

## **Gleichstellungsplan der Güssing Energy Technologies GmbH (GET)**

## **Inhaltsverzeichnis:**

<b>1. Einleitung .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Ziele und Maßnahmen - die 7 Säulen des GET-GEP .....</b>	<b>5</b>
2.1 Zielsetzung und strategische Ausrichtung .....	5
2.2 Rekrutierung und Karriereentwicklung .....	6
2.3 Arbeitskultur und Work-Life-Balance .....	7
2.4 Gleichstellung in der Forschung.....	8
2.5 Gendergerechte Sprache .....	9
2.6 Gerechte Entlohnung.....	10
2.7 Monitoring, Evaluation & Genderbeauftragte*r .....	11
<b>3. Schlusswort .....</b>	<b>13</b>

## 1. Einleitung

In einer Welt, in der Gleichstellung und Nachhaltigkeit zunehmend in den Mittelpunkt rücken, ist es für Forschungsinstitute wie GET unerlässlich, proaktiv Maßnahmen zu ergreifen, die nicht nur unser aller Ressourcen schützen, sondern auch eine gerechte und inklusive Arbeitsumgebung fördern. GET, ein unabhängiges österreichisches Non-Profit Forschungsinstitut, das sich der Grundlagen- und Auftragsforschung im Bereich der erneuerbaren Energieträger und der Entwicklung von innovativen Technologien widmet, steht vor der Herausforderung, diese Prinzipien in allen Aspekten seiner Arbeit zu integrieren.

Die Implementierung eines Gleichstellungsplans oder Gender Equality Plans (GEP) ist nicht nur eine Antwort auf regulatorische Anforderungen, wie sie beispielsweise von Horizon Europe vorgesehen sind, sondern bietet auch eine bedeutende Chance, die Organisationskultur positiv zu verändern. Ein solcher Plan unterstützt GET dabei, ein Umfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeitenden, unabhängig von ihrem Geschlecht, gleiche Chancen auf Erfolg haben. Dies steht im Einklang mit dem Leitbild von GET, wo Forschung auf Industrie trifft und wo Kooperation zum Vorsprung wird. Durch die Förderung von Diversität und Inklusion trägt GET nicht nur zur wissenschaftlichen Exzellenz bei, sondern stärkt auch seine Rolle als langfristiger Partner in der Forschungsgemeinschaft.

Die Vorteile eines Gender Equality Plans sind vielfältig. Er fördert nicht nur eine gerechtere Arbeitsumgebung, sondern kann auch die Kreativität und Innovation steigern, indem er unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen einbringt. Für GET bedeutet dies, dass das Institut in der Lage ist, komplexe Herausforderungen im Bereich der erneuerbaren Energien und nachhaltigen Technologien mit einem breiteren Spektrum an Lösungsansätzen zu adressieren. Projekte wie HYPERGRYD, Doppler und SmartOptimizer zeugen von GETs Engagement, innovative Lösungen für eine nachhaltige Zukunft zu entwickeln. Die Integration der Geschlechterperspektive in diese Forschungs- und Entwicklungsprojekte kann zu robusteren und gesellschaftlich relevanteren Ergebnissen führen.

Ein umfassender Gender Equality Plan unterstützt GET dabei, sein Engagement für Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung weiter zu stärken. Durch die Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfeldes, das Vielfalt wertschätzt und fördert, positioniert sich GET als Vorreiter in der Forschungsgemeinschaft und als attraktiver Arbeitgeber für Talente verschiedener Hintergründe. Dieser Plan ist ein wesentlicher Schritt, um GETs Vision zu verwirklichen, wo Forschung auf Industrie trifft und gemeinsam an der Realisierung nachhaltiger und gerechter Lösungen gearbeitet wird.

GET hat seit 2007 Beträge im 6 stelligen Euro Bereich aus eigenen Mitteln investiert. Einige Projektanträge wurden auch bewilligt, weshalb bereits mehrere

mittelgroße Forschungsprojekte im Bereich Gender & Diversity durchgeführt wurden, wodurch diese Thematik als Querschnittsthema in der Organisation fest verankert ist. Diese Projekte unterstreichen das Engagement von GET für die Integration von Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt in alle Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten. Die Erfahrungen aus diesen Projekten fließen direkt in die Gestaltung und Umsetzung des Gender Equality Plans ein und gewährleisten, dass die Maßnahmen auf fundiertem Wissen und bewährten Praktiken basieren. Durch die Einbettung von Gender & Diversity als Querschnittsthema bekräftigt GET seine Vorreiterrolle in der Förderung einer inklusiven Forschungskultur, die darauf abzielt, innovative Lösungen für gesellschaftliche Herausforderungen zu entwickeln. Die systematische Berücksichtigung dieser Aspekte trägt nicht nur zur wissenschaftlichen Exzellenz bei, sondern verstärkt auch die soziale Relevanz und Akzeptanz der Forschungsergebnisse von GET.



## 2. Ziele und Maßnahmen - die 7 Säulen des GET-GEP

### 2.1 Zielsetzung und strategische Ausrichtung

Die Zielsetzung des Gender Equality Plans von Güssing Energy Technologies GmbH (GET) ist ambitioniert und klar definiert: In einem der ersten Schritte geht es darum, den Frauenanteil in allen Forschungs- und Führungspositionen signifikant zu erhöhen und eine nachhaltige Kultur der Gleichstellung zu etablieren, weitere Konzepte zur Inklusion und Erhöhung der Diversität wurden bereits entwickelt. Diese Zielsetzung ist nicht nur ein Bekenntnis zu sozialer Gerechtigkeit und Chancengleichheit, sondern spiegelt auch die Überzeugung wider, dass Vielfalt in Teams zu innovativeren und kreativeren Lösungsansätzen führt.

**Abbau geschlechtsspezifischer Barrieren:** Ein zentraler Aspekt des Plans ist der gezielte Abbau von Barrieren, die Frauen und Nicht-binäre Personen daran hindern, in Forschung und Führung gleichermaßen vertreten zu sein. Dies umfasst die kritische Überprüfung und Anpassung interner Prozesse, von der Stellenausschreibung bis hin zur Karriereförderung, um unbewusste Vorurteile und strukturelle Hindernisse zu eliminieren.

**Gleichberechtigte Karrierechancen:** GET hat ein Arbeitsumfeld geschaffen, in dem alle Geschlechter gleiche Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung haben. Dies beinhaltet die Einführung transparenter Beförderungskriterien, Mentoring-Programme und Weiterbildungsangebote, die speziell darauf ausgerichtet sind, Talente unabhängig vom Geschlecht zu fördern und zu unterstützen.

**Förderung einer inklusiven Kultur:** Neben strukturellen Maßnahmen legt der Plan einen starken Fokus auf die Schaffung einer inklusiven Unternehmenskultur, die Vielfalt wertschätzt und aktiv fördert. Dazu gehören Initiativen, die das Bewusstsein für Gleichstellungsfragen schärfen, den Dialog zwischen den Geschlechtern fördern und eine Atmosphäre der Offenheit und des Respekts etablieren.

**Messbare Ziele und kontinuierliche Bewertung:** Um die Fortschritte in Richtung der gesetzten Ziele zu überwachen, implementiert GET ein umfassendes System zur Messung und Bewertung der Gleichstellung im Unternehmen. Dieses System ermöglicht eine kontinuierliche Überprüfung der Wirksamkeit der eingeleiteten Maßnahmen und die flexible Anpassung der Strategien, um die ambitionierten Ziele des Gender Equality Plans zu erreichen.

Durch die Verbindung von klaren Zielvorgaben mit umfassenden Maßnahmen und einer starken Verpflichtung zu kontinuierlicher Bewertung und Anpassung

zeigt GET sein ernsthaftes Engagement für die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit.

## 2.2 Rekrutierung und Karriereentwicklung

Die Güssing Energy Technologies GmbH (GET) hat im Rahmen ihres Gender Equality Plans spezifische Maßnahmen ergriffen, um den Rekrutierungsprozess und die Karriereentwicklung gerechter und transparenter zu gestalten. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, den Frauenanteil in allen Bereichen des Unternehmens zu erhöhen und eine Kultur der Chancengleichheit zu fördern.

**Transparente Rekrutierungsverfahren:** GET hat den Rekrutierungsprozess überarbeitet, um Transparenz und Gerechtigkeit zu gewährleisten. Alle Stellenausschreibungen werden bewusst geschlechtsneutral formuliert und enthalten einen ausdrücklichen Aufruf an Bewerber\*innen aller Geschlechter, sich zu bewerben. Dies soll sicherstellen, dass keine potenziellen Kandidat\*innen aufgrund ihres Geschlechts entmutigt werden.

**Aktive Ermutigung und Ansprache:** Um eine diverse Bewerber\*innenschaft anzuziehen, setzt GET auf gezielte Outreach-Programme und Partnerschaften mit Organisationen, die sich für die Förderung von Frauen in der Wissenschaft und Technik einsetzen. Ziel ist es, ein breites Spektrum an Talenten anzusprechen und die Vielfalt im Bewerber\*innenpool zu erhöhen.

**Ausgewogene Repräsentation:** Bei der Auswahl und Karriereförderung achtet GET auf eine ausgewogene Repräsentation aller Geschlechter. Entscheidungen basieren auf Qualifikation, Kompetenz und Eignung, wobei bewusste Anstrengungen unternommen werden, um geschlechtsspezifische Vorurteile zu erkennen und zu eliminieren.

**Förderung von Talenten und Mentoring:** GET hat spezielle Programme zur Talentförderung und Mentoring-Programme eingeführt, die auf die Bedürfnisse von Frauen und anderen unterrepräsentierten Gruppen zugeschnitten sind. Diese Programme bieten Unterstützung in Form von Karriereberatung, Networking-Möglichkeiten und individueller Förderung. Durch die Bereitstellung von Ressourcen und Unterstützung zielt GET darauf ab, die Entwicklung von Frauen und in Zukunft auch nicht-binären Personen in ihrer beruflichen Laufbahn zu beschleunigen und Führungspositionen zugänglicher zu machen.

**Fortbildung und Weiterentwicklung:** GET legt großen Wert auf die kontinuierliche Weiterbildung aller Mitarbeitenden. Durch die Bereitstellung von Fortbildungsprogrammen, die speziell darauf ausgerichtet sind, Fähigkeiten und Kompetenzen zu erweitern, fördert GET die Karriereentwicklung auf allen Ebenen. Besondere Aufmerksamkeit gilt der Förderung von

Führungskompetenzen bei Frauen, um sicherzustellen, dass sie für höhere Positionen innerhalb des Unternehmens gut vorbereitet sind.

**Kultur der Anerkennung und Wertschätzung:** Um eine positive und inklusive Arbeitsumgebung zu schaffen, fördert GET eine Kultur, in der Leistung und Beitrag aller Mitarbeitenden anerkannt und gewürdigt werden. Dies umfasst die Einführung von Initiativen zur Anerkennung von Exzellenz und zur Feier von Vielfalt, die dazu beitragen, ein Gefühl der Zugehörigkeit und Wertschätzung zu fördern.

**Sensibilisierung und Weiterbildung:** Regelmäßige Schulungen zur Sensibilisierung für Geschlechterfragen und zum Abbau unbewusster Vorurteile sind für alle Mitarbeiter\*innen verpflichtend. Diese Maßnahmen sollen das Bewusstsein für Diversität stärken und einen respektvollen Umgang im Arbeitsalltag fördern.

### **2.3 Arbeitskultur und Work-Life-Balance**

Die Güssing Energy Technologies GmbH (GET) legt großen Wert auf die Schaffung einer Arbeitskultur, die nicht nur Vielfalt wertschätzt, sondern auch eine ausgewogene Work-Life-Balance für alle Mitarbeitenden fördert. Dieses Engagement spiegelt sich in einer Reihe von Maßnahmen wider, die darauf abzielen, ein unterstützendes und flexibles Arbeitsumfeld zu bieten.

**Flexible Arbeitszeitmodelle:** GET bietet flexible Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeitregelungen an, die es den Mitarbeitenden ermöglichen, ihre Arbeitszeiten an ihre individuellen Lebensumstände anzupassen.

**Homeoffice-Optionen:** Die Förderung von Homeoffice und Telearbeit ist ein weiterer zentraler Bestandteil der Strategie von GET, um eine bessere Work-Life-Balance zu ermöglichen. Durch die Bereitstellung der notwendigen Technologien und die Schaffung klarer Richtlinien für das Arbeiten von zu Hause aus unterstützt GET die Mitarbeitenden dabei, produktiv zu bleiben, während sie gleichzeitig familiären oder persönlichen Verpflichtungen nachkommen können.

**Umfassende Kinderbetreuungsregelungen:** GET erkennt die Bedeutung der Unterstützung von Eltern im Unternehmen an und bietet daher umfassende Zeitregelungen zur Kinderbetreuung an. Dies beinhaltet nicht nur die gesetzlich vorgeschriebene Kinderbetreuungszeit, sondern auch zusätzliche Unterstützungsangebote, wie beispielsweise die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit für Eltern, um eine Rückkehr in den Beruf zu erleichtern oder den Papamonat.

**Unterstützung für pflegende Angehörige:** Besondere Aufmerksamkeit widmet GET auch den Bedürfnissen von Mitarbeitenden, die pflegende Angehörige sind. Durch spezielle Angebote, wie flexible Arbeitsarrangements und

Beratungsleistungen, wird sichergestellt, dass auch diese Gruppe in ihrer Doppelbelastung unterstützt wird und Berufstätigkeit sowie Pflegeverpflichtungen miteinander vereinbaren kann.

**Kultur des Respekts und der Wertschätzung:** Grundlage aller Maßnahmen ist eine Unternehmenskultur, die von Respekt, Wertschätzung und gegenseitiger Unterstützung geprägt ist. GET fördert einen offenen Dialog über Work-Life-Balance und ermutigt Führungskräfte wie Mitarbeitende, gemeinsam Lösungen zu entwickeln, die den Bedürfnissen aller gerecht werden.

## **2.4 Gleichstellung in der Forschung**

Die Integration von geschlechtsspezifischen Perspektiven in die Forschung ist ein zentrales Anliegen von Güssing Energy Technologies GmbH (GET), das die Bedeutung von Diversität und Gleichstellung in der Wissenschaft anerkennt. Dieser Ansatz zielt darauf ab, die Qualität und Relevanz der Forschungsergebnisse zu steigern, indem er sicherstellt, dass alle Geschlechter in Forschungsthemen, -methoden und -prozessen angemessen berücksichtigt werden.

**Integration geschlechtsspezifischer Perspektiven:** Um geschlechtsspezifische Perspektiven wirksam in die Forschungsarbeit zu integrieren, setzt GET auf eine Reihe von Maßnahmen, die durch das bereits in vielen Projekten etablierte Gender Monitoring in die Projektentwicklung und -durchführung einfließen:

- **Schulungen für Forschende:** Regelmäßige Workshops und Fortbildungen sollen das Bewusstsein für die Bedeutung geschlechtsspezifischer Ansätze in der Forschung schärfen und Forschende befähigen, diese Perspektiven in ihre Arbeit zu integrieren.
- **Analyse von Forschungsdaten:** Die geschlechtsspezifische Analyse von Forschungsdaten wird gefördert, um Unterschiede in den Auswirkungen und Anwendungen von Forschungsergebnissen auf verschiedene Geschlechter zu erkennen und zu berücksichtigen.
- **Geschlechtergerechte Forschungsthemen:** Bei der Auswahl von Forschungsthemen achtet GET darauf, dass diese eine geschlechtergerechte Perspektive fördern und zu einem besseren Verständnis von Geschlechterdynamiken in den relevanten Forschungsfeldern beitragen.

**Förderung von Diversität in Forschungsteams:** Die Zusammensetzung von Forschungsteams spielt eine entscheidende Rolle bei der Integration von geschlechtsspezifischen Perspektiven. GET strebt an:



- **Diverse Teams zusammenzustellen**, die unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen einbringen, um die Kreativität und Innovationsfähigkeit zu steigern.
- **Gleichberechtigte Teilhabe** zu gewährleisten, indem Frauen und Angehörige unterrepräsentierter Geschlechter in Führungspositionen innerhalb von Forschungsprojekten gefördert werden.

**Bewertung und Anpassung von Forschungsmethoden:** Um sicherzustellen, dass Forschungsmethoden geschlechtergerecht sind, wird GET:

- **Methodologische Ansätze überprüfen**, um Bias zu identifizieren und zu eliminieren, der Geschlechterungleichheiten verstärken könnte.
- **Partizipative Forschungsansätze** fördern, die die Einbeziehung von Geschlechterperspektiven in den gesamten Forschungsprozess ermöglichen und verstärken.

**Engagement für geschlechtergerechte Forschungsergebnisse:** GET verpflichtet sich dazu, dass Forschungsergebnisse und -empfehlungen die Bedürfnisse und Perspektiven aller Geschlechter widerspiegeln. Dies umfasst:

- **Gleichstellung als Qualitätskriterium** in der Bewertung von Forschungsergebnissen zu verankern.
- **Öffentliche Kommunikation und Verbreitung** von Forschungsergebnissen, die aktiv Geschlechtergerechtigkeit fördern und zur Sensibilisierung der Gesellschaft beitragen.

Durch diese umfassenden Maßnahmen setzt GET ein starkes Zeichen für die Bedeutung von Geschlechtergerechtigkeit in der Forschung. Dieser Ansatz trägt nicht nur zu exzellenter Wissenschaft bei, sondern fördert auch eine gerechtere Gesellschaft, indem er sicherstellt, dass Forschungsergebnisse die Vielfalt menschlicher Erfahrungen reflektieren und für alle Geschlechter relevant und zugänglich sind

## 2.5 Gendergerechte Sprache

Die Verwendung einer inklusiven und geschlechtergerechten Sprache ist für die Güssing Energy Technologies GmbH (GET) ein wesentliches Element, um ein Umfeld der Gleichstellung zu fördern und zu verankern. GET erkennt an, dass Sprache die Wahrnehmung prägt und aktiv zur Inklusion aller Geschlechtsidentitäten beitragen kann.

**Inklusive Sprachrichtlinien:** GET hat klare Richtlinien für den Einsatz geschlechtsneutraler Formulierungen sowie des Gendersternchens (*innen, er, etc.*) entwickelt. Diese Richtlinien gelten für alle schriftlichen und mündlichen Kommunikationsmittel innerhalb der Organisation, einschließlich E-Mails,

offizieller Dokumente, Präsentationen und der internen sowie externen Kommunikation. Ziel ist es, durch Sprache niemanden auszuschließen und alle Geschlechtsidentitäten gleichermaßen anzusprechen.

**Schulungsprogramme zur Sensibilisierung:** Um die Bedeutung und korrekte Anwendung der gendergerechten Sprache zu gewährleisten, bietet GET regelmäßige Schulungen für alle Mitarbeitenden an. Diese Schulungen dienen dazu, das Bewusstsein für die Wirkung von Sprache zu schärfen und praktische Anleitungen zur Anwendung geschlechtergerechter Formulierungen im Arbeitsalltag zu geben. Expert\*innen auf dem Gebiet der gendergerechten Kommunikation leiten die Schulungen, um eine fundierte und praxisnahe Bildung zu gewährleisten.

**Integration in die Unternehmenskultur:** Die Bemühungen um eine gendergerechte Sprache sind eng mit der Unternehmenskultur von GET verknüpft. Geschlechtergerechte Kommunikation wird nicht als isolierte Aufgabe gesehen, sondern als integraler Bestandteil der täglichen Arbeit und Interaktion. Führungskräfte bei GET spielen eine Schlüsselrolle, indem sie als Vorbilder für eine inklusive Sprachverwendung agieren und die Bedeutung der Thematik unterstreichen.

**Zusammenarbeit und Austausch:** GET sucht den Austausch mit anderen Organisationen und Netzwerken, wie beispielsweise durch den ACR<sup>1</sup> Genderzirkel um Best Practices im Bereich der gendergerechten Sprache zu teilen und voneinander zu lernen. Dieser Austausch trägt dazu bei, die Anwendung geschlechtergerechter Sprache über die Grenzen der Organisation hinaus zu fördern und zu einer breiteren gesellschaftlichen Akzeptanz beizutragen.

## 2.6 Gerechte Entlohnung

Die Güssing Energy Technologies GmbH (GET) betrachtet die Gewährleistung einer gerechten Entlohnung für alle Geschlechter als eine ihrer Grundprinzipien. Um dieses Ziel zu erreichen, hat GET eine Reihe von Maßnahmen implementiert, die Transparenz und Gerechtigkeit in allen Gehaltsfragen sicherstellen.

**Regelmäßige Überprüfungen der Gehaltsstrukturen:** . Seit Gründung war es selbstverständlich, dass ein Gehaltsschema existiert, welches für Personen aller Geschlechter gilt. Trotzdem führt GET in regelmäßigen Abständen umfassende Überprüfungen der Gehaltsstrukturen durch, um potenzielle Ungleichheiten zu identifizieren. Diese Überprüfungen sind darauf ausgerichtet, proaktiv

---

<sup>1</sup> Austrian Cooperative Research Netzwerk von 19 privaten, gemeinnützigen Forschungsinstituten, die vor allem kleine und mittlere Unternehmen bei ihren Forschungs- und Innovationstätigkeiten unterstützen.

Maßnahmen zu ergreifen, um diese zu beseitigen. Dadurch wird sichergestellt, dass alle Mitarbeitenden unabhängig von ihrem Geschlecht und anderer Faktoren für vergleichbare Arbeit gleich entlohnt werden.

**Transparente Kriterien für Gehaltseinstufungen und Beförderungen:** GET hat klare und transparente Kriterien für Gehaltseinstufungen und Beförderungen etabliert. Diese Kriterien basieren auf objektiven Faktoren wie Qualifikation, Erfahrung und Leistung, um jede Form von Diskriminierung zu verhindern. Die Transparenz dieser Kriterien fördert das Vertrauen der Mitarbeitenden in die Fairness der Entlohnungs- und Beförderungspraktiken des Unternehmens.

**Mechanismen zur Überwachung und Bewertung der Entlohnungsgerechtigkeit:** Zur Förderung der Gleichstellung hat GET spezielle Mechanismen eingeführt, die eine kontinuierliche Überwachung und Bewertung der Entlohnungsgerechtigkeit ermöglichen. Diese Mechanismen umfassen regelmäßige Berichte und Analysen, die die Gehaltsdaten nach Geschlecht aufschlüsseln und mögliche Diskrepanzen hervorheben. Durch diese proaktive Herangehensweise kann GET schnell auf identifizierte Ungleichheiten reagieren und entsprechende Anpassungen vornehmen.

**Förderung der Bewusstseinsbildung:** Neben strukturellen Maßnahmen engagiert sich GET auch für die Sensibilisierung und Bildung aller Führungskräfte und Mitarbeitenden bezüglich der Bedeutung gerechter Entlohnung. Durch Workshops, Schulungen und Diskussionsrunden wird ein Bewusstsein für die Notwendigkeit der Gleichbehandlung aller Geschlechter in Entlohnungsfragen geschaffen.

**Dialog und Feedback:** GET legt Wert auf offene Kommunikation und fördert einen aktiven Dialog zwischen Mitarbeitenden und der Geschäftsleitung zu Gehaltsfragen. Mitarbeitende werden ermutigt, Feedback zu geben und etwaige Bedenken hinsichtlich der Entlohnungsgerechtigkeit zu äußern. GET verpflichtet sich, alle Rückmeldungen ernst zu nehmen und als Chance zur Verbesserung zu nutzen.

## **2.7 Monitoring, Evaluation & Genderbeauftragte\*r**

Ein systematisches Monitoring- und Evaluationsverfahren wird eingerichtet, um die Fortschritte bei der Umsetzung des Gender Equality Plans zu überwachen. Regelmäßige Berichte und Analysen sollen die Wirksamkeit der Maßnahmen belegen und Anpassungen ermöglichen.

Dieser Plan setzt voraus, dass alle Beteiligten sich aktiv für die Förderung von Geschlechtergleichheit einsetzen und die vorgeschlagenen Maßnahmen in ihre Arbeitspraktiken integrieren. Die kontinuierliche Reflexion und Anpassung des

Plans sind entscheidend, um eine nachhaltige Veränderung hin zu mehr Gleichstellung und Diversität zu erreichen.

Die Führungsebene von Güssing Energy Technologies GmbH (GET) unterstreicht ihr starkes Engagement für die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und Diversität innerhalb des Instituts. Dieses Engagement manifestiert sich nicht zuletzt in der Nominierung von DI Katharina Kreuter als Genderbeauftragte. Diese Position unterstreicht die Bedeutung, die GET der Thematik beimisst und gewährleistet, dass Gender & Diversity als zentrale Werte in der Unternehmenskultur verankert sind.

Die Rolle der Genderbeauftragten ist vielschichtig und zentral für die erfolgreiche Umsetzung des Gender Equality Plans. Katharina Kreuter dient als erste Anlaufstelle für alle Mitarbeitenden bei Fragen und Anliegen rund um die Themen Geschlechtergerechtigkeit und Diversität. Ihre Aufgaben umfassen die Sensibilisierung für diese Themen, die Förderung von geschlechtergerechten Praktiken im Arbeitsalltag und die Unterstützung bei der Implementierung von entsprechenden Maßnahmen und Projekten.

Ein besonderer Fokus liegt auf der engen Zusammenarbeit mit dem Geschäftsführer DI Dr. Richard Zweiler, um sicherzustellen, dass die Thematik fest in den strategischen Entscheidungen des Instituts verankert ist. Diese Kooperation ermöglicht es, Gender & Diversity als Querschnittsthemen in allen Bereichen von GET zu integrieren und kontinuierlich weiterzuentwickeln.



### 3. Schlusswort

Der Gender Equality Plan von GET ist mehr als nur ein strategisches Dokument; er ist ein Ausdruck einer tiefen Überzeugung, dass Gleichstellung und Diversität zentrale Säulen einer fortschrittlichen, nachhaltigen Forschungsgemeinschaft sind. Durch seine Umsetzung verpflichtet sich GET, nicht nur in der Forschung zu erneuerbaren Energien, sondern auch im sozialen Bereich Pionierarbeit zu leisten.

**Ausblicke und Engagement für Gender & Diversity:** Zukünftig wird GET seinen Fokus auf Gender & Diversity weiter verstärken. Ein wichtiger Aspekt dabei ist, dass bei allen internen Veranstaltungen, wie Workshops, Klausuren und ähnlichen Zusammenkünften, bewusst Zeit für Themen rund um Gender & Diversity eingeplant wird. Dies zeigt, dass GET die Bedeutung dieser Themen nicht nur erkennt, sondern aktiv in das Bewusstsein aller Mitarbeitenden rückt. Durch die Schaffung von Räumen, in denen offene Diskussionen und Weiterbildungen zu diesen Themen stattfinden können, fördert GET ein Arbeitsumfeld, in dem sich alle Mitarbeitenden gesehen und wertgeschätzt fühlen.

Diese kontinuierliche Auseinandersetzung mit Gender & Diversity soll dazu beitragen, bestehende Strukturen zu hinterfragen und neue Perspektiven in die tägliche Arbeit zu integrieren. GET versteht diesen Prozess als eine Investition in die Zukunft – eine Zukunft, in der Forschung und Innovation Hand in Hand gehen mit einer Kultur der Gleichstellung und Inklusivität.

Der Gender Equality Plan ist somit ein dynamisches Instrument, das sich mit den Menschen in der Organisation weiterentwickelt. GET ist bestrebt, durch regelmäßige Überprüfungen und Anpassungen des Plans, den Herausforderungen und Chancen, die sich in der sich ständig wandelnden Landschaft von Wissenschaft und Gesellschaft ergeben, gerecht zu werden. Mit diesem Plan setzt GET ein klares Signal, dass Gender Equality und Diversity nicht nur gesellschaftliche Werte sind, die es zu schützen gilt, sondern auch essentielle Bestandteile einer zukunftsorientierten, nachhaltigen Forschungspolitik.

Güssing, 8. April 2024

DI Dr. Richard Zweiler