

Gleichstellungsstrategie

Gültig ab 16.09.2025 für sämtliche Unternehmen
des Konzerns der Universalmuseum Joanneum GmbH

Inhalt

1. Warum Gleichstellung für unser Unternehmen wichtig ist	4
2. Gesetzliche und strategische Grundlagen	5
3. Gleichstellungsstrategie der Universalmuseum Joanneum GmbH	5
4. Strategische Themenfelder	6
4.1. Abbau von geschlechtsspezifischen Rollenbildern	6
4.2. Gleichstellung in allen Bereichen und Prozessen des Unternehmens	6
4.3. Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führung und Entscheidungsfindung	7
4.4. Bildung (Aus- und Weiterbildung)	7
4.5. Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit	8
4.6. Gewaltfreiheit	8
4.7. Gesundheit	9
4.8. Regionale Förderung von Gleichstellung an allen Standorten	9

Liebe Mitarbeiter*innen!

Gleichstellung bedeutet, dass alle Mitarbeiter*innen unabhängig von Geschlechtsidentität, Herkunft oder anderen persönlichen Merkmalen die gleichen Chancen haben sollten. Gleichstellung bedeutet auch, dass wir die Vielfalt und unterschiedlichen Perspektiven, die wir alle mitbringen, wertschätzen und anerkennen.

Die Gleichstellungsstrategie des Amtes der Steiermärkischen Landesregierung, A6 Fachabteilung Gesellschaft – Referat Familie, Erwachsenenbildung und Frauen dient als Orientierungshilfe für die Erstellung der Gleichstellungsstrategie der Universalmuseum Joanneum GmbH.

Gleichstellung fördert ein Arbeitsumfeld, in dem sich jede*r respektiert und wertgeschätzt fühlt. Dies führt zu höherer Zufriedenheit und Motivation, es fördert Produktivität, Schaffenskraft und Innovation. Zudem ist Gleichstellung ein Ausdruck gelebter Gerechtigkeit. Es ist unsere Verantwortung als Unternehmen, Barrieren abzubauen und eine Kultur der Inklusion zu fördern, nicht zuletzt, um für die Herausforderungen der Zukunft fit zu sein.

Lassen Sie uns gemeinsam daran arbeiten, ein Umfeld zu schaffen, in dem Gleichstellung gelebte Realität wird!

Mag. Josef Schrammel
Kaufmännische Geschäftsführung

Dr. Marko Mele
Wissenschaftliche Geschäftsführung

Graz, am 16. September 2025

1. Warum Gleichstellung für unser Unternehmen wichtig ist

Eine diverse Belegschaft bringt unterschiedliche Perspektiven ein, die zu innovativen Lösungen und kreativen Ansätzen führen. Das Arbeiten in Teams, in denen die Anzahl von Frauen und Männern ausgewogen ist, ermöglicht es, unterschiedliche Perspektiven einfließen zu lassen. Dies fördert die Kreativität innerhalb unserer Teams und die Attraktivität unseres Museums für ein vielfältiges Publikum.

Attraktivität als Arbeitgeber

Wir werden als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen, der sich aktiv für Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion einsetzt. Diese Haltung zieht Top-Talente an und fördert eine hohe Mitarbeiter*innen-Zufriedenheit und -bindung.

Rechtliche und ethische Verantwortung

In Europa und insbesondere in Österreich gibt es gesetzliche Vorgaben zur Gleichstellung am Arbeitsplatz, die wir strikt einhalten. Darüber hinaus zeigt unser Engagement für Gleichstellung, dass wir ethische Werte hochhalten und soziale Verantwortung übernehmen.

Marktzugang, Besucher*innen-Bindung

Eine diverse Belegschaft kann besser auf die Bedürfnisse unterschiedlicher Besucher*innen eingehen und neue Zielgruppen erschließen. Außerdem achten wir auf gleichwertige Repräsentation von Künstler*innen und machen Frauen und Männer gleichgestellt in Kunst und Kultur sichtbar.

- Wir schaffen Bewusstsein für Themen wie Gleichstellung, Bias (positive und negative Voreingenommenheit), Diversität und Diskriminierung.
- Wir stellen Informationen für Mitarbeiter*innen und die interessierte Öffentlichkeit bereit.
- Partizipation ist ein grundlegendes Prinzip für alle Mitarbeiter*innen, unabhängig von ihrer Geschlechtsidentität, in sämtlichen Entscheidungsprozessen.
- Wir bauen strukturelle Barrieren ab, um allen Karrierewege am Universalmuseum Joanneum zu ermöglichen.
- Wir stellen Chancengleichheit her, damit Personen ungeachtet von sozialen Kategorisierungen auf Basis ihrer Kompetenzen beurteilt werden.
- Wir ermöglichen Vernetzung und pflegen Kooperationen, sowohl museumsintern als auch mit externen Stakeholder*innen.
- Wir achten auf ein ausgewogenes Verhältnis von Arbeit und Freizeit (Work-Life-Balance).
- Unser Ziel ist ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führung und Entscheidungsfindung.
- Wir streben Geschlechtergerechtigkeit bei Einstellung und Karriereentwicklung an.
- Integration der Gender-Dimension in Forschungs- und Lehrinhalt ist uns ein Anliegen.
- Wir setzen entschiedene Maßnahmen gegen geschlechtsbasierte Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung.

2. Gesetzliche und strategische Grundlagen

Die Agenda 2030 der Vereinten Nationen, die EU-Gleichstellungsstrategie 2020–2025 und die österreichische Bundesverfassung bilden den rechtlichen Rahmen. Auch die steirische Gleichstellungsstrategie fordert gleiche Chancen für Frauen und Männer in Beruf, Gesellschaft und Politik. Das Universalmuseum Joanneum setzt diese Vorgaben um:

- Die Evaluierung und Weiterentwicklung der Gleichstellungsstrategie im Universalmuseum Joanneum erfolgt über ein Gleichstellungsteam, das zudem als Anlaufstelle für Diversität und Genderfragen fungiert.
- Datenerhebung und Monitoring: Nach Geschlecht disaggregierte Daten zum Personal sowie jährliche Berichterstattung auf Basis von Indikatoren werden von unserem Referat Personalentwicklung ausgeführt.
- Training: Beratungen sowie Workshops zur Bewusstmachung / Trainings zu Geschlechtergleichheit und unbewussten Vorurteilen für Personal und Führungskräfte werden ebenfalls über unsere Schulungsangebote der Personalentwicklung bereitgestellt.

3. Gleichstellungsstrategie der Universalmuseum Joanneum GmbH

Unsere Strategie umfasst alle Geschlechtsidentitäten und Lebensphasen. Sie verändert Strukturen nachhaltig und baut Diskriminierung ab. Dies ist die zentrale Zielsetzung der vorliegenden Gleichstellungsstrategie, für die **acht strategische Themenfelder** prioritär sind:

1. Abbau von geschlechtsspezifischen Rollenbildern
2. Gleichstellung in allen Bereichen und Prozessen des Unternehmens
3. Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führung und Entscheidungsfindung
4. Bildung (Aus- und Weiterbildung)
5. Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit
6. Gewaltfreiheit
7. Gesundheit
8. Regionale Förderung von Gleichstellung an allen Standorten

Übergeordnete Grundprinzipien sind:

- Kooperation und synergetische Zugangsweise
- Verpflichtung der Führungsebene
- Transparente Rekrutierungsprozesse
- Gleiche Bezahlung
- Förderung von Vielfalt
- Flexibilität und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Gender Mainstreaming

4. Strategische Themenfelder

4.1. Abbau von geschlechtsspezifischen Rollenbildern

Vision

Alle Mitarbeiter*innen der Universalmuseum Joanneum GmbH haben die Möglichkeit, ihre beruflichen Tätigkeiten und Aufgaben frei von traditionellen Rollenbildern zu gestalten und auszuüben. Dies ermöglicht ihnen, ihre Talente und Potenziale unabhängig von Geschlechtsidentität, Alter, Aussehen, Herkunft, sexueller Orientierung, Religionszugehörigkeit oder Gesundheitszustand zu entwickeln und einzusetzen.

Maßnahmen:

- Wir repräsentieren Frauen und Männer gleichwertig, berücksichtigen nicht-heteronormative Geschlechteridentitäten und zeigen alternative Rollenmodelle auf.
- Wir zeigen Berufsbilder und berufliche Perspektiven im Unternehmen auf und machen sie auch der allgemeinen Öffentlichkeit bekannt.
- Wir bringen vielfältige Perspektiven in die Museumsarbeit ein und verfolgen intersektionale Ansätze (Geschlechtsidentität, Ethnie).
- Wir treiben Community Outreach weiter voran, binden lokale Communities ein, bilden Nachbarschaftsforen und kooperieren mit Schulen und Vereinen, um neue Zielgruppen zu erschließen und partizipative Formate zu entwickeln.
- Wir forcieren den thematischen Austausch mit anderen Museen.
- Wir streben eine ausgewogene Repräsentation von Positionen aller Geschlechtsidentitäten in unseren Ausstellungen und Formaten an.
- Wir erfüllen unseren Bildungsauftrag und greifen aktuelle gesellschaftliche Debatten und Themen zeitnah auf.

4.2. Gleichstellung in allen Bereichen und Prozessen des Unternehmens

Vision

Unsere Vision ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Gleichstellung nicht nur ein Ziel, sondern gelebte Realität ist. Wir fördern eine Kultur, in der alle Mitarbeiter*innen unabhängig von Geschlechtsidentität, Herkunft, Alter, sexueller Orientierung oder anderen individuellen Merkmalen gleiche Chancen und Möglichkeiten haben.

Maßnahmen:

- Wir evaluieren unsere Auswahlverfahren regelmäßig und prüfen den Weg von der Ausschreibung bis zur Auswahl und zum Onboarding.
- Stellenbeschreibungen werden geschlechtsneutral formuliert. Mit dem Zusatz „m/w/d“ signalisieren wir, dass alle Geschlechtsidentitäten willkommen sind.
- Wir schulen Personalverantwortliche und Führungskräfte.
- Wir gewährleisten transparente und gerechte Entlohnung, die die individuellen Beiträge und Leistungen jeder*jedes Einzelnen anerkennt und wertschätzt.

- Wir fördern wertschätzend die interne Kommunikation auf allen Ebenen.
- Wir bauen organisatorische, technische, administrative und räumliche diskriminierende Hürden ab und fördern so Partizipation und Teilhabe.
- Wir sehen unser Leitbild als zentrales Element des strategischen Managements und überprüfen es in unserer Arbeit regelmäßig.
- Wir pflegen unsere Willkommenskultur und führen Einführungstage für neue Mitarbeiter*innen durch.
- Wir fördern die Vereinbarkeit von Arbeits- und Sorgearbeit bzw. Betreuungspflichten, z. B. mit dem Angebot der Telearbeit.
- Wir pflegen eine inklusive Unternehmenskultur und laden alle Menschen zur Mitarbeit in unserem Unternehmen ein.
- Wir nehmen interne, bereits vorhandene Ressourcen und Talente wahr und berücksichtigen diese bei der Planung und Besetzung neuer Stellen.
- Wir bieten familienfreundliche und flexible Arbeitszeitmodelle an.

4.3. Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führung und Entscheidungsfindung

Vision

Wir tragen dafür Sorge, dass Führungskräfte eine Arbeitsumgebung schaffen, in der alle Mitarbeiter*innen unabhängig von Geschlechtsidentität, Herkunft oder anderen individuellen Merkmalen gleiche Chancen haben und sich wertgeschätzt fühlen. Sie agieren als Vorbilder und zeigen durch ihr Verhalten und ihre Entscheidungen, dass Gleichstellung und Vielfalt im Unternehmen Priorität haben.

Maßnahmen:

- Wir bieten die Möglichkeit, dass auch Teilzeitbeschäftigte Führungs- und Entwicklungschancen wahrnehmen können, und stellen sicher, dass die Rekrutierungs- und Beförderungsprozesse transparent und frei von Vorurteilen sind.
- Wir beschreiben klare Richtlinien, die sicherzustellen helfen, dass das Unternehmen die gesetzlichen Anforderungen zur Gleichstellung (Gleichbehandlungsgesetz, Behinderteneinstellungsgesetz) erfüllt und für Transparenz und Chancengleichheit sowie für eine inklusive Kultur Sorge trägt. Richtlinien und daraus resultierende Konsequenzen stellen sicher, dass Verstöße gegen die Gleichstellungsprinzipien nicht unbeachtet bleiben.

4.4. Bildung (Aus- und Weiterbildung)

Vision

Bei der Wahl ihrer Aus- und Weiterbildung orientieren sich alle Menschen an ihren Stärken und Talenten abseits von geschlechtsspezifischen Rollenbildern und haben so Zugang zu einem erweiterten Spektrum an (Weiter)Bildungsmöglichkeiten.

Maßnahmen:

- Alle Mitarbeiter*innen haben den gleichen Zugang zur beruflichen Weiterentwicklung und Weiterbildung. Dazu gehören Mentoring-Programme, Schulungen und die Förderung von Mitarbeiter*innen auf allen Ebenen des Unternehmens.

- Wir identifizieren die langfristigen Ziele unseres Hauses und leiten daraus Maßnahmen ab.
- Wir nehmen Mitarbeiter*innen mit hohem Potenzial und Interesse an beruflicher Weiterentwicklung unabhängig von Geschlechtsidentität und Aufgabengebiet mithilfe von Feedback- und Mitarbeiter*innen-Gesprächen wahr.
- Wir investieren in interne und externe Weiterbildungs- und Entwicklungsangebote.

4.5. Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit

Vision

Alle Mitarbeiter*innen können gleichermaßen und unabhängig von ihrem Geschlecht Familie, Beruf und Pflege von Angehörigen vereinbaren und erhalten dafür Anerkennung, Unterstützung und Absicherung. Wir bieten die Rahmenbedingungen für eine faire Aufteilung von Erwerbstätigkeit und Sorgearbeit. Die Auswirkungen von Sorgearbeit auf die Alterspension sind den Führungskräften und Mitarbeiter*innen bewusst.

Maßnahmen:

- Wir schaffen Zugang zu Beratungsdiensten für Mitarbeiter*innen, die Angehörige pflegen, um sie bei der Bewältigung der Pflegeaufgaben zu unterstützen.
- Wir setzen gezielte Maßnahmen zur Förderung der körperlichen und seelischen Gesundheit, wie z. B. Stressbewältigungsprogramme oder ergonomisches Heben und Tragen.
- Wir setzen Maßnahmen zum Wiedereintritt von Frauen nach der Karenz auf die bestmögliche Stelle und Position.
- Wir schaffen eine Unternehmenskultur, die Väterkarenz und Elternteilzeit unterstützt und fördert. Führungskräfte können hier eine Vorbildfunktion übernehmen.
- Wir bieten Informationen für Mitarbeiter*innen zum Thema an, um für die Bedeutung von Väterkarenz und Elternteilzeit zu sensibilisieren (Infoblätter, Veranstaltungen).
- Wir bieten Mitarbeiter*innen flexible Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit, Teilzeitmodelle und Telearbeit an, um persönliche Bedürfnisse und Arbeitszeit zu vereinbaren, und stellen digitale Tools (Hard- und Software) zur Verfügung, um ortsunabhängiges Arbeiten zu ermöglichen.
- Wir kommunizieren betriebliche Erwartungen an die Erreichbarkeit klar und formulieren realistische Ziele zur Bewältigung des Arbeitspensums.

4.6. Gewaltfreiheit

Vision

Alle Mitarbeiter*innen befinden sich in einem gewaltfreien Umfeld. Sie haben die Freiheit, sich im betrieblichen Bereich sicher und uneingeschränkt zu bewegen.

Maßnahmen:

- Wir ermutigen Mitarbeiter*innen, Probleme anzusprechen. Wir nehmen alle Anliegen ernst und fördern ein Arbeitsklima, in dem Mitarbeiter*innen offen über Konflikte sprechen können, ohne Repressalien befürchten zu müssen. Gewaltfreie und wertschätzende Kommunikation ist uns wichtig.

- Innerbetriebliche Anlaufstellen, wie beispielsweise Gesundheits- und Sicherheitsvertrauenspersonen, Betriebsrat, Stabsstelle Sicherheit, aber auch Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie übernehmen eine Vielzahl von wichtigen Aufgaben, um die Sicherheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen zu gewährleisten.
- Wir stellen „Geschützte Räume“ bereit, die Mitarbeiter*innen als Anlaufstelle bei Beschwerden und Problemen dienen und zum Dialog anregen. Wir bieten Mediation und/oder arbeitspsychologische Begleitung an und bewerben interne und externe Unterstützungsmöglichkeiten.
- Nach einem Gewaltvorfall bieten wir Unterstützung und Nachsorge für betroffene Mitarbeiter*innen an, um deren psychische und physische Gesundheit zu fördern bzw. zu erhalten.

4.7. Gesundheit

Vision

Bei der medizinischen Versorgung und im Bereich der Prävention und Betrieblichen Gesundheitsförderung werden geschlechtsspezifische Aspekte und die unterschiedlichen Bedürfnisse bei der Planung von Maßnahmen berücksichtigt.

Maßnahmen:

- Wir bieten Programme zur Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte an und kommunizieren diese auf unterschiedlichen innbetrieblichen Kanälen.
- Wir achten auf eine gendersensible Gestaltung unserer Arbeitsplätze und schaffen gezielte Schutz- und Unterstützungsmaßnahmen - insbesondere für schwangere und stillende Frauen sowie für Mitarbeiter*innen mit gesundheitlichen oder individuellen Bedürfnissen. Gleichzeitig gibt es Bewusstsein dafür, dass sich Anforderungen und Bedürfnisse im Laufe eines Arbeitslebens ändern.
- Der Arbeitnehmer*innen-Schutz bildet eine wichtige rechtliche Grundlage für Gesundheitsthemen im Betrieb. Gesetze (z. B. Arbeitnehmer*innenschutz-Gesetz, Mutterschutzgesetz) stellen sicher, dass alle Arbeitnehmer*innen unabhängig vom Geschlecht gleiche Schutzmaßnahmen und Arbeitsbedingungen erhalten.
- Wir evaluieren die Wirksamkeit aller Maßnahmen regelmäßig und passen die Strategien basierend auf den Ergebnissen (z. B. Mitarbeiter*innen-Befragung) und dem Feedback der Mitarbeiter*innen an.

4.8. Regionale Förderung von Gleichstellung an allen Standorten

Vision

Alle Menschen finden in den Regionen unabhängig von ihrer Geschlechtsidentität Rahmenbedingungen vor, die ein selbstbestimmtes Leben und die Gestaltung von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit in der Region ermöglichen.

Maßnahmen:

- Wir berücksichtigen die Bedürfnisse aller Mitarbeiter*innen unabhängig von der Geschlechtsidentität bei der Planung und Umsetzung von Ausstellungen und erweitern die Angebote in Hinblick auf Gleichstellungsthemen.
- Wir entwickeln Strategien unter Berücksichtigung der regionalen Besonderheiten und Herausforderungen der jeweiligen Regionen.

- Wir beziehen unterschiedliche Formen der Partizipation zur Förderung der kulturellen Teilhabe in unsere Arbeit ein. Dazu gehören ehrenamtliche Mitarbeit, Arbeitsgemeinschaften, Kooperationen sowie weitere Beteiligungsangebote.