Handlungsempfehlung für die Implementierung für Diversitätsmaßnahmen für die AER Kooperation und ähnliche KMU

1. Strategische Verankerung von Diversität

- Haltung sichtbar machen: Führungsrolle und Vorbildfunktion
    - Statements der Geschäftsleitung zur Bedeutung von Diversität und Gleichstellung (intern und extern)
    - Sichtbare Teilnahme der Führungsebene an relevanten Maßnahmen und Veranstaltungen
- Gleichstellung in Unternehmenswerten und Leitlinien verankern
    - Ergänzung des Leitbilds um Gleichstellung und Chancengerechtigkeit
    - Leitfaden für diskriminierungsfreie und gendersensible Sprache als Orientierungshilfe für den Arbeitsalltag
- Ziele, Steuerung und Verantwortlichkeiten
    - Formulierung konkreter und messbarer Gleichstellungs- und Diversitätsziele (z.B. Anteil von Frauen in Führungspositionen)
    - Benennung einer verantwortlichen Person oder eines Teams mit definierten Handlungskompetenzen (z.B. Budget / Zeit)
    - Jährliche Evaluation und Weiterentwicklung der Maßnahmen
- Transparenz und Fortschrittskommunikation
    - Kurzes jährliches Update zu Fortschritten, Erkenntnissen und nächsten Zielen

2. Faire Arbeitsbedingungen und diskriminierungsfreie Personalprozesse

- Vergütung und Benefits fair gestalten
    - Gleichbehandlung bei Gehalt, Arbeitszeit, Urlaub, Bonuszahlungen und Benefits
    - Identifizierung und Reduktion von Vergütungsunterschieden
- Gerechte Karriere- und Beförderungspraxis
    - Objektive Kriterien für Beförderung und Karriereentwicklung
- Ungleichheiten sichtbar machen und reduzieren
    - Analyse von Personalstrukturen (z.B. Neueinstellungen, Beförderungen, Gehaltsentwicklung)
    - Definition von Schwellenwerten, ab denen Handlungsbedarf besteht
- Schutz vor Diskriminierung und Belästigung
    - Antidiskriminierungsrichtlinie und zugehörige Schulungen
    - Anonymes Melde- und Feedbacksystem für kritische Themen

3. Beteiligung und Kompetenzentwicklung der Mitarbeitenden

- Mitbestimmung stärken
    - Regelmäßige Stimmungsbarometer oder Kurzbefragungen zu Arbeitsbedingungen und Gleichbehandlung
- Zugang zu Weiterbildung sicherstellen
    - Schulungen und Trainings für alle Mitarbeitenden anbieten
    - Sicherstellen gleicher Zugänge zu Weiterbildungsmaßnahmen unabhängig von Position

4. Inklusive Kommunikation und Sichtbarkeit

- Gendergerechte und inklusive Kommunikation
    - Geschlechtergerechte Sprache in interner und externer Kommunikation
    - Diverse und realistische Bildsprache in allen Kanälen
    - Sensibilisierung für Geschlechterstereotype in Marketing, Kampagnen und PR
    - Leitfaden für inklusives Branding, Sprache und Bildsprache
- Sichtbarkeit durch Aktionen und Kampagnen
    - Teilnahme an bundesweiten oder internationalen Aktionstagen
    - Nutzung dieser Aktionstage zur internen Sensibilisierung und externen Positionierung

5. Kooperationen und branchenorientierter Wissensaustausch

- Partnerschaften und Netzwerke
    - Aufbau und Pflege von Kooperationen mit NGOs, Frauennetzwerken und Initiativen
- Vernetzung innerhalb der Branche
    - Austausch zu Best Practices über Unternehmens- oder Verbandsgrenzen hinweg