



Erfolgskriterium ESG: Schritt für Schritt zum Gender Equality Plan

Diversität und Gleichberechtigung sind für Unternehmen heute hochrelevante Themen – wer zukunftsfähig bleiben will, sollte entsprechende Initiativen auf den Weg bringen. Mit einem dezidierten Gender Equality Plan geht Fujitsu diesen Bereich strategisch und systematisch an.

Der Grund, warum gerade Gender und Diversität wichtig und wettbewerbsrelevant sind, liegt auf der Hand: Nur in einer Welt, die auf Partizipation, Nachhaltigkeit und Vertrauen setzt, kann echtes Wachstum durch Innovation geschaffen werden. Fujitsu hat sich zum Erreichen der 17 Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen verpflichtet, die auch die Gleichberechtigung und -behandlung von Frauen und Mädchen im Wirtschaftsleben beinhalten – unter anderem in Gestalt der Women's Empowerment Principles, die Fujitsu bereits vor vier Jahren unterzeichnet und in der Folgezeit implementiert hat.



Entwicklung & Implementierung: Es beginnt mit dem Monitoring

Was genau tut Fujitsu konkret, wie wirkt sich der Gender Equality Plan im Unternehmensalltag aus?

Am Beginn steht das regelmäßige Monitoring der Personaldaten aus der HR: Welche und wie viele Frauen sind aktuell in Führungspositionen?

Die Ergebnisse werden in einem eigens dafür geschaffenen Reporting Tool festgehalten und können mit einem Klick abgerufen werden. Die entsprechenden Zahlen dienen als Basis für alle weitergehenden Beschlüsse und Maßnahmen.

Im nächsten Schritt werden bindende KPIs für Genderpolitik und Diversität erarbeitet, die sich auch an den jeweiligen regionalen Rahmenbedingungen orientieren. Darüber hinaus kann jede Region zusätzliche eigene KPIs zu bestimmten Themenbereichen formulieren und einbringen.

Pay Gap schließen

Ein besonderes Thema ist der Gender Pay Gap, also die ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen. Ihn zu schließen, wo dieser eventuell noch vorhanden ist, ist unser Ziel. Wer – geschlechtsunabhängig – die besten Talente gewinnen möchte, muss allen potenziellen Bewerber/-innen attraktive Konditionen anbieten können. Ein Beispiel liefert Fujitsu in Großbritannien: Als einer der ersten hatte das Unternehmen die entsprechenden Vorgaben der Regierung noch vor deren Inkrafttreten umgesetzt. Es wurde ein spezieller Action Plan implementiert – und jede Führungskraft ist gehalten, ein ausgeglichenes Gender-Verhältnis als businessrelevant zu betrachten und zu behandeln.



Gender Pay Gap

Work-Life Balance fördern – bei Männern und Frauen

Ein anderer zentraler Bereich ist die Work-Life Balance und die Organisationskultur. Dazu gehören orts- und zeitflexibles Arbeiten, Job- und Topsharing, eine Unterstützung von Elternzeit ebenso wie Vertrauensarbeitszeit und Gleitzeit sowie den standort- und länderübergreifenden „Mystery Coffee“ zur Förderung einer inklusiven Unternehmenskultur.

Dabei hat sich das Unternehmen klare Ziele gesetzt: Es sollen möglichst mehr Männer in Eltern- und auch Teilzeit. Zudem soll ein Leitfaden entstehen, der Führungskräfte über Eltern- und Pflegezeiten informiert. Auf der anderen Seite sollen mehr Frauen in Führungspositionen gebracht werden.



Hierfür hat Fujitsu ein Future Me E-Mentoring speziell für junge Frauen eingeführt, das diese frühzeitig auf Führungsaufgaben vorbereiten soll – und dessen Erfolg anhand des Vergleiches mit einer Peer Group gemessen wird. Insgesamt soll der Anteil an Frauen bis 2025 auf 40 Prozent gestiegen sein – dies ist bereits elementarer Bestandteil der Business Scorecard von Fujitsu.

Nicht zuletzt werden die Recruiting Teams im Unternehmen darauf geschult, verstärkt auf Gender Equality zu achten und eine inklusive Sprache bei Stellenanzeigen zu verwenden. Sogar Train-the-Trainer-Sessions sind hier in Planung bzw. werden in Gestalt von Unconscious Bias Trainings beim Hiring von Dual Studierenden und Graduates bereits umgesetzt. Im weiteren Karriereverlauf der Mitarbeiter gehört der D&I-Bereich prinzipiell zu allen People Reviews.



Auch ein Thema für Research & Innovation

Um die erforderliche Verankerung des Themas in der Unternehmenskultur zu sichern, wertet Fujitsu die Genderfrage auch als relevant für den Bereich Forschung & Innovation (R&I). Hier geht es vor allem darum, die maßgeblichen Implikationen der Geschlechterfrage zu erforschen und damit die spezifischen Bedürfnisse aller Menschen – und Kunden – zu verstehen.

Ein Gender Equality Plan wird bald schon so selbstverständlich sein wie ein Quartalsbericht oder eine Arbeitsschutz-Richtlinie. Fujitsu geht hier voran und verleiht dem Begriff "Human-centric Innovation" eine weitere Dimension.

Regelmäßige Erfolgskontrolle

Ob Gender oder Inklusion: Wichtig sind nicht nur die Absicht und die Realisierung, sondern auch die Erfolgsbilanzen. Fujitsu misst den Inklusionsgrad mit einer in den halbjährlich durchgeführten Employee Survey integrierten Frage. Wird hier ein bestimmter Mindestwert an Zustimmung verfehlt, bedeutet das einen erhöhten Handlungsbedarf. Auch für den länderübergreifenden „Mystery Coffee“ als Inklusionstool gibt es eine Mindestanforderung: Zehn Prozent der Belegschaft sollte sich hier beteiligen – ein Wert, der bereits erreicht werden konnte.



Wie die Beispiele zeigen, stellt Fujitsu umfassende Ressourcen für D&I bereit und überprüft die Wirksamkeit der Maßnahmen kontinuierlich. Wichtig ist, dass Inklusion, Gender Equality & Co. sukzessive zur Normalität werden – eine Normalität, die immer weniger zusätzlichen Aufwand benötigt, sondern selbstverständlicher Bestandteil der Unternehmenskultur ist. In jedem Unternehmen und jeder Branche.

Steffen Mütter

Chair of Managing Directors
Board of the Fujitsu Services
GmbH
Head of DACH

Rupert Lehner

Managing Director Fujitsu
Technology Solutions GmbH
Corporate Executive Officer
Head of Global Platform
Business

Anke Anderie

Managing Director Germany
Head of Human Resources
Global Platform Business
Head of Human Resources
DACH