennzahlen intern zur Steuerung genutzt werden.

In Summe stärkt das Projekt die organisatorische Grundlage, die Kompetenzen und die praktischen Werkzeuge, um Gleichstellung und Diversität in der AEA kontinuierlich weiterzuentwickeln und sichtbar zu machen, sowohl in Prozessen und Kultur als auch über zentrale Dokumente und ausgewählte Kennzahlen.

## **Projektpartner**

- Österreichische Energieagentur - Austrian Energy Agency, kurz: AEA