

Kategorie	Maßnahme	Beschreibung
Veränderung von Unternehmenskultur	Permanenter Prozess	Grundsätzliches Verständnis für Notwendigkeit von Frauenförderung etablieren (Fairness, „weibliche“ Kompetenzen als Gewinn wahrnehmen) Priorität rüberbringen, vor allem auch in Chefetagen (Signalwirkung)
	Strukturveränderungen	Statt Strukturen zu verändern und Bedürfnisse/Qualitäten von Frauen zu berücksichtigen, müssen sich zurzeit Frauen ändern, um erfolgreich zu sein. Das bringt keinen Wandel, weil sich tendenziell Frauen durchsetzen, die mit Männersystemen klarkommen und keine Veränderung notwendig sehen
	Verankerung Frauenförderung im Leitbild	Als Priorität gesetzt, Signalwirkung „Wir sind zukunftsfähig“
	Innerbetriebliche Öffentlichkeitsarbeit	Rundbriefe, Artikel in Belegschaftszeitung mit Gender-Aspekten
	Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen	Weiterbildungen, Handbücher, Leitfäden
Erfassung Status Quo	Statistische Erfassung relevanter Kennzahlen	Einstufungen, Beförderungen, Prämien, um möglichen Gender Pay Gap aufzuzeigen
	Erfassung der derzeitigen Kriterien für Beförderungen/ Löhne/ Einstellungen	Sind diese Kriterien objektiv? Sind sie einseitig an „männlichen“ Qualitäten ausgerichtet?
	Standardisierung von Personalauswahlverfahren	Katalog mit klaren und nachvollziehbaren Aufnahmekriterien, Objektivierung von Leistungs- und Potenzialbeurteilung
	Messbare Erfolgskontrollen	Definition von „Erfolg“, Zielsetzungen und regelmäßige Überprüfung
Nachwuchsförderung	Girl's and Boy's Day, Betriebsbesuche, Schnuppertage, Praktika	Kindern und Jugendlichen wird die Möglichkeit gegeben, sich früh mit ihren Einstellungen zu bestimmten Berufen zu befassen und finden vielleicht so Interesse an für ihr Geschlecht „untypischen“ Berufswünschen
	Frühzeitige Bindung von Nachwuchs	Kooperationen mit Universitäten und Schulen, z.B. Betreuung von Abschlussarbeiten

Kategorie	Maßnahme	Beschreibung
Nachwuchsförderung	Mentoring	Vorbildfunktion durch erfolgreiches Rollenvorbild, mit dem man sich austauscht und das einem hilft, Netzwerke in Bereichen aufzubauen, wo sie später nützlich sein können. (Frauen glauben weniger als Männer, dass Netzwerken wichtig ist, dabei sind sie hier auch informell benachteiligt)
	Gezielte Kompetenzentwicklung weiblicher Führungskräfte	Gezieltes Ansprechen und Planung von Karrierewegen durch Führungskräfte speziell bei Frauen, Personalentwicklungsgespräche, Schulungen für Frauen in oder auf dem Weg zu Führungspositionen
	Aufbau weiblicher Talentpool	Bindung weiblicher Potenzialträger, Bieten langfristiger Karriereperspektiven
Vereinbarkeit: Arbeitszeiten	Aufwertung Teilzeit, Gleitzeit und Jobsharing, Wechselmöglichkeit zwischen Voll- und Teilzeit	Gerade in höheren Positionen mit Signalwirkung, Frauen können häufig höhere Positionen nicht annehmen, wenn diese Möglichkeiten fehlen
	Möglichkeiten Home-Office	Home-Office: die Arbeit wird vollständig oder teilweise von Zuhause aus gemacht
	Auszeiten und Karenzmanagement	Stärkung von Väter-Karenz, Arbeitszeitkonten mit langen Durchrechnungszeiträumen, Vertrauensarbeitszeit
	Sabbatical	auf Langzeitkonten Überstunden, Urlaub und Gehalt angespart, die befristete Freistellung bei bestehendem Dienstverhältnis ermöglichen
Vereinbarkeit: Kinder und Partner	Dual Career-Programme	Hilfe bei der Jobsuche für Partner_innen, um beiden Karrieren gleichen Stellenwert zukommen zu lassen, niemand die Karriere für den_die andere aufgeben muss
	Kinderbetreuung	Betriebseigene oder überbetriebliche Kinderbetreuung, Kooperationen mit nahe gelegenen Kitas, Kinderbetreuung bei Veranstaltungen
	Erleichterung Wiedereinstiegs nach Elternzeit, Auszeit etc.	Kontakthalten während Elternzeit, Pflegezeit, Auszeit, etc.: Regelmäßige Updates, Möglichkeit Teilnahme an Weiterbildungen trotz Auszeit, um den Wiedereinstieg zu erleichtern

