



ArcelorMittal

Die Gender-Debatte in der Stahlindustrie

Fokus auf Vielfalt und Inklusion

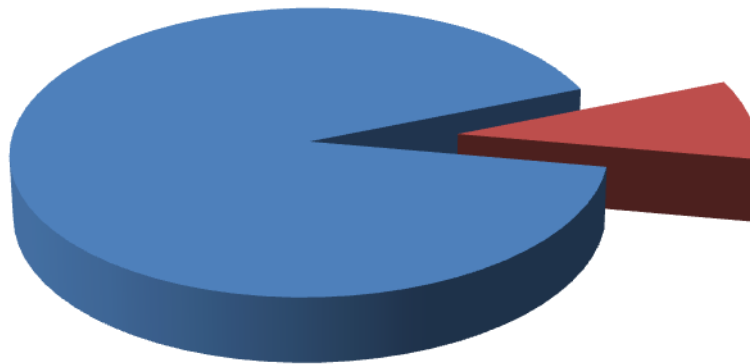
Dr. Nicola Hirsch
Geschäftsführerin/Arbeitsdirektorin
ArcelorMittal Duisburg

15. August 2014



Entwicklung des Frauenanteils an Ingenieuren in der Stahlindustrie in Deutschland (in Prozent)

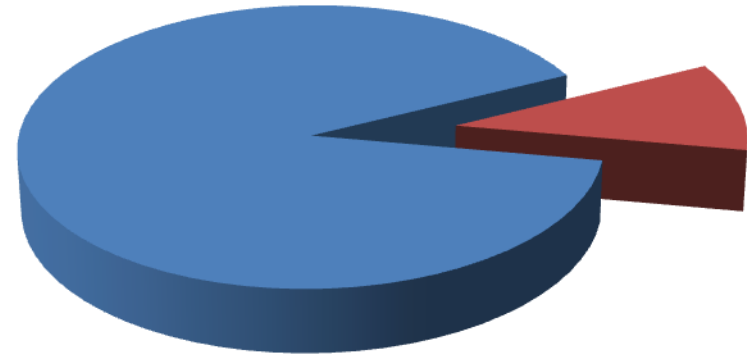
2010



■ Männer 91,1

■ Frauen 8,9

2012



■ Männer 89,9

■ Frauen 10,1

Quelle: Ingenieursumfrage WV Stahl

Entwicklung in Deutschland

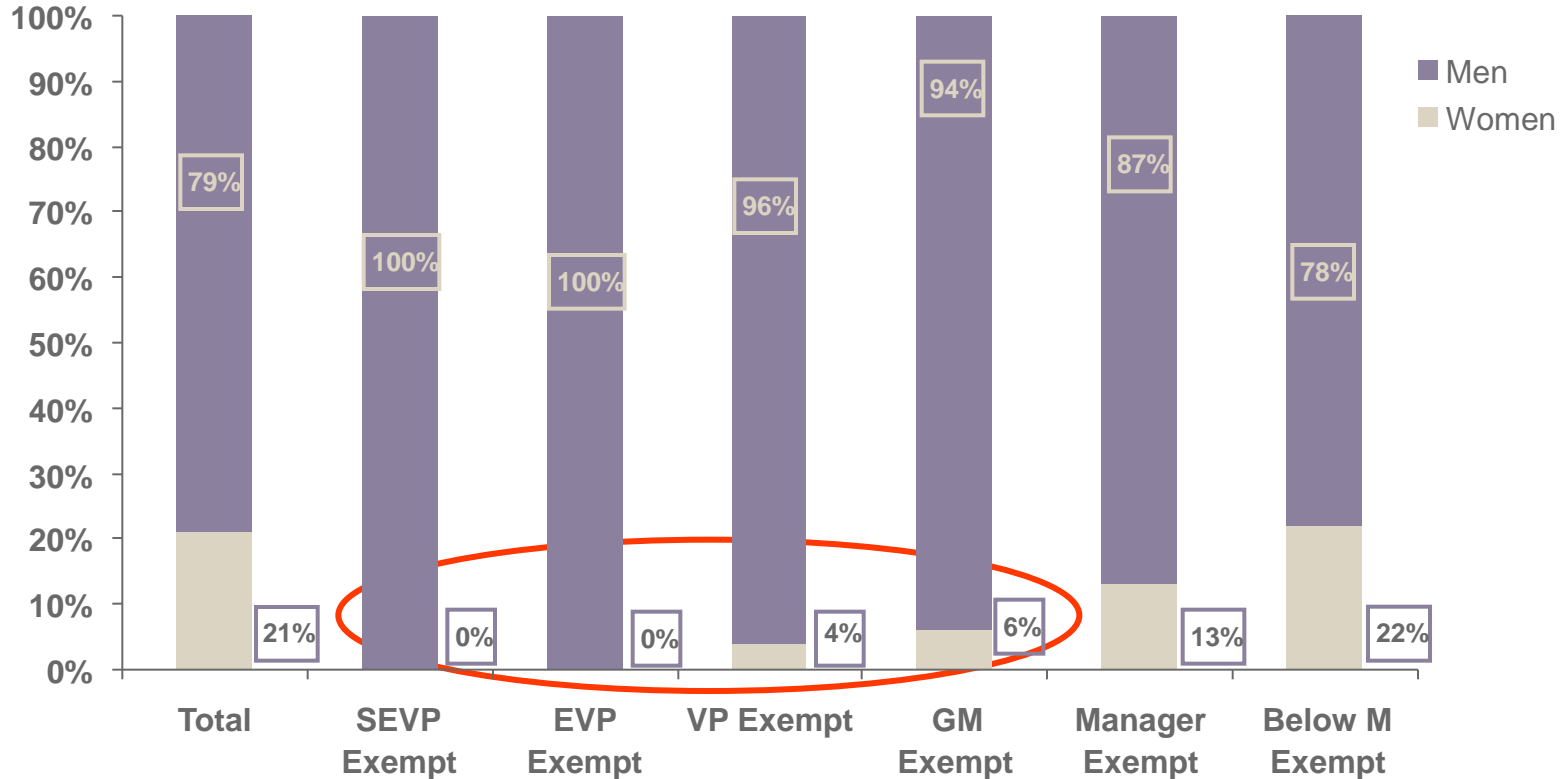
- Frauen in Führungspositionen in der deutschen Stahlindustrie sind selten
- Der Anteil der Ingenieurinnen in Deutschland ist steigend, aber mit 10,1 Prozent noch immer gering
- Die Gender-Debatte in der Stahlindustrie steht am Anfang
- Lösungsansatz: ArcelorMittal erhöht den Fokus auf Vielfalt und Inklusion in der Stahlindustrie

Vielfalt und Inklusion bei ArcelorMittal





Deutliches Potenzial für weibliche Führungskräfte in höheren Positionen



Quelle: ArcelorMittal, August 2013



Gründe für mehr Vielfalt

- Demografischer Wandel
 - Zunehmendes Altern der Gesellschaft schafft Perspektiven für mehr Vielfalt und mehr Möglichkeiten für Frauen
- Fachkräfte werden gebraucht
 - Durch Bildungsmöglichkeiten sind verstärkt gut ausgebildete und motivierte junge Frauen auf dem Arbeitsmarkt
- Moderne Arbeitswelt
 - Arbeitsorganisation teamorientiert und partizipativ gestalten
 - Zum „Arbeitgeber Ihrer Wahl“ werden und dabei explizit Karrieremöglichkeiten für Frauen bieten



Bewusstsein schaffen: Leitlinien zu Vielfalt

Vision

BESTE TALENTE =
BESTE ORGANISATION =
BESTE PERFORMANCE

Mission

Verstehen, Respektieren, Unterstützen
und Sponsern von Vielfalt und Inklusion
am Arbeitsplatz,
um den **besten Führungsstil**
bei ArcelorMittal zu erreichen

Diversity & Inclusion Policy

Short description:

Our goal is to build a modern flexible workplace which allows for a thriving workforce where everybody is treated equally and respected for contribution. Realising the full potential of these capabilities will enhance our performance through helping us define new markets, solve customer challenges and meet stakeholder expectations with innovation and creativity.

Scope:

Relevant to all employees of ArcelorMittal.

Strength in diversity

1. Purpose

In ArcelorMittal we are convinced that the diversity of our workforce is an asset, bringing fresh ideas, perspectives and experiences in a welcoming environment which supports our values of Leadership, Sustainability and Quality. For ArcelorMittal diversity means a workforce reflective of different cultures, generations, genders, ethnic groups, nationalities, abilities, social backgrounds and all the other unique differences that make each of us individuals. Inclusion is about creating a work environment where everyone has the opportunity to fully participate in creating business success and where all employees are valued for their distinctive skills, experiences and perspectives.

Leadership: Our people live the standards and business behaviours set by the Code of Business Conduct, competency framework and values. Our leaders model an open and inclusive approach to the organisation of work, relationships with communities, suppliers, customers and other stakeholders with the aim of driving continually improving and sustainable levels of performance.

Sustainability: In order to transform tomorrow and to continue to set new standards we are growing international standard business leaders who have both deep local and ArcelorMittal specific knowledge. We leverage the diverse ideas and approaches at all levels within the organisation to continually build and enhance our performance and service to our customers.

Quality: We want to attract, retain the best talent, strive to be the widest possible talent pool and be recognised for supporting all our people to reach their potential and contribute to the success of ArcelorMittal.

2. Principles

To support this, we are committed to:

1. Proactively identifying, analyzing and addressing diversity challenges within the Group and its units in order to support the deployment of this policy.
2. Ensuring that all business units comply with legal, regulatory obligations, Code of Business Conduct and Values.
3. Removing discriminatory behaviour at every step of work life and at every hierarchical level.
4. Giving the right to all employees or service providers to a workplace free from harassment.
5. Creating a supportive and understanding workplace environment in which all individuals feel welcome, respected and heard, and where they can realize their full potential regardless of their race, colour, sex, age, religion, ethnic or national origin, and disability.
6. Adapting internal processes and procedures to support diversity and inclusion.
7. Providing training and awareness on the responsibilities and benefits of diversity and inclusion to promote understanding of differences and similarities, decrease judgmental behaviour and increase acceptance and flexibility and so enhance the efficiency of our multicultural teams.

Ziele umsetzen: Vier Säulen für mehr Vielfalt und Inklusion als Basis

Management-
verpflichtung und
verantwortliche
Organisation

Themenbezogene
interne
Kommunikation,

Beiräte

Führungs-
philosophie

Team-orientierte
Organisation

Kommunikation,
Gesundheit und
Sicherheit

Entwicklungs-
programme

Weiterbildung,
Mentoren,
Sponsoring,
Coaching,
Networking

Maßnahmen

Personalpolitische
Leitlinien

Aufbau von
Schlüsselzielen



Frauen im Fokus - Aktivitäten in Duisburg

- Gezielte Talentsuche
 - Projekt: kein Abschluss ohne Anschluss - Potenzialanalyse
- Schulkooperationen
 - Kiddy-Akademie, Sommer-Uni-Clausthal, etc.
- Girls-Day
 - Berufsorientierung für Schülerinnen
- Ladies-Day
 - Schülerinnen treffen Ingenieurinnen an ihren Arbeitsplätzen
- Stipendienprogramm
 - gezielte Vergabe an Bewerberinnen für techn. Fachrichtungen
- Work-Life-Balance
 - familienfreundliche Unterstützungsangebote

Frauen im Fokus - Aktivitäten in Duisburg

Angebote des Unternehmens

Gesundheit

Ständiger Ausbau der Angebote zum Erhalt der Gesundheit

- **am Arbeitsplatz**
durch Ergonomie, arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung, Angebote der Betriebliche Gesundheitsförderung, ausgewogenes Kantinenangebot
- **in der Freizeit**
z.B. durch zahlreiche Betriebssportangebote



Angebote des Unternehmens

Arbeitszeitenmodelle/ Gesetzliche Vorgaben

Wir bieten Ihnen zur Umsetzung einer besseren Work-Life Balance unterschiedliche Arbeitszeit-Modelle

Z.B.:

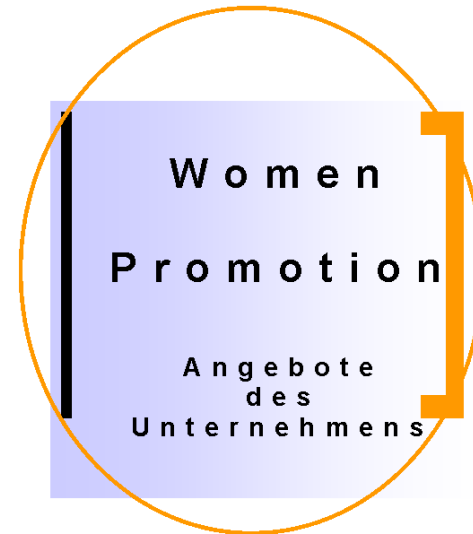
- Arbeitszeit im Gleitzeit - Modell
- Teilzeit (auch für Führungskräfte)
- Alternierende Telearbeit
Eine Möglichkeit, zu bestimmten Zeiten von zu Hause (Home Office) arbeiten zu können
- Flexibel-Arbeitszeiten *
* soweit die betrieblichen Abläufe es zulassen
- Mutterschutz/Elternzeit

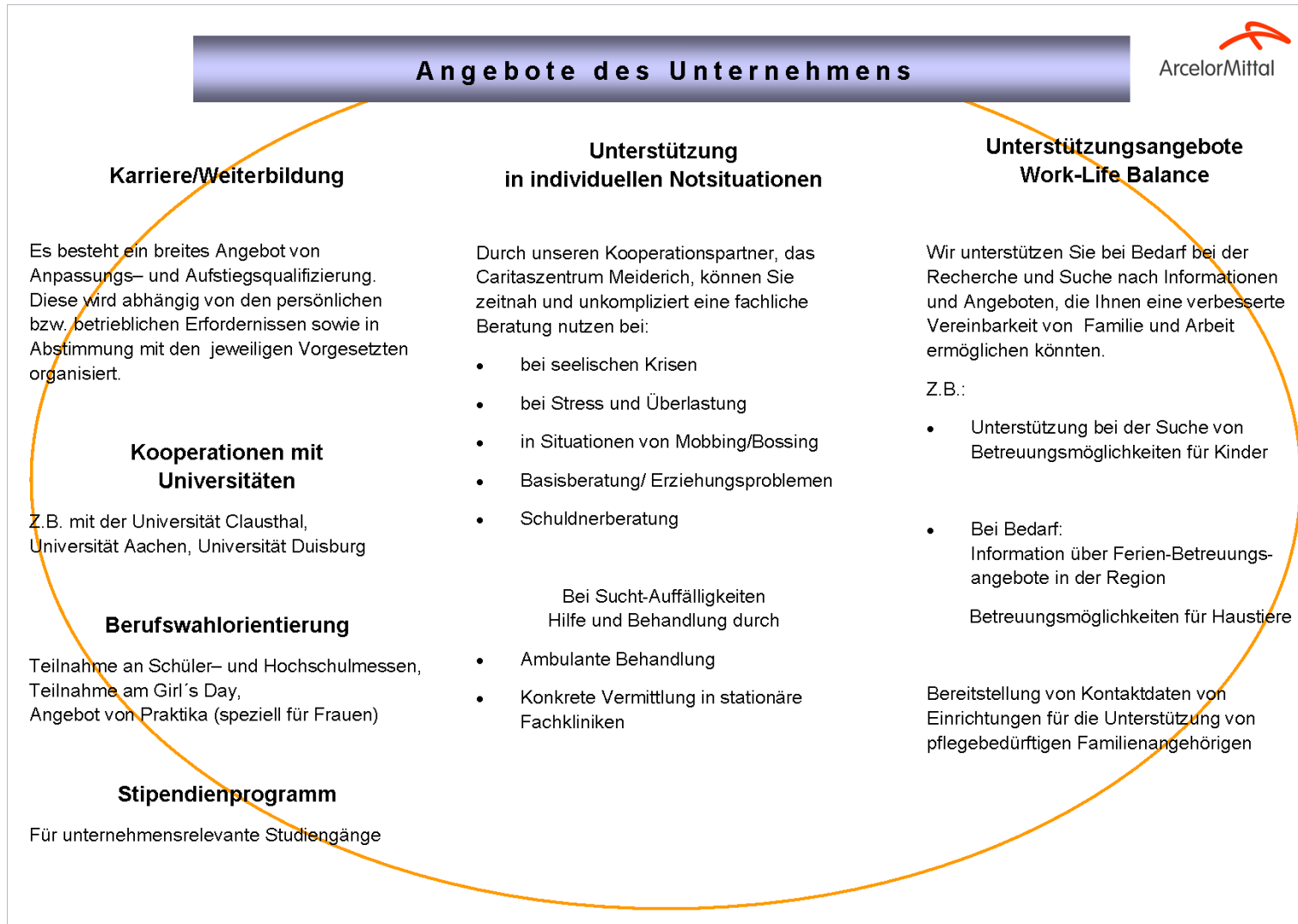
Weitere Informationen:

Herr Michael Maas (Personalleiter),
Tel.: 0203-606 66120

ArcelorMittal Ruhrort GmbH

Vohwinkelstraße 107, 47137 Duisburg





Frauen im Fokus: Beispiele aus aller Welt

