**Fragebogen Genderspezifische Datenanalyse Energiebranche**

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir bitten Sie folgenden Fragenbogen zur Erhebung geschlechtsspezifischer Beschäftigungsdaten, Umsetzung von Chancengleichheit im Betrieb, Unternehmenskultur und zu Ihrer Einschätzung über die Gründe für den niedrigen Frauenanteil in der Energiebranche auszufüllen. Die Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT – [www.oegut.at](http://www.oegut.at)) ist für die Datenauswertung verantwortlich und wird alle bereitgestellten Informationen vertraulich behandeln. Alle teilnehmenden Unternehmen erhalten einen Report, der Ihnen als Hilfestellung für die weiteren Umsetzungsschritte zur Implementierung von Chancengleichheit dienen soll.

Zusätzlich wird der Report Best Practice Beispiele aus der Branche enthalten. Wenn Sie also bereits erfolgreich Maßnahmen zur Chancengleichheit im Betrieb umsetzen, beschreiben Sie diese bitte kurz im Fragebogen und wir setzen uns dann mit Ihnen direkt in Verbindung, um mehr zu den Maßnahmen zu erfahren. Wenn Sie irgendwelche Fragen haben bezüglich der Beantwortung des Fragebogens, kontaktieren Sie bitte beatrix.hausner@oegut.at bzw. Tel. 01/315 63 93-14

1. **Statistische Angaben zur Beschäftigungssituation**
2. Anzahl der Beschäftigten nach (Tochter-)Unternehmen (im Geschäftsfeld Energie)

|  |  |
| --- | --- |
| Bezeichnung Unternehmen | 2015 |
| Gesamt | Frauen | Männer |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| Summe = Gesamtbeschäftigte im Geschäftsfeld Energie |  |  |  |

1. Struktur der Beschäftigten

|  |  |
| --- | --- |
|  | 2015 |
|  | Gesamt | Frauen | Männer |
| Gesamtbeschäftigung |  |  |  |
| davon Vollzeit |  |  |  |
| davon Teilzeit (50-90 Prozent) |  |  |  |
| davon Teilzeit (50 Prozent) |  |  |  |
| davon Teilzeit (< 50 Prozent) |  |  |  |
| Elternteilzeit |  |  |  |
| Familienbedingte Karenz |  |  |  |
| Sonstige Karenzierungen |  |  |  |
| Werkvertrag, freier DV |  |  |  |
| Neuzugänge  |  |  |  |
| Abgänge  |  |  |  |

1. Beschäftigte in Organen und Gremien

|  |  |
| --- | --- |
|  | 2015 |
|  | Gesamt | Frauen | Männer |
| Aufsichtsrat, Vorstand |  |  |  |
| BetriebsrätInnen |  |  |  |

1. Beschäftigte mit Führungsverantwortung nach Funktionen

|  |  |
| --- | --- |
|  | 2015 |
|  | Gesamt | Frauen | Männer |
| 1. Führungsebene  |  |  |  |
| 2. Führungsebene |  |  |  |
| 3. Führungsebene |  |  |  |
| Führungsfunktionen in Teilzeit |  |  |  |

Erste Führungsebene: bspw. Geschäftsführung, Werks-/Betriebsleitung etc.

Zweite Führungsebene: bspw. Abteilungsleitung, Produktionsleitung etc.

Dritte Führungsebene: bspw. Gruppen- oder Bereichsleitung, Leitung großer Projekte etc.

1. Beschäftigte nach Tätigkeiten/Qualifikation

|  |  |
| --- | --- |
|  | 2015 |
|  | Gesamt | Frauen | Männer |
| AkademikerInnen |  |  |  |
| davon technisch |  |  |  |
| davon kaufmännisch |  |  |  |
| Fachkräfte gesamt (Maturaniveau) |  |  |  |
| davon technisch/handwerklich |  |  |  |
| davon kaufmännisch |  |  |  |
| Fachkräfte gesamt (Lehrabschluss) |  |  |  |
| davon technisch/handwerklich |  |  |  |
| davon kaufmännisch |  |  |  |
| Angelernte Kräfte und Hilfskräfte  |  |  |  |
| Praktikas |  |  |  |
| davon technisch/handwerklcih |  |  |  |
| davon kaufmännisch |  |  |  |
| Lehrlinge |  |  |  |
| davon technisch/handwerklich |  |  |  |
| davon kaufmännisch |  |  |  |

1. Beschäftigte nach Altersgruppen

|  |  |
| --- | --- |
|  | 2015 |
|  | Gesamt | Frauen | Männer |
| Unter 30 Jahre |  |  |  |
| 30 bis 50 Jahre |  |  |  |
| 50 und älter |  |  |  |

1. Beschäftigte nach Einkommensgruppen (brutto ,Vollzeit-Äquivalente)

|  |  |
| --- | --- |
|  | 2015 |
|  | Gesamt | Frauen | Männer |
| bis 1.500 € |  |  |  |
| 1.501 € - 2.000 € |  |  |  |
| 2.001 € - 3.000 € |  |  |  |
| 3.001 € - 5.000 € |  |  |  |
| über 5.000 € |  |  |  |

1. Wie viel Frauen und Männer nehmen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten in Anspruch?

|  |  |
| --- | --- |
|  | 2015 |
|  | Gesamt | Frauen | Männer |
| Gesamtbeschäftigte |  |  |  |
| Personen in Karenz |  |  |  |

1. Umgang mit Überstunden: Arbeitsverträge nach Personalkategorien

|  |  |
| --- | --- |
|  | 2015 |
|  | All-In | Überstunden-pauschale | Nicht pauschaliert |
| 1. Führungsebene  |  |  |  |
| 2. Führungsebene |  |  |  |
| 3. Führungsebene |  |  |  |
| Mitarbeitende |  |  |  |

Erste Führungsebene: bspw. Geschäftsführung, Werks-/Betriebsleitung etc.

Zweite Führungsebene: bspw. Abteilungsleitung, Produktionsleitung etc.

Dritte Führungsebene: bspw. Gruppen- oder Bereichsleitung, Leitung großer Projekte etc.

1. **Maßnahmen zur Chancengleichheit**

Bitte kreuzen Sie an, welche Maßnahmen in Ihrem Unternehmen bereits durchgeführt werden.

**A) Karriere- und Personalentwicklung**

|  |  |
| --- | --- |
| Spezielle Führungskräftetrainings für weibliche Mitarbeiter |  |
| Coachings für weibliche Mitarbeiter |  |
| Spezielles Mentoring für weibliche Mitarbeiter |  |
| Gendertrainings für Führungskräfte |  |
| Gezielte Ermutigung zur Bewerbung von weiblichen Mitarbeitern für Führungspositionen |  |
| Gezielte Besetzung von weiblichen Mitarbeitern in Führungspositionen |  |
| Karrieremöglichkeiten für Teilzeitkräfte |  |
| Weiterbildung während der Karenz |  |
| Chancengleichheit von Frauen u. Männern als Kriterium für die Bewertung von Führungskräften |  |
| B *Beschreibung weiterer Maßnahme/n:*  |

**B) Rekrutierung, Stellenbesetzung und Nachwuchsförderung**

|  |  |
| --- | --- |
| Teilnahme am Girlsday/Töchtertag |  |
| Praktikumsplätze für Frauen in technischen Bereichen |  |
| Vergabe von Stipendien für Frauen |  |
| Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmessen |  |
| Bewerbung der Maßnahmen zur Chancengleichheit bei Stellenausschreibungen |  |
| Gezielte Rekrutierung von Frauen (z.B. bei Frauennetzwerken) |  |
| Konkrete Zielsetzung für die Erhöhung des Frauenanteils |  |
| Genderspezifischer Leitfaden für die Rekrutierung  |  |
| Positive Diskriminierung für das unterrepräsentierte Geschlecht bei der Stellenbesetzung |  |
| B *Beschreibung weiterer Maßnahmen:*  |

**C) Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben**

|  |  |
| --- | --- |
| Verschiedene Teilzeitmodelle |  |
| Gleitzeit |  |
| Jobrotation |  |
| Teleworking |  |
| Ermutigung zur Nutzung familienfreundlicher Arbeitszeiten |  |
| Unterstützung bei der Kinderbetreuung |  |
| Karenzausstiegs- und Wiedereinstiegsgespräche |  |
| Kontakt zu Karenzierten |  |
| Förderung von Väterkarenz |  |
|  B *Beschreibung weiterer Maßnahmen:*  |

**D) Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik**

|  |  |
| --- | --- |
| Antidiskriminierungshandbuch |  |
| Betriebsvereinbarung zur Umsetzung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern |  |
| Frauenförderungsplan |  |
| Gleichstellungsbeauftragte/r |  |
| Verwendung von gendersensiblen Formulierungen  |  |
| Integration von Gender-Aspekten in betrieblichen Qualitätssicherungsprozessen |  |
| Verankerung von Chancengleichheit bei der Kommunikation (z.B. Website, Geschäftsbericht) |  |
| Gesellschaftliches Engagement zu Chancengleichheit ( z.B. Mitarbeit: Gremien, Netzwerken) |  |
| *B Beschreibung weiterer Maßnahmen:*  |

**E) Maßnahme/n, die Sie als Best Practice Beispiel/e bezeichnen würden.**

Beschreibung:

****

1. **Einschätzungen zur Unternehmenskultur**
2. Welchen Stellenwert hat Teamarbeit Ihrer Ansicht nach im Unternehmen?
(0= keinen Stellenwert, 10=sehr hohen Stellenwert)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

1. Wie stark geprägt ist Ihrer Ansicht nach das Unternehmen durch eine Anwesenheitskultur?
(0= nicht stark geprägt, 10=sehr stark geprägt)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

1. Besprechungen finden zumeist zwischen 8-12h, 12-15h, 15-18h statt.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |

1. **Einschätzung zu den Gründen für den niedrigen Frauenanteil (in Führungspositionen) in der Energiebranche**

Zutreffendes bitte ankreuzen!

|  |  |
| --- | --- |
| Es fehlt an Frauen mit passender Qualifikation. |  |
| Frauen haben zu wenig Branchenerfahrung. |  |
| Die Energiebranche hat ein unattraktives Image bei Frauen. |  |
| Es fehlt an flexiblen Arbeitsmodellen in der Energiebranche. |  |
| Frauen sind in der Energiebranche wenig sichtbar. |  |
| Frauen sind in Branchennetzwerken der Energiebranche zu wenig vertreten. |  |
| Frauen wird Führungsverantwortung seltener zugetraut. |  |
| Es fehlen weibliche Vorbilder in der Energiebranche, an denen sich Frauen orientieren können. |  |
| Die politisch orientierte Besetzung von Führungspositionen erschwert Frauen den Zugang in Führungspositionen. |  |