

GENDERGLEICHSTELLUNGSPLAN (GEP)

Version 2

Wiener Neustadt, Mai 2025



Inhalt

1.	Bekenntnis der ACMIT GmbH zu Gendergleichstellung	3
1.1.	Unternehmenskultur.....	3
1.2.	Statement der Geschäftsführung.....	3
1.3.	Implementierung und Verantwortlichkeit.....	3
1.4.	Geltungsbereich	3
1.5.	Veröffentlichung	3
2.	Status Quo	3
3.	Ziele des GEP	4
4.	Maßnahmen des GEP sowie deren Umsetzung	4
4.1	Strukturelle Implementierung von GEP und Gleichstellungsbeauftragte*r.....	4
4.2	Gleichstellungsorientierte Organisationskultur und Genderkompetenz	5
4.3	Work-Life-Balance	5
4.4	Gleichstellung bei Rekrutierung und Karriereverlauf	5
4.5	Förderung von Mentoring und Netzwerkbildung	6
4.6	Diversität in Führung und Entscheidungsfindung.....	6
4.7	Vorbeugung von geschlechtsspezifischer Gewalt und geschlechtsbezogener Diskriminierung	6
5.	Monitoring und Evaluierung.....	7
6.	Ziele und Maßnahmen 2025-2026.....	7

Gendergleichstellungsplan (GEP) **Update 31.05.2025**

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 unter den Beschäftigten bleibt konstant. Da es in der Führungsebene keine Abgänge oder Änderungen gab, ist hier keine nennenswerte Änderung zu verzeichnen.

Die Bestrebungen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Führungsebene bleibt daher Herausforderung für die nächsten beiden Jahre.

- Der Frauenanteil beträgt aktuell 33 %. Damit befindet sich ACMIT leicht über dem Wert der Gleichstellungserhebung 2024 (31 %) in der außeruniversitären Forschung; unternehmensweit beträgt der Frauenanteil 37%.
- Bei den Führungsfunktionen liegt der Frauenanteil in der Forschung bei 33%, jedoch nur 15 % der Frauen sind unternehmensweit in einer Führungsposition.
- Die Teilzeitquote bei Frauen liegt aktuell bei 86 % (Steigerung 6% zum Wert 2023), und ist damit höher als bei Männern mit 54 % (Steigerung 24 % zum Wert 2023)

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. Der Anteil der Männer in Teilzeitbeschäftigung ist deutlich gestiegen. In den Jahren 2024 und 2025 haben Mitarbeiter*innen die folgenden Möglichkeiten zu Elternzeit und besonderen Beschäftigungsformen genutzt:

- 3 Mitarbeiter sowohl das Papamonat als auch 2 Monate Väterkarenz
- 3 Mitarbeiter die Bildungsteilzeit
- je 1 Mitarbeiter und 1 Mitarbeiterin die Altersteilzeit
- 3 Mitarbeiterinnen und 2 Mitarbeiter waren während der Karenz geringfügig beschäftigt, um in den laufenden Geschäftsbetrieb eingebunden zu bleiben

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
- Schaffung eines lebenswerten und inklusiven Arbeitsumfeldes

Um sinnvolle Maßnahmen zur Umsetzung der Gleichstellungsziele definieren zu können, 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 bildet sich im Monitoring ab. Ein Diversitätsmonitoring wird jährlich erstellt und in den Maßnahmen des GEP's berücksichtigt.

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. Ein aktueller Status und ein Maßnahmenplan für 2025-2027 ist erstellt und veröffentlicht.

4.1 Strukturelle Implementierung von GEP und Gleichstellungsbeauftragte*r

Der aktuelle GEP und die damit verbundenen Maßnahmen werden in allen Gremien und regelmäßig stattfindenden internen Meetings vorgestellt. Im Rahmen des Gleichstellungsmonitorings werden Anliegen und Vorschläge eingeholt, welche in die konkreten Maßnahmen für das nächste Geschäftsjahr einfließen. Das Monitoring wird 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.

Laufende 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.

Laufende 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

Geplante Maßnahmen:

- Umsetzung eines „Staying on Board“ Prinzips für z.B. karenzierte Mitarbeiter*innen

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.

Laufende 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
- 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

Geplante Maßnahmen:

- Aufnahme von Fragen zu Genderthemen, Mitarbeiter*innenzufriedenheit und Schutz der Menschenwürde am Arbeitsplatz im On- und Offboarding und im jährlichen Entwicklungsgespräch

4.5 Förderung von Mentoring und Netzwerkbildung

ACMIT implementiert ein internes Mentoring, das besonders unterrepräsentierten Geschlechter in ihrer Karriere unterstützt. Zielpersonen sind weibliche Mitarbeiter in der Forschung und Entwicklung und in Führungspositionen.

Geplante Maßnahmen:

- Im Rahmen eines internen Gespräches mit der oder dem Vorgesetzten wird der Bedarf an Mentoring erhoben, ein Mentor oder eine Mentorin benannt und individuelle Maßnahmen bis zum nächsten Entwicklungsgespräch geplant.
- Angebot von externen Netzwerken wird erhoben und den interessierten Mentees zur Verfügung gestellt
- Einladung der Mentees zu externen Events, wie Konferenzen, Meetups

4.6 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.

Laufende Maßnahmen:

- Regelmäßige Erhebung der Mitarbeiter*innenzufriedenheit
- Diversitätsmonitoring (intern, vertraulich)
- Erhebung der persönlichen Wahrnehmung und Bedürfnisse zur Inklusion (Kultur der Gleichstellung) im Rahmen des jährlich stattfindenden Entwicklungsgespräches

4.7 Vorbeugung von geschlechtsspezifischer Gewalt und geschlechtsbezogener Diskriminierung

Laufende 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 im 2-Jahres Abstand 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 2025-2026

Ziel	Maßnahme
Bereitstellungen der Ressourcen	Finanzierung der Maßnahmen zur Gendergleichstellung
Analyse der Daten	Erhebung von genderrelevanten Daten
	Baseline für Monitoring
Ausbau der Genderexpertise und der Gender Balance	Weiterbildung von HR und EOO
	Sensibilisierung des Managements in Gleichstellungsfragen
	Herstellung eines gemeinsamen Verständnisses von Gleichstellung und Gender
	Steigerung der Gender Awareness
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
	Familienfreundlicher Meeting-Schedules
	Individuelle Lösungen für Betreuungspflichten
	Alternative Jobmodelle (z.B. Jobsharing)
	Förderung des „Staying on Board“-Prinzips zur Aufrechterhaltung des beruflichen Anschlusses während längerer Abwesenheiten (z.B. Einladungen zum ACMIT-Forum, den Team-Meetings oder sozialen Events)
Betriebliche Gesundheitsförderung	Evaluierung zur psychosozialen Belastung am Arbeitsplatz
	Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung ÖGK
	Innerbetriebliche Kommunikation
Gleichstellung bei Recruiting und Karriere	Einbeziehung von Genderexpertise bei Bewerbungsgesprächen
	Information über gleichstellungsfördernde Maßnahmen im Onboarding
	Personalentwicklung unter Berücksichtigung der persönlichen Möglichkeiten und Wünsche

	Individuelle Unterstützung beim Wiedereinstieg nach Familienzeit oder Krankheit
	Förderung und Präsentation von Role Models
Förderung von Mentoring und Netzworkebildung für Frauen	Mentoring Karriereförderung für Frauen
	Mentoring Networking für Frauen
	Angebot zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen und Initiativprogrammen zur Förderung von Frauen
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	Erarbeitung eines Ablaufes in (Verdachts-)Fällen von sexueller Belästigung
	Trainingsangebot für interessierte Personen
	Vertrauliche Anlaufstelle für Mitarbeitende (E00 und HR)
Monitoring und Evaluierung	Erhebung der Monitoring-Daten im 2-Jahres Rhythmus
	Aktualisierung des GEP im 2 Jahres Rhythmus