



**ERICH POMMER
INSTITUT**

Fachkräfte
sichern

weiter bilden und Gleichstellung fördern

spark^x

Das Leadership-Programm für Frauen in Medienunternehmen



Brigitte Ehmann:

Gleichstellungsmanagement-Check für Unternehmen



Brigitte Ehmann

Training. Beratung. Moderation & Mehr

Das Projekt wird im Rahmen der ESF-Sozialpartnerrichtlinie „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



Kooperationspartner



INHALT

Erich Pommer Institut

Seite 03

sparkx

Seite 03

Die Autorin

Seite 04

Gleichstellungsmanagement-Check

Seite 05

Auswertung

Seite 08

ERICH POMMER INSTITUT

Das Erich Pommer Institut (EPI) ist einer der führenden Weiterbildungsanbieter in der deutschen und europäischen Medienlandschaft und ein unabhängiger Branchen-Think Tank.

Alleinstellungsmerkmal ist die inhaltliche Fokussierung auf rechtliche und wirtschaftliche Themen der Medienbranche mit hohem Praxisbezug.

Das EPI wurde 1998 als unabhängige gemeinnützige GmbH in Potsdam gegründet und ist An-Institut der Filmuniversität Babelsberg *KONRAD WOLF* und der Universität Potsdam.

SPARKX

DAS LEADERSHIP-PROGRAMM FÜR FRAUEN IN MEDIENUNTERNEHMEN

Ziel von *sparkx* ist es, die Aufstiegs- und Karrierechancen von Frauen im Management von Medienunternehmen nachhaltig zu verbessern und gleichzeitig deren Potential für die Unternehmen nutzbar zu machen. *sparkx* vermittelt Frauen Führungs-Skills und schult gleichzeitig die Unternehmen in modernem Gleichstellungsmanagement - mit Workshops, Coachings und Networking-Events. Das Programm richtet sich an Unternehmen aus den Bereichen: Film | TV | Radio | Publishing | IT | Games | Musik

Das Projekt *sparkx* wird gefördert im Rahmen der ESF-Sozialpartnerrichtlinie "Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds.

BRIGITTE EHMANN



Brigitte Ehmann studierte Betriebswirtschaft in München nachdem sie Ausbildungen zur Hotelfachfrau (Schweizer Mövenpick Gruppe) und zur Flugbegleiterin (British Airways) bereits abgeschlossen hatte. 1997 entdeckte sie im Pharmakonzern Novartis ihre Leidenschaft für Human Resources. Diese setzte sie bei ProSiebenSat.1 in verschiedenen HR Positionen u. a. als Personalleiterin für die Vorstandsbereiche Sales und Digital DACH (1.000 Mitarbeiter) und zuletzt als SVP HR Prozess Koordination & Kommunikation fort.

Brigitte Ehmann absolvierte Ausbildungen zum systemischen Business Coach, zur Change- und Organisationsentwicklerin, zur Moderatorin und zur zertifizierten Trainerin. Sie berät Vorstände und Führungskräfte ist Autorin und Speaker. Ihre Schwerpunktthemen sind agiles Management, Eignungsdiagnostik, Gleichstellungsmanagement, Mitarbeitermotivation und digitale Transformation.

Referenzen (Auswahl):

VICE Media | Bavaria Film | Constantin Film | Bosch AG | Forum Diversity in der Wirtschaft | Schneider Electronic | AOK Niedersachsen | Blanco GmbH | N-Ergie | Boehringer Ingelheim | Trumpf | Stadtwerke München

GLEICHSTELLUNGSMANAGEMENT-CHECK

Heterogene Teams sind nachweislich erfolgreicher. Für Unternehmen ist daher die Beschäftigung von Frauen und Männern in gleicher Anzahl in den Fokus gerückt. Besonders positiv für den Unternehmenserfolg zeigen sich aus beiden Geschlechtern besetzte Führungsteams.

Modernes Gleichstellungsmanagement ist zum Erfolgsfaktor geworden.

Wie fit ist Ihr Unternehmen im Bereich Gleichstellungsmanagement? Machen Sie den Check!

Recruiting

1. Stellenausschreibungen sind bewusst neutral formuliert, so dass sie für beide Geschlechter gleichermaßen attraktiv sind.

ja nein teilweise

2. Stellen werden, wenn irgendwie möglich, auch in Teilzeit ausgeschrieben.

ja nein teilweise

3. Im Unternehmen gibt es ein Einstellungsverfahren, das die einheitliche Bewertung von männlichen und weiblichen Kandidaten gewährleistet, objektiv messbare Kriterien sorgen für gleiche Bewertungskriterien und somit gleiche Einstellungschancen für Männer und Frauen.

ja nein teilweise

Arbeitszeit/-ort

1. Für Arbeitszeitmodelle wie Jobsharing und Teilzeit besteht Zuspruch der Unternehmensleitung.

- ja nein teilweise

2. Mitarbeiter/innen können ihre tägliche Arbeitszeit nach familiären/privaten Gegebenheiten anpassen (z.B. durch Lage der Pausenzeiten oder Arbeitszeitkonten)

- ja nein teilweise

3. Ortsunabhängiges Arbeiten – Teleworking/Out of Office-Work – ist in unserem Unternehmen üblich und wird von Mitarbeitern/innen regelmäßig genutzt.

- ja nein teilweise

Vertragsgestaltung & Bezahlung

1. Frauen und Männer erhalten in unserem Unternehmen auf gleichwertige Stellen das gleiche Gehalt.

- ja nein teilweise

2. Befristete Beschäftigungsverhältnisse liegen bei Frauen und Männern proportional in gleicher Anzahl vor.

- ja nein teilweise

Weiterbildung

1. Weiterbildungen werden von Frauen und Männern proportional in gleicher Häufigkeit besucht.

- ja nein teilweise

2. In unserem Unternehmen bieten wir ein gezieltes Weiterbildungsangebot für Frauen an, z.B. Coaching, Mentoring.

- ja nein teilweise
-

Sichtbarkeit / Vereinbarkeit

Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben ist ein explizites Anliegen der Unternehmensführung. Unternehmensleitung und Führungskräfte leben Vereinbarkeit selbst vor.

- ja
 nein
 teilweise

Berufliche Entwicklung/Talentmanagement

1. In einem strukturierten transparenten Prozess werden regelmäßig (mind. alle 2 Jahre) nach einheitlichen Bewertungskriterien (weibliche) Talente identifiziert. Aus der Talent-Pipeline werden Positionen besetzt und Nachfolger/innen gefunden.

- ja
 nein
 teilweise

2. Beim Besetzen von Führungsfunktionen sorgt ein neutrales Gremium für objektive, transparente, nachvollziehbare Auswahlkriterien und somit Chancengleichheit im Besetzungsprozess.

- ja
 nein
 teilweise

Strategisches Unternehmensziel: Gleichstellungsmanagement

1. Hat sich Ihr Unternehmen Zielvorgaben zur Erfüllung einer erhöhten Frauenquote gesetzt?

- ja
 nein
 teilweise

2. Unser Unternehmen hat sich bei der Besetzung von Führungsfunktionen eine Quote für Frauen in Führung gesetzt.

- ja
 nein
 teilweise

3. Jedes Mitglied des Managements kennt dieses strategische Ziel (s.o.) und trägt es mit.

- ja
 nein
 teilweise

AUSWERTUNG

Zählen Sie alle Punkte zusammen:

- Jede mit „ja“ beantwortete Frage erhält 2 Punkte.
- Jede mit „teilweise“ beantwortete Frage erhält 1 Punkt.
- Jede mit „nein“ beantwortete Frage erhält 0 Punkte.

Welche Punktzahl haben Sie insgesamt?

0 - 10 Punkte:

Gleichstellungsmanagement steckt in Ihrem Unternehmen in den Kinderschuhen. Stecken Sie sich Ziele für die nächsten zwei Jahre und nehmen Sie erste Initiativen in die Hand.

11 - 22 Punkte:

Erste Maßnahmen für ein modernes Gleichstellungsmanagement sind auf dem Weg oder bereits umgesetzt. Aktuelle und potentielle zukünftige Mitarbeiter Ihres Unternehmens registrieren Ihre Bemühungen und die zukunftsorientierte Ausrichtung.

23 - 30 Punkte:

Bravo, in Ihrem Unternehmen wurde das Gleichstellungsmanagement in die strategische Unternehmensausrichtung aufgenommen. Die bereits umgesetzten Initiativen tragen Früchte und machen Ihre Firma zum Vorbild in Sachen Gleichstellungsmanagement. Nun heißt es, das Niveau zu halten und das Thema konsequent weiterzuverfolgen.

Brigitte Ehmann

0152 53 57 59 97

contact@brigitte-ehmann.com

www.brigitte-ehmann.com

Moderation, Training, Vorträge zu den Themen:

Changemanagement

Agiles Arbeiten

Design Thinking

Mitarbeitermotivation

Führungskräfteentwicklung

Talent Management

Digitale Transformation

Organisationsentwicklung

Teamentwicklung