

lexICT Gender Equality Plan 2024

1. Grundsätzliches

Von Anfang an ist die Gleichstellung von Frauen und die Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden, unabhängig von Geschlecht, Ethnizität, Alter oder Behinderung, sexueller Orientierung oder sozialer Herkunft im Leitbild von lexICT verankert. Wir haben eine flache Hierarchie, die eine offene Diskussionskultur und gegenseitiges Vertrauen und Respekt fördert. Dabei berücksichtigen wir die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen unserer Mitarbeitenden, um Chancengleichheit für alle zu garantieren. Unser Ziel ist eine Frauenquote von 50 % im Unternehmen. Dieser Gender Equality Plan ist deshalb Teil unserer Leitlinien, insbesondere in der Geschäftsführung und bei Entscheidungsträgern. Es ist uns wichtig, Frauen in den Bereichen zu fördern, in denen sie unterrepräsentiert sind – gleiche Qualifikation vorausgesetzt.

Bei Fragen oder Anliegen der Gleichbehandlung steht für alle Mitarbeitenden von lexICT der Beauftragte für Beschwerden nach § 13 AGG zur Verfügung.

Die Mitarbeitenden werden entsprechend ihrer Ausbildung genderunabhängig bezahlt.

Schwerpunkte:

Der Gender Equality Plan behandelt diverse Schwerpunkte, die geeignete Indikatoren für eine erfolgreiche Gleichberechtigung beinhalten.

Aus der Work-Life-Balance und der Organisationskultur kann der Einfluss der Dualisierung in traditionelle Männer- und Frauenrollen im Unternehmen und entsprechenden Hierarchisierung der Prioritäten in Beruf und Leben abgeleitet werden. An ihnen wird erkennbar gemacht, wie gut diese Geschlechterrollen im Unternehmen aufgelöst werden können. Besteht in einem Bereich eine Unterrepräsentanz von Frauen, ist eine Förderung möglich und sinnvoll. Die angebotenen Maßnahmen sind für alle Geschlechter gleichermaßen nutzbar. Geeignete Gleichstellungsindikatoren ergeben sich aus familienfreundlichen Arbeitsformen, der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben sowie der Kommunikation dieser Themen innerhalb des Unternehmens.

Aus dem Geschlechterverhältnis in Führungs- und Entscheidungspositionen ist erkennbar, inwieweit die klassischen Geschlechterrollen in den jeweiligen Hierarchie- und Einkommensebenen aufgelöst worden sind, und wo gegebenenfalls noch Förderungsbedarf besteht. Gleiches gilt für das Geschlechterverhältnis in der Forschung.

Zudem informiert der Gender Equality Plan über getroffene Maßnahmen gegen geschlechterspezifische Gewalt einschließlich sexualisierten Übergriffen.

Der Gender Equality Plan wird regelmäßig aktualisiert und angepasst.

2. Datenerhebung und aktueller Stand

2.1 Mitarbeitende Gesamt

	Gesamt	Männlich	Weiblich	% männlich	% weiblich
--	--------	----------	----------	------------	------------

01/2022	16	10	6	62,5	37,5
01/2024	20	11	9	55	45

Der Vergleich der Mitarbeitendenzahlen von 2022 und 2024 zeigt eine leichte Verbesserung zugunsten des Gesamtzieles, eine Frauenquote von 50% im Unternehmen zu erzielen. Der Anteil an weiblichen Mitarbeitenden ist innerhalb von zwei Jahren von 37,5% auf 45% angestiegen.

2.2 Geschlechterverhältnis in den einzelnen Berufsgruppen

Geschäftsführung

	Gesamt	Männlich	Weiblich	% männlich	% weiblich
01/2022	3	3	0	100	0
01/2024	4	4	0	100	0

Die Geschäftsführung besteht auch 2024 ausschließlich aus Männern. An dieser Stelle sind weitere Maßnahmen nötig, um langfristig das Ziel einer Geschäftsführung zu erreichen, die zu gleichen Teilen sowohl männlich als auch weiblich besetzt ist.

Operations Management

	Gesamt	Männlich	Weiblich	% männlich	% weiblich
01/2022	0	0	0	0	0
01/2024	2	1	1	50	50

Der neu geschaffene Bereich des Operations Management besteht Anfang 2024 jeweils aus einem männlichen und einer weiblichen Mitarbeitenden. Das Geschlechterverhältnis ist dementsprechend ausgeglichen.

Research Assistant Level 2

	Gesamt	Männlich	Weiblich	% männlich	% weiblich
01/2022	3	2	1	67	33
01/2024	4	2	2	50	50

Die Anzahl der Research Assistants des Level 2 hat sich zwischen Januar 2022 und Januar 2024 von drei auf vier Mitarbeitende erhöht, wobei sich das Geschlechterverhältnis auf 50% weibliche und 50% männliche Mitarbeitende ausgeglichen hat.

Research Assistant Level 1

	Gesamt	Männlich	Weiblich	% männlich	% weiblich
01/2022	3	1	2	33	67
01/2024	4	1	3	25	75

Die Anzahl der Research Assistants Level 1 ist ebenfalls von drei auf vier Mitarbeitende angestiegen. Dabei hat sich der Anteil weiblicher Mitarbeitender auf der Beschäftigtenebene von 67% auf 75% erhöht.

IT-Security Consultant

	Gesamt	Männlich	Weiblich	% männlich	% weiblich
01/2022	3	3	0	100	0
01/2024	3	3	0	100	0

Die Beschäftigten aus dem Bereich IT-Security bestehen ausschließlich aus männlichen Mitarbeitenden. Auch in diesem Bereich sind Maßnahmen nötig, die langfristig eine ausgeglichene Geschlechterverteilung fördern.

Andere

	Gesamt	Männlich	Weiblich	% männlich	% weiblich
01/2022	3	1	2	33	67
01/2024	3	1	2	33	67

Die übrigen Mitarbeitenden bestehen zu zwei Dritteln aus weiblichen und zu einem Drittel aus männlichen Mitarbeitenden.

Insgesamt ist erkennbar, dass auch bei lexICT noch übliche Rollenbilder in der Geschlechterverteilung vorliegen. So besteht sowohl die informationstechnische als auch die geschäftsführende Ebene ausschließlich aus Männern. Gleichzeitig liegt in der unteren Mitarbeitenebene eine Mehrzahl an weiblichen Mitarbeitenden vor. In den mittleren Beschäftigtenebenen konnte allerdings bereits ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis erzielt werden.

3. Ziele und Maßnahmen 2024

Auch 2024 hat lexICT das Ziel, die Geschlechtergleichstellung weiter in allen Unternehmensebenen voranzutreiben und weiterhin Maßnahmen zu ergreifen, um das langfristige Ziel zu erreichen, unternehmensintern eine ausgeglichene Geschlechterverteilung zu erlangen. Weibliche Mitarbeitende werden im Speziellen dazu ermutigt, Verantwortung und Führungspositionen zu übernehmen.

3.1 Vereinbarung von Familie oder Pflege mit Berufstätigkeit, Work Life Balance

Als familienfreundliches Unternehmen sorgt lexICT dafür, dass die Berufstätigkeit auch weiterhin mit der Familie oder der Pflege eines pflegebedürftigen Familienmitglieds vereinbar ist. Deshalb gibt es bei lexICT flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit, im Home-Office zu arbeiten. Zudem bietet das Unternehmen eine Vier-Tage Woche für seine Mitarbeitenden an. Damit soll auch Mitarbeitenden, die sich im Wiedereinstieg nach der Elternzeit befinden oder

Betreuungsaufgaben zu erfüllen haben, die Gelegenheit gegeben werden, wieder aktiv ins Berufsleben einzusteigen und die Arbeit bei lexICT mitzugestalten.

3.2 Gendersensible Sprache bei lexICT

Um auch sprachlich gegen Geschlechterdiskriminierung vorzugehen, hat lexICT sich auf eine gendersensible Sprache geeinigt. Die Leitlinien dazu werden jedem Mitarbeitenden mitgeteilt und es wird in regelmäßigen Abständen auf die Leitlinien verwiesen.

3.3 Gendergerechte Konferenzen und Veranstaltungen

Um auch auf Veranstaltungen und Konferenzen, an denen lexICT beteiligt ist, ein gendergerechtes Auftreten zu garantieren, werden regelmäßig intern Fortbildungen gehalten und es ist für alle Mitarbeitenden eine Handreichung verfügbar.

3.4 Gender Dimensionen im Forschungskontext

Die Gender-Dimension in Forschungsvorhaben betrifft die inhaltliche Ausarbeitung von Forschungsprojekten. Hier soll die Frage gestellt werden, ob und in welcher Weise sowohl das biologische als auch das „soziale“ Geschlecht (gesellschaftliche Zuschreibungen) für Ziele und Methodologie relevant sind.

Diese Frage wird bei der Beantragung von Forschungsvorhaben im europäischen Raum gestellt und entsprechend berücksichtigt.

3.5 Maßnahmen gegen geschlechterspezifische Gewalt einschließlich sexualisierter Übergriffe

In geeigneten Schulungen werden den Mitarbeitenden Informationen zu Maßnahmen gegen geschlechterspezifische Gewalt einschließlich sexualisierter Übergriffe und Mobbing vermittelt. Zudem steht bei lexICT eine Ansprechperson zur Beratung im Konfliktfall zur Verfügung.

4. Training und Sensibilisierung bzgl. Geschlechtergerechtigkeit und unbewussten Vorurteilen

Um eine Sensibilisierung zum Thema Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen, werden für die Mitarbeitenden regelmäßig geeignete Schulungen abgehalten. Insbesondere Führungskräfte werden im Rahmen von Führungskräfte Schulungen hierzu unterwiesen.