



ENERGIE STEIERMARK

GENDER EQUALITY PLAN



GLEICHSTELLUNGSPLAN
DER ENERGIE STEIERMARK



Inhalt

01	Präambel und Prinzipien	3
02	Geltungsbereich	4
03	Rechtsgrundlagen	4
04	Gleichstellungsplan – Gender Equality Plan	5
4.1	Ziele des Gleichstellungsplanes	6
4.2	Prozess	6
4.3	Verankerung von Gender, Diversity & Inclusion auf allen Ebenen	7
4.4	Maßnahmen	7
4.4.1	Work-Life-Balance, Organisationskultur & strukturelle Verankerung	8
4.4.2	Ausgewogenheit der Geschlechter in Führung & Entscheidungsfindung	10
4.4.3	Gleichstellung der Geschlechter im Recruiting & Karriereverlauf	13
4.4.4	Integration der Geschlechterdimension in Innovation, Forschung und Entwicklung	13
4.4.5	Einkommensbericht – Gender Pay Gap	15
4.4.6	Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung	15
05	Ressourcen und Budget	15
06	Regelmäßiges Monitoring	16
07	Veröffentlichung	17

01 Präambel und Prinzipien

Dem Leitbild und Werten der Energie Steiermark folgend prägen fundamentale Prinzipien wie Gleichstellungssensibilität, Chancengerechtigkeit, Personalentwicklung und -förderung, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Gesundheitsvorsorge, Arbeitsschutz und -sicherheit die Unternehmenskultur der Energie Steiermark.

Die Energie Steiermark bekennt sich zu einer aktiven Gleichstellungspolitik in allen Konzerngesellschaften, -bereichen, -strukturen und -prozessen. Mit diesem Gleichstellungsplan setzt sich die Energie Steiermark aktiv und nachhaltig für ein diskriminierungsfreies und gleichstellungsorientiertes Arbeitsumfeld sowie für eine Kultur der Anerkennung und gegenseitigen Wertschätzung aller Beschäftigten ein. Chancengerechtigkeit für Menschen aller geschlechtlichen Identitäten, Generationen, Arten von Behinderungen, Religionen, Weltanschauungen, ethnischen Zugehörigkeiten und sexuellen Orientierungen.

Die Gleichstellungssensibilität der Vielfalt der Menschen im Unternehmen findet ihren adäquaten Niederschlag in der gesamten Personalpolitik, der Verteilung von Ressourcen und sämtlichen Entscheidungsprozessen.

Ein zentrales Anliegen der Energie Steiermark ist eine ausgewogene Balance zwischen Berufs- und Familienleben und die Berücksichtigung von Bedürfnissen in unterschiedlichen Lebensphasen. Den Beschäftigten steht eine Vielzahl von Instrumenten und Möglichkeiten zur Verfügung, um berufliche und private Interessen im Gleichgewicht zu halten.



02 Geltungsbereich

Der Gender Equality Plan bzw. Gleichstellungsplan gilt für alle MitarbeiterInnen der Energie Steiermark. Davon umfasst sind Vorstandsmitglieder, GeschäftsführerInnen, Führungskräfte und MitarbeiterInnen, unabhängig von der Art ihres Beschäftigungsverhältnisses. Zur Energie Steiermark gehören die Energie Steiermark AG und deren Tochtergesellschaften. Das sind Gesellschaften, an denen die Energie Steiermark unmittelbar oder mittelbar über die Mehrheit der Stimmrechte verfügt oder auf die sie durch Verträge einen tatsächlich beherrschenden Einfluss ausübt¹.

03 Rechtsgrundlagen

Durch rechtliche Rahmenbedingungen werden Ziele der Chancengerechtigkeit und Diskriminierungsfreiheit zu verbindlichen Vorgaben. Daher wird der Gender Equality Plan der Energie Steiermark in Übereinstimmung mit folgenden rechtlichen Grundlagen formuliert:

- Art 7 Abs 1, 2 und 3 des Bundes-Verfassungsgesetzes (B-VG)
- Gleichbehandlungsgesetz (GlBG)
- Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG)
- Behinderteneinstellungsgesetz (BEinStG)

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

Darüber hinaus definiert die Europäische Kommission mit dem Forschungsrahmenprogramm Horizon Europe erstmals Gleichstellungspläne als verpflichtendes Kriterium für

¹ In Anlehnung an den Geltungsbereich des Verhaltens- und Ethik Kodex der Energie Steiermark

die Zuerkennung von Forschungsförderungen. Somit sind Gleichstellungspläne dezidierte Voraussetzungen für EU-Projekteinreichungen und werden dadurch zu einem wesentlichen Faktor für Forschungs-, Technologie- und Innovationspolitik für Unternehmen – und damit auch für die Energie Steiermark.

04 Gleichstellungsplan – Gender Equality Plan

Der Gender Equality Plan orientiert sich an den folgenden Handlungsfeldern, welche durch konkrete Maßnahmen und Zielsetzungen adressiert werden sollen.



Der Gleichstellungsplan der Energie Steiermark soll dazu beitragen, Gleichstellung zu gewährleisten, Aufmerksamkeit und Bewusstsein der MitarbeiterInnen zu erhöhen, um in beruflichen Situationen diskriminierungsfrei zu agieren sowie Männern und Frauen die gleichen Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben zu geben.

4.1 Ziele des Gleichstellungsplanes

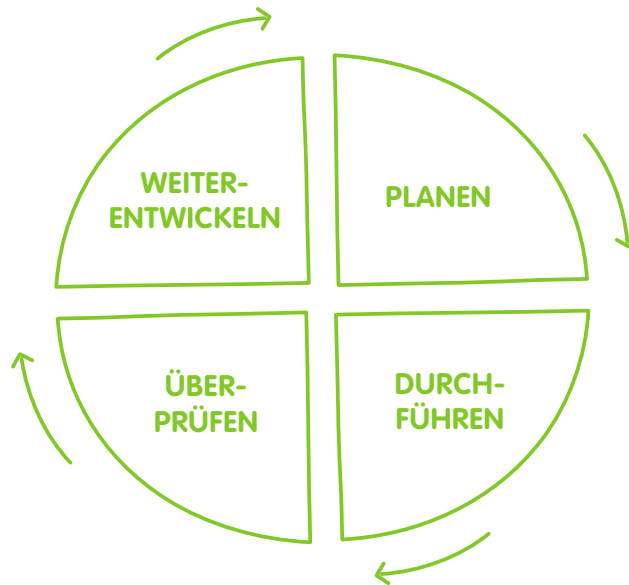
Die Ziele des Gleichstellungsplanes der Energie Steiermark sind:

- Anheben des Frauenanteils in allen Führungspositionen durch adäquate Maßnahmen im Bereich Human Resources mit Schwerpunkten auf Arbeitgeberattraktivität, Recruiting, Mindset- und Kompetenzentwicklung.
- Verhinderung von Diskriminierung und/oder Benachteiligung aufgrund der geschlechtlichen Identitäten, der sexuellen Orientierung, des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion bzw. Weltanschauung und von Behinderung.
- Unterstützung einer wertschätzenden und inklusiven Organisations- und Kommunikationskultur durch klare Positionierung und Kommunikation zum Thema Gender, Diversity und Inclusion der Energie Steiermark intern und extern.
- Integration von Strukturen zur Gewährleistung eines laufenden Austausches zu Gender, Diversity und Inclusion in der Energie Steiermark.
- Nachhaltige Verankerung und Nutzung von Ressourcen im Bereich Human Resources für Gleichstellungsmaßnahmen in der Energie Steiermark.
- Gewährleistung von Work-Life-Balance durch ein lebenswertes Arbeitsumfeld unter Rücksichtnahme auf die Vereinbarkeit des Berufes mit Betreuungsaufgaben für Kinder sowie pflegebedürftige Angehörige.

4.2 Prozess

Diese Zielsetzungen des Gender Equality Plans der Energie Steiermark sollen durch wirkungsvolle Maßnahmen erreicht und weiterentwickelt werden. Zur Qualitätssicherung werden die Zielsetzungen sowie die definierten Gleichstellungsmaßnahmen in einem iterativen Prozess in Anlehnung an den PDCA-Zyklus umgesetzt bzw. weiterentwickelt². Es handelt sich dabei um einen Kreislauf, welcher die Prozessschritte Planung, Umsetzung, Überprüfung und laufende Verbesserungen von Lösungsansätzen umfasst.

² Vgl. Wikipedia: <https://de.wikipedia.org/wiki/Demingkreis> (23.09.2022)



4.3 Verankerung von Gender, Diversity & Inclusion auf allen Ebenen

Für eine effektive Umsetzung und dauerhafte Verankerung der Maßnahmen des Gender Equality Plans ist einerseits die Einbindung von MitarbeiterInnen aus unterschiedlichen Konzernebenen bzw. -bereichen und andererseits die Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung jeder einzelnen Person für diese Thematik von Bedeutung. Standards und Rahmenbedingungen wie z.B. ein transparentes Gehaltsschema oder einheitliche Recruiting Prozesse werden definiert, um der Diskriminierungsfreiheit gerecht zu werden.

Um die Kontinuität im Prozess zu gewährleisten, wird im Bereich Human Resources (konkret in der Abteilung der Strategischen Personalentwicklung) die Expertise einer Gender-, Diversity- und Inklusions-Rolle etabliert bzw. aufgebaut. Die Planung und Koordination der budgetären Mittel wird ebenfalls in dieser Rolle verankert und verantwortet.

4.4 Maßnahmen

Die Energie Steiermark verfolgt in ihrer Unternehmensentwicklung einen ganzheitlichen Ansatz, der die Individualität jeder einzelnen Person in den Mittelpunkt stellt. Daher liegt das Augenmerk auf der Balance zwischen individueller Selbstverwirklichung,

persönlicher Weiterentwicklung und Teamgeist. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, neue Karrierewege für Lehrlinge, Gesundheitsvorsorge sowie Gender, Diversity und Inclusion sind wesentliche Erfolgsfaktoren.³

4.4.1 WORK-LIFE-BALANCE, ORGANISATIONSKULTUR & STRUKTURELLE VERANKERUNG

Work-Life-Balance

Ein zentrales Anliegen der Energie Steiermark ist eine ausgewogene Balance zwischen Berufs- und Familienleben. Die Energie Steiermark stellt ihren MitarbeiterInnen eine Vielzahl von Instrumenten und Möglichkeiten zur Verfügung, um berufliche und private Interessen im Gleichgewicht zu halten. Dadurch kann auch besonderen Bedürfnissen einzelner MitarbeiterInnen Rechnung getragen werden.

Insbesondere Eltern, die nach einer Karenz wieder ins Berufsleben einsteigen, profitieren von individuellen und sehr flexiblen Teilzeitmodellen, die über die gesetzlich geregelte Elternteilzeitbeschäftigung hinausgehen. Eine ganztägige betriebliche Kinderbetreuung in Form von Kinderkrippe bzw. Kindergarten und Sommerferienbetreuung gewährleisten nicht nur eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sondern fördern auch den beruflichen Wiedereinstieg nach der Karenz. Zusätzlich zu Home-Office-Vereinbarungen können MitarbeiterInnen außerdem einen dezentralen Arbeitsplatz in einem Betriebsgebäude der Energie Steiermark in der Nähe ihres Wohnortes nutzen.

Prävention und Gesundheitsförderung

Gesundheitsvorsorge wird in der Energie Steiermark ein hoher Stellenwert beigemessen und die MitarbeiterInnen werden mit zahlreichen Angeboten unterstützt. Es werden Gesundheits- und Bewegungsprogramme – sowohl online Kurzbewegungseinheiten als auch Präsenztrainings – angeboten. Darüber hinaus gibt es vielfältige Trainings- und Kursmöglichkeiten für MitarbeiterInnen in den zahlreichen Betriebs-sportsektionen.

Neben regelmäßigen Arbeitsplatzevaluierungen (inkl. psychischer Belastungen) werden die MitarbeiterInnen durch zahlreiche Angebote von Arbeitsmedizin, Arbeitspsychologie und Arbeitssicherheit unterstützt.

³ Vgl. S. 81 Nachhaltigkeitsbericht der Energie Steiermark
https://www.e-steiermark.com/fileadmin/ueber-uns/pdfs/E_Nachhaltigkeitsbericht_2020-21.pdf

Gebrauch einer geschlechterinklusive Sprache

Für die konsequente Weiterentwicklung der Energie Steiermark als fortschrittliches und nachhaltiges Energieunternehmen gehören Chancengerechtigkeit und Vielfalt zur Unternehmenskultur. Dazu zählt auch die geschlechterinklusive Formulierung in der internen und externen Kommunikation. Neben vielfältigen anderen Maßnahmen, die zu einer nachhaltig positiven Entwicklung von Chancengerechtigkeit führen, ist die sprachliche Gleichstellung eine Grundvoraussetzung. Sprache und Kommunikation setzen Signale und haben Vorbildwirkung. Es ist daher unerlässlich, bei Formulierungen von Texten bzw. bei Verwenden von Bildern zur Illustration die gesellschaftliche Vielfalt hinsichtlich geschlechtlicher Identitäten, Generationen, Behinderungen, Religionen, Weltanschauungen, ethnischen Zugehörigkeiten und sexuellen Orientierungen zu berücksichtigen.

Mit der Konzernrichtlinie vom 25.11.2017 wurden erstmals die wesentlichen Grundsätze der „geschlechtsneutralen Kommunikation“ der Energie Steiermark zusammengefasst und verbindlich für alle MitarbeiterInnen geregelt. Regelmäßiges Monitoring der Umsetzung und entsprechende Adaptierungen auf Basis aktueller gesellschaftlicher Entwicklungen werden durchgeführt.

Verhaltens- & Ethikkodex

Die Energie Steiermark ist der Überzeugung, dass es für eine nachhaltige Energiezukunft und ein faires Miteinander gemeinsame Werte und klare Grundsätze braucht. Der Verhaltens- und Ethikkodex der Energie Steiermark, der 2020 erneuert wurde, verbindet den Anspruch der Einhaltung von gesetzlichen Regelungen sowie von Sozial- und Umweltstandards mit der wertorientierten Unternehmenskultur⁴. Die Energie Steiermark orientiert ihr Handeln an den internationalen Grundsätzen (UN Global Compact, Standards der Global Reporting Initiative, Sustainable Development Goals). In der Energie Steiermark haben alle MitarbeiterInnen die gleichen Chancen – unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft, Behinderung oder anderen Diversitätsmerkmalen. Die Energie Steiermark toleriert keine Art der Diskriminierung und sorgt für faire Arbeitsbedingungen, die von gegenseitiger Wertschätzung, Offenheit und Toleranz geprägt sind.⁵

⁴ Vgl. Vorwort Verhaltens- und Ethikkodex, <https://www.e-steiermark.com/ueber-uns/unternehmen/compliance>

⁵ Vgl. S 3 Verhaltens- und Ethikkodex, <https://www.e-steiermark.com/ueber-uns/unternehmen/compliance>

Unternehmenskulturentwicklung

Der rasche digitale Wandel, die ständige Veränderung der energiewirtschaftlichen Rahmenbedingungen, der demografische Wandel und der Arbeitskräftemangel erfordern eine flexible und langfristige Strategie in der Personalpolitik. Der Energie Steiermark ist es unter diesen Rahmenbedingungen daher besonders wichtig, eine moderne Unternehmenskultur mit einem flexiblen, digitalen und agilen Arbeitsumfeld zu schaffen, Aus- und Weiterbildungsprogramme zu forcieren, Diversität und Chancengerechtigkeit zu fördern und die Gesundheit und Sicherheit aller MitarbeiterInnen zu unterstützen. Mit der Weiterentwicklung des Unternehmens ändern sich die Bedürfnisse, Perspektiven und geforderten Fähigkeiten der MitarbeiterInnen. Daher unterstützt die Energie Steiermark gezielt den Ansatz des „Lebenslangen Lernens“ und motiviert MitarbeiterInnen, sich im Zuge eines konzernweiten Ideenmanagements aktiv einzubringen und Veränderungen mitzugestalten. Im gesamten Konzern sind KulturbotschafterInnen als Ansprechpersonen etabliert, um die Unternehmenskulturentwicklung nachhaltig zu begleiten und in laufenden Prozessen immer wieder zu schärfen bzw. an künftige Herausforderungen anzupassen.⁶

4.4.2 AUSGEWOGENHEIT DER GESCHLECHTER IN FÜHRUNG & ENTSCHEIDUNGSFINDUNG

In der Energie Steiermark sollen alle MitarbeiterInnen die gleichen Chancen vorfinden – unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft und anderen Diversitätsmerkmalen. Aus der Vielfalt der MitarbeiterInnen will das Unternehmen einen Nutzen schöpfen und potenziell benachteiligte oder unterrepräsentierte Gruppen fördern. Insbesondere setzt sich die Energie Steiermark das Ziel, den Anteil der Frauen in Führungspositionen bis 2025 auf 25 Prozent zu erhöhen.⁷

zukunftsinitiativ.E.frauen

Um den Anteil an Frauen in Führungspositionen sukzessive anzuheben, wurde unter anderem die „zukunftsinitiativ.E.frauen“ ins Leben gerufen. Im Rahmen dieser Initiative werden Frauen gezielt in ihren Kompetenzen und in ihrer Persönlichkeit gestärkt, um zukünftig Führungs- bzw. Schlüsselpositionen auszuüben. Zielgruppe sind Frauen aller Altersklassen, die noch keine bzw. erste Führungserfahrung haben, sowie Frauen, die derzeit Teilzeit arbeiten und künftig mehr Verantwortung übernehmen wollen. Wesentliche Erfolgsfaktoren sind die Integration des Programms in die laufenden Maßnahmen

⁶ Vgl. S 76 ff Nachhaltigkeitsbericht der Energie Steiermark

https://www.e-steiermark.com/fileadmin/ueber-uns/pdfs/E_Nachhaltigkeitsbericht_2020-21.pdf

⁷ Vgl. S 86 Nachhaltigkeitsbericht der Energie Steiermark

https://www.e-steiermark.com/fileadmin/ueber-uns/pdfs/E_Nachhaltigkeitsbericht_2020-21.pdf

der Personalentwicklung, begleitendes Mentoring, individuelle Entwicklungsgespräche, die Einbindung der direkten Führungskräfte in den Programmablauf und insbesondere der Rückhalt des Vorstandes und der obersten Managementebene.

Etablierung des firmeninternen E-Frauen Netzwerks

Von den Absolventinnen des Programms „zukunftsinitiativ.E.frauen“ wurde das E-Frauen-Netzwerk 2019 gegründet. Primärer Zweck des Netzwerks ist die Entwicklung und Förderung von Frauenkarrieren innerhalb des Konzerns sowie die bessere Vernetzung der Kolleginnen. Daher werden Workshops und Networking-Events (z.B. E-Frauen Business Frühstück, Podiumsdiskussion “Frauen in der Technik“, usw.) veranstaltet. Die Mitglieder des Netzwerkes haben folgende Ziele definiert, deren Erreichung durch die gesetzten Aktivitäten vorangetrieben werden soll.

- Das E-Frauen-Netzwerk fördert die persönliche und berufliche Weiterentwicklung von Frauen innerhalb des Energie Steiermark Konzerns durch einen intensiven Austausch. Das Netzwerk dient der beruflichen Vernetzung mit dem Ziel, Frauen samt ihren Potenzialen untereinander und im Konzern sichtbar zu machen.
- Durch das Netzwerk wird ein Beitrag zur weiteren Entwicklung der Unternehmenskultur hinsichtlich Diversität, Chancengerechtigkeit und Gender Balance geleistet.
- Das Netzwerk unterstützt das Unternehmen bei der Zielerreichung, die Frauenquote in Fach- und Führungspositionen entsprechend der Konzernstrategie zu erhöhen und leistet durch ihr Wirken einen Beitrag zur Zielerreichung der Sustainable Development Goals (SDG) speziell hinsichtlich Gleichstellung der Geschlechter (SDG 5).

Die in Workshops entwickelten Leitlinien geben somit Aufschluss über den primären Zweck und die Zielsetzungen des E-Frauen Netzwerkes. Es existiert ein klares Bekenntnis zu einer verantwortungsvollen, ehrlichen, fairen und wertschätzenden Zusammenarbeit. Die Werte der Energie Steiermark dienen dabei als Orientierung. Darüber hinaus sind die Führungsstrukturen, Arbeitsgruppen, Jahresplanung von Aktivitäten und Kooperationsmöglichkeiten geregelt. Ein jährlich gewähltes, aus fünf Frauen bestehendes Führungsteam verantwortet die interne und externe Kommunikation, Koordination und Organisation, das Budget und die Schriftführung des E-Frauen Netzwerkes. Zusätzlich zu den Absolventinnen des Programms, besteht für interessierte Kolleginnen aus dem Konzern die Möglichkeit, sich in den Arbeitsgruppen zu engagieren und an Veranstaltungen teilzunehmen. Um ein gemeinsames Verständnis für das E-Frauen Netzwerk zu schaffen, wurde eine themenbezogene konzerninterne Impulsveranstaltung entwickelt, deren Teilnahme vorausgesetzt wird. Als wirksamer Erfolgsfaktor gilt die aktive Unterstützung und das Einsetzen für Chancengerechtigkeit durch Frauen und

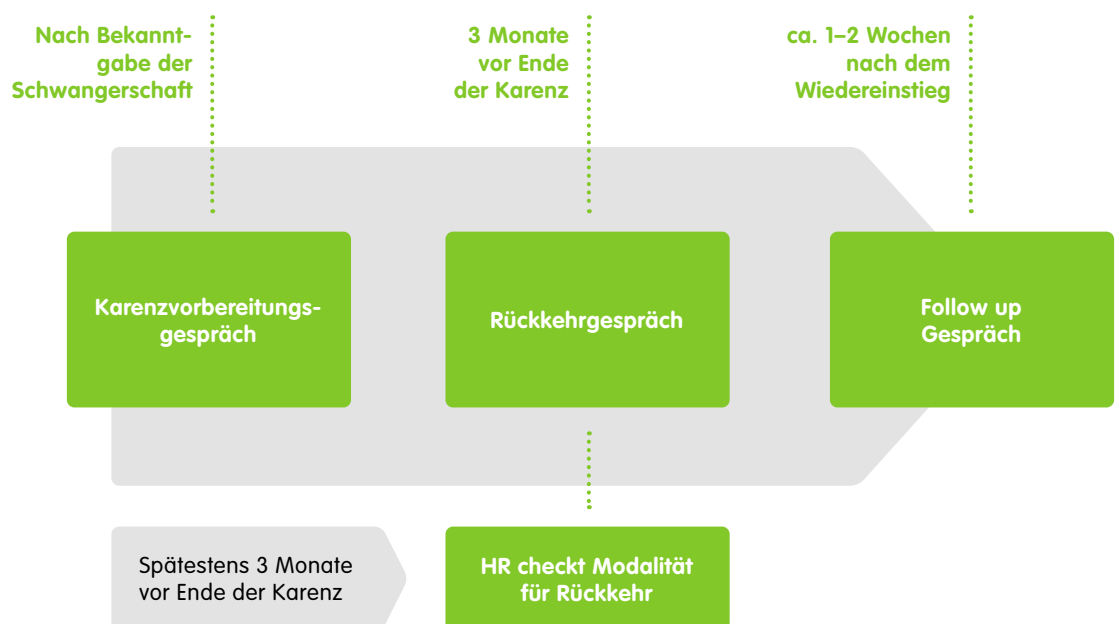
Männer der Fach- und Führungsorganisation. Die hier beschriebenen E-Frauen Netzwerk Leitlinien gelten als integrativer Bestandteil des Gender Equality Plans und werden jährlich evaluiert.

Leitfaden Reboarding nach Elternkarenzen

Die Strategische Personalentwicklung evaluierte 2022 gemeinsam mit dem E-Frauen-Netzwerk anhand eines Fragebogens die Bedürfnisse der in Karenz gehenden und von der Karenz retour kommenden Frauen und Männer, um daraus bestmögliche Maßnahmen-Empfehlungen abzuleiten. Diese sollen im Leitfaden „Reboarding nach Elternkarenzen“ gebündelt werden. Ziel dieses Leitfadens ist es, Orientierung zu geben und eine bessere Planbarkeit der Auszeiten, der Vertretung und somit einen gelungenen Wiedereinstieg zu ermöglichen. Ein hohes Maß an Flexibilität, Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf stehen dabei im Fokus. Auszeiten sollen geplant und gut betreut sein, die Bindung ans Unternehmen auch während der Abwesenheit gewährleistet sein und der Wiedereinstieg reibungslos erfolgen. Umfassende Informationen, Checklisten und Gesprächsvorlagen sollen Führungskräfte, Personalverantwortliche und MitarbeiterInnen rund um Karenzauszeiten unterstützen.

Anhand dieses Leitfadens wird die Klärung auftretender Fragen in allen Phasen der Karenz ausgehend von der Vorbereitung auf die Karenz, über die Karenzzeit selbst hin zur Rückkehr bzw. des Wiedereinstiegs strukturiert. Dieser Prozess ist in nachfolgender Abbildung dargestellt.

Die einzelnen Phasen der Karenz



4.4.3 GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER IM RECRUITING & KARRIEREVERLAUF

Auswahlverfahren/Recruiting Prozess

Der interne Stellenmarkt der Energie Steiermark dient als Chance zur professionellen Entwicklung aller MitarbeiterInnen. Der Recruiting-Prozess ist so gestaltet, dass er Diskriminierung durch unbewusste Denkmuster bzw. Vorurteile entgegengewirkt und eine objektive und transparente Auswahl ermöglicht wird.

Maßnahmen sind z.B. inklusiv formulierte Stellenausschreibungen, Verwendung von standardisierten Interviewleitfäden, Mehraugenprinzip und transparente Entscheidungskriterien in der Personalauswahl, konkretes Ansprechen von (geäußerten) Vorbehalten, Schulung und Informationsunterlagen für Führungskräfte wie Sensibilisierungstrainings in Bezug auf „Unconscious Bias“ und ein Leitfaden „Fragerecht im Recruiting Gespräch“.

4.4.4 INTEGRATION DER GESCHLECHTERDIMENSION IN INNOVATION, FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

Forschung & Entwicklung

Der Geschäftsbereich „Innovation“ umfasst die Themen Innovation, Next-Inkubator, Forschung & Entwicklung sowie das Ideen- und Förderungs-Management im Unternehmen. Es erfolgte dabei eine vollständige Transformation hin zum Innovations-Hub für Nachhaltigkeit. Sämtliche Themen, Prozesse und Projekte der Geschäftseinheit „Innovation“ orientieren sich schwerpunktmäßig an den in der Abbildung dargestellten sieben der insgesamt siebzehn Nachhaltigkeitszielen der UN (Sustainable Development Goals).



Alle Themen (Projekte und Prozesse) im Geschäftsbereich werden gemäß definierter Nachhaltigkeitskriterien ausgewählt. Neben wirtschaftlichen und ökologischen Werten finden auch soziale und gesellschaftlich relevante Themen im Auswahl- und Entwicklungsprozess entsprechende Beachtung⁸.

⁸ Vgl. S 71 Nachhaltigkeitsbericht Energie Steiermark,
https://www.e-steiermark.com/fileadmin/ueber-uns/pdfs/E_Nachhaltigkeitsbericht_2020-21.pdf

Lehrlingsausbildung

Die Lehrlingsausbildung im Unternehmen in verschiedenen Berufen auf modernstem Niveau hat einen hohen und wachsenden Stellenwert. Mit einem gezielten Recruiting, das auch an die Bedürfnisse und Erwartungen der kommenden Generationen angepasst ist, und durch strategische Kooperationen mit Schulen, Universitäten und Fachhochschulen kann langfristig der Bedarf an qualifizierten MitarbeiterInnen gesichert werden. Role Models sind ein wichtiger Schritt, um die Sichtbarkeit von Frauen in technischen Berufen zu erhöhen und mehr Frauen für technische Ausbildungen zu gewinnen.

Bildung & Kompetenzentwicklung

Der „E-Campus“, das Ausbildungs- und Kompetenzzentrum der Energie Steiermark, gewährleistet einerseits die Sicherstellung des Fachkräftenachwuchses durch 40 Prozent an Mehraufnahmen von Lehrlingen und andererseits steht für alle MitarbeiterInnen dort ein umfassendes zielgruppenorientiertes Angebot bereit. Eine wirksame Personalentwicklung steht im direkten Zusammenhang mit der Unternehmenskultur. Erstklassig qualifizierte und motivierte MitarbeiterInnen bilden die Basis für die gesamte unternehmerische Leistungserbringung. Im Rahmen der strategischen Personalentwicklung wird ein ganzheitliches Aus- und Weiterbildungsangebot sowohl für Führungskräfte als auch für MitarbeiterInnen angeboten, das von fachspezifischen Trainings und Schulungen zur Arbeitsmethodik über Initiativen zur betrieblichen Gesundheitsförderung bis zu gezielten Seminaren zur Stärkung der personalen und sozialen Kompetenzen reicht.⁹ So werden zur Sensibilisierung betreffend unbewusste Vorurteile, zum Erleben von Vielfalt im Arbeitsalltag und zum Reflektieren des eigenen (Führungs-)Verhaltens insbesondere für die Zielgruppen Führungskräfte, Lehrlingsausbildungsverantwortliche sowie zentrale und dezentrale Recruiting-Verantwortliche Workshops & Trainings zum Thema „Diversität & Inklusion“ angeboten. Bei der Auswahl von internen und externen TrainerInnen wird der Fokus auf Geschlechterausgewogenheit gelegt. Ziel ist es, einerseits die hohe Arbeitsqualität bzw. -leistung und den Unternehmenserfolg sicherzustellen und andererseits die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen zu steigern. Dadurch kann auch die Nachfolge qualifizierter FachexpertInnen gewährleistet werden.¹⁰

⁹ Vgl. S 82 Nachhaltigkeitsbericht Energie Steiermark,
https://www.e-steiermark.com/fileadmin/ueber-uns/pdfs/E_Nachhaltigkeitsbericht_2020-21.pdf

¹⁰ Vgl. S 82 Nachhaltigkeitsbericht Energie Steiermark,
https://www.e-steiermark.com/fileadmin/ueber-uns/pdfs/E_Nachhaltigkeitsbericht_2020-21.pdf

4.4.5 EINKOMMENSBERICHT – GENDER PAY GAP

Der Einkommensbericht wird wie im Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) vorgeschrieben alle zwei Jahre erhoben. Ziel des Berichtes ist es, Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern zu analysieren. Er beinhaltet anonymisierte Angaben über die Anzahl der Frauen und Männer in den jeweiligen Beschäftigungsgruppen und Beschäftigungsgruppenjahre. Dabei werden die Medianwerte des Gesamtentgeltes ermittelt und den jeweiligen Beschäftigungsgruppen gegenübergestellt. Laufendes Monitoring ermöglicht, aktuelle Entwicklungen zu berücksichtigen, Maßnahmen abzuleiten und in den Gleichstellungsplan zu integrieren. Vertiefende Informationen können von interessierten Personen beim Konzernbetriebsrat der Energie Steiermark erfragt werden.

4.4.6 MASSNAHMEN GEGEN GESCHLECHTSSPEZIFISCHE GEWALT UND SEXUELLE BELÄSTIGUNG

Leitfaden zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Die Energie Steiermark setzt gegenseitige Wertschätzung, Toleranz gegenüber verschiedenen Denkweisen und Respekt vor persönlichen Grenzen für ein positives und motivierendes Arbeitsumfeld voraus. Mit geschlechtsspezifischer Gewalt bzw. sexueller Belästigung umzugehen, erfordert eine sensible und zugleich klare Herangehensweise. Mit diesem Leitfaden leistet die Energie Steiermark einen Beitrag zur Sensibilisierung. Gleichzeitig gibt er eine eindeutige Aufklärung darüber, worum es sich bei diesem Thema handelt und Handlungsempfehlungen im Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

05 Ressourcen und Budget

Für die Erfüllung der im Gender Equality Plan vorgesehenen Aktivitäten und Maßnahmen, werden von der Unternehmensleitung der Energie Steiermark die dafür erforderlichen Personal-, Geld- und Sachressourcen zur Verfügung gestellt. Dadurch werden die interne Entwicklung von Maßnahmen, regelmäßiges Umsetzungsmonitoring, Einholung und Einarbeitung von Feedback sowie Weiterbildung und Kompetenzaufbau durch Teilnahme an themenrelevanten Meetings, Netzwerkaktivitäten, Schulungen und Workshops ermöglicht.

06

Regelmäßiges Monitoring

Die Definition der Zielsetzungen und die Evaluierung der Wirksamkeit der Maßnahmen erfolgen in Form von regelmäßigem Monitoring durch verschiedene Instrumente und definierte Kennzahlen. Zusätzlich zu den standardmäßig erhobenen Kennzahlen werden bedarfsorientiert auch anlassbezogene Auswertungen und Datenanalysen durchgeführt. Derzeit werden Kennzahlen zu folgenden Aspekten erhoben¹¹:

6.1 Work Life Balance, Organisationskultur und strukturelle Verankerung

- 6.1.1 Zufriedenheit laut MitarbeiterInnenbefragung
- 6.1.2 Arbeitssicherheit – LTIFR & TRIFR Werte
- 6.1.3 Gesundheitsschutz – Psychischer Belastbarkeitsindex
- 6.1.4 Aufrechterhaltung der Altersstruktur
- 6.1.5 Fluktuation und Eintritte nach Alter und Geschlecht
- 6.1.6 Inanspruchnahme von Karenzen aller MitarbeiterInnen
- 6.1.7 Inanspruchnahme der Homeofficevarianten und Anzahl an Arbeitszeitmodellen
- 6.1.8 Einkommensbericht

6.2 Ausgewogenheit der Geschlechter in Führung und Entscheidungsfindung

- 6.2.1 Diversität in den Kontrollorganen und MitarbeiterInnen
- 6.2.2 Frauenanteil nach Hierarchielevel und Organisationseinheiten

6.3 Gleichstellung der Geschlechter im Recruiting und Karriereentwicklung

- 6.3.1 Arbeitgeberattraktivität und Weiterempfehlungsrate
- 6.3.2 Frauenanteil bei Bewerbungen und Besetzungen intern & extern
- 6.3.3 Karriereentwicklung und Beschäftigungsausmaß aller MitarbeiterInnen
- 6.3.4 Anzahl an Potenzialanalysen im Recruiting und der Personalentwicklung

¹¹ Datenbasis: ESG-Datenbank bzw. Nachhaltigkeitsbericht der Energie Steiermark

6.4 Integration der Geschlechter in Innovation, Forschung und Entwicklung

- 6.4.1 Jährliche MitarbeiterInnen Gespräche und Entwicklungsziele nach Hierarchielevels
- 6.4.2 Aus- und Weiterbildungsstunden nach Hierarchielevels
- 6.4.3 Teilnahme an Gender, Inclusion & Diversity Trainings & Zielgruppenprogrammen
- 6.4.4 Anteil weiblicher Lehrlinge in kaufmännischen und technischen Bereichen

6.5 Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung

- 6.5.1 Anzahl von Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Maßnahmen

07 **Veröffentlichung**

Der Gleichstellungsplan ist entsprechend den Anforderungen der Europäischen Union

- vom Vorstand der Energie Steiermark unterzeichnet
- an alle Beschäftigten der Energie Steiermark kommuniziert
- auf der Homepage der Energie Steiermark veröffentlicht

Graz, 8. März 2023



Dipl.-Ing. Christian Purrer
Vorstandssprecher



DI (FH) Mag. (FH) Martin Graf, MBA
Vorstandsdirektor



ENERGIE STEIERMARK

Energie Steiermark AG

8010 Graz, Leonhardgürtel 10
Tel. + 43 316 9000-0
Fax + 43 316 9000-20829

www.e-steiermark.com