

# Gleichstellungsplan

## 1. Einleitung

Die MedicalMountains GmbH bekennt sich zu einer aktiven Gleichstellungspolitik, die weit über gesetzliche Mindestanforderungen hinausgeht. Mit dem Gender Equality Plan (GEP) verwirklicht die Organisation die Chancengleichheit aller Geschlechter im Arbeitsalltag und verankert deren tatsächliche Durchsetzung. Die MedicalMountains GmbH sieht im GEP ein wesentliches Instrument der Personalplanung und -entwicklung sowie eine Grundlage für die nachhaltige Förderung aller Mitarbeitenden – unabhängig von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität.

Der GEP definiert Ziele, Maßnahmen, Indikatoren und Ressourcen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit im Unternehmen. Er ist öffentlich zugänglich, wurde von der Geschäftsführung unterzeichnet und wird mindestens einmal jährlich evaluiert.

## 2. Verankerung und Verantwortlichkeit

Gleichstellung ist integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie. Der wertebasierte Managementansatz der MedicalMountains GmbH fördert einen toleranten und wertschätzenden Umgang miteinander, der von Respekt, Empathie und sozialer Akzeptanz geprägt ist.

- Geschäftsführung: Gesamtverantwortung für Umsetzung, Ressourcenbereitstellung und strategische Weiterentwicklung.
- Kernteam Gleichstellung: Begleitet kontinuierlich die Maßnahmen, prüft die Zielerreichung und initiiert Anpassungen.
- Die Aktivitäten sind eng mit bestehenden Nachhaltigkeitsinitiativen und der Personalpolitik abgestimmt.
- Rechtsgrundlagen: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), EU-Gleichstellungsrichtlinien, ILO-Kernarbeitsnormen.

## 3. Datenerhebung und Monitoring

Jährlich erfolgt eine systematische Erhebung geschlechterspezifischer Daten in folgenden Bereichen:

- Anteil der Führungskräfte nach Geschlecht
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Nutzung flexibler Arbeitszeitmodelle, Teilzeit und Elternzeit
- Teilnahme an Schulungs- und Entwicklungsmaßnahmen

Indikatoren & Zielwerte:

- Ausgewogene Geschlechterverteilung in Führungs- und Projektleitungsfunktionen
- Männliche Mitarbeitende in Elternzeit
- Steigerung der Diversität bei externen Referent\*innen um 5 % pro Jahr

Die Ergebnisse werden im Gender- und Diversitäts-Monitoring dokumentiert und in einer jährlichen Klausurtagung vorgestellt.

## 4. Sensibilisierung

- Aufnahme des Themas Gleichstellung Diversität und Unconscious Bias in Team-Meetings und Onboarding-Prozesse.
- Geschäftsführung und Führungskräfte werden gezielt für faire, chancengerechte Entscheidungsprozesse sensibilisiert.

## 5. Handlungsfelder und Maßnahmen

### 5.1 Offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit

- Förderung einer Kultur von Respekt, Transparenz und lebensphasenorientierter Personalpolitik.
- Unterstützung bei individuellen Lebenssituationen (Teilzeit, mobiles Arbeiten, Auszeiten, Mentoring).

### 5.2 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

- Flexible Arbeitszeitmodelle mit Kernzeiten und Arbeitszeitausgleich.
- Möglichkeit zum mobilen Arbeiten.
- In Ausnahmefällen Mitbringen von Kindern ins Büro möglich.
- Gleichwertige Aufgabenverteilung für Teilzeitkräfte; Teilzeit ist kein Hindernis für höherwertige Tätigkeiten.

### 5.3 Gesundheitsangebote und Diversitäts-Rahmenbedingungen

- Regelmäßige Bewegungspausen.
- Barrierefreie Büros und Sanitäranlagen.
- Sicherheit durch Schließkartensystem und gut beleuchtete Räume.

### 5.4 Geschlechterverteilung in der Geschäftsführung und im Team

- Derzeit vollständig weibliche Geschäftsführung, hohe Frauenquote im Team.
- Geschlechtsneutrale Nachbesetzung bei personellen Veränderungen.
- Förderung von Potenzialen unabhängig vom Beschäftigungsgrad.

### 5.5 Gleichstellung bei Einstellung/Wiedereinstieg und beruflichem Aufstieg

- Diskriminierungsfreie Auswahlprozesse auf Basis objektiver Kriterien.
- Zugang zu Fort- und Weiterbildungen für alle.
- Geschlechtsunabhängige Elternzeitregelungen.
- Rückkehrgespräche nach längeren Auszeiten.
- Förderung des Berufseinstiegs durch gezieltes Anwerben von Studierenden.

### 5.6 Integration der Geschlechterdimension in Veranstaltungen, Weiterbildungen und Projekten

- Vielfalt bei der Auswahl von Referent\*innen und Teilnehmenden, sofern fachlich passend.
- Thematische Einbindung von Nachhaltigkeit und Diversität in Projekten.

## 5.7 Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung

- Null-Toleranz-Politik gegenüber sexueller Belästigung und Diskriminierung.
- Zugang zu Büroräumen nur für autorisierte Personen.
- Benennung einer vertraulichen Ansprechperson und klar definierte Meldewege.
- Vertrauliche und zeitnahe Bearbeitung aller Meldungen.

## 6. Ressourcen

- Zeitressourcen für Gleichstellungsarbeit.
- Budget für Schulungen, Veranstaltungen und Monitoring.

## 7. Evaluierung und Weiterentwicklung

- Evaluierungsrhythmus: Jährlich im ersten Quartal.
- Bericht: Vorstellung der Ergebnisse in der internen Klausurtagung sowie der Gesellschafterversammlung.
- Vorschläge aus dem Team werden im Rahmen eines partizipativen Prozesses aufgenommen.

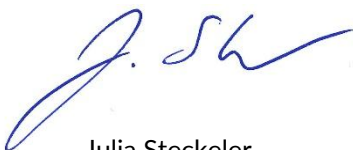
## 8. Veröffentlichung und Kommunikation

- Öffentliche Zugänglichkeit unter: [www.medicalmountains.de/gleichstellung](http://www.medicalmountains.de/gleichstellung)
- Fester Bestandteil der internen und externen Kommunikation.
- Bewusstseinsfördernde Inhalte werden regelmäßig über interne Kanäle geteilt.

## 9. Ansprechperson für Gleichstellung

Ansprechperson für Gleichstellung ist die Geschäftsführung, die für die Umsetzung und Weiterentwicklung des Gender Equality Plans verantwortlich ist die Geschäftsführung der MedicalMountains GmbH: [steckeler@medicalmountains.de](mailto:steckeler@medicalmountains.de)

Tuttlingen, 13.08.2025



Julia Steckeler

Geschäftsführerin