

# **GENDERGLEICHSTELLUNGSPLAN**

## **GENDER EQUALITY PLAN (GEP)**

**Version 1.0**

**Wiener Neustadt, November 2023**



## Inhalt

|           |                                                                                              |          |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>1.</b> | <b>Bekenntnis der ACMIT GmbH zu Gendergleichstellung .....</b>                               | <b>3</b> |
| 1.1.      | Unternehmenskultur .....                                                                     | 3        |
| 1.2.      | Statement der Geschäftsführung .....                                                         | 3        |
| 1.3.      | Implementierung und Verantwortlichkeit .....                                                 | 3        |
| 1.4.      | Geltungsbereich .....                                                                        | 3        |
| 1.5.      | Veröffentlichung .....                                                                       | 3        |
| <b>2.</b> | <b>Status Quo .....</b>                                                                      | <b>3</b> |
| <b>3.</b> | <b>Ziele des GEP .....</b>                                                                   | <b>4</b> |
| <b>4.</b> | <b>Maßnahmen des GEP sowie deren Umsetzung .....</b>                                         | <b>4</b> |
| 4.1       | Strukturelle Implementierung von GEP und Gleichstellungsbeauftragte*r .....                  | 4        |
| 4.2       | Gleichstellungsorientierte Organisationskultur und Genderkompetenz .....                     | 4        |
| 4.3       | Work-Life-Balance .....                                                                      | 5        |
| 4.4       | Gleichstellung bei Rekrutierung und Karriereverlauf .....                                    | 5        |
| 4.5       | Diversität in Führung und Entscheidungsfindung .....                                         | 6        |
| 4.6       | Vorbeugung von geschlechtsspezifischer Gewalt und geschlechtsbezogener Diskriminierung ..... | 6        |
| <b>5.</b> | <b>Monitoring und Evaluierung .....</b>                                                      | <b>6</b> |
| <b>6.</b> | <b>Ziele und Maßnahmen 2023-2024 .....</b>                                                   | <b>6</b> |

## **Gendergleichstellungsplan (GEP)**

### **1. Bekenntnis der ACMIT GmbH zu Gendergleichstellung**

#### **1.1. Unternehmenskultur**

ACMIT pflegt eine offene und lebendige Unternehmenskultur. Die Gleichstellung der Geschlechter, die soziale Chancengleichheit, sowie die Work Life Balance werden als wichtige Aspekte in der täglichen Zusammenarbeit wahrgenommen. Die Interkulturalität des ACMIT-Teams ist ein bereichernder Faktor und trägt wesentlich zur Problemlösungskompetenz im Forschungsalltag bei.

Das Gleichbehandlungsgebot besagt, dass grundsätzlich niemand auf Grund von Geschlecht, Alter, Herkunft bzw. ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, sexueller Orientierung oder Behinderung benachteiligt werden darf. Dieser Grundsatz gilt für alle Geschäftsbereiche bei ACMIT.

#### **1.2. Statement der Geschäftsführung**

Die ACMIT Geschäftsführung bekennt sich zur Unterstützung und Förderung einer aktiven Gleichstellungspolitik und einer Kultur der Anerkennung und gegenseitigen Wertschätzung mit dem Ziel der sozialen und gesellschaftlichen Diversität. Die ACMIT Geschäftsführung unterstützt den Gleichstellungsplan uneingeschränkt und stellt die notwendigen Ressourcen zur Umsetzung der geplanten Maßnahmen zur Verfügung.

#### **1.3. Implementierung und Verantwortlichkeit**

Das Thema Gleichstellung ist im HR-Management verankert und wird aktiv durch die internen, geschulten Genderbeauftragten unterstützt.

Das Thema „Gleichstellung“ wird zukünftig noch stärker in die Unternehmenskultur einfließen.

#### **1.4. Geltungsbereich**

Der GEP gilt für alle Arbeitsbereiche und Mitarbeitenden von ACMIT.

#### **1.5. Veröffentlichung**

Der GEP ist in der aktuellen Fassung auf der ACMIT Website unter „Gender & Diversity“ zu finden.

### **2. Status Quo**

Die aktuell größte genderspezifische Herausforderung ist der geringe Frauenanteil unter den Beschäftigten im naturwissenschaftlich-technischen Bereich. Besonders auf Führungsebene sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. Besonderes Augenmerk wird bereits auf die Rekrutierung und den Aufbau weiblicher Führungskräfte gelegt.

- Der Frauenanteil beträgt aktuell 34 %. Damit befindet sich ACMIT im guten Durchschnitt der Gleichstellungserhebung in der außeruniversitären Forschung, unternehmensweit beträgt der Frauenanteil 36%.
- Bei den Führungsfunktionen liegt der Frauenanteil in der Forschung bei 50%, jedoch nur 18 % der Frauen sind unternehmensweit in einer Führungsposition.
- Die Teilzeitquote bei Frauen liegt aktuell bei 80 %, und ist damit wesentlich höher als bei Männern mit 30 %.

ACMIT bietet aktiv Teilzeitvarianten und Elternzeit an, um die Mehrfachbelastung durch Beruf und Familie bei allen Beschäftigten zu entschärfen. Diese werden auch von den Beschäftigten gerne angenommen.

In den Jahren 2022 und 2023 Mitarbeiter\*innen die folgenden Möglichkeiten zu Elternzeit und besonderen Beschäftigungsformen genutzt:

- 3 Jungväter sowohl den Papamonat als auch 2 Monate Karenz
- 1 Mitarbeiterin die Wiedereingliederungsteilzeit
- 2 Mitarbeiter die Bildungsteilzeit
- je 1 Mitarbeiter und 1 Mitarbeiterin die Altersteilzeit

### **3. Ziele des GEP**

- Implementierung eines Entwicklungsprozesses mit konkreten Gleichstellungszielen
- Herstellen eines gemeinsamen Verständnisses von Gleichstellung und Gender
- Gewährleistung der Chancengleichheit für alle Mitarbeiter\*innen und Bewerber\*innen
- Wertschätzendes und würdevolles Arbeitsumfeld
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (ausgeglichene Work Life Balance)
- Frauenförderung und Gender Mainstreaming auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen
- Erkennen und Nutzen von Chancen und Möglichkeiten der unterschiedlichen Lebensabschnitte
- Inklusion von Menschen mit Behinderung

Um sinnvolle Maßnahmen zur Umsetzung der Gleichstellungsziele definieren zu können, wird eine Analyse der relevanten Ausgangsdaten durchgeführt. Dafür werden bestehende Personaldaten analysiert, Datenlücken identifiziert und bei Bedarf eigene Erhebungen durchgeführt, um diese Datenlücken zu schließen. Das führt zum Erkennen des Handlungsbedarfes und zur Identifizierung von Verbesserungspotential, und ergibt gleichzeitig eine Baseline für das zukünftige Monitoring.

### **4. Maßnahmen des GEP sowie deren Umsetzung**

Konkrete Maßnahmen zur Erreichung der festgelegten Zielsetzungen wurden definiert und deren Umsetzung mit Hilfe des internen Maßnahmenplans 2023-2025 nachverfolgt und überprüft.

#### **4.1 Strukturelle Implementierung von GEP und Gleichstellungsbeauftragte\*r**

Es erfolgt eine Vorstellung des GEPs und der damit verbundenen Maßnahmen in allen Gremien und regelmäßig stattfindenden internen Meetings und im internen Newsletter. Im Rahmen der jährlich stattfindenden Gleichstellungsmonitorings werden Anliegen und Vorschläge eingeholt, welche in die konkreten Maßnahmen für das nächste Geschäftsjahr einfließen. Das Monitoring wird jährlich intern veröffentlicht und der GEP aktualisiert.

#### **4.2 Gleichstellungsorientierte Organisationskultur und Genderkompetenz**

ACMIT fördert die Umsetzung von Gleichstellung und Chancengerechtigkeit in allen internen Strukturen und Prozessen. Die Gleichbehandlungspolitik wird von jedem einzelnen Angehörigen des Unternehmens unterstützt. Die Bedürfnisse, die aus unterschiedlichen geschlechtlichen Identitäten, ethnischen Zugehörigkeiten oder unterschiedlichen Lebensphasen entstehen, werden anerkannt. Gegen jede Art von Diskriminierung wird sofort bei Bekanntwerden vorgegangen.

Geplante Maßnahmen:

- sprachliche Gleichbehandlung
- Bewusstseinsbildung durch Infogespräche und Infoangebote
- Kommunikation der Umsetzung des GEPs als Beitrag zu Bewusstseinsbildung und Kulturwandel
- Interne Kommunikation, z. B. Awareness Maßnahmen in der internen Meetingkultur
- Externe Kommunikation, z. B. Bekenntnis zu Gleichstellung auf der Website

#### **4.3 Work-Life-Balance**

Flexible Möglichkeiten, die eigene Work-Life Balance zu gestalten, tragen nicht nur in hohem Maße dazu bei, eine Gleichstellung der Geschlechter in Bezug auf Betreuungspflichten zu gewährleisten, sie tragen ebenso viel zu einem motivierten und produktiven Arbeitsumfeld bei.

Mitarbeitende sollen sich unter bestmöglicher Berücksichtigung ihrer persönlichen Lebensbedingungen, beruflich und persönlich weiterentwickeln können und dadurch soll eine Kultur der gegenseitigen Rücksichtnahme, des Teamgedankens und des Respekts etabliert werden.

Geplante Maßnahmen:

- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Aufgaben können in der Normalarbeitszeit bewältigt werden
- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Familienfreundliches Arbeitsumfeld (Toleranz für Pflege und Betreuungspflichten)
- Förderung der psychischen und physischen Gesundheit
- Förderung von Familienzeit

#### **4.4 Gleichstellung bei Rekrutierung und Karriereverlauf**

In der Personalplanung und -entwicklung wird die Möglichkeit einer Familienzeit bei der Karriereplanung beider Geschlechter berücksichtigt. Bei allen Mitarbeiter\*innen wird die Akzeptanz für die besondere Situation der Betreuungspflicht und Sensibilität für die unterschiedlichen Lebenssituationen und Geschlechter gefördert. Bewerbungen und Karrierepläne von Frauen sind besonders erwünscht und werden berücksichtigt.

Geplante Maßnahmen:

- Formulierung von gendersensitiven Stellenausschreibungen
- Einbeziehung von Mitarbeiter\*innen mit Genderexpertise in den Einstellungs- und Beförderungsprozess
- Bei der Besetzung von Stellvertretungen wird eine Durchmischung der Geschlechter bevorzugt
- Dienstverträge werden in weiblicher, männlicher und bei Bedarf auch in geschlechtsneutraler Form abgefasst
- Der Onboarding-Prozess beinhaltet Informationen über gleichstellungsfördernde Maßnahmen, Sozialleistungen und Work Life Balance
- Aufnahme von Fragen zu Genderthemen, Mitarbeiter\*innenzufriedenheit und Schutz der Menschenwürde am Arbeitsplatz im On- und Offboarding und im jährlichen Entwicklungsgespräch
- Unterstützung beim Wiedereinstieg nach Karenz, Familienzeit, Pflege oder Krankheit

- Speziell auf Frauen abgestimmte Weiterbildungen werden recherchiert und Mitarbeiterinnen aktiv angeboten
- Frauen werden als Leistungsträgerinnen auf der Website sichtbar gemacht
- Aktive Unterstützung bei Karriereentwicklung und persönlicher Weiterentwicklung

#### **4.5 Diversität in Führung und Entscheidungsfindung**

ACMIT berücksichtigt bei allen unternehmenspolitischen Entscheidungen die unterschiedlichen Auswirkungen auf die Geschlechter. Die Mitarbeiter\*innen können darauf vertrauen, dass sie unabhängig von Nationalität, Geschlecht, sexueller Orientierung und Alter fair behandelt werden.

Geplante Maßnahmen:

- Regelmäßige Erhebung der Mitarbeiter\*innenzufriedenheit
- Erhebung der persönlichen Wahrnehmung und Bedürfnisse zur Inklusion (Kultur der Gleichstellung) im Rahmen des jährlich stattfindenden Entwicklungsgesprächs

#### **4.6 Vorbeugung von geschlechtsspezifischer Gewalt und geschlechtsbezogener Diskriminierung**

Geplante Maßnahmen:

- Anlaufstelle für Betroffene wird geschaffen
- Mobbing/sexuelle Belästigung werden nicht geduldet
- Organisationskultur der Wertschätzung und Anerkennung
- Maßnahmen zur Erhöhung der Sensibilität für Ungleichheiten

### **5. Monitoring und Evaluierung**

Die Ziele und Maßnahmen des GEP werden einmal jährlich analysiert und die Ergebnisse des Gleichstellungsmonitorings werden unter Einbeziehung der gesamten Organisation bewertet. Daten zu Diversität, Einkommen und Arbeitsumfeld werden gesammelt und ebenfalls einmal jährlich evaluiert.

Der GEP wird in der Folge aktualisiert und auf der Website veröffentlicht.

### **6. Ziele und Maßnahmen 2023-2024**

| <b>Ziel</b>                       | <b>Maßnahme</b>                                                                        |
|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| Bereitstellungen der Ressourcen   | Finanzierung der Maßnahmen zur Gendergleichstellung                                    |
| Analyse der Ausgangslage          | Datensammlung und Identifizierung von Datenlücken                                      |
|                                   | Erhebung von fehlenden Daten                                                           |
|                                   | Baseline für Monitoring                                                                |
| Ausbau der Genderexpertise        | Weiterbildung von HR und EOO                                                           |
|                                   | Sensibilisierung des Managements in Gleichstellungsfragen                              |
|                                   | Herstellung eines gemeinsamen Verständnisses von Gleichstellung und Gender             |
|                                   | Steigerung der Gender Awareness                                                        |
| Gender Balance in allen Bereichen | Analyse struktureller Ursachen und Überprüfung der erforderlichen Voraussetzungen      |
|                                   | Genderexpertise im Recruitingprozess                                                   |
|                                   | Angebot gezielter Unterstützungsangebote und Weiterbildungsmaßnahmen für Kandidatinnen |

| Ziel                                                               | Maßnahme                                                                                        |
|--------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Sensitiver Umgang mit allen Genderidentitäten                      | Verwendung einer gendersensitiven Sprache                                                       |
|                                                                    | Awareness-Schulung für Teamleiter*innen                                                         |
|                                                                    | Umsetzung Awareness in den Teams                                                                |
|                                                                    | Bewusstseinsbildung durch Infoangebote                                                          |
|                                                                    | Kommunikation über den sensitiven Umgang nach außen                                             |
| Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Work-Life-Balance)            | Flexible Arbeitszeitmodelle                                                                     |
|                                                                    | Förderung von Familienzeit                                                                      |
|                                                                    | Sabbatical und temporäre Arbeitszeitänderung                                                    |
|                                                                    | Einführung familienfreundlicher Meeting-Schedules                                               |
|                                                                    | Individuelle Lösungen für Betreuungspflichten                                                   |
|                                                                    | Alternative Jobmodelle (z.B. Jobsharing)                                                        |
| Betriebliche Gesundheitsförderung                                  | Evaluierung zur psychosozialen Belastung am Arbeitsplatz                                        |
|                                                                    | Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung ÖGK                                             |
|                                                                    | Innerbetriebliche Kommunikation                                                                 |
| Gleichstellung bei Recruiting und Karriere<br>Gender Mainstreaming | Gendergerechte Formulierung von Stellenausschreibungen und sämtlicher relevante Dokumente in HR |
|                                                                    | Einbeziehung von Genderexpertise bei Bewerbungsgesprächen                                       |
|                                                                    | Information über gleichstellungsfördernde Maßnahmen im Onboarding                               |
|                                                                    | Personalentwicklung unter Berücksichtigung der persönlichen Möglichkeiten und Wünsche           |
|                                                                    | Teilnahme an Initiativprogrammen zur Förderung von Frauen                                       |
|                                                                    | Individuelle Unterstützung beim Wiedereinstieg nach Familienzeit oder Krankheit                 |
|                                                                    | Förderung und Präsentation von Role Models                                                      |
| Diversität in Führung und Entscheidungsfindung                     | Einbindung von Diversitätskompetenz in unternehmenspolitischen Entscheidungen                   |
|                                                                    | Erhöhung des Anteiles von Frauen in Führungspositionen                                          |
| Null-Toleranz Kultur in Bezug auf sexuelle Belästigung             | Vertrauliche Anlaufstelle für Mitarbeitende                                                     |
|                                                                    | Erarbeitung eines Ablaufes in (Verdachts-)Fällen von sexueller Belästigung                      |
|                                                                    | Trainingsangebot für interessierte Personen                                                     |
|                                                                    | Erhebung von Daten bzgl. sexueller Belästigung                                                  |
| Monitoring und Evaluierung                                         | Jährliche Erhebung der Monitoring-Daten                                                         |
|                                                                    | Jährliche Aktualisierung des GEP                                                                |