


# Geschlechtergleichstellungsplan

Rolle	Name	Unterschrift & Datum
Top Management	Stephan Schliack	 April 12 <sup>th</sup> 2023

Überarbeitung	Beschreibung	Veröffentlichungsdatum
A	Initial Release	12 April 2023

## Table of Contents

<b>1 Einführung</b> .....	<b>3</b>
<b>2 Ziele</b> .....	<b>3</b>
<b>3 Referenzen</b> .....	<b>3</b>
<b>4 Begriffe</b> .....	<b>3</b>
<b>5 Inhalt</b> .....	<b>3</b>
5.1 Indikatoren für die Geschlechterrepräsentation .....	3
5.2 Dedizierte Ressourcen .....	4
5.3 Informationssammlung und Überwachung .....	4
5.4 Arbeits- und Lebensbalance .....	4
5.5 Geschlechtergleichgewicht in Führung und Entscheidungsfindung .....	4
5.6 Geschlechtergleichheit bei der Rekrutierung und Karriereentwicklung .....	4
5.7 Maßnahmen gegen geschlechtsbezogene Gewalt .....	4
5.8 Training und Sensibilisierung .....	4
5.9 Veröffentlichung .....	5
<b>6 Schlussfolgerung</b> .....	<b>5</b>

## 1 Einführung

Midge Medical ist ein hoch diversifiziertes Unternehmen mit Mitarbeitern aus über 16 Nationen und 5 Kontinenten. Die Organisation erkennt den Wert von Vielfalt, die Kreativität, Innovation, Produktivität und fördert die Zusammenhalt. Als Ergebnis verpflichtet sich die Midge Medical, diverse Talente zu fördern und eine faire und gerechte Arbeitsumgebung zu schaffen, in der jeder für seine Beiträge geschätzt wird. Die Hingabe der Organisation zur Geschlechtergleichstellung zeigt sich in der Entwicklung dieses Gender Equality Plan (GEP), der Mindestanforderungen und empfohlene Schwerpunktbereiche für die Förderung eines inklusiven und diskriminierungsfreien Arbeitsplatzes darstellt.

Dieses Dokument wird auf beide Unternehmen midge medical GmbH und midge medical MPS GmbH angewendet.

## 2 Ziele

Die Ziele dieses Plans sind:

- den jeweiligen Anteil von Männern und Frauen in Bereichen zu erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind.
- ein Arbeitgeber mit gleichen Chancen unabhängig von Geschlecht, Rasse, Farbe, Alter, Religion und Behinderungsstatus zu sein.
- die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbalance.
- das Bewusstsein für Geschlechtergleichheit und unbewusste Vorurteile zu schärfen.

## 3 Referenzen

- Europäische Kommission "Horizon Europe guidance on gender equality plans" (2021)

## 4 Begriffe

- GEP: Geschlechtergleichstellungsplan
- "midge" oder "midge medical" Begriffe repräsentieren beide Rechtseinheiten "midge medical GmbH" und "midge medical MPS GmbH".

## 5 Inhalt

### 5.1 Indikatoren für die Geschlechterrepräsentation

Derzeit sind etwa 50 % unserer Mitarbeiter Frauen. Wir arbeiten jedoch daran, die Geschlechtergleichstellung in Führungspositionen zu erhöhen.

## 5.2 Dedizierte Ressourcen

Wir erkennen die Bedeutung der Verpflichtung von Ressourcen und Expertise in der Geschlechtergleichstellung zur Umsetzung des Plans an. Wir werden Ressourcen in Form von Personal und Zeitallokation widmen, um die erfolgreiche Umsetzung des Geschlechtergleichstellungsplans zu gewährleisten.

## 5.3 Informationssammlung und Überwachung

Wir werden geschlechts- und/oder geschlechtsbezogene Informationen über das Personal anonym zu sammeln. Das HR-Team sollte jährlich ein Treffen mit der Top-Management-Ebene organisieren, um diese Informationen zu analysieren, den Fortschritt zu verfolgen und Verbesserungsbereiche zu identifizieren. Dies gewährleistet ein genaues Verständnis des Geschlechtergleichgewichts in unserer Organisation und ermöglicht datengesteuerte Entscheidungen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung.

## 5.4 Arbeits- und Lebensbalance

Um die Arbeits- und Lebensbalance zu fördern und gleiche Chancen für Männer und Frauen zu gewährleisten, fördert Midge flexible und Remote-Arbeitszeiten.

## 5.5 Geschlechtergleichgewicht in Führung und Entscheidungsfindung

Midge sollte das Geschlechtergleichgewicht in Führung und Entscheidungsfindung fördern, indem Strategien implementiert werden, um die Vertretung von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Wir werden sicherstellen, dass Rekrutierungsprozesse fair und unvoreingenommen sind und Frauen ermutigt werden, sich für Führungspositionen zu bewerben.

## 5.6 Geschlechtergleichheit bei der Rekrutierung und Karriereentwicklung

Midge sollte die Geschlechtergleichheit bei der Rekrutierung und Karriereentwicklung fördern, indem Maßnahmen ergriffen werden, um geschlechtsspezifische Vorurteile in Rekrutierungsprozessen zu beseitigen. Midge wird allen Mitarbeitern gleiche Möglichkeiten zur Karriereentwicklung unabhängig vom Geschlecht bieten.

## 5.7 Maßnahmen gegen geschlechtsbezogene Gewalt

Midge wird Maßnahmen ergreifen, um geschlechtsbezogene Gewalt zu verhindern und anzugehen. Wir werden eine sichere und unterstützende Arbeitsumgebung für alle Mitarbeiter bereitstellen und sicherstellen, dass Vorfälle von geschlechtsbezogener Gewalt effektiv behandelt werden.

## 5.8 Training und Sensibilisierung

Eine interne Schulung zu Geschlechtergleichheit und Diskriminierung am Arbeitsplatz für alle Mitarbeiter wird obligatorisch sein. Dies stellt sicher, dass alle Mitarbeiter mit dem notwendigen Wissen und den Fähigkeiten ausgestattet sind, um den Geschlechtergleichstellungsplan effektiv umzusetzen. Diese Schulung wird für alle neuen Mitarbeiter als Teil der Personalabteilung verpflichtend sein.

Dieser Plan wird allen Mitarbeitern elektronisch zur Verfügung gestellt und in einem SharePoint-Ordner gespeichert, auf den alle Mitarbeiter zugreifen können.

## 5.9 Veröffentlichung

Dieser Geschlechtergleichheitsplan (GEP) wird auf der Website von Midge Medical <https://www.midgemedical.com/> veröffentlicht und von der Geschäftsleitung unterzeichnet, um ihr Engagement für Geschlechtergleichheit zu demonstrieren.

## 6 Schlussfolgerung

Der Geschlechtergleichheitsplan (GEP) ist ein entscheidender Meilenstein in unseren Bemühungen, Geschlechtergleichheit zu fördern und einen inklusiven Arbeitsplatz zu schaffen, der frei von Diskriminierung ist. Bei Midge Medical sind wir vollständig verpflichtet, diesen Plan umzusetzen und kontinuierlich zu überprüfen und zu aktualisieren, falls erforderlich. Unser Ziel ist es, eine sichere, unterstützende und einladende Arbeitsumgebung zu schaffen, die Vielfalt feiert und Geschlechtergleichheit priorisiert. Indem wir eine solche Kultur schaffen, hoffen wir, diverse Talente anzuziehen und alle Mitarbeiter zu befähigen, ihr volles Potenzial