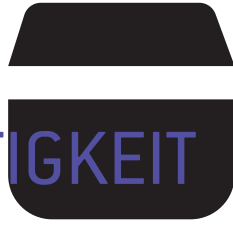
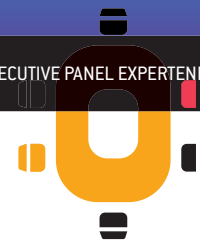


CHANCENGERECHTIGKEIT
STATT QUOTE



DAS 11. HITCHMAN EXECUTIVE PANEL
DENKANSTÖSSE FÜR
VR UND GL



CHANGENGERECHTIGKEIT STATT QUOTE

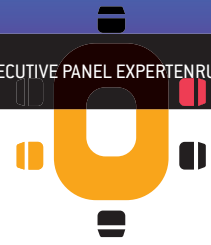
DENKANSTÖSSE FÜR VR UND GL

GOVERNANCE

- > Versteht der Verwaltungsrat die strategischen Implikationen, die wirtschaftlichen Möglichkeiten und die organisatorischen Voraussetzungen für eine wirkungsvolle und wertschöpfende Gleichstellung der Geschlechter und erhöhte Diversität in der mittleren und obersten Führung?
- > Hat sich zwischen dem Verwaltungsrat und der Geschäftsleitung zum Thema Chancengerechtigkeit ein konstruktiver Dialog auf Augenhöhe etabliert?
- > Hat der Verwaltungsrat eine dezidierte, sicht- und spürbare Haltung zum Thema Diversität, und werden die operativen Denk- und Handlungsmuster des Managements konstruktiv herausgefordert?
- > Spiegelt und repräsentiert die Geschäftsleitung sowie der Verwaltungsrat unsere Kundenbasis adäquat?
- > Wie verhindern wir, dass Frauen auf ihrem Karriereweg in unserem Unternehmen nicht an die gläserne Decke stossen?
- > Kommen bei Beförderungen und Nachfolgeplanungen auf oberster und mittlerer Führungsebene Geschlechterrichtwerte zum Einsatz?
- > Fördert und fordert der Verwaltungsrat ein Diversity Management sowie die Sensibilisierung zum Abbau von Vorurteilen und Stereotypendenken?
- > Wird Andersartigkeit und Unangepasstheit geschätzt und als Potential beurteilt, oder findet offene oder versteckte Diskriminierung von Nichtkonformität statt?

GESCHÄFTSMODELL & STRATEGIE

- > Teilen Verwaltungsrat und Geschäftsleitung die Ansicht, dass unter gewissen Rahmenbedingungen durchmischte Gruppen innovativer sind und bessere Entscheidungen fällen, da Erfahrung, Kompetenzen und Sichtweisen sich produktiv ergänzen?
- > Sind wir mit unserer aktuellen Diversitäts-Strategie in der Lage, unsere Gender- Gleichstellungsrichtweise/-vorhaben glaubhaft im Unternehmen und auf dem Markt zu kommunizieren bzw. umzusetzen?
- > Welche strategische Bedeutung hat Gender-Gleichstellung für uns? Sehen wir sie als Innovations- und Wachstumsmotor, als Mittel zur Steigerung unserer Kundenorientierung oder unseres Images, oder als Quelle von Effizienzgewinn?
- > Beinhaltet unser strategischer Plan konkrete Gleichstellungsziele? Messen wir den Fortschritt kontinuierlich, und finden Korrekturen zeitnah und konsequent statt?



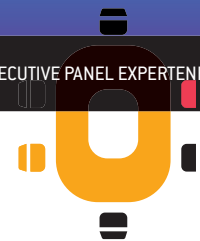
KULTUR & ORGANISATION

- > Welche Rollenbilder und Führungsstrukturen mit eigenen Ritualen, Sprachspielen und Habitusformen wirken derzeit in unseren Unternehmen?
- > Ist uns bewusst, wo in unserem Unternehmen vermeintliche und offensichtliche Barrieren für den Aufstieg von Frauen in Toppositionen liegen?
- > Gibt es Brücken, die den Aufstieg von Frauen einfacher ermöglichen? Wie nutzen und erweitern wir diese für eine bessere Diversität?
- > Stellt man sich in unserem Unternehmen tendenziell eher die Frage 'Was spricht gegen Frauen' als 'Was spricht für Frauen'? Falls Ersteres, was unternehmen wir dagegen?
- > Sind Programme zur Sensibilisierung und Weiterbildung zum Thema Gender-Chancengerechtigkeit aufgesetzt, werden diese genutzt und zeigen sie Wirkung?
- > Wird Diversität nicht als Programm, sondern als kultureller Prozess verstanden und gelebt?

LEADERSHIP & FÜHRUNG

- > Sind wir uns bewusst, welche Führungsqualitäten und -werte unser Unternehmen braucht, um mehr Heterogenität und Diversität zu erlangen? Wie weit sind wir auf dieser Reise?
- > Zeigen unsere Führungskräfte die Fähigkeit und den Willen, sich mit Diversität auseinanderzusetzen, sie wertzuschätzen und Mitarbeitende in die Mitverantwortung für das Gelingen der Gestaltungs- und Führungsprozesse zu nehmen?
- > Vielfalt managen und integrieren ist eine wesentliche Führungsaufgabe. Vertreten alle Führungskräfte bei uns diese Meinung? Kennen wir die Führungskräfte, die dies nicht so sehen, und findet dazu ein konstruktiver Dialog statt?
- > Bewerten und honorieren wir die für das Management von Diversität so wichtigen Verhaltensmuster und Eigenschaften wie Offenheit, Toleranz, Wertschätzung, Partizipation und Vertrauen?
- > Nimmt das Thema Gleichstellung (auch ausserhalb der Geschlechtergleichstellung) genügend Platz in unserer Management-Agenda ein?





HUMAN RESOURCES

- > Ist die vermehrte Rekrutierung von kompetenten weiblichen Führungskräften Teil unserer DNA?
- > Wie weit sind wir von der Denkweise 'Quotenfrauen dringen in Männerclubs ein' befreit? Was unternehmen wir, dass sich diese Denkhaltung komplett auflöst und sich dabei auch Männer nicht benachteiligt fühlen?
- > Respektieren wir die diversen Studien, welche belegen, dass hohe Frauenquoten in Führungspositionen der Schlüssel zum Leistungspotenzial der Frauen sind?
- > Verstehen und akzeptieren wir, dass Frauen in Führungspositionen nicht protegiert oder speziell weitergebildet, sondern in ihrer Individualität und ihrem spezifischen Führungsstil ernst genommen werden müssen?
- > Ist uns bewusst, dass Männer in Führungspositionen nicht generell risikofreudiger als Frauen sind und dass Eigenschaften wie niedrige Regelbezogenheit, schnelle Entscheidungsfähigkeit, Offenheit für Veränderungen, der Wunsch nach Abwechslung, Optimismus und niedriges Angstgefühl sich zwischen den Geschlechtern nicht signifikant unterscheiden?
- > Glauben und leben wir die Gewissheit, dass stereotype Rollenbilder nicht haltbar sind? Wissen wir, dass sich – unabhängig vom Geschlecht – Manager bei einem steigenden Frauenanteil dem idealen Charakter und Skillset eines Top-Entscheidungers bzw. General Managers annähern?
- > Welche Vorgaben setzen wir externen Besetzungspartnern für die Suche nach kompetenten Frauen? Wie messen wir deren Einsatz/Erfolg?
- > Kippen wir die Präsenzkultur, lassen wir Jobsharing und Teilzeit auch auf Führungspositionen zu und akzeptieren und fördern wir verschiedene Lebensentwürfe in unseren Teams?
- > Bieten wir ausreichende und notwendige Flexibilität und Entwicklungsmöglichkeiten für unsere Beschäftigten?
- > Trauen wir weiblichen Beschäftigten stets mehr zu, als diese sich selbst zutrauen?
- > Nehmen wir Diversity-Aspekte in unsere Zielvereinbarungen auf, und haben wir ein transparentes und firmenweites Diversity-Controlling?





DAS HITCHMAN EXECUTIVE PANEL

Das HITCHMAN EXECUTIVE PANEL ist eine Plattform zur Meinungsbildung und zugleich ein Online-Tool zur Befragung von Top-Führungskräften in der Schweiz. Die Executive-Search-Firma ROY C. HITCHMAN AG führt damit in regelmässigen Abständen Umfragen zu wirtschaftspolitischen und volkswirtschaftlichen Themen, zu Fragen der strategischen und operativen Unternehmensführung, zu Karrierevorstellungen und der persönlichen Lebensplanung von Führungskräften durch.

Die kommentierte Auswertung der Antworten wird den Panel-Teilnehmenden jeweils persönlich zur Verfügung gestellt. Die wichtigsten Erkenntnisse der Befragungen werden zudem auf der Website der ROY C. HITCHMAN AG sowie in führenden Print- und elektronischen Medien veröffentlicht.

Die detaillierte Präsentation der Ergebnisse des 11. HITCHMAN EXECUTIVE PANEL zum Thema *Chancengerechtigkeit statt Quote* finden Sie auf unserer Website www.roy-hitchman.ch.

Vertiefen Sie den Kontakt mit uns persönlich!

[JETZT KONTAKTIEREN >](#)

**WE FIND THE RIGHT
PEOPLE. FAST.**

ROY C. HITCHMAN AG
BELLERIVESTRASSE 3
CH-8008 ZÜRICH

TEL. +41 43 499 12 50
INFO@HITCHMAN.CH

WWW.ROY-HITCHMAN.CH