***TOTAL E-QUALITY Prädikat***

***Bewerbungsunterlage für Organisationen aus***

***Wirtschaft, Verwaltung und Politik sowie Verbände***

**- WIEDERHOLUNGSBEWERBUNG -**

******

***Welche Maßnahmen zur Förderung***

***der Chancengleichheit von Frauen***

***und Männern in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation***

***führen Sie durch oder streben Sie als Ziel***

***innerhalb der nächsten drei Jahre an?***

Download unter www.total-e-quality.de/de/service/publikationen/material

**Die Bewerbungsunterlagen sind optimiert für den Adobe Reader.**

**Bewerbungsunterlage für das Prädikat TOTAL E-QUALITY**

Mit diesem Fragebogen bewerben Sie sich für die Vergabe des Prädikates TOTAL E-QUALITY. Mit diesem Prädikat werden Organisationen ausgezeichnet, die eine an Chancengleichheit orientierte Personalpolitik verfolgen, in deren Mittelpunkt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen und deren Ziel es ist, das Potenzial der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern.

Gleichzeitig nutzt die Organisation ihre Einflussmöglichkeiten für die Chancengleichheit in der Gesellschaft. Die Auszeichnung soll die Eigeninitiative fördern. Die Bewerbung für das TOTAL E-QUALITY Prädikat und die Selbstverpflichtung zur Förderung der Chancengleichheit erfolgen auf freiwilliger Basis.

Das Prädikat berechtigt die Organisation, das TOTAL E-QUALITY Logo für Marketing und Öffentlichkeitsarbeit in den nächsten drei Jahren aktiv einzusetzen.

In Deutschland ist Diversity mittlerweile in vielen Unternehmen, derzeit vor allem in großen Unternehmen mit internationaler Ausrichtung ein Thema, welches alle denkbaren Kriterien der Vielfalt umfassen kann. Wir verstehen unter Diversity die Wertschätzung der Vielfalt von Mitarbeitenden.

Wir bieten daher ab dem Bewerbungszeitraum 2015 ein "Diversity-Zusatzprädikat" (Aktionsbereich 8) zum bewährten Prädikat für Chancengleichheit an. Für dieses können Sie sich mit dem freiwilligen zusätzlichen Ausfüllen des Aktionsbereiches 8 bewerben. Die Bewerbung für das Chancengleichheitsprädikat mit den Aktionsbereichen 1 bis 7 bleibt von der Erweiterung unberührt. Eine Bewerbung ausschließlich für das Zusatzprädikat ist nicht möglich.

**Wer kann teilnehmen?**

Um das Prädikat können sich Organisationen aller Branchen bewerben, die in der Regel mindestens 15 Mitarbeiter/-innen beschäftigen.

Auch Institutionen der Verwaltung können an dem Vergabeverfahren teilnehmen. Bewertet werden hier jedoch nur freiwillige Aktivitäten, die über die vom Gesetz geforderten Maßnahmen hinausgehen.

**Die Unterlagen richtig ausfüllen**

Der Fragebogen basiert auf einer Selbstbewertung. Füllen Sie ihn daher wahrheitsgemäß aus.

Bitte senden Sie uns eine Absichtserklärung, sobald Sie den Bewerbungsprozess beginnen.

Fragen zum Bewerbungsbogen sind willkommen. Kontaktieren Sie uns bitte, wir stehen Ihnen gerne jederzeit mit Rat und Tat zur Seite. Wenn Sie sich nicht sicher sind, wo genau Sie eine bestimmte Maßnahme zuordnen sollen, fügen Sie diese im passenden Aktionsfeld im Punkt Bemerkungen ein. Bei einer Erstbewerbung stehen wir Ihnen gerne für ein individuelles Telefoncoaching zu Klärung Ihrer individuellen Fragen zur Verfügung. Kontaktieren Sie uns bitte mit Ihrem Terminwunsch.

Die genannten Maßnahmen sind Beispiele für mögliche Aktivitäten zur Förderung der Chancengleichheit. Voraussetzung für die Prädikatsvergabe ist nicht, dass alle dort genannten Maßnahmen realisiert sind. Eine an Chancengleichheit orientierte Unternehmenskultur ist in der Praxis auf die spezifische Situation der jeweiligen Organisation zugeschnitten. Deswegen sind die in Ihrem Fall gesetzten Schwerpunkte darzustellen.

Wenn bestimmte Angebote/Aktivitäten nur für bestimmte Beschäftigtengruppen gelten (z. B. mobiles Arbeiten in der Verwaltung), dann kreuzen Sie es in den Aktionsbereichen bitte mit an. Reflektieren Sie aber bitte für sich, ob nicht die Möglichkeit besteht, diese Angebote auch auf andere Beschäftigtengruppen auszudehnen.

**Ein Hinweis für KMU's:**

Bitte erschrecken Sie nicht! Wir wissen, dass Klein- und Mittelbetriebe nicht alle Maßnahmen umsetzen können und setzen dies auch nicht voraus. Füllen Sie nur die für Sie maßgebenden Felder aus. Die Jury bewertet den Gesamteindruck und berücksichtigt dabei spezielle Gegebenheiten unterschiedlicher Organisationen.

Aktivitäten, die in der Checkliste nicht genannt sind, sind zu ergänzen. Wenn Sie Fragen zur Betriebsstatistik nicht exakt beantworten können, können Sie den Angaben gegebenenfalls eine Schätzung zugrunde legen, dann bitte entsprechend kennzeichnen. Wir bitten Sie, in den Textfeldern keine Veränderungen vorzunehmen und Ihre Aktivitäten in den dafür vorgesehenen Feldern einzutragen.

Die Bewerbungsunterlagen sind von Geschäftsleitung oder Vorstand bzw. einer/einem für Fragen der Chancengleichheit zuständigen Mitarbeiter/-in zu unterzeichnen

Bitte nennen Sie uns einen Ansprechpartner, der für Rückfragen zur Verfügung steht. Rückfragen werden in der Regel telefonisch geklärt. Die Jury behält es sich aber vor, Sie zu besuchen, falls dies notwendig sein sollte.

**Ihre Antworten belegen: Dokumentation**

Fügen Sie als Anlage zum Fragebogen bevorzugt offizielle Belege für Ihre Aktivitäten bei, z.B. Betriebsvereinbarungen, Weiterbildungsprogramme, Publikationen, Rundschreiben, Betriebszeitungen, Stellenausschreibungen, Intranetauszüge etc. Hilfsweise können auch schlüssige, nachvollziehbare Fallbeispiele in Form von Fließtexten vorgelegt werden, was insbesondere für kleine Unternehmen gilt.

Bitte achten Sie auf eine nachvollziehbare Zuordnung Ihrer Anlagen zu den Angaben im Fragebogen. Hierfür ist die Spalte "Beleg Nr." vorgesehen. Diese Spalte ist auszufüllen.

Es werden nur diejenigen Belege in die Bewertung einbezogen, die in den Bewerbungsunterlagen enthalten sind. Sie sollten daher auf Vollständigkeit achten.

**Wer erhält das Prädikat?**

Die Unterlagen werden von einer unabhängigen Jury des Vereins TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. geprüft.

Die Jury arbeitet nach einem Bewertungsverfahren, das einen je nach Größe der Organisation unterschiedlichen Mindeststandard erfordert. Organisationen, deren Aktivitäten zur Förderung der Chancengleichheit diesen Mindeststandard überschreiten, werden mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. Sie können dieses Prädikat uneingeschränkt in Ihrer Werbung verwenden. Es ist drei Jahre lang gültig und muss danach erneut beantragt werden.

Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

**Zusätzliche Hinweise für die Bewerbung um das Add-On Prädikat Diversity, Aktionsbereich 8**

Das Add-On Prädikat Diversity wurde im Jahr 2015 erstmals ausgeschrieben. Für dieses können Sie sich mit dem freiwilligen zusätzlichen Ausfüllen des Aktionsbereichs 8 bewerben.

Diversity umfasst die Dimensionen:

· Generationen

· Geschlecht

· Sexuelle Orientierung

· Physische und psychische Fähigkeiten

· Ethnische Herkunft/Nationalität

· Religion/Weltanschauung

Die Dimension Geschlecht umfasst bereits einen beachtlichen Teil des Bewerbungsbogens. Um den Bogen nicht extrem auszuweiten, haben wir den Aktionsbereich Diversity kurz gehalten und uns an den Dimensionen orientiert. Sie finden hier nur wenige Maßnahmen als Beispiele. Sie haben jedoch die Möglichkeit, Ihre Aktivitäten unter dem jeweiligen Punkt Sonstiges aufzuführen.

Für den Erwerb des Add-Ons gibt es ein vorgeschaltetes k.o.-Kriterium. Abhängig von der Organisationsgröße ist eine bestimmte Zahl an Dimensionen aktiv zu bearbeiten:

< 250 Beschäftigte 2

< 1000 Beschäftigte 3

> 1000 Beschäftigte 4

Als eine Dimension gilt das Geschlecht mit der erfolgreichen Bewerbung um das Prädikat für Chancengleichheit (Aktionsbereiche 1 bis 7) als erfüllt.

**Was erwarten wir, was ist auszeichnungswürdig?**

Wir zeichnen nicht die guten Vorhaben aus, sondern gelebte Realität. Diese muss aus Ihren Unterlagen deutlich werden. Ein Leitbild, das den Diversity-Gedanken enthält, reicht alleine nicht aus, es müssen Aktivitäten folgen! Diese müssen systematisch, strukturiert und zielorientiert angelegt und umgesetzt werden. Dinge, die Sie selbstverständlich umsetzen, wie zum Beispiel die Berücksichtigung von Feiertagen unterschiedlicher Nationalitäten/Religionen oder die altersgemischten Teams, vermerken Sie bitte bei den unterschiedlichen Dimensionen.

**Wie wird bewertet?**

Wie beim bewährten Prädikat für Chancengleichheit differenzieren wir bei der Bewertung auch hier zwischen kleinen, mittleren und großen Organisationen, indem wir eine gestaffelte Anzahl an bewusst verfolgten und systematisch bearbeiteten Dimensionen und eine gestaffelte Anzahl konkreter Aktivitäten erwarten. Die Dimension Geschlecht decken Sie bereits mit Ihrer Bewerbung um das TOTAL E-QUALITY Prädikat für Chancengleichheit ab, deswegen wird hier nicht nochmal weiter darauf eingegangen.

Bei Fragen im Vorfeld Ihrer Bewerbung zögern Sie bitte nicht, uns zu kontaktieren.

**Was geschieht mit den Unterlagen? Datenschutzerklärung**

Es werden keine personenbezogenen Daten erhoben. Sie bewerben sich bei TOTAL E-QUALITY, damit wir in Ihrem Interesse positive öffentlichkeitswirksame Kommunikation betreiben können.

TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V. garantiert eine vertrauliche Verwendung Ihrer Daten und achtet auf Geheimhaltung. Wir stellen sicher, dass Jury und Personal, welches mit Arbeiten betraut wird, die gesetzlichen Bestimmungen über den Datenschutz beachten. Sie erhalten eine Begründung des Juryentscheids. Sofern Sie Interesse daran haben, dass die Begründung für Ihre Auszeichnung durch TOTAL E-QUALITY veröffentlicht wird, bedarf es Ihrer schriftlichen Genehmigung. Wir fragen diese bei Ihnen an. Sie brauchen vorab nichts zu unternehmen.

Ihre Bewerbungsunterlagen werden beim Verein TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V. archiviert. Gegebenenfalls werden sie im Auftrag des Vereins für eine anonymisierte wissenschaftliche Auswertung unter Beachtung des gesetzlichen Datenschutzes verwendet. Wir verweisen auf unsere unter www.total-e-quality.de/datenschutz veröffentlichten Datenschutzbestimmungen. Der Schutz Ihrer Daten ist unser Anliegen!

Ihre Bewerbung schicken Sie bitte an die Geschäftsstelle des Vereins. Ihre Bewerbung reichen Sie bitte komplett (Bewerbungsbogen, Logo der Organisation und Anlagen) in elektronischer Form auf einem Datenträger ein. Dieser ist mit einem offiziell unterzeichneten Anschreiben zu versenden. Das schließt mögliche Fehlerquellen auf dem Weg der Datenübertragung aus und vereinfacht die Vorbereitung der Unterlagen für die Jury.

Den Bewerbungsschluss für das jeweils laufende Jahr finden Sie auf unserer Homepage. Später eingehende Bewerbungen werden im Folgejahr berücksichtigt.

TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V.

c/o DT&SHOP GmbH

Mangelsfeld 11-15

97708 Bad Bocklet

Tel.: (0 97 08) 9 09-1 10 E-Mail: info@total-e-quality.de

Fax: (0 97 08) 9 09-2 98 Homepage: www.total-e-quality.de

Hier erhalten Sie natürlich auch gerne weitere Informationen.

Personen, Unternehmen und Institutionen, die sich der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf verpflichtet fühlen, können Mitglied im Verein TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V. werden. Sie können sich aktiv oder als Fördermitglied einbringen. Den Mitgliedsantrag finden Sie auf der Homepage von TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V. zum Download. Das Selbstbewerbungsinstrument kann auch per Download aus dem Internet geladen werden.

***Statistische Angaben zur Organisation und zur Beschäftigungsstruktur***

Name der Organisation

Rechtsform



Adresse



Standort/Betrieb

Geschäftsführer/-in bzw.



Vorstand mit genauer

Funktionsbezeichnung

Telefon/Telefax



E-Mail/Internet



Ansprechpartner/-in für die



Bewerbung

Telefon/Telefax



E-Mail/Internet



Ansprechpartner/-in für

Marketing/Öffentlichkeitsarbeit

Telefon/Telefax



E-Mail/Internet



Branche



gerne Klassifizierung nach

Statistischem Bundesamt

Beschäftigte in Deutschland



insgesamt

Bei Verbänden: Mitgliedergröße



und Struktur

Mit der Weitergabe unserer Adresse zu NICHT KOMMERZIELLEN Zwecken

****



sind wir

Wir bewerben uns für: und



Über das Ergebnis der Bewerbung werden in der Regel die verantwortliche Person für die Bewerbung und die Geschäftsleitung informiert.

Wünschen Sie das nicht, geben Sie nachfolgend bitte die Personen an, die ausschließlich informiert werden sollen.

Titel, Name, Vorname, Position:



Titel, Name, Vorname, Position:





Wir sind damit einverstanden, dass TOTAL E-QUALITY e. V. regelmäßig Newsletter per E-Mail zusendet. Diese Einwilligung kann jederzeit über einen Abmeldelink widerrufen werden, der in jeder Newsletter-Ausgabe zu finden ist.

**Hiermit bestätigen wir unsere Teilnahme am Bewerbungsverfahren um das TOTAL E-QUALITY Prädikat.**

Ort, Datum:



Funktion:



\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Unterschrift

Angaben im Notfall auch geschätzt Anteile der Frauen in den letzten drei Jahren:



**Beschäftigungsstruktur**









1. Beschäftigte gesamt









2. im tariflichen Bereich







2.1 unterer Tarifbereich







2.2 mittlerer Tarifbereich









2.3 oberer Tarifbereich







oder: Summe 2.1 bis 2.2







3. im außertariflichen Bereich







4. in Führungspositionen







5. Auszubildende







6. Beschäftigte in Teilzeit\*

\* ohne Geringfügig Beschäftigte







7. Geringfügig Beschäftigte







8. Teilzeit - unterer Tarifbereich







9. Teilzeit - mittlerer Tarifbereich







10. Teilzeit - oberer Tarifbereich







oder: Summe 8 bis 10







11. Teilzeit - außertariflicher Bereich







12. Teilzeit - in Führungspositionen







13. Beschäftigte in Elternzeit

14. Der Anteil an flexiblen Arbeitszeiten/Arbeitsorten hat sich im Zuge der Digitalisierung der Arbeit verändert. Ihr Anteil ist







für Frauen







für Männer

***Unser Grundverständnis/Zusammenfassung der Bewerbung***



Erste Maßnahmen im Bereich Chancengleichheit seit:



Systematische und/oder kontinuierliche Maßnahmen seit:

Schwerpunkte unserer Personalarbeit zur Chancengleichheit von Frauen und Männern







Aktive Bearbeitung des Themenfeldes Diversity

Besondere Entwicklungen bzw. Stationen



Kurz- mittel- und langfristig geplante Maßnahmen





Jahresbudget für Maßnahmen zur Chancengleichheit (ggf. geschätzt):



Verantwortlich im Unternehmen:

Weitere Auszeichnungen der Organisation/Institution innerhalb der letzten fünf Jahre:



**Nur ausfüllen, wenn bei Ihnen die Regelungen des Bundesgleichstellungsgesetzes oder ein Landesgleichstellungsgesetz zu beachten sind:**

Kurzbeschreibung der Maßnahmen, die in Ihrer Organisation umgesetzt werden, die über die Anforderungen des entsprechenden Gesetzes hinausgehen:



**Aktionsbereich A1: Bestandsaufnahme zur Beschäftigungssituation**

Mit diesen Angaben stellen Sie die Zusammensetzung verschiedener Beschäftigungsgruppen im Hinblick auf die Geschlechtervielfalt dar.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Mögliche Maßnahmen** | realisiert seit max. 3 Jahren | | bereits länger | | in  Planung | | verantwortlich  (Name) | Beleg Nr. (Anlage) |
| 1. Aufbau und Fortschreibung einer geschlechtsspezifischen Personalbestandsstatistik nach folgendem Gliederungsschema: | | | | | | | | |
| 1.1 hierarchische Funktion, Entgeltstufen | |  | |  | |  |  |  |
| 1.2 Qualifikation, Berufsbereiche | |  | |  | |  |  |  |
| 1.3 Alter | |  | |  | |  |  |  |
| 1.4 Dauer der Betriebszugehörigkeit | |  | |  | |  |  |  |
| 1.5 Teilzeit/Vollzeit | |  | |  | |  |  |  |
| 1.6 Teilnahme an Weiterbildung, berufliche Entwicklung/ Förderung | |  | |  | |  |  |  |
| 1.7 Mitarbeiter/-innen in der Familienphase | |  | |  | |  |  |  |
| 1.7.1 in Elternzeit | |  | |  | |  |  |  |
| 1.7.2 über die Elternzeit hinaus | |  | |  | |  |  |  |
| 2. Analyse der Personalbestandsstatistik und Identifizierung von Handlungsfeldern | |  | |  | |  |  |  |
| 3. Mitarbeiterbefragung, u. a. zu Aspekten der Chancengleichheit | |  | |  | |  |  |  |
| 4. Sonstige Maßnahmen zu diesem Aktionsbereich *(bitte nennen und beschreiben in Anlage Nr.)* | |  | |  | |  |  |  |



5. Bemerkungen: (ggf. auf einem zusätzlichen Blatt)



6. Anlagen





**Aktionsbereich A2: Personalbeschaffung, Stellenbesetzung, Nachwuchswerbung und -besetzung**

In diesem Aktionsfeld zeigen Sie auf, mit welchen Aktivitäten Sie Ihr Personal rekrutieren und wie Sie gezielt das in Ihrem Unternehmen unterrepräsentierte Geschlecht ansprechen.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Mögliche Maßnahmen** | | realisiert seit max. 3 Jahren | | bereits länger | | in  Planung | | verantwortlich  (Name) | Beleg Nr. (Anlage) |
| 1. Für die Besetzung qualifizierter Stellen werden gezielt Frauen angesprochen | | |  | |  | |  |  |  |
| 2. Gleiche Chancen von Frauen und Männern durch geschlechtsneutrale, qualifikations- und sachorientierte Bewerberauswahl für alle Berufsbereiche, z. B. durch | | | | | | | | | |
| 2.1 systematische Vorgehensweisen zur Eignungsfeststellung | | |  | |  | |  |  |  |
| 2.2 Informations- und Überzeugungsarbeit bei betrieblichen Führungskräften | | |  | |  | |  |  |  |
| 2.3 Schulungsangebote zur Durchführung von Bewerbungsgesprächen für Führungskräfte | | |  | |  | |  |  |  |
| 3.Aktivitäten zur Öffnung aller betrieblichen Ausbildungsplätze für junge Frauen und Männer | | |  | |  | |  |  |  |
| 4. Berufsinformationen für Schülerinnen und Studentinnen | | | | | | | | | |
| 4.1 spezielle Ansprache von Schulabsolventinnen | | |  | |  | |  |  |  |
| 4.2 spezielle Ansprache von Hochschulabsolventinnen | | |  | |  | |  |  |  |
| 4.3 Praktika für Schülerinnen und Studentinnen | | |  | |  | |  |  |  |
| 4.3.1 Gesamtzahl der Praktikumsplätze |  | |  | |  | |  |  |  |
| 4.3.2 Anteil Frauen an den Praktika |  | |  | |  | |  |  |  |
| 4.4 Teilnahme am Girls'/Boys' Day | | |  | |  | |  |  |  |
| 5. Übernahme der Auszubildenden | | | | | | | | | |
| 5.1. Gesamtzahl der Auszubildenden |  | |  | |  | |  |  |  |
| 5 2 Anteil übernommener Frauen |  | |  | |  | |  |  |  |
| 6. bevorzugte Berücksichtigung von Mitarbeiter/-innen bei der Stellenbesetzung vor Ablauf der gesetzlich gewährten Familienphase | | |  | |  | |  |  |  |
| 7. bevorzugte Berücksichtigung von Mitarbeiter/-innen nach einer über das Gesetzliche hinaus gehenden Familienphase | | |  | |  | |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Mögliche Maßnahmen** | | realisiert seit max. 3 Jahren | | bereits länger | | in  Planung | | verantwortlich  (Name) | Beleg Nr. (Anlage) |
| 8. Statistiken der Bewerbungen | | | | | | | | | |
| 8.1 Anteil Bewerberinnen in Prozent |  | |  | |  | |  |  |  |
| 8.2 Anteil der Bewerberinnen an den Einstellungen in Prozent |  | |  | |  | |  |  |  |
| 9. Aktive Förderung von Mädchen und Frauen in MINT-Berufen | | |  | |  | |  |  |  |
| 10. Sonstige Maßnahmen zu diesem Aktionsbereich *(bitte nennen und beschreiben in Anlage Nr.)* | | |  | |  | |  |  |  |



11. Bemerkungen: (ggf. auf einem zusätzlichen Blatt)





12. Anlagen



**Aktionsbereich A3: Weiterbildung/Personalentwicklung**

Mit diesem Aktionsfeld stellen Sie die Bedeutung dar, die Ihre Organisation der chancengerechten Potenzialentwicklung Ihrer Beschäftigen beimisst.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Mögliche Maßnahmen** | | | realisiert seit max. 3 Jahren | | bereits länger | | in  Planung | | verantwortlich  (Name) | Beleg Nr. (Anlage) |
| 1. Bedarfs- und funktionsgerechte Weiterbildungsangebote für Mitarbeiter/-innen zur (jeweils Frauenanteil in % ausweisen) | | | | | | | | | | |
|  | Frauenanteil in % | | |  | |  | |  |  |  |
| 1.1 Vorbereitung auf neue Tätigkeiten | |  | |  | |  | |  |  |  |
| 1.2 Anpassung an neue Entwicklungen | |  | |  | |  | |  |  |  |
| 1.3 Schulung des Führungskräftenachwuchses | |  | |  | |  | |  |  |  |
| 1.4 Weiterqualifizierung | |  | |  | |  | |  |  |  |
| 1.5 interne Weiterbildung, Kosten-übernahme für externe Weiterbildung | |  | |  | |  | |  |  |  |
| 1.6 Fernstudien | |  | |  | |  | |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Mögliche Maßnahmen** | | | realisiert seit max. 3 Jahren | | bereits länger | | in  Planung | | verantwortlich  (Name) | Beleg Nr. (Anlage) |
| 2. Regelmäßige Personalentwicklungs- bzw. Fördergespräche zwischen Mitarbeiter/-innen und Vorgesetzten | | | |  | |  | |  |  |  |
| 2.1 Anwendung von Instrumenten zur zielgerichteten Personalentwicklung von Frauen und Männern, wie | | | | | | | | | | |
|  | Frauenanteil in % | | |  | |  | |  |  |  |
| 2.1.1 Potenzialanalyse | |  | |  | |  | |  |  |  |
| 2.1.2 Entwicklungsbeurteilung | |  | |  | |  | |  |  |  |
| 2.1.3 Assessment Center | |  | |  | |  | |  |  |  |
| 2.1.4 Coaching | |  | |  | |  | |  |  |  |
| 2.1.5 Mentoring/Cross-Mentoring | |  | |  | |  | |  |  |  |
| 2.1.6 Nachfolgeplanung | |  | |  | |  | |  |  |  |
| 2.1.7 Jobenrichment | |  | |  | |  | |  |  |  |
| 2.1.8 Erkennen geschlechtsspezifischer Kompetenzen | |  | |  | |  | |  |  |  |
| 2.1.9 Job Rotation | |  | |  | |  | |  |  |  |
| 2.1.10 andere Vorgehensweisen (bitte nennen und beschreiben in Anlage Nr.) | |  | |  | |  | |  |  |  |
| 3. Beteiligung von Mitarbeiter/-innen an | | | | | | | | | | |
| 3.1 Stellvertretungen von Vorgesetzten | | | |  | |  | |  |  |  |
| 3.2 Funktionswechsel mit Aufstieg | | | |  | |  | |  |  |  |
| 3.3 Projektarbeit in verantwortungsvoller Position | | | |  | |  | |  |  |  |
| 3.4 internen und externen Gremien | | | |  | |  | |  |  |  |
| 4. Berufliche Weiterentwicklung | | | | | | | | | | |
| 4.1 für Teilzeitkräfte | | | |  | |  | |  |  |  |
| 4.2 für Telearbeitskräfte | | | |  | |  | |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Mögliche Maßnahmen** | realisiert seit max. 3 Jahren | | bereits länger | | in  Planung | | verantwortlich  (Name) | Beleg Nr. (Anlage) |
| 5. Berufliche Weiterentwicklung | | | | | | | | |
| 5.1 während einer Familienphase | |  | |  | |  |  |  |
| 5.2 nach einer Familienphase (bitte nennen und beschreiben in Anlage Nr.) | |  | |  | |  |  |  |
| 6. gezielte Förderung von Mitarbeiterinnen durch: | | | | | | | | |
| 6.1 Führungstrainings für Frauen | |  | |  | |  |  |  |
| 6.2 spezielle Seminarangebote für Frauen | |  | |  | |  |  |  |
| 6.3 Seminare zur persönlichen Entwicklung (Gesprächsführung, Verhandlungstechniken, Rhetorik, etc.) | |  | |  | |  |  |  |
| 6.4 Einbeziehung von Frauen in Entwicklungs- und Veränderungsprozesse | |  | |  | |  |  |  |
| 6.5 Kinderbetreuung bei Weiterbildung | |  | |  | |  |  |  |
| 6.6 besondere Berücksichtigung von Teilzeitkräften | |  | |  | |  |  |  |
| 6.7 Vergütung der Mehrarbeit bei Weiterbildung in Teilzeit (finanziell/Zeitausgleich) | |  | |  | |  |  |  |
| 7. Weiterbildung zur Sensibilisierung von Führungskräften zur Umsetzung von Chancengleichheit | |  | |  | |  |  |  |
| 8. Erhebung und Auswertung von Daten zur Personalentwicklung von Mitarbeiter/-innen | |  | |  | |  |  |  |
| 9. Sonstige Maßnahmen zu diesem Aktionsbereich (bitte nennen und beschreiben in Anlage Nr.) | |  | |  | |  |  |  |



10. Bemerkungen: (ggf. auf einem zusätzlichen Blatt)





11. Anlagen



**Aktionsbereich A4: Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Größeren Organisationen setzen dieses Ziel mit systematischen Programmen um, kleinere eher informell mit Einzellösungen auf individuellen Bedarf hin. Beide Wege werden wertgeschätzt und entsprechend gewertet.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Mögliche Maßnahmen** | realisiert seit max. 3 Jahren | | bereits länger | | in  Planung | | verantwortlich  (Name) | Beleg Nr. (Anlage) |
| 1. Regelungen zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit, z. B  . | | | | | | | | |
| 1.1.Teilzeitangebote | |  | |  | |  |  |  |
| 1.2 Gleitzeit | |  | |  | |  |  |  |
| 1.3 Ansparen von | | | | | | | | |
| 1.3.1 Zeitkonten | |  | |  | |  |  |  |
| 1.3.2 Sabbaticals | |  | |  | |  |  |  |
| 1.3.3 Jahresarbeitszeitverträge | |  | |  | |  |  |  |
| 1.4 Home-Office, Telearbeit, Mobiles Arbeiten | |  | |  | |  |  |  |
| 1.5 Arbeiten im Bedarfsfall auch zu Hause erledigen | |  | |  | |  |  |  |
| 1.6 Jobsharing | |  | |  | |  |  |  |
| 2. Ermutigung von Männern zur Nutzung familienfreundlicher Arbeitszeiten (bitte nennen und beschreiben in Anlage Nr.) | |  | |  | |  |  |  |
| 3. Maßnahmen, um Teilzeit auch in Führungspositionen zu fördern | |  | |  | |  |  |  |
| 4. Betriebliche Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung durch beispielsweise | | | | | | | | |
| 4.1 betriebliche Kinderbetreuungseinrichtungen | |  | |  | |  |  |  |
| 4.2 Einrichtung einer Notbetreuung | |  | |  | |  |  |  |
| 4.3 Hilfe bei der Vermittlung von Kinderbetreuungsplätzen (Kindergarten, Krippen, Horte, Tageseltern) | |  | |  | |  |  |  |
| 4.4 Unterstützung von Elterninitiativen | |  | |  | |  |  |  |
| 4.5 Sponsoring | |  | |  | |  |  |  |
| 4.6 Notfallregelung: Kinder am Arbeitsplatz erlaubt | |  | |  | |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Mögliche Maßnahmen** | realisiert seit max. 3 Jahren | | bereits länger | | in  Planung | | verantwortlich  (Name) | Beleg Nr. (Anlage) |
| 4.7 anderes (bitte nennen und beschreiben in Anlage Nr.) | |  | |  | |  |  |  |
| 5. Finanzielle Hilfe bei der Vermittlung von Kinderbetreuung bzw. Pflege | |  | |  | |  |  |  |
| 6. Fortbestand betrieblicher Sozialleistungen während der Familienphase über den gesetzlichen Anspruch hinaus (bitte nennen und beschreiben in Anlage Nr.) | |  | |  | |  |  |  |
| 7. Kontaktangebote während der Unterbrechung, z. B. | | | | | | | | |
| 7.1 Urlaubs- und Krankheitsvertretung | |  | |  | |  |  |  |
| 7.2 Versand von betrieblichen Info-Materialien | |  | |  | |  |  |  |
| 7.3 Gesprächskreise | |  | |  | |  |  |  |
| 7.4 regelmäßige Gespräche/Telefonate | |  | |  | |  |  |  |
| 7.5 informelle Kontakte | |  | |  | |  |  |  |
| 7.6 anderes (bitte nennen und beschreiben in Anlage Nr.) | |  | |  | |  |  |  |
| 8. Rückkehrerregelungen für Mitarbeiter/-innen nach einer längeren Unterbrechung der Berufstätigkeit zur Übernahme von Familienaufgaben (über den gesetzlichen Anspruch hinaus) | | | | | | | | |
| 8.1 Inanspruchnahme der Rückkehrregelungen | |  | |  | |  |  |  |
| Insgesamt: | |  | |  | |  |  |  |
| Anteil Männer: | |  | |  | |  |  |  |
| 9. Freistellung bei Pflege bzw. Krankheiten von Familienangehörigen in besonderen Notfällen über den gesetzlichen Anspruch hinaus | |  | |  | |  |  |  |
| 10. Ermutigung von Männern zur Übernahme von Elternzeit bzw. Pflege durch: (bitte nennen und beschreiben in Anlage Nr.) | |  | |  | |  |  |  |
| 11. Sonstige Maßnahmen zu diesem Aktionsbereich (bitte nennen und beschreiben in Anlage Nr.) | |  | |  | |  |  |  |

12. Bemerkungen: *(ggf. auf einem zusätzlichen Blatt)*







13. Anlagen



**Aktionsbereich A5: Förderung partnerschaftlichen Verhaltens am Arbeitsplatz**

In diesem Aktionsfeld stellen Sie dar, was Sie unternehmen, um gegenseitige Wertschätzung von Frauen und Männern in ihren Aufgabenbereich zu fördern

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Mögliche Maßnahmen** | realisiert seit max. 3 Jahren | | bereits länger | | in  Planung | | verantwortlich  (Name) | Beleg Nr. (Anlage) |
| 1. Thematisierung der Kooperation von Männern und Frauen am Arbeitsplatz in: | | | | | | | | |
| 1.1 Veröffentlichungen, Informationsmaterialien | |  | |  | |  |  |  |
| 1.2 Rundschreiben | |  | |  | |  |  |  |
| 1.3 Verhaltenstrainings, Gesprächskreisen | |  | |  | |  |  |  |
| 1.4 Veranstaltungen | |  | |  | |  |  |  |
| 1.5 Teams, Abteilungen | |  | |  | |  |  |  |
| 1.6 persönlichen Gesprächen mit Vorgesetzten | |  | |  | |  |  |  |
| 2. gezielte Besetzung gemischter Teams | |  | |  | |  |  |  |
| 3. Präventive Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in: | | | | | | | | |
| 3.1 Veröffentlichungen, Informationsmaterialien | |  | |  | |  |  |  |
| 3.2 Rundschreiben | |  | |  | |  |  |  |
| 3.3 Verhaltenstrainings, Gesprächskreisen | |  | |  | |  |  |  |
| 3.4 Veranstaltungen | |  | |  | |  |  |  |
| 3.5 Teams, Abteilungen | |  | |  | |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Mögliche Maßnahmen** | realisiert seit max. 3 Jahren | | bereits länger | | in  Planung | | verantwortlich  (Name) | Beleg Nr. (Anlage) |
| 3.6 persönlichen Gesprächen mit Vorgesetzten | |  | |  | |  |  |  |
| 4. Benennen von Ansprechpartner/-innen oder Einrichtung von Beratungsstellen bei besonderen Konflikten | |  | |  | |  |  |  |
| 5. Sonstige Maßnahmen zu diesem Aktionsbereich (bitte nennen und beschreiben in Anlage Nr.) | |  | |  | |  |  |  |

6. Bemerkungen: *(ggf. auf einem zusätzlichen Blatt)*





7. Anlagen





**Aktionsbereich A6: Institutionalisierung nach innen gerichteter Aktivitäten zur Chancengleichheit**

In diesem Aktionsfeld ist danach gefragt, wie Sie Chancengleichheit sichtbar für alle Beschäftigen innerhalb Ihrer Organisation machen und welchen Stellenwert Sie ihr dabei geben.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Mögliche Maßnahmen** | realisiert seit max. 3 Jahren | | bereits länger | | in  Planung | | verantwortlich  (Name) | Beleg Nr. (Anlage) |
| 1. Beauftragung/Einrichtung einer für die Umsetzung von Chancengleichheit zuständigen Stelle | | | | | | | | |
| 1.1 Stabsstelle Diversity/Chancengleichheitspolitik/ Frauenbeauftragte | |  | |  | |  |  |  |
| 1.2 Arbeitskreis Chancengleichheit | |  | |  | |  |  |  |
| 1.3 paritätischer Ausschuss mit Mitgliedern der betrieblichen Sozialpartner | |  | |  | |  |  |  |
| 1.4 Sonstiges (bitte nennen und beschreiben in Anlage Nr.) | |  | |  | |  |  |  |
| 2. Aussagen zur Chancengleichheit in | | | | | | | | |
| 2.1 veröffentlichten Leitlinien, Unternehmensgrundsätzen | |  | |  | |  |  |  |
| 2.2 Informationsmaterialien, Broschüren | |  | |  | |  |  |  |
| 2.3 Rundschreiben | |  | |  | |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Mögliche Maßnahmen** | realisiert seit max. 3 Jahren | | bereits länger | | in  Planung | | verantwortlich  (Name) | Beleg Nr. (Anlage) |
| 2.4 sonstige Veröffentlichungen (bitte nennen und beschreiben in Anlage Nr.) | |  | |  | |  |  |  |
| 3. Einbeziehung der Chancengleichheit in | | | | | | | | |
| 3.1 Betriebsvereinbarungen | |  | |  | |  |  |  |
| 3.2 Arbeitsordnungen etc. | |  | |  | |  |  |  |
| 4. Bewusstseinsbildung bei Mitarbeiter/-innen durch | | | | | | | | |
| 4.1 Veranstaltungen | |  | |  | |  |  |  |
| 4.2 schriftliche Informationen, Veröffentlichungen (z. B. gelungene Beispiele für Chancengleichheit) | |  | |  | |  |  |  |
| 4.3 Gesprächsforen | |  | |  | |  |  |  |
| 4.4 persönliche Gespräche | |  | |  | |  |  |  |
| 4.5 Beratung | |  | |  | |  |  |  |
| 4.6 beispielhafte Lösungen | |  | |  | |  |  |  |
| 5. Einrichtung/Förderung von Netzwerken (betrieblichen und außerbetrieblichen) sowie Gesprächskreisen mit/von weiblichen Fach- und Führungskräften | | | | | | | | |
| 5.1 betrieblich | |  | |  | |  |  |  |
| 5.2 außerbetrieblich | |  | |  | |  |  |  |
| 6. Mitarbeit bei unternehmensübergreifenden Projekten zur Förderung von Chancengleichheit | |  | |  | |  |  |  |
| 7. Überzeugungsarbeit bei Entscheidungsträgern durch interne Veranstaltungen | | | | | | | | |
| 7.1 Weiterbildung | |  | |  | |  |  |  |
| 7.2 schriftliche Informationen | |  | |  | |  |  |  |
| 7.3 Gesprächsforen | |  | |  | |  |  |  |
| 7.4 persönliche Gespräche | |  | |  | |  |  |  |
| 8. Förderung der Chancengleichheit als Kriterium der Beurteilung von Führungskräften | |  | |  | |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Mögliche Maßnahmen** | realisiert seit max. 3 Jahren | | bereits länger | | in  Planung | | verantwortlich  (Name) | Beleg Nr. (Anlage) |
| 9. Vorgaben des Managements zur speziellen Förderung von Mitarbeiterinnen | |  | |  | |  |  |  |
| 10. Berücksichtigung von Chancengleichheitsaspekten bei | | | | | | | | |
| 10.1 Imagewerbung | |  | |  | |  |  |  |
| 10.2 Marketingstrategien | |  | |  | |  |  |  |
| 10.3 Produktwerbung | |  | |  | |  |  |  |
| 10.4 Personalwerbung | |  | |  | |  |  |  |
| 11. Berücksichtigung von Chancengleichheitsaspekten bei | | | | | | | | |
| 11.1 Kooperationspartnern | |  | |  | |  |  |  |
| 11.2 spezielle Ansprache von Kundinnen | |  | |  | |  |  |  |
| 11.3 Lieferanten | |  | |  | |  |  |  |
| 12. Gewährleistung der Entgeltgleichheit | |  | |  | |  |  |  |
| 12.1 Überprüfung mittels geeigneter Programme (z. B. Logib-D, Eg-Check, Equal Salary Zertifikat) | |  | |  | |  |  |  |
| 12.2 Umsetzung von notwendigen Anpassungen | |  | |  | |  |  |  |
| 13. Sonstige Maßnahmen zu diesem Aktionsbereich (bitte nennen und beschreiben in Anlage Nr.) | |  | |  | |  |  |  |



14. Bemerkungen: *(ggf. auf einem zusätzlichen Blatt)*





15. Anlagen



**Aktionsbereich A7: Gesellschaftspolitisches Bekenntnis zur Chancengleichheit**

In diesem Aktionsfeld legen Sie dar, wie Sie ihr Engagement für Chancengleichheit nach außen transportieren, um damit auch Vorbildfunktion in Ihren Netzwerken zu übernehmen. Die Maßnahmen zeigen zudem, wie stark Sie Ihre Arbeitgeberattraktivität im Sinne von Employer Branding erhöhen wollen.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Mögliche Maßnahmen** | realisiert seit max. 3 Jahren | | bereits länger | | in  Planung | | verantwortlich  (Name) | Beleg Nr. (Anlage) |
| 1. Chancengleichheit als Bestandteil einer Ethikrichtlinie/Code of Conduct | |  | |  | |  |  |  |
| 2. Darstellung zum Thema in | | | | | | | | |
| 2.1 Büchern, Kongressen/Veranstaltungen, Zeitschriften, Fachpresse, Filmen, Internet | |  | |  | |  |  |  |
| 2.2 bei externen Veranstaltungen | |  | |  | |  |  |  |
| 3. Aktive Bewerbung der Chancengleichheit | | | | | | | | |
| 3.1 Mitarbeit in Gremien, Verbänden etc. | |  | |  | |  |  |  |
| 3.2 Mitarbeit in speziellen Gremien, Netzwerken zur Chancengleichheit | |  | |  | |  |  |  |
| 3.3 Gezielte Beratung/Unterstützung/Sponsoring anderer Einrichtungen bei der Umsetzung von Chancengleichheit | |  | |  | |  |  |  |
| 3.4 Einflussnahme gegenüber Politik im Sinne einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an der Gesellschaft | |  | |  | |  |  |  |
| 4. Bildungsangebote | | | | | | | | |
| 4.1 Spezielle Seminare für Kundinnen | |  | |  | |  |  |  |
| 4.2 Implementierung der Chancengleichheit in Weiterbildungsprogramme | |  | |  | |  |  |  |
| 5. Selbstverpflichtung und Transparenz | | | | | | | | |
| 5.1 organisationsspezifisches Ziel zur Besetzung von Führungspositionen mit Frauen vorhanden (wenn ja bitte beschreiben in Anlage Nr.) | |  | |  | |  |  |  |
| 5.2 Veröffentlichung der Selbstverpflichtung | | | | | | | | |
| 5.2.1 intern | |  | |  | |  |  |  |
| 5.2.2 extern | |  | |  | |  |  |  |
| 5.3 Reporting zur Selbstverpflichtung | |  | |  | |  |  |  |
| 5.3.1 intern | |  | |  | |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Mögliche Maßnahmen** | realisiert seit max. 3 Jahren | | bereits länger | | in  Planung | | verantwortlich  (Name) | Beleg Nr. (Anlage) |
| 5.3.2 extern | |  | |  | |  |  |  |

**Zusatzfrage (ohne Einfluss auf die Bewertung):**





Wären Sie bereit, Ihre Ziele und Ergebnisse in einer geeigneten, allgemein zugänglichen Datenbank - z. B. als Ergänzung im e-Bundesanzeiger - zu hinterlegen?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 6. Sonstige Maßnahmen zu diesem Aktionsbereich (bitte nennen und beschreiben in Anlage Nr.) |  |  |  |  |  |



7. Bemerkungen: *(ggf. auf einem zusätzlichen Blatt)*





8. Anlagen



Erforderlich für die Bewerbung um das Add-On Diversity

**Aktionsbereich A8: Verankerung und Umsetzung von Diversity**

In diesem Aktionsfeld erläutern Sie, wie konsequent Sie (neben dem Geschlecht) auch die anderen Dimensionen von Vielfalt verfolgen und systematisch fördern.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Mögliche Maßnahmen** | realisiert seit max. 3 Jahren | | bereits länger | | in  Planung | | verantwortlich  (Name) | Beleg Nr. (Anlage) |
| 1. Beauftragung/Einrichtung einer für Diversity zuständigen Stelle | | | | | | | | |
| 1.1 Stabsstelle Diversity | |  | |  | |  |  |  |
| 1.2 Arbeits-/Projektgruppen Diversity | |  | |  | |  |  |  |
| 1.3 Einbindung der betrieblichen Sozialpartner | |  | |  | |  |  |  |
| 1.4 Sonstiges (bitte nennen und beschreiben in Anlage Nr.) | |  | |  | |  |  |  |
| 2. Aussagen zur Diversity in | | | | | | | | |
| 2.1 veröffentlichten Leitlinien, Unternehmensgrundsätzen | |  | |  | |  |  |  |
| 2.2 Informationsmaterialien, Broschüren | |  | |  | |  |  |  |
| 2.3 Rundschreiben | |  | |  | |  |  |  |
| **Mögliche Maßnahmen** | realisiert seit max. 3 Jahren | | bereits länger | | in  Planung | | verantwortlich  (Name) | Beleg Nr. (Anlage) |
| 2.4 sonstige Veröffentlichungen | |  | |  | |  |  |  |
| 2.5 Unterzeichnung der Charta der Vielfalt | |  | |  | |  |  |  |
| 2.6 Sonstiges (bitte nennen und beschreiben in Anlage Nr.) | |  | |  | |  |  |  |
| 3. Einbeziehung von Diversity in | | | | | | | | |
| 3.1 Betriebsvereinbarungen | |  | |  | |  |  |  |
| 3.2 Arbeitsordnungen etc. | |  | |  | |  |  |  |
| 3.3 Zielvereinbarungen | |  | |  | |  |  |  |
| 4. Welche Diversitydimensionen bearbeitet Ihre Organisation systematisch? | | | | | | | | |
| 4.1 Generationen | |  | |  | |  |  |  |
| 4.2 Geschlecht | |  | |  | |  |  |  |
| 4.3 Sexuelle Orientierung | |  | |  | |  |  |  |
| 4.4 Physische und psychische Fähigkeiten | |  | |  | |  |  |  |
| 4.5 Ethnische Herkunft/Nationalität | |  | |  | |  |  |  |
| 4.6 Religion/Weltanschauung | |  | |  | |  |  |  |
| 5. Konkrete Maßnahmen und Projekte zu Diversitydimensionen | | | | | | | | |
| 5.1 Generationen | | | | | | | | |
| 5.1.1 Karriereentwicklung in unterschiedlichen Lebensphasen | |  | |  | |  |  |  |
| 5.1.2 Altersgemischte Teams | |  | |  | |  |  |  |
| 5.1.3 Erhaltung der Beschäftigung bzw. Beschäftigungsfähigkeit bis/über Renteneintritt | |  | |  | |  |  |  |
| 5.1.4 Betriebliche Gesundheitsprogramme/Wiedereingliederungsmanagement | |  | |  | |  |  |  |
| 5.1.5 Generationenübergreifende Wertschätzung | |  | |  | |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Mögliche Maßnahmen** | realisiert seit max. 3 Jahren | | bereits länger | | in  Planung | | verantwortlich  (Name) | Beleg Nr. (Anlage) |
| 5.1.6 Sonstiges (bitte nennen und beschreiben in Anlage Nr.) | |  | |  | |  |  |  |
| 5.2 Geschlecht (siehe vorherige Aktionsbereiche) | | | | | | | | |
| 5.3 Sexuelle Orientierung | | | | | | | | |
| 5.3.1 Aufgeschlossener Umgang | |  | |  | |  |  |  |
| 5.3.2 Netzwerke/Erfahrungsaustausch | |  | |  | |  |  |  |
| 5.3.3 Sonstiges (bitte nennen und beschreiben in Anlage Nr.) | |  | |  | |  |  |  |
| 5.4 Physische und psychische Fähigkeiten | |  | |  | |  |  |  |
| 5.4.1 Barrierefreier Zugang | |  | |  | |  |  |  |
| 5.4.2 Anpassung des Arbeitsplatzes | |  | |  | |  |  |  |
| 5.4.3 Erfüllung der gesetzlichen Quote von 5 % | |  | |  | |  |  |  |
| 5.4.4 Sonstiges (bitte nennen und beschreiben in Anlage Nr.) | |  | |  | |  |  |  |
| 5.5 Ethnische Herkunft/Nationalität | | | | | | | | |
| 5.5.1 Gezielte Einstellung entsprechender Mitarbeiter/-innen | |  | |  | |  |  |  |
| 5.5.2 Sensibilisierungstrainings | |  | |  | |  |  |  |
| 5.5.3 Interkulturelle Workshops | |  | |  | |  |  |  |
| 5.5.4 Berücksichtigung der Feiertage verschiedener Nationalitäten | |  | |  | |  |  |  |
| 5.5.5 Sonstiges (bitte nennen und beschreiben in Anlage Nr.) | |  | |  | |  |  |  |
| 5.6 Religion/Weltanschauung | | | | | | | | |
| 5.6.1 Berücksichtigung der Feiertage verschiedener Religionen | |  | |  | |  |  |  |
| 5.6.2 Speisenangebote | |  | |  | |  |  |  |
| 5.6.3 Ethikraum | |  | |  | |  |  |  |
| 5.6.4 Sonstiges (bitte nennen und beschreiben in Anlage Nr.) | |  | |  | |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Mögliche Maßnahmen** | realisiert seit max. 3 Jahren | | bereits länger | | in  Planung | | verantwortlich  (Name) | Beleg Nr. (Anlage) |
| 6. Bewusstseinsbildung für Diversity bei Mitarbeiter/-innen durch | | | | | | | | |
| 6.1 Veranstaltungen | |  | |  | |  |  |  |
| 6.2 schriftliche Informationen, Veröffentlichungen (z. B. gelungene Beispiele für Diversity) | |  | |  | |  |  |  |
| 6.3 Gesprächsforen | |  | |  | |  |  |  |
| 6.4 persönliche Gespräche | |  | |  | |  |  |  |
| 6.5 Beratung | |  | |  | |  |  |  |
| 6.6 beispielhafte Lösungen | |  | |  | |  |  |  |
| 6.7 Sonstiges (bitte nennen und beschreiben in Anlage Nr.) | |  | |  | |  |  |  |
| 7. Einrichtung/Förderung von Diversity-Netzwerken (betrieblichen und außerbetrieblichen) sowie Gesprächskreisen mit/von unterschiedlichen Fach- und Führungskräften. | | | | | | | | |
| 7.1 betrieblich | |  | |  | |  |  |  |
| 7.2 außerbetrieblich | |  | |  | |  |  |  |
| 8. Mitarbeit bei unternehmensübergreifenden Projekten zur Förderung von Diversity | |  | |  | |  |  |  |
| 9. Überzeugungsarbeit bei Entscheidungsträgern durch | | | | | | | | |
| 9.1 Weiterbildung | |  | |  | |  |  |  |
| 9.2 schriftliche Informationen | |  | |  | |  |  |  |
| 9.3 Gesprächsforen | |  | |  | |  |  |  |
| 9.4 persönliche Gespräche | |  | |  | |  |  |  |
| 9.5 Vermittlung der Wertschätzung an die Mitarbeiter | |  | |  | |  |  |  |
| 10. Förderung von Diversity als Kriterium der Beurteilung von Führungskräften | | | | | | | | |
| 10.1 Zielvereinbarungen | |  | |  | |  |  |  |
| 10.2 Potenzialausschöpfung der unterschiedlichen Mitarbeiter/-innen | |  | |  | |  |  |  |
| 11. Vorgaben des Managements zur Umsetzung und Etablierung von Diversity | |  | |  | |  |  |  |
| **Mögliche Maßnahmen** | realisiert seit max. 3 Jahren | | bereits länger | | in  Planung | | verantwortlich  (Name) | Beleg Nr. (Anlage) |
| 12. Berücksichtigung von Diversityaspekten bei | | | | | | | | |
| 12.1 Imagewerbung | |  | |  | |  |  |  |
| 12.2 Marketingstrategien | |  | |  | |  |  |  |
| 12.3 Produktwerbung | |  | |  | |  |  |  |
| 12.4 Personalwerbung | |  | |  | |  |  |  |
| 13. Sonstige Maßnahmen zu diesem Aktionsbereich | |  | |  | |  |  |  |



14. Bemerkungen: *(ggf. auf einem zusätzlichen Blatt)*







15. Anlagen



**Hinweis auf die Kosten des Prädikats von TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V.**

Unverzichtbare Bestandteile der Vereinsarbeit sind Einnahmen aus den Mitgliedschaften und den Beiträgen für die Vergabe von Prädikaten. Sowohl die Mitgliedschaft wie auch der Beitrag zum Prädikat staffeln sich nach den Mitarbeiterzahlen der Organisation:

Die Mitgliedschaft kostet für 12 Monate:

für private Mitglieder 60,00 €

bei einer Mitarbeiterzahl von </=100 100,00 €

bei einer Mitarbeiterzahl von </=250 150,00 €

bei einer Mitarbeiterzahl von </=500 200,00 €

bei einer Mitarbeiterzahl von </=2.500 300,00 €

bei einer Mitarbeiterzahl von </= 5.000 400,00 €

bei einer Mitarbeiterzahl von >5.000 600,00 €

Das Prädikat kostet einmalig für die Dauer der Gültigkeit:

bei einer Mitarbeiterzahl von </=250 300,00 €

bei einer Mitarbeiterzahl von </=500 600,00 €

bei einer Mitarbeiterzahl von </= 2.500 1.500,00 €

bei einer Mitarbeiterzahl von </= 5.000 1.800,00 €

bei einer Mitarbeiterzahl von >5.000 2.400,00 €

Das Prädikat mit der Diversityerweiterung kostet einmalig für die Dauer der Gültigkeit:

bei einer Mitarbeiterzahl von </=250 350,00 €

bei einer Mitarbeiterzahl von </=500 700,00 €

bei einer Mitarbeiterzahl von </= 2.500 1.700,00 €

bei einer Mitarbeiterzahl von </= 5.000 2.000,00 €

bei einer Mitarbeiterzahl von >5.000 2.600,00 €

Zusätzlich fällt eine Kostenpauschale von 150,00 € an, unabhängig vom Ergebnis der Bewerbung.

Auf Folgebewerbungen wird ein Nachlass von 30 % gewährt.

Zusätzlich fällt für die Folgebewerbung erneut die Kostenpauschale von 150,00 € an.

Mit dem ersten Prädikat verbunden ist satzungsgemäß eine Aufnahme als Mitglied in den Verein. Die Mitgliedschaft besteht vom Zeitpunkt der erstmaligen Verleihung des Prädikats bis zum 31.12. des darauffolgenden Kalenderjahres beitragsfrei. Eine dann weiter gewünschte Mitgliedschaft zu den o. g. Konditionen ist bis zum 30.9. des beitragsfreien Jahres schriftlich zu erklären.

Mit dieser Mitgliedschaft wollen wir die Vernetzung der Akteure für Chancengleichheit stärken und Sie gerne stärker in die Belange des Vereins einbeziehen.