

Checkliste Große Unternehmen

für die Bewerbung um den „Helga-Stödter-Preis der Handelskammer Hamburg“

Diese Checkliste ist als Leitfaden oder auch nur als Anregung gedacht und soll Ihnen ggf. mögliche Anhaltspunkte für Ihre Bewerbung geben. Die Checkliste hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit, denn die Maßnahmen zur Förderung von Mixed Leadership sind sehr vielfältig und unternehmensspezifisch. **Sie können, müssen diese Checkliste aber nicht als Bewerbung einreichen.** Ihnen entstehen keine Nachteile, wenn Sie die Checkliste nicht verwenden. Es steht Ihnen frei, stattdessen ein Kurzkonzept einzureichen – ergänzt durch ein Fallbeispiel – dargestellt auf einer DIN A4-Seite, das gern durch zusätzliches Begleit- und Anschauungsmaterial ergänzt werden kann.

Bei den folgenden Themen bzw. Handlungsfeldern formulieren Sie bitte freien Text über die Aktivitäten Ihres Unternehmens in diesem Bereich. Sind Sie in einem Feld nicht aktiv, lassen Sie es einfach frei. Es werden wichtige Themen angesprochen, die natürlich ergänzt werden können. **Schicken Sie uns gern zusätzliches Begleit- und Anschauungsmaterial, wenn Sie diese Checkliste als Bewerbung einreichen möchten.**

1. Name des Unternehmens

2. Beauftragte und Promotoren von Mixed Leadership

Wer ist in Ihrem Unternehmen für die Förderung qualifizierter Frauen zuständig? Gibt es Personen, Gremien, Beauftragte, die die Förderung qualifizierter Frauen beobachten und mitgestalten?

3. Seit wann fördert Ihr Unternehmen qualifizierte Frauen in Führungspositionen?

4. Unternehmenskultur: Die Förderung von Frauen in Führungspositionen ...(bitte ankreuzen)

- ist fester Bestandteil der Unternehmensstrategie.
- ist fester Bestandteil der Unternehmenskultur.
- ist im Unternehmensleitbild festgeschrieben.
- ist fester Bestandteil der Personalentwicklung.
- ist ein langfristiges und nachhaltig angelegtes Unternehmensziel (mind. 4-8 Jahre).
- ist in einer Betriebsvereinbarung festgehalten.
- ist Bestandteil von Zielvereinbarungen bei Führungskräften

Erläuterungen:

5. Externe Kommunikation

Wie informiert Ihr Unternehmen über die Maßnahmen zur Förderung qualifizierter Frauen?

- Stellenanzeigen
- Messen (z.B. Job- und Karrieremessen)
- spezifische Veranstaltungen
- Unternehmens-Website
- Pressemeldungen
- Artikel (z.B. in Branchen- und Fachzeitingen)
- Sonstiges

Erläuterungen:

6. Interne Kommunikation

Wie informiert Ihr Unternehmen über die Maßnahmen zur Förderung qualifizierter Frauen?

- interne Stellenanzeigen
- Mitarbeiter-Gespräche
- Betriebsversammlungen
- Mitarbeiter-Zeitung
- Intranet
- interne Netzwerke
- Sonstiges

Erläuterungen:

7. Personalentwicklung

Angebote zur Weiterbildung und gezielte Vorbereitung qualifizierter Frauen für Führungspositionen:

- Angebot von (Fach-)Seminaren, Workshops
- Coachings zur Vorbereitung auf Führungspositionen
- Spezielles Führungskräfte-Coaching
- Trainee-Programm/High-Potential-/Führungsnachwuchs-Programme
- Mentoringprogramm für weiblichen Führungsnachwuchs

Erläuterungen:

8. Personalrekrutierung

Wie rekrutiert Ihr Unternehmen qualifizierte Frauen für Führungspositionen?

- Gezielte Ansprache von und Aufforderung an Frauen im eigenen Unternehmen, sich auf Führungspositionen zu bewerben, wenn Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind.
- Gezielte Kommunikation in internen und externen Stellenausschreibungen, dass Führungspositionen bei gleicher Qualifikation mit Frauen besetzt werden sollen, wenn Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind.
- Frauen werden bei gleicher Qualifikation bei der Besetzung von Führungspositionen bevorzugt, wenn Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind.
- gezielte Ansprache von Frauen auf Messen (z.B. Job- und Karrieremessen), wenn Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind.
- Frauen in Führungspositionen erhalten bei gleicher Qualifikation die gleiche Vergütung wie ihre männlichen Kollegen in vergleichbarer Position.
- Sonstiges

Erläuterungen:

9. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Möglichkeit der Ausübung einer Führungsposition in Teilzeit
- Job-Sharing (zwei Mitarbeiter/innen teilen sich eine Führungsposition)
- Flexible Arbeitszeiten
- Arbeitszeitkonten
- Flexibilität / Angebote für Mitarbeiter/innen für die Pflege und Betreuung von Angehörigen („Eldercare“)
- Kinderbetreuungsangebote (eigener Betriebskindergarten, Kindergarten-Belegplätze, Kinderferienbetreuung etc.)
- Eltern-Kind-Arbeitszimmer
- Zusammenarbeit mit einem Familienservice, an den sich Mitarbeiter/innen wenden können
- Richtzeit für Meetings (z.B. 9.00-17.00 Uhr)
- Home-Office
- Sabbaticals
- Sonstiges

Erläuterungen:

10. Auszeichnung

Hat Ihr Unternehmen bereits ein Zertifikat, Audit oder eine Auszeichnung erhalten (z.B. „Hamburger Familiensie-“)

- Nein
- Ja – Erläuterungen:

12. Hat Ihr Unternehmen ein internes Mixed Leadership-Netzwerk/-Gremium?

- Nein
 Ja – Erläuterungen:

13. Wurde bzw. wird die Umsetzung der Förderung von Frauen in Führungspositionen intern evaluiert?

- Nein
 Ja – Erläuterungen (Art der Evaluierung, z.B. Mitarbeiterbefragung, Personalstatistik etc.):

14. Welche Ziele hat sich Ihr Unternehmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen gesetzt?

15. Sonstiges / Anmerkungen

16. Ggf. Aufzählung bzw. Beschreibung von Anlagen / Anschauungsmaterial