

Dornier Group – Strategie und Aktionsplan zur Gleichstellung der Geschlechter

Als international agierende Unternehmensgruppe mit Beratungs- und Planungsleistungen im Infrastrukturbereich tragen wir eine soziale Verantwortung. Sowohl unsere Beratungsleistungen als auch unsere interne Organisation berücksichtigen die Werte der Inklusion und Diversität. Wir möchten eine inspirierende Arbeitsumgebung in allen Gesellschaften der Gruppe schaffen, in der alle Mitarbeitenden sich gleichberechtigt einbringen und weiterentwickeln können. Wir fördern aktiv die Gleichberechtigung der Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht oder Herkunft, denn die Einbindung unterschiedlicher Perspektiven stellt oftmals ein wesentliches Qualitätsmerkmal unserer Beratungsprojekte dar.

Im Rahmen der Erstellung und Implementierung unseres Aktionsplan zur Gleichstellung der Geschlechter haben wir schon Folgendes erreicht:

1. Organisationsstruktur:

Für die Unternehmen der Gruppe wurde bereits eine Beschwerdestelle gegründet. Aktuell wird eine Arbeitsgruppe Gleichstellung gegründet.

2. Geschlechtergerechtigkeit in Führung und Entscheidungsfindung:

In 2021 erfolgte eine Analyse geschlechtsspezifischer Lohn- und Beförderungsunterschiede. Die Beförderungs- und Gehaltsstufen wurden transparenter gestaltet.

3. Geschlechtergerechtigkeit im Einstellungsprozess und bei den Karrieremöglichkeiten:

Interne Prozesse im Fall von geschlechtsbezogener Diskriminierung wurden etabliert. Aktuell wird eine Überarbeitung der Website zur Vermeidung von diskriminierender Sprache und für eine bessere Sichtbarkeit von Expertinnen vorbereitet.

4. Maßnahmen gegen geschlechtsbezogene Gewalt und sexuelle Belästigung:

In 2021 ist die Unternehmensrichtlinie zur Kommunikation von Null-Toleranz bei sexueller Belästigung oder anderweitig diskriminierendem Verhalten aktualisiert worden. Derzeit wird Informationsmaterial zur Vermeidung von internalisiertem oder strukturellem Sexismus und geschlechtsbezogener Verzerrungseffekte (Stereotypen und Vorurteile) für alle Mitarbeitenden vorbereitet.

5. Frauenanteil unter der Führungskräften:

In den deutschen Unternehmen der Unternehmensgruppe liegt der Anteil der Frauen in Führungspositionen bereits bei 30 Prozent. Wir arbeiten bewusst weiter daran, Frauen auf dem Karriereweg zu fördern und den Anteil von Frauen in Führungspositionen konsequent weiter auszubauen – sowohl bei den deutschen Unternehmen, wie auch bei den angeschlossenen Unternehmen im Ausland.


6. Einklang von Arbeits- und Privatleben:

Wir haben die Corona-Pandemie auch als Chance verstanden, neue Arbeitsmodelle (wie zum Beispiel mobiles Arbeiten und flexible Arbeitszeitmodelle) konsequent weiter auszubauen. Mit einer hochwertigen IT-Infrastruktur ausgestattet, ermöglichen wir somit auch und gerade jungen Eltern den Arbeitsalltag mit familiären Anforderungen in Einklang zu bringen.

In naher Zukunft werden wir eine Analyse zur Gleichbehandlung durchführen, um weitere Handlungsfelder aufzudecken und Indikatoren für ein Monitoring zu etablieren. Wir wollen frei von Stereotypen und Vorurteilen kommunizieren und entwickeln unsere Strategie zur Gleichstellung von Frauen und Männern ständig weiter.

Die Geschäftsführung der Dornier Group GmbH unterstützt diese Maßnahmen und lässt sich von dem Projektteam regelmäßig über die Fortschritte unterrichten.

Dornier Group GmbH



Dr. Ralf Gilgen
(CEO)



Patrick Pascal Rauh
(CFO)