
Gleichstellungsplan der RAYDIAX GmbH

1. Einleitung

Die RAYDIAX GmbH ist ein Medizintechnik-Startup mit Sitz in Magdeburg, gegründet im Jahr 2022. Als innovatives Unternehmen in einem technologiegeprägten Umfeld übernehmen wir besondere Verantwortung, gesellschaftliche Vielfalt und Gleichstellung aktiv zu fördern. Chancengleichheit ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur und wird sowohl als moralische Verpflichtung als auch als wesentlicher Erfolgsfaktor für Innovation und Wettbewerbsfähigkeit verstanden. Dieser Gleichstellungsplan (GEP) gilt als verbindlicher Handlungsrahmen für die kommenden Jahre und wird kontinuierlich überprüft und weiterentwickelt.

2. Prozessbezogene Mindestanforderungen

2.1 Veröffentlichung

- Der Gleichstellungsplan wird als offizielles Dokument von der Geschäftsführung unterzeichnet.
- Er wird auf der Unternehmenswebsite publiziert und intern allen Mitarbeitenden zugänglich gemacht.

2.2 Ressourcen und Zuständigkeiten

- Die Geschäftsführung benennt eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten.
- Eine Arbeitsgruppe "Gleichstellung" mit Mitarbeitenden aus verschiedenen Abteilungen unterstützt die Umsetzung
- Zeitliche und finanzielle Ressourcen für Maßnahmen werden jährlich fest eingeplant.
- Ein schrittweiser Gender-Balance-Plan mit klaren Zielquoten wird eingeführt (40 % Frauen in Führungspositionen, 20 % Frauen in technischen Rollen bis 2028; unternehmensweit 50 % bis 2030).

2.3 Datenerhebung und Monitoring

- Geschlechterdifferenzierte Daten über Beschäftigte werden regelmäßig erhoben.
- Ein jährlicher Gleichstellungsbericht dokumentiert Indikatoren wie Frauenanteil, Weiterbildungsteilnahmen und Work-Life-Balance.
- Die Ergebnisse werden transparent im Team kommuniziert.
- Eine jährliche Pay-Gap-Analyse stellt die gleiche Bezahlung sicher.

2.4 Schulung und Sensibilisierung

- Führungskräfte erhalten Trainings zu unconscious bias und diskriminierungsfreier Personalauswahl.
- Mitarbeitende nehmen an Workshops zu Diversität, Gleichstellung und Antidiskriminierung teil.
- Ein digitales Lernangebot wird schrittweise aufgebaut.

3. Inhaltliche Handlungsfelder

3.1 Work-Life-Balance und Unternehmenskultur

- Flexible Arbeitszeitmodelle und Homeoffice-Regelungen werden angeboten.
- Die Urlaubsplanung ist elternfreundlich und beim Wiedereinstieg nach Elternzeit wird Unterstützung geboten.
- Eine vertrauensvolle Unternehmenskultur wird aktiv gefördert.
- In Kooperation mit Universitäten (z. B. OVGU Magdeburg) werden Praktika für Studentinnen in MINT gefördert.
- Durch Teilnahme an lokalen Jobmessen werden gezielt weibliche Talente angesprochen.

3.2 Geschlechterbalance in Führung und Entscheidungsfindung

- Ziel ist es, den Frauenanteil in Führungs- und Entscheidungspositionen bis 2027 auf 40 % zu erhöhen.
- Für Frauen wird ein Mentoring- und Förderprogramm eingeführt.
- Führungsrollen werden in transparenten Verfahren besetzt.

3.3 Gleichstellung bei Rekrutierung und Karriereentwicklung

- Stellenausschreibungen werden geschlechtsneutral formuliert und aktiv in Netzwerken für Frauen in MINT veröffentlicht.
- Frauen werden bei gleicher Qualifikation in unterrepräsentierten Bereichen bevorzugt eingestellt.
- Der Zugang zu Weiterbildungen und Führungstrainings ist für alle gleichberechtigt.
- Der Frauenanteil in technischen Rollen soll bis 2027 auf 20 % steigen.

3.4 Integration der Geschlechterdimension in Forschung und Lehre

- In Forschungsprojekten werden geschlechtsspezifische Aspekte geprüft.
- Leitlinien zur Integration in Forschung und Veröffentlichungen werden entwickelt.
- Projektleitende und Teams werden sensibilisiert.
- In Projektanträgen wird ein Checkpoint eingerichtet, an dem Gender-Aspekte verbindlich berücksichtigt werden.

3.5 Maßnahmen gegen geschlechtsbezogene Gewalt und Belästigung

- Für Betroffene wird eine Vertrauensstelle eingerichtet.
- Eine klare Beschwerde- und Interventionskette wird implementiert.
- Regelmäßige Sensibilisierungstrainings fördern Prävention und respektvollen Umgang.

3.6 Familienfreundlichkeit & Flexibilität

- Eltern erhalten Unterstützungsangebote bei dienstlichen Terminen außerhalb der Kernarbeitszeit oder bei Dienstreisen (z. B. Zuschüsse für Kinderbetreuung oder Reisekosten).

-
- Returnship-Programme erleichtern den Wiedereinstieg nach Elternzeit.

4. Ziele und Indikatoren

Mittelfristige Ziele (bis 2027)

- Steigerung des Frauenanteils in der Belegschaft auf mindestens 30 %.
- Erhöhung des Frauenanteils in Führungs- und Entscheidungspositionen auf 40 %.
- Erhöhung des Anteils von Frauen in technischen Rollen auf 20 %.
- Sicherstellung einer vollständig transparenten Gehaltsstruktur.

Indikatoren

- Anteil von Frauen in der Gesamtbelegschaft sowie in Führungspositionen.
- Zahl geschlechtsneutral formulierter Stellenausschreibungen.
- Durchführung und Auswertung einer jährlichen Pay-Gap-Analyse.
- Erfasste Fälle von Diskriminierung oder Belästigung (Ziel: vollständige Reduktion).

5. Evaluierung und Fortschrittskontrolle

- Der Plan wird alle zwei Jahre überprüft und weiterentwickelt.
- Die Geschäftsführung trägt die Gesamtverantwortung.
- Fortschritte werden im jährlichen Bericht dokumentiert und mit der Belegschaft diskutiert.
- Eine Prüfung externer Audit- und Zertifizierungsprogramme (z. B. TOTAL E-QUALITY, berufundfamilie) wird angestrebt.

6. Schlussbemerkung

Der Gleichstellungsplan ist ein lebendiges Dokument, das mit dem Wachstum und der Entwicklung von RAYDIAX fortlaufend weiterentwickelt wird. Er dient als zentrales Instrument zur Gestaltung einer fairen, wertschätzenden und zukunftsorientierten Arbeitskultur.

Gleichstellung wird nicht nur als organisatorische Aufgabe verstanden, sondern als gelebte Unternehmenskultur: Allyship-Programme binden Männer aktiv als Verbündete ein, Networking-Formate für Frauen werden gefördert, und eine klar kommunizierte Zero-Tolerance-Policy gegenüber Diskriminierung oder Belästigung wird durch eine niedrigschwellige Meldekette konsequent abgesichert.

Gender equality plan of RAYDIAX GmbH

1. Introduction

RAYDIAX GmbH is a medical technology startup based in Magdeburg, Germany, founded in 2022. As an innovative company in a technology-driven environment, we take on a special responsibility to actively promote social diversity and equality. Equal opportunity is a central component of our corporate culture and is understood both as a moral obligation and as an essential success factor for innovation and competitiveness. This gender equality Plan (GEP) serves as a binding framework for action for the coming years and will be continuously reviewed and further developed.

2. Process-related minimum requirements

2.1 Publication

- The equality plan is signed by the management as an official document.
- It is published on the company website and made available to all employees internally.

2.2 Resources and responsibilities

- The management appoints an equality officer.
- An “equality” working group with employees from various departments supports implementation.
- Time and financial resources for measures are firmly planned annually.
- A step-by-step gender balance plan with clear target quotas is introduced (40% women in management positions, 20% women in technical roles by 2028; 50% company-wide by 2030).

2.3 Data collection and monitoring

- Gender-differentiated data on employees is collected regularly.
- An annual equality report documents indicators such as the proportion of women, participation in further training, and work-life balance.
- The results are communicated transparently within the team.
- An annual pay gap analysis ensures equal pay.

2.4 Training and awareness

- Managers receive training on unconscious bias and non-discriminatory personnel selection.
- Employees participate in workshops on diversity, equality, and anti-discrimination.
- A digital learning program is being gradually developed.

3. Areas of action

3.1 Work-life balance and corporate culture

- Flexible working time models and home office arrangements are offered.
- Vacation planning is parent-friendly, and support is provided for returning to work after parental leave.
- A trusting corporate culture is actively promoted.
- Internships for female students in STEM subjects are promoted in cooperation with universities (e.g., OVGU Magdeburg).
- Female talent is specifically targeted through participation in local job fairs.

3.2 Gender balance in leadership and decision-making

- The goal is to increase the proportion of women in leadership and decision-making positions to 40% by 2027.
- A mentoring and support program is being introduced for women.
- Leadership roles are filled through transparent procedures.

3.3 Equality in recruitment and career development

- Job advertisements are formulated in a gender-neutral manner and actively published in networks for women in STEM.
- Women with equal qualifications are given preference in underrepresented areas.
- Access to further education and leadership training will be equal for all.
- The proportion of women in technical roles is to increase to 20% by 2027.

3.4 Integration of the gender dimension in research and teaching

- Gender-specific aspects are examined in research projects.
- Guidelines for integration in research and publications are developed.
- Project managers and teams are sensitized.
- A checkpoint is established in project applications at which gender aspects must be taken into account.

3.5 Measures against gender-based violence and harassment

- A confidential contact point is established for those affected.
- A clear complaint and intervention chain is implemented.
- Regular awareness training promotes prevention and respectful behavior.

3.6 Family friendliness & flexibility

- Parents receive support for work appointments outside core working hours or for business trips (e.g., subsidies for childcare or travel expenses).
- Returnship programs facilitate re-entry after parental leave.

4. Goals and indicators

Medium-term goals (by 2027)

- Increase the proportion of women in the workforce to at least 30%.
- Increase the proportion of women in management and decision-making positions to 40%.
- Increase the proportion of women in technical roles to 20%.
- Ensure a fully transparent salary structure.

Indicators

- Proportion of women in the total workforce and in management positions.
- Number of gender-neutral job advertisements.
- Conducting and evaluating an annual pay gap analysis.
- Recorded cases of discrimination or harassment (goal: complete reduction).

5. Evaluation and progress monitoring

- The plan will be reviewed and further developed every two years.
- Management bears overall responsibility.
- Progress will be documented in the annual report and discussed with the workforce.
- An external audit and certification program (e.g., TOTAL E-QUALITY, berufundfamilie) will be sought.

6. Final remarks

The equality plan is a living document that will be continuously developed as RAYDIAX grows and evolves. It serves as a central tool for shaping a fair, appreciative, and future-oriented work culture.

Equality is not only understood as an organizational task, but as a lived corporate culture: Allyship programs actively involve men as allies, networking formats for women are promoted, and a clearly communicated zero-tolerance policy toward discrimination or harassment is consistently enforced through a low-threshold reporting chain.