



Gleichbehandlungsplan/ Gender Equality Plan Seehaus e.V.

Herausgeber:

Seehaus e.V.
Seehaus 1
71229 Leonberg
www.seehaus-ev.de

Stand: 15.07.2025

Der Gender Equality Plan (GEP) ist Ausdruck eines aktiven Engagements für Chancengleichheit und sozialer Verantwortung. Durch die Einführung eines GEP bekennt sich Seehaus e.V. klar zu den Grundwerten der EU und stellt sicher, dass Gleichstellung nicht nur theoretisch befürwortet, sondern systematisch und messbar in der Praxis verankert wird.

Bereitstellung von Ressourcen und Zuständigkeit

- Es werden personelle Ressourcen und finanzielle Mittel für die Umsetzung, Überwachung und Weiterentwicklung des GEP bereitgestellt.
- Frau Ingrid Steck ist als GEP-Ansprechperson benannt. Sie ist direkt an die Geschäftsleitung angebunden und mit folgenden Aufgaben betraut:
 - Koordination der Umsetzung des GEP
 - Beratung der Leitungsebene und Mitarbeitenden in Gleichstellungsfragen
 - Erstellung eines jährlichen Gleichstellungsberichts
 - Initiierung und Organisation von Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen
 - Anlaufstelle bei Verdachtsfällen von Diskriminierung oder Verstößen gegen Gleichstellungsziele

Verankerung in der Organisation

- Personalplanung und -entwicklung orientieren sich an den Zielen des GEP, z. B. durch gezielte Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen.
- Der GEP wird in die Stellenplanung und -besetzung integriert.
- Der GEP ist in den Budgetierungsprozess eingebunden, insbesondere zur Absicherung:
 - von Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen,
 - der Ansprechperson-Ressourcen,
 - von Monitoring- und Evaluationsinstrumenten.
- Controlling und Berichtswesen: Gleichstellungsindikatoren fließen in den jährlichen Aufsichtsrat-Bericht ein und dienen als Steuerungsgrößen

Schulungen und Sensibilisierung

- Der GEP ist im Intranet für alle Mitarbeiter zugreifbar

- Neue Mitarbeiter werden bei Ihrer Einführung über den GEP informiert
- Es erfolgt eine jährliche “Auffrischung” über Themen rund um den GEP im Rahmen eines verpflichtenden Mitarbeiter-Meetings.

Nachhaltigkeit und Weiterentwicklung

- Der GEP ist Teil eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses. Rückmeldungen aus der Belegschaft werden aktiv einbezogen.
- Der Verein verpflichtet sich, die Gleichstellungsperspektive auch in zukünftigen strategischen Planungen und Projekten zu berücksichtigen

Datenerhebung und Monitoring

- Jährliche Erhebung und Auswertung von geschlechterdifferenzierten Daten zu Personalstruktur, Führungspositionen, Neueinstellungen, Fluktuation, Gehältern im Rahmen des Aufsichtsrat-Berichts
- Folgende Indikatoren sollen jährlich erhoben und überprüft werden: Frauenanteil in Leitungspositionen, Rückkehrquote aus Elternzeit und Gender Pay Gap
- Jährliche Berichterstattung an Vorstand und Belegschaft

Inhaltliche Schwerpunkte

Themenfeld

Ziele

Maßnahmen

Themenfeld	Ziele	Maßnahmen
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Förderung einer inklusiven, familienfreundlichen und diskriminierungsfreien Arbeitskultur	<ul style="list-style-type: none"> - Flexible Arbeitszeiten, Homeoffice-Regelungen - Elternzeit und Pflegezeiten - Leitlinien für eine respektvolle Kommunikation - Eigener Kindergarten - Teilzeitarbeit ermöglichen - Familienfreundliche Umgebung
Frauen in Führungspositionen	Ausgewogenheit, der Geschlechter in Führungspositionen und Entscheidungsprozessen	<ul style="list-style-type: none"> - Im Moment sind bereits ca. 40% aller (Bereichs-)Leitungspositionen von Frauen besetzt - Es wird angestrebt, dass bis 2028 ca. 50% der

		Leitungspositionen von Frauen besetzt sind - Bei jeder Neubesetzung wird geprüft, ob der Anteil erhöht werden kann
Gleichstellung bei Rekrutierung und Karriere	Chancengleichheit bei Einstellung, Entwicklung und Beförderung	- Standardisierte Auswahlprozesse
Maßnahmen gegen geschlechtsbezogene Gewalt und sexuelle Belästigung	Null-Toleranz-Politik, Prävention und Schutzmechanismen	- Ein ausgearbeitetes Schutzkonzept ist vorhanden und wird regelmäßig von der zuständigen Ansprechperson überprüft. - Die verantwortliche Person steht Mitarbeitenden als Ansprechpartner bei Fragen und Anliegen zur Verfügung. - Alle Mitarbeitenden werden über das Schutzkonzept informiert und in dessen Inhalte eingeführt.

Der vorliegende Gender Equality Plan wurde am 16.07.25 durch den Vorstand des Seehaus e. V. verabschiedet. Er tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft und gilt unbefristet für alle Arbeitsbereiche und Mitarbeitenden. Der GEP wird jährlich überprüft und bei Bedarf aktualisiert.

Leonberg, 16.07.2025


Tobias Merckle

Geschäftsführender Vorstand