

Strategiepapier (Beispiel)

Zielsetzungen für mehr Gleichstellung in Kärntens Unternehmen: Stabile Betriebe, starke Regionen

Um die Gleichstellung in der Region wirksam voranzubringen, wäre ein **klar priorisiertes, messbares und anschlussfähiges Ziel** für **Geschäftsführungen regionaler Unternehmen** und **Human Resources (Personalwesen)** das sowohl strategisch als auch operativ greifbar ist, vorteilhaft. So könnten Ihre Zielsetzungen aussehen.

Übergeordnetes Ziel (Regionale Ebene)

Bis 2028 verankern mindestens 50 % der regionalen Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeitenden Gleichstellung als verbindlichen Bestandteil ihrer Unternehmensführung und Personalarbeit.

Dieses Ziel ist bewusst so formuliert, dass es:

- **ambitioniert, aber realistisch** ist,
- **ökonomische und soziale Argumente verbindet**,
- **konkrete Umsetzungshebel** in Geschäftsführung und HR adressiert.

Zielsetzung für Geschäftsführungen (strategische Ebene)

Gleichstellung wird als Führungs- und Wettbewerbsfaktor anerkannt und aktiv gesteuert.

Konkret bedeutet das:

- Geschäftsführungen
 - definieren **ein verbindliches Gleichstellungsziel** (z. B. Frauenanteil in Führung, Entgelttransparenz, Vereinbarkeit),
 - benennen **eine verantwortliche Stelle oder Person** (z. B. HR-Leitung, Diversity-Beauftragte_r),
 - berücksichtigen Gleichstellung **in Unternehmensstrategie, Leitbild oder Nachhaltigkeitsberichten**.

Messbare Indikatoren (Beispiele):

- Anteil von Frauen in Führungspositionen steigt jährlich um x %.
- Gender Pay Gap wird erhoben und reduziert.
- Gleichstellung ist fixer Tagesordnungspunkt in Management-Meetings.

👉 Kernbotschaft an Geschäftsführungen:

Gleichstellung ist keine Zusatzaufgabe, sondern **Teil moderner Unternehmenssteuerung und Risikominimierung** (Fachkräftemangel, Arbeitgeberattraktivität, Reputation).

Zielsetzung für Human Resources (operative Ebene)

Personalprozesse sind fair, transparent und frei von strukturellen Benachteiligungen.

Konkret bedeutet das:

- HR implementiert **standardisierte, diskriminierungsarme Prozesse** in:
 - Stellenausschreibungen,
 - Auswahlverfahren,
 - Beförderungs- und Gehaltsentscheidungen.
- HR sorgt für **regelmäßige Datenerhebung** (Geschlecht, Funktionen, Arbeitszeitmodelle).
- Führungskräfte werden **geschult** (unconscious bias, gendergerechte Führung).

Messbare Indikatoren (Beispiele):

- Alle Stellenausschreibungen sind gendergerecht formuliert.
- Mindestens 40 % Frauen in Bewerbungsrunden für Führungspositionen.
- Vereinbarkeitsmodelle (Teilzeit in Führung, flexible Arbeitszeiten) sind verfügbar und genutzt.

👉 Kernbotschaft an HR:

Gleichstellung ist **Qualitätsmerkmal professioneller Personalarbeit** – nicht „Soft Skill“, sondern Strukturfrage.

Regionaler Hebel (entscheidend)

Ein zusätzliches, sehr wirkungsvolles Ziel auf regionaler Ebene wäre:

Aufbau eines regionalen Gleichstellungs-Commitments, getragen von:

- Wirtschaftskammer / regionalen Unternehmensnetzwerken,
- Leitbetrieben,
- öffentlicher Verwaltung.

Beispiel:

- freiwillige **Selbstverpflichtung regionaler Unternehmen**,
- jährlicher Erfahrungsaustausch,
- Sichtbarmachung von „Good Practices“ aus der Region.

👉 Zusammengefasst in einem Satz

Ziel wäre, dass Gleichstellung in regionalen Unternehmen vom „Haltungsthema“ zu einem selbstverständlichen Bestandteil von Führung, HR-Prozessen und regionaler Wettbewerbsfähigkeit wird – messbar, sichtbar und wirksam.