

RLI Gender Equality Plan

Grundsatzerklärung

Das Reiner Lemoine Institut ist eine unabhängige, gemeinnützige Forschungseinrichtung, die sich für eine Zukunft mit 100 % Erneuerbaren Energien einsetzt. Unser Hauptziel ist es, dazu beizutragen, den vom Menschen verursachten Klimawandel abzuschwächen und eine lebenswerte Welt für künftige Generationen zu erhalten. Dazu gehört auch, dass wir als Arbeitgeber unseren Teil dazu beitragen möchten, andere Aspekte des Lebens und der Gesellschaft zu verbessern. Die Gleichstellung der Geschlechter ist einer der zentralen Werte des RLI und ist in Artikel 8 der [RLI Charta](#), dem allgemeinen Grundsatzdokument des Instituts, verankert. Das RLI ist das erste und einzige Energieforschungsinstitut in Deutschland, das Geschlechterparität auf nahezu allen Organisationsebenen erreicht hat. Durchschnittlich 63 Prozent der Führungskräfte am RLI sind weiblich. Der Anteil weiblicher Mitarbeitender an allen RLI-Beschäftigten beträgt 45 Prozent (im Jahr 2021). Das Ziel des RLI ist es, den Zustand der Geschlechterparität unter den Mitarbeitenden auf allen Ebenen zu erhalten und weiterhin zu fördern. Für die Umsetzung der Maßnahmen des Gender Equality Plans ist unser:e „Gender Equality Officer (m/w/d)“ verantwortlich. Diese Person wird von der Geschäftsführung eingesetzt.

Unser Verständnis von Geschlechtergerechtigkeit

Am RLI arbeiten Menschen aller Geschlechter gleichberechtigt zusammen. Im Bewusstsein des Ungleichgewichts der Geschlechter in der Energiewirtschaft im Allgemeinen, wollen wir aktiv ein

Gegenbeispiel setzen und die Arbeit von Frauen für die Energiewende sichtbar machen, ebenso wie die Arbeit von nicht-binären Menschen, die oft unsichtbar gemacht werden. Wir sind uns bewusst, dass es mehr als zwei Geschlechter gibt und versuchen, ein Arbeitsumfeld und die nötige Infrastruktur zu schaffen, die es jeder einzelnen Person ermöglicht, sich zu entfalten und nicht aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Orientierung benachteiligt zu werden. Am RLI sind alle Geschlechter willkommen und erhalten die Unterstützung der Institution, wo immer sie benötigt wird.

Geschlechtsspezifische Aspekte sind auch Teil der inhaltlichen Forschungsarbeit des RLI, da Frauen in vielen Teilen der Welt überproportional oft von Energiearmut und auch von den Folgen des Klimawandels betroffen sind.

Konkrete Maßnahmen, die das RLI umsetzt, um Geschlechtergerechtigkeit zu erhalten und zu verbessern:

- ▶ Regelmäßige Beobachtung und jährliche Berichterstattung über die demografischen Verteilungen innerhalb des RLI-Personals
- ▶ Interne Schulungen zur Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen und Veranstaltungen zur Stärkung von Frauen und nicht-binären Menschen
- ▶ Überprüfung und Sicherstellung der Lohngleichheit im Institut mit Hilfe von anerkannten und geeigneten Instrumenten
- ▶ Schulung und Aufklärung über geschlechtsspezifische Fragen bei der Laufbahnentwicklung und der Einstellung von Mitarbeitern
- ▶ Gewährung von flexiblen Arbeitszeiten und Home-Office, um individuellen Bedürfnissen gerecht zu werden, insbesondere für die, die in ihrem Privatleben Betreuungsarbeit leisten
- ▶ Offene und ermutigende Kommunikation über die Möglichkeit, Elternzeit zu nehmen, für alle Mitarbeitenden. Während der Elternzeit hält das RLI den Kontakt zu den

Mitarbeitenden und bietet ihnen die Möglichkeit, an betrieblichen Fortbildungsmaßnahmen sowie an Vertretungseinsätzen teilzunehmen. Vereinbarungen zur Rückkehr an den Arbeitsplatz orientieren sich an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden

- ▶ Unterstützung von und Teilnahme an Karriere-Veranstaltungen für Frauen und Mädchen im MINT-Bereich
- ▶ Bereitstellung von speziellen Bildungsangeboten nur für Frauen, um ihnen den Zugang zu qualifizierten Positionen zu ermöglichen
- ▶ Sexuelle Gewalt und Belästigung wird am RLI nicht toleriert. Fehlverhalten von Mitarbeitenden wird verurteilt und geahndet
- ▶ Sensibilisierung der Mitarbeitenden für das Thema sexualisierte Gewalt und Belästigung durch Workshops und Veranstaltungen
- ▶ Erarbeitung von Leitlinien und Melderoutinen als Teil der direkten Bemühungen, Belästigung zu verhindern
- ▶ Vertrauenspersonen sind jederzeit für Mitarbeitende ansprechbar



Kathrin Goldammer, Geschäftsführerin Reiner Lemoine Institut