



Employer Branding

Welchen Stellenwert soll Vielfalt in deinem Unternehmen bekommen? Eine entsprechende Unternehmenskultur entwickelt sich nicht von heute auf morgen. Überlege dir, mit welchen Werten und Taten ihr weibliche Talente überzeugen wollt. So gehst du Frauenförderung strategisch an.

01

Verankere die gleichberechtigte Förderung von Frauen und Männern in deiner [Unternehmensstrategie](#).

02

Schaffe eine überzeugende Führungskultur, in der Frauen und Männer gleichermaßen gefördert werden.

03

Gehe mit gutem Beispiel in Sachen gleichberechtigter Führung voran. Die gleichberechtigte Besetzung verantwortungsvoller Jobs und von Führungspositionen kann ein echter Wettbewerbsvorteil sein. Unsere Best Practices von [Adacor](#) und [Capgemini](#) machen es vor.

04

Mache diese Jobs auch in Teilzeit oder als Job-Sharing möglich. Damit sprechen Unternehmen nicht nur Frauen an. Auch immer mehr Männer möchten ihre Arbeitszeit reduzieren, um mehr Zeit für die Betreuung ihrer Kinder zu haben.

05

Stärke die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Elternfreundlich sind flexible Arbeitszeiten, Homeoffice, Meetings in den Vormittagsstunden oder ein Eltern-Kind-Büro.

06

Schaffe mehr flexible Arbeitsmodelle. Sie helfen auch dabei, andere private Herausforderungen wie die Pflege von Angehörigen zu bewältigen. [Hier](#) erfährst du, wie das gehen kann.

07

Sorge für ein Arbeitsumfeld, in dem Frauen gerne arbeiten, zum Beispiel mit Netzwerken, in denen sich die Expertinnen austauschen und in ihrer Karriereentwicklung gegenseitig unterstützen können.

08

Ermögliche solide Karrierepfade und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. Qualifizierte und engagierte Frauen erwarten, dass sie in ihren Leistungen und Kompetenzen gerecht beurteilt werden und bei Beförderungen gegenüber Männern gleich behandelt werden.

09

Eigentlich eine Selbstverständlichkeit: Sorge dafür, dass Frauen die gleiche Bezahlung wie die männlichen Kollegen für gleiche Arbeit erhalten.