

Gender Plan

1. Zusammensetzung der Organe und des Personals

1.1. Überwachungsorgan

Gemäß der Bestimmungen des Bundes Public Corporate Governance Kodex 2017 (B-PCGK 2017) Punkt 11.2.1.1 soll auf eine paritätische Zusammensetzung des Überwachungsorgans mit Frauen und Männern hingewirkt werden. Die von der Bundesregierung beschlossenen Quotenfestlegungen des Frauenanteils von 35 % bis 31.12.2018 sind umzusetzen. Für den Klima- und Energiefonds wird das Präsidium als Überwachungsorgan im Sinne des B-PCGK betrachtet.

1.2. Geschäftsführung

Bei der Bestellung der Geschäftsführung des Klima- und Energiefonds eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern angestrebt.

1.3. Personal

Insgesamt bekennt sich der Klima- und Energiefonds zu einer aktiven Gleichstellungspolitik und setzt sich für ein diskriminierungsfreies und gleichstellungsorientiertes Arbeitsumfeld ein. Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden verschiedene Maßnahmen wie flexible Arbeitszeit, Möglichkeit von Home-Office, etc. implementiert. Es wird ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern am Arbeitsplatz angestrebt.

2. Vorgaben zur sprachlichen Gleichstellung von allen Geschlechtern

Die sprachliche Gleichstellung der Geschlechter entspricht, neben vielen anderen Maßnahmen, die zu einer Verbesserung der Chancengleichheit führen sollen, der Grundvoraussetzung, um alle explizit anzusprechen und so verstärkt für unser klima- und energietechnologisches Engagement zu gewinnen.

Die Sprache spiegelt die gesellschaftlichen Werthaltungen wider. Es ist uns daher besonders wichtig, in der schriftlichen wie mündlichen Formulierung jede Geschlechtsidentität, binär sowie nichtbinär, gleichermaßen anzusprechen, zu involvieren.

Der Klima- und Energiefonds bevorzugt deshalb die Nutzung des Doppelpunkts. Der Doppelpunkt im Wortinneren ermöglicht Formulierungen abseits männlicher und weiblicher Geschlechtszuschreibungen. Damit werden all jene Menschen

sprachlich miteinbezogen, die sich nicht in der binären Geschlechterordnung verorten lassen (möchten) und die Vielfalt der Geschlechter wird dargestellt. Der Gender-Doppelpunkt ermöglicht darüber hinaus ein größtmögliches Maß an Barrierefreiheit, da er von Screenreadern besonders gut gelesen werden kann, nämlich einfach als kurze Pause, wohingegen das Sternchen oft noch als solches ausgesprochen wird.

Die Mehrzahl umgeht das Artikel-Doppel, welches die Nachteile des leseunfreundlichen Schrägstrichs oder der Klammer, einer unweigerlichen Reihung der binären Geschlechter sowie Exklusion von nichtbinären Identitäten mit sich bringt. Die Mehrzahl ist für den Klima- und Energiefonds zielgruppenrelevant (z. B. Expert:innen, Kund:innen, Fördernehmer:innen).

Wenn es wichtig ist, Frauen ausdrücklich anzusprechen, etwa weil der Bereich automatisch Männern zugeschrieben wird, ist die gleichwertige Nennung der weiblichen und männlichen Form selbstverständlich eine gute Möglichkeit darauf hinzuweisen, dass es mehrere Geschlechter betrifft. Zudem bietet der sparsame Einsatz durchaus Abwechslung in der Formulierung. Wo es möglich ist, sollte allerdings mit geschlechtsneutralen Personenbezeichnungen kommuniziert werden. Der Klima- und Energiefonds spricht in seinen Publikationen nicht von „dem Forscher“, sondern, so es auch den Fakten entspricht, von zum Beispiel „Forschungsteams“, „Studierenden“, „Förderwerbenden“.

Wien, 19.01.2022

 