

Gender Equality Plan (GEP)

Agentur für Energie Südtirol - KlimaHaus

Version: v1.2026

Datum: 04.06.2026

Komponenten der Gender Equality Arbeitsgruppe	Digitale Unterschrift
Alessandra Russo (Abteilung Verwaltung & Human Resources)	
Stefan Guadagnini (Abteilung Zentrale Dienste)	
Isabella Pedrazza (Abteilung Kommunikation)	
Benjamin Auer (Abteilung Forschung & Entwicklung)	

Direktor der Agentur für Energie Südtirol - KlimaHaus	Digitale Unterschrift
Ulrich Santa	

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
Einleitung	3
Datenerhebung	4
Statistische Daten	4
Weitere relevante Informationen zu Arbeitsbedingungen und -abläufen in der Agentur	7
Fazit der Datenerhebung	7
Ziele, Maßnahmen und Indikatoren	8
Themenbereich 1: Work-Life Balance und Organisationskultur	8
Themenbereich 2: Geschlechtergleichheit in Führungspositionen	8
Themenbereich 3: Geschlechtergleichheit in Personalauswahl und Karriere	9
Themenbereich 4: Integration der Geschlechterdimension in Forschung und Lehre	9
Themenbereich 5: Maßnahmen gegen geschlechterspezifische Gewalt	10

Einleitung

Die Agentur für Energie Südtirol – KlimaHaus ist eine wirtschaftliche öffentliche Einrichtung öffentlichen Rechts der Landes Südtirol. Sie ist ein anerkanntes Kompetenzzentrum für energieeffizientes und nachhaltiges Bauen und Sanieren. Daneben wurden im Laufe der Jahre die Handlungsfelder und Kompetenzen ständig erweitert und neue Initiativen geschaffen, wie beispielsweise die Programme *KlimaGemeinde* im Bereich des kommunalen Klimaschutzes oder *KlimaFactory* zur Verbesserung der Energieeffizienz im Unternehmen.

KlimaHaus hat sich seit jeher stark im Bereich der Sensibilisierungsarbeit und Beratung engagiert.

Ein wichtiger Bereich ist der ständige Austausch und die institutionelle Zusammenarbeit mit öffentlichen und privaten Stakeholdern, Berufskammern, Wirtschaftsverbänden, dem Verbraucherschutz und anderen Interessensvertretungen. Auch auf internationaler Ebene ist die KlimaHaus Agentur immer stärker vernetzt und wirkt ständig an internationalen Forschungsprojekten mit.

Im Oktober 2017 ist die Agentur gemeinsam mit anderen Forschungseinrichtungen in den NOI Techpark übersiedelt. Dieser bietet ein optimales Umfeld, um auch zukünftig wachsen und sich weiterentwickeln zu können, und zeichnet sich durch attraktive Strukturen und Angebote für die Mitarbeiter*innen aus.

Die Agentur für Energie Südtirol – KlimaHaus ist seit 2019 ISO 9001:2015 zertifiziert. Das Qualitätsmanagement-System garantiert Prozessqualität und Effizienz der Abläufe.

Der Einsatz der KlimaHaus Agentur für die Gleichstellung der Geschlechter

Die Agentur engagiert sich seit jeher dafür, lt. Direktive des Ministerrats 2/19 „Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und zur Stärkung der Rolle der Garantie-Ausschüsse in den öffentlichen Verwaltungen (*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*)“, attraktive Bedingungen für beide Geschlechter zu bieten. Dieser Umstand spiegelt sich unter anderem in den Zahlen zur Belegschaft wider (siehe dazu ff. Kapitel). Daraus gehen zum Beispiel verschiedene Teilzeitmodelle und flexible Arbeitszeiten hervor, sowie die Möglichkeit des *Smart Working* für alle Beschäftigten. Beide Geschlechter nehmen eine gleichsam bedeutende Rolle in den Tätigkeiten und Projekten der Agentur ein.

Mit dem Ziel, Wege zur Gewährleistung der Gleichstellung der Geschlechter zu definieren, hat die Europäische Kommission im Einklang mit der EU-Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2020-2025 festgelegt, dass öffentliche Einrichtungen, die Finanzmittel aus dem

nächsten Horizon Europe Programm in Anspruch nehmen möchten, einen Geschlechter-Gleichstellungsplan (GEP) vorlegen müssen.

Vor diesem Hintergrund hat die Agentur für Energie Südtirol – KlimaHaus eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, mit dem Ziel, den GEP auszuarbeiten. Der GEP wurde auf Basis einer internen Erhebung ausgearbeitet und so ausgeführt, dass er übersichtlich und möglichst quantitativ die Ziele, Maßnahmen und Indikatoren darstellt und ohne weiteres aktualisiert werden kann.

Der GEP in der vorliegenden Fassung wurde vom Generaldirektor der Agentur genehmigt und auf der Homepage veröffentlicht.

Datenerhebung

Die Datenerhebung wurde von der Abteilung Human Resources durchgeführt. Es wurden relevante Kennzahlen für die Ausarbeitung des GEP gesammelt und dargestellt. Die Daten beziehen sich auf den Stichtag 01.01.2026.

Statistische Daten

Anzahl der Mitarbeiter*innen: 41

Geschlecht:

- 15 Männer
- 26 Frauen

Sprachgruppenzugehörigkeit lt. DPR vom 26. Juli 1976, Nr. 752:

- Deutsche Sprachgruppe: 18 Mitarbeiter*innen
- Italienische Sprachgruppe: 22 Mitarbeiter*innen
- Belarussische Staatsangehörigkeit: 1 Mitarbeiter*innen

Einstufung der Mitarbeiter*innen in der Agentur:

Führungskräfte	Bereichsleiter*innen	1. Kategorie	2. Kategorie	3.+4. Kategorie
Anzahl: 2 Davon 2 Männer	Anzahl: 4 Davon 3 Frauen und 1 Mann	Anzahl: 3 Davon 2 Männer und 1 Frau	Anzahl: 23 Davon 8 Männer und 15 Frauen	Anzahl: 9 Davon 3 Männer und 6 Frauen

Arbeitszeiten der Mitarbeiter*innen:

Vollzeit 100 % (40 Stunden)	Teilzeit über 50%	Teilzeit 50% und weniger
30 Mitarbeiter*innen, davon 17 Frauen und 13 Männer	10 Mitarbeiter*innen, davon 1 Mann und 9 Frauen	1 Mitarbeiter (männl.)

Art der Arbeitsverträge:

Unbefristeter Vertrag	Befristeter Vertrag
39 Mitarbeiter*innen Davon 24 Frauen und 15 Männer	2 Mitarbeiter*innen Davon 2 Frauen

Ausbildungsniveau der Mitarbeiter*innen:

Oberschulabschluss	Universitätsabschluss (3-jährig)	Universitätsabschluss (> 3-jährig)	Forschungsdoktorat
12 Mitarbeiter*innen Davon 8 Frauen und 4 Männer	1 Mitarbeiter (männl.)	26 Mitarbeiter*innen, Davon 16 Frauen und 10 Männer	2 Mitarbeiter*innen Davon 1 Frau und 1 Mann

Durchschnittliche Gehaltssituation nach Einstufung:

1. Kategorie	2. Kategorie	3.+ 4. Kategorie
Weibliche Angestellte in dieser Gehaltskategorie beziehen durchschnittlich + 5,31% mehr Gehalt als männliche Angestellte.	Weibliche Angestellte in dieser Gehaltskategorie beziehen durchschnittlich - 1,17 % weniger Gehalt als männliche Angestellte.	Weibliche Angestellte in dieser Gehaltskategorie beziehen durchschnittlich + 18,59 % mehr Gehalt als männliche Angestellte.

Beschäftigungssituation nach Abteilungen:



Abteilungen, die mit „(1)“ gekennzeichnet sind, werden von einer weiblichen Bereichsleiterin

geführt, die übrigen von einem männlichen Bereichsleiter.

Weitere relevante Informationen zu Arbeitsbedingungen und -abläufen in der Agentur

Telearbeit

Unabhängig von der Rolle im Betrieb ist jedem Mitarbeiter gestattet, 40% seiner Arbeitszeit im Smart Working zu verrichten.

Beitrag für Kinderbetreuung

Für Kinder unter 3 Jahren können die Eltern in der Agentur (Vater oder Mutter) einen Beitrag für die Betreuung in einer Kindertagesstätte beantragen. Der Beitrag richtet sich pro Stunde für die Betreuung und beträgt konstant 1,15 €.

Auswahl von neuen Mitarbeiter*innen

Jede freie Stelle wird grundsätzlich ausgeschrieben und richtet sich an gleichermaßen an Männer und Frauen. Eine interne Kommission bewertet die eingegangenen Curricula und erstellt eine Auswahl für ein erstes Onlinemeeting. Die zweite und dritte Gesprächsrunde findet grundsätzlich mit den Mitgliedern der Kommission in Präsenz statt. Am Ende des Prozesses wird ein Protokoll zum Auswahlvorgang verfasst.

Fazit der Datenerhebung

Aus der Analyse gehen lediglich geringfügige Unterschiede in der Einstufung und in der Gehaltssituation zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten hervor.

- In der 1. Kategorie beziehen weibliche Beschäftigte durchschnittlich 5,31% mehr Gehalt als männliche Angestellte;
- In der Kategorie 2 beziehen weibliche Beschäftigte im Durchschnitt leicht weniger (1,17%) als männliche Beschäftigte;
- In der 3-4. Kategorie beziehen weibliche Beschäftigte durchschnittlich + 18,59% mehr Gehalt als männliche Angestellte.

Genauso wird deutlich, dass es keine signifikanten Unterschiede gibt, was die Einsatzbereiche der Beschäftigten und deren Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb der Agentur angeht. In der Tat sind mehr Frauen Bereichsleiterinnen als Männer, und Frauen in der 1. Gehaltskategorie beziehen durchschnittlich höhere Gehälter als Männer.

Ziele, Maßnahmen und Indikatoren

Themenbereich 1: Work-Life Balance und Organisationskultur

Ziel	Aktion	Zielwert	Zuständigkeit	Ressourcen	Zeitplan
1.A. Regelmäßige Erfassung der Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen zur Work-Life Balance und Organisationskultur	Alle zwei Jahre Monitoring mittels anonymisiertem Fragebogen im KlimaHaus Intranet	Teilnahme von >90% der Beschäftigten mindestens 1x pro Jahr	HR und Central Services	Fragebogen wird von der internen Arbeitsgruppe ausgearbeitet und von Central Services technisch verwaltet – es sind keine externen Ressourcen nötig	alle zwei Jahre ab dem 01.01.2026 1
1.B. Arbeitsorganisation, die eine möglichst umfassende Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht	Kontinuierliche Besprechung in den Bereichsleiter-sitzung	Maximale Flexibilität für die Beschäftigten	HR, Bereichsleiter, Head Office	Finanzielle Mittel für die KITA-Beiträge und Bereitstellung von genügend Arbeitsplätzen für einen Ausbau der Teilzeitmodelle	laufend

Themenbereich 2: Geschlechtergleichheit in Führungspositionen

Ziel	Aktion	Zielwert	Zuständigkeit	Ressourcen	Zeitplan
2.A. Interne Abläufe dahingehend ausrichten, die Geschlechtergleichheit in allen Positionen der Agentur sicherzustellen	Unterstützung einer ausgewogenen Vertretung beider Geschlechter in den internen Arbeitsgruppen, insbesondere in den Führungspositionen	Egalitäre Besetzung (50%) und gleiches Gehalt in den Positionen der Agentur	Head Office	-	kontinuierlich

Themenbereich 3: Geschlechtergleichheit in Personalauswahl und Karriere

Ziel	Aktion	Zielwert	Zuständigkeit	Ressourcen	Zeitplan
3.A. Interne Abläufe dahingehend ausrichten, die Geschlechtergleichheit bei der Auswahl neuen Personals und internen Karriere-sprüngen sicherzustellen	Unterstützung einer ausgewogenen Vertretung beider Geschlechter in den Auswahlkommissionen. Ausschreibung eindeutig an beide Geschlechter gerichtet	Paritätische Besetzung der Auswahlkommissionen bei jeder Personalentscheidung	Head Office	-	laufend
3.B. Aktualisierung der Datengrundlage zu Ist-Zustand und Personaltrends	Monitoring und Zusammenschau der wichtigsten Kennzahlen zur Geschlechtergleichheit in der Agentur	Nr. 1 statistischer Überblick, für die Belegschaft einsehbar	HR	Das Ziel wird unter Einsatz interner Ressourcen erreicht	Jährlich nach Jahresabschluss

Themenbereich 4: Integration der Geschlechterdimension in Forschung und Lehre

Ziel	Aktion	Zielwert	Zuständigkeit	Ressourcen	Zeitplan
4.A. Frauen verstärkt für technisch-wissenschaftliche Arbeitsbilder sensibilisieren	Bewerbung von Ausbildungs- und Umschulungsangeboten, um die Präsenz von Frauen in technisch-wissenschaftlichen Sektoren zu erhöhen.	Integration in den jährlichen Fortbildungsplan der Agentur	Abteilungsleiter*innen	-	jährlich

Themenbereich 5: Maßnahmen gegen geschlechterspezifische Gewalt

Ziel	Aktion	Zielwert	Zuständigkeit	Ressourcen	Zeitplan
5.A. Erhebung zu Episoden geschlechterspezifischer Gewalt	Erhebung mittels anonymisiertem Fragebogen	Teilnahme 90% der Beschäftigten	HR	-	2-jährlich
5.B. Anlaufstelle für Themen der Geschlechtergleichheit in der Agentur schaffen	Ernennung einer Ansprechperson (m/w) in der Agentur für Meldungen bzgl. geschlechterspezifischer Gewalt	1 Personen	Direktion	Ressourcen für evtl. Schulung der Beauftragten	laufend
5.C. Sensibilisierung gegen geschlechterspezifische Gewalt am Arbeitsplatz	Bewerbung von Fortbildungsseminaren für die Beschäftigten, in denen das Bewusstsein für psychische und körperliche Gewalt verstärkt wird	Integration in den jährlichen Schulungsplan	HR und Direktion	Kosten für externe Referent*innen und Schulungen	jährlich