

Förderung von Frauen in Führungspositionen

Fragestellung

Welche **Massnahmen** werden von Unternehmen implementiert, um Frauen auf Managementebene zu fördern und ein **ausgewogeneres Geschlechterverhältnis** in Führungspositionen zu erzielen?

Ist der niedrige Frauenanteil in Führungspositionen auf die **unzureichende Förderung** seitens der Unternehmen zurückzuführen oder hemmen **gesellschaftliche Strukturen** und stereotype Erwartungen den beruflichen Aufstieg von Frauen?

Methode

Folgende sechs Unternehmen wurden auf ihre Massnahmen zur Frauenförderung hin untersucht: Swisscom, IKEA Schweiz, Volvo, UBS Schweiz, UPC Schweiz und Nestlé Schweiz. Mittels umfassender Recherchearbeit sowie durch Interviews mit Ansprechpersonen der Firmen wurden Erkenntnisse zu den Bestrebungen im Bereich Frauenförderung gewonnen.

In einem Untersuchungsbericht wurden die Resultate der Arbeit anschliessend festgehalten, verglichen und interpretiert.

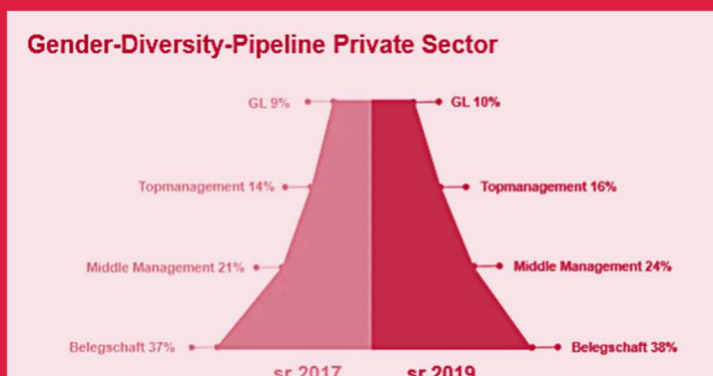


Abb. 2: Frauenanteil in den Führungsebenen der 100 grössten Schweizer Arbeitgeber



Abb. 1: Frauen in der Führung

Resultate und Diskussion

Die Berücksichtigung der familiären Perspektive hat sich als entscheidender Faktor erwiesen, um die Karrieren von berufstätigen Müttern voranzutreiben. In jeder der sechs Firmen werden flexible Arbeitszeitmodelle wie Home Office oder Jobsharing praktiziert und die Mitarbeitenden werden bei der Organisation der Kinderbetreuung unterstützt. Dies ermöglicht eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Zudem werden Frauen und Männer durch diverse Formen von Weiterbildung gefördert. Durch interne Talentprogramme, Mentorings und Schulungen erwerben sie neue Kompetenzen und werden gleichzeitig zur Führung ermutigt.

Um den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen, müssen die Diversitätsbestrebungen auch in den Werten der Unternehmen verankert sein. Wichtig ist, dass eine Kultur der Gleichstellung gelebt wird und die Mitarbeitenden für geschlechtsbedingte Vorurteile sensibilisiert werden.

Die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen lässt sich nicht auf einen einzelnen Faktor zurückführen. Gesellschaftliche Barrieren wie das in der Schweiz weitverbreitete konservative Rollenverständnis und soziale Konventionen hemmen den beruflichen Aufstieg von Frauen. Auch strukturelle Rahmenbedingungen wie die Steuerprogression und die unzureichenden Betreuungsstrukturen sind ein weiteres Karrierehindernis. Nicht zuletzt lassen sich auch innere Hemmnisse bei Frauen sowie Hinderungsgründe auf Unternehmensebene feststellen.

Quellenangaben der Abbildungen:

Abb. 1: <https://awib.org.et/newsite/wp-content/uploads/2018/07/Women-in-Leadership.png>

Abb. 2: https://www.schillingreport.ch/content/uploads/sites/2/2019/05/schillingreport_2019.pdf