

1. Recruitingmaßnahmen

1.1 Mittelbare Recruitingmaßnahmen

1.1.1 Externe Maßnahmen

- Kooperation mit Hochschulen
- Kooperation mit Schulen
- Teilnahme an Veranstaltungen wie z.B. "Girls Day"

1.1.2 Interne Maßnahmen

- Förderprogramme für weibliche Praktikanten
- Eigene Projekte
- Weitere Projekte

1.2 Unmittelbare Recruitingmaßnahmen

1.2.1 Maßnahmen zur expliziten Kandidatinnensuche

- Konzeption und Design von Stellenanzeigen um bewusst Frauen zu ermutigen sich zu bewerben
- Headhunter beauftragen um gezielt Frauen zu suchen
- Personalabteilung beauftragen um gezielt Frauen zu suchen

1.2.2 Bewerbungsprozesseigenschaften

- Interne Zielquote hinsichtlich der Einstellung von Frauen
- Frauen bewusst als Interviewer einsetzen
- Neutrale Bewertung einer Kinderpause im Recruiting-Prozess

2. Arbeitsverhältnismaßnahmen

2.1 Arbeitszeitmodelle

2.1.1 Lebensarbeitszeitmodelle

- Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodell
- Möglichkeit eines Sonderurlaubs (z.B. Sabbatical)

2.1.2 Alltägliche Arbeitszeitmodelle

- Telearbeit
- Teilzeitarbeit
- Gleitzeit
- Flexible Arbeitszeiten
- Homeoffice
- Mobiles Office
- Jobsharing
- Flexi-Time

2.2 Unterstützungen für die Familie

2.2.1 Kinderbetreuung

- Kinderkrippe
- Kindertagesstätte
- Kindergarten
- Kinderferienprogramme
- Nachmittagsbetreuung inklusive Hausaufgabenbetreuung
- Eingehen von Kooperationen zur Realisierung von Kinderkrippen, Kindertagesstätten (z.B. Belegrechte kaufen)
- Weitere Betreuungsangebote

2.2.2 Unterstützungen während einer Familienpause

- Ermöglichung einer Elternzeit für Frauen/Männer in Führungspositionen
- Elternzeit-Ansprechpartner
- Kontakt halten während einer Pause
- Persönliche Gespräche
- Meetings vor und nach der Pause mit der betroffenen Person
- Weitere Unterstützungsangebote bspw. zur Pflege älterer Familienangehörige

2.2.3 Familienhaushalt

- Unterstützung bei Haushaltsangelegenheiten/haushaltsnahen Dienstleistungen (z.B. Au-Pair/Reinigungskraft)
- Unterstützungsprogramme für den Ehegatten um Arbeit zu finden, bei geografischer Veränderung
- Weitere Maßnahmen zur Unterstützung des Familienhaushalts

3. Entwicklungs- und Fördermaßnahmen

3.1 Förderangebote im Berufsleben

3.1.1 Mentoring-Programme

- Cross-Mentoring (extern)
- Mentoring-Tandems zwischen Frauen (intern)
- Mentoring-Tandems zwischen Männer und Frauen (intern)
- Weitere Mentoring-Programme

3.1.2 Beratungsangebote

- Spezielle Beratungs- und Führungsangebote für Frauen
- Coaching
- Individuelle Karriereplanung
- Rechtsberatung
- Führungskräftetraining
- Weitere Beratungsangebote

3.1.3 Sonstige Förderangebote

- Internes Vorschlagwesen, welches den Mitarbeitern Mitsprache z.B. bezüglich Weiterbildung einräumt
- Frauen bewusst als Vorbilder einsetzen
- Anreize zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen

3.2 Informations- und Wissensaustausch

3.2.1 Schulungen

- Schulungen, wie sich Führungspositionen mit Mitarbeitern in einer Familienpause verhalten sollen
- Schulungen um Vorurteile gegenüber Frauen in Führungspositionen abzubauen
- Integration des Themas "Frauen in Führungspositionen" in bestehende Führungstrainings und Entwicklungsprogramme
- Workshops für Mitarbeiter und Führungskräfte zum Thema "Frauen in Führungspositionen"

3.2.2 Netzwerke

- Internes Frauennetzwerk (Bsp. Kaminabende als Ausgangspunkt / Managerinnen-Stammtisch / Projektgruppen)
- Mitglied in einem unternehmensübergreifenden Netzwerk zur Frauenförderung
- Eintreten in Diversity-Netzwerke

4. Rahmenbedingungen

4.1 Kommunikation und Transparenz

4.1.1 Interne Kommunikations- und Transparenzmaßnahmen

- Mitarbeitergespräche (z.B. Beschwerdemanagement)
- Diskussionsforen- und Gruppen
- Interne Veranstaltungen (z.B. Diversity Ball)
- Briefe an alle Mitarbeiter (z.B. Weihnachtsbrief / Rundmail)
- Meldungen am "schwarzen Brett"
- Intranet-Beiträge zum Thema
- Mitarbeiterzeitung
- Durchführung von Mitarbeiterbefragungen
- Kommunikation geschlechtsspezifischer Rollenvorbilder

4.1.2 Externe Kommunikations- und Transparenzmaßnahmen

- Pressemeldungen
- Veröffentlichung der Frauenanteile der obersten (drei) Führungsebenen
- Erstellung und Verbreitung von Diversity-Reports
- Veröffentlichung von Zahlen zu Frauen in Qualifizierungsmaßnahmen in Lageberichten
- Externe Veranstaltungen (z.B. Messen)
- Karriere- und Internetportale

4.2 Verankerungen

4.2.1 Organisatorische Verankerung

- Diversity-Arbeitskreis
- Diversity-Beauftragter
- Diversity-Abteilung im Personalbereich
- Eigenständige Diversity-Abteilung
- Diversity-Stabstelle
- Diversity-Ressort im Vorstand
- Gleichstellungsbeauftragte/-r
- Frauenbeauftragte/-r
- Frauenbeirat
- Weitere organisatorische Verankerungen

4.2.2 Strategische Verankerung

- Schriftliche Verankerung im Unternehmensleitbild
- Schriftliche Verankerung in den Führungsansätze
- Schriftliche Verankerung in 5-Jahresplänen
- Weitere strategische Verankerungen