

Gleichstellungsplan / Gender Equality Plan (GEP)

Wirtschaftsagentur Wien. Ein Fonds der Stadt Wien.

Dokumentdatum: 15.12.2025

Gültigkeit: 01.01.2026 - 31.12.2027

Inhalt

1. Grundsätze und Geltungsbereich	3
2. Geltungsdauer	3
3. Steuerung, Verantwortlichkeiten und Ressourcen	3
3.1 Organisatorische Verankerung.....	3
3.2 Ressourcen	4
4. Monitoring und Datenerhebung	4
5. Interne Gleichstellungsmaßnahmen.....	5
6. Strategische Ziele	6
7. Executive Summary (English).....	6

1. Grundsätze und Geltungsbereich

„Wir leben Vielfalt und unterstützen Chancengleichheit.“ Dieses Bekenntnis ist in der Mission der Wirtschaftsagentur Wien verankert und gilt ausdrücklich für ihre Rolle als Arbeitgeberin. Die Organisation setzt Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung in ihren internen Strukturen, Entscheidungsprozessen und Personalentwicklungsinstrumenten um.

Dieser Gender Equality Plan (GEP) gilt für alle Organisationseinheiten der Wirtschaftsagentur Wien.

2. Geltungsdauer

Dieser Gleichstellungsplan / Gender Equality Plan (GEP) gilt für den Zeitraum 2026–2028 und ist auf der Webseite der Wirtschaftsagentur Wien [\[Link\]](#) veröffentlicht. Der Plan wird mindestens alle 2 Jahre evaluiert und bei Bedarf angepasst.

3. Steuerung, Verantwortlichkeiten und Ressourcen

3.1 Organisatorische Verankerung

Die strategische Gesamtverantwortung für die Umsetzung des Gender Equality Plans (GEP) liegt bei der Geschäftsführung der Wirtschaftsagentur Wien.

Die operative Umsetzung erfolgt durch die HRO-Abteilung in enger Abstimmung mit den Führungskräften aller Organisationseinheiten. Führungskräfte tragen Verantwortung für die Anwendung der Gleichstellungsgrundsätze in ihren jeweiligen Entscheidungs-, Auswahl- und Personalentwicklungsprozessen.

Die Umsetzung des GEP ist Bestandteil der regulären Führungs- und Personalprozesse und wird in die jährliche Planungs- und Reportingstruktur integriert.

Die **Diversity und Genderbeauftragte** vertritt den Diversity Circle sowie Gender & Diversitythemen nach innen und nach außen. Sie agiert dabei als Ansprechperson für betriebliche Themen zu Gender- und Diversityfragen.

Der **Diversity Circle** ist eine abteilungsübergreifende, selbstorganisierte Gruppe engagierter Mitarbeiter*innen die aktiv das Thema der Diversität in den unterschiedlichen Ausprägungen gestaltet. Der Circle setzt sich für das Bewusstsein zum Thema Diversität im Unternehmen ein und stellt sicher, dass unternehmensweite Vorgaben zu Gender- und Diversitätsthemen entwickelt und umgesetzt werden.

Die **Gleichbehandlungsbeauftragte** berät und unterstützt Mitarbeiter*innen bei Benachteiligungen am Arbeitsplatz. Sie agiert unabhängig, weisungsfrei und ist zur Verschwiegenheit verpflichtet. In der Wirtschaftsagentur Wien übernimmt diese Rolle die externe **Arbeitspsychologin**.

3.2 Ressourcen

Die Umsetzung des Gender Equality Plans ist in den regulären Organisations- und Personalstrukturen der Wirtschaftsagentur Wien verankert.

Für die operative Umsetzung stehen personelle Ressourcen in der HRO-Abteilung sowie im Verantwortungsbereich der Führungskräfte zur Verfügung.

Die **Diversity- und Genderbeauftragte** bringt fachliche Expertise ein und unterstützt bei der inhaltlichen Weiterentwicklung und Sensibilisierung.

Der **Diversity Circle** verfügt über definierte zeitliche Ressourcen zur Wahrnehmung seiner Aufgaben. Diese umfassen insbesondere:

- regelmäßige Meetings und Arbeitsgruppensitzungen
- die fachliche Begleitung von Gleichstellungs- und Diversitätsprojekten
- die Erarbeitung von Empfehlungen
- die Unterstützung bei der strukturellen Verankerung und Überführung von Maßnahmen in die Organisation

Die dafür erforderlichen zeitlichen Aufwände werden im Rahmen der Arbeitsplanung berücksichtigt.

Die **Gleichbehandlungsbeauftragte** steht als unabhängige, externe Ansprechperson für Beratung und Unterstützung zur Verfügung.

Die Umsetzung des GEP wird regelmäßig überprüft und im Rahmen der bestehenden Reportingstruktur an die Geschäftsführung berichtet.

4. Monitoring und Datenerhebung

Die HRO-Abteilung der Wirtschaftsagentur Wien erhebt und analysiert jährlich geschlechterdifferenzierte Personaldaten. Diese umfassen insbesondere:

- Gesamtpersonalstand

- Verteilung nach Hierarchieebenen
- Beschäftigungsformen (Vollzeit/Teilzeit)
- Fluktuation
- Inanspruchnahme von Karenz- und Vereinbarkeitsmodellen
- Entgeltstruktur

Die Daten werden im Rahmen des internen Personalcontrollings ausgewertet und fließen in strategische Planungs- und Steuerungsprozesse ein.

Eine geschlechtsspezifische Entgeltanalyse (Gender Pay Gap) wird regelmäßig durchgeführt. Die Organisation bereitet sich auf die Berichtspflichten gemäß EU-Entgelttransparenzrichtlinie (EU 2023/970) vor und wird ab 2027 erstmals für das Berichtsjahr 2026 berichten.

5. Interne Gleichstellungsmaßnahmen

- Geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen
- Diskriminierungsfreies, kriteriengeleitetes Recruiting auf Basis objektiver und nachvollziehbarer Kriterien unter Berücksichtigung sozialer und Genderkompetenz
- Verpflichtendes Gender- & Diversitätstraining für alle Mitarbeitenden
- Verpflichtendes Bias-Training für interne und externe Jurymitglieder
- Gendergerechte Sprache in interner und externer Kommunikation
- Vertrauensperson bei Diskriminierung
- Führung in Teilzeit
- Individuelle Karenz-, Wiedereingliederungs- und Teilzeitmodelle
- Homeoffice-Regelung

6. Strategische Ziele

Die folgenden Ziele werden im Geltungszeitraum verfolgt und alle 2 Jahre evaluiert:

1. Sicherung bzw. Weiterentwicklung einer ausgewogenen Geschlechterverteilung in Führungsfunktionen.
2. Weiterentwicklung transparenter, bias-armer Rekrutierungsprozesse.
3. Ausbau der Datentransparenz, insbesondere im Bereich Entgeltanalyse (Fair Pay).
4. Stärkung von Vereinbarkeit und Führung in Teilzeit.

7. Executive Summary (English)

The Vienna Business Agency has adopted a Gender Equality Plan (GEP) covering all internal organisational structures. The GEP includes formal governance structures, annual gender-disaggregated data collection, pay gap monitoring in line with EU Directive 2023/970, mandatory gender and diversity training, bias-aware recruitment procedures and structured work-life balance measures. The plan is subject to annual review and continuous improvement to ensure full Horizon Europe compliance.



Mag. Dominic Weiss

Leiter der Geschäftsstelle

Wien, am 15.12.2025

wirtschaftsagentur Wien.
Ein Fonds der Stadt Wien.
Mariahilfer Straße 20
1070 Wien - Österreich