

ALLBRIGHT

ACADEMY

ALLBRIGHT FAKTEN

GENDER EQUALITY: Tools für inklusiveres Führen

Nordmetall
20. November 2023

Wonderwall

BIASES

PRIVILEGIEN

MIXED
TEAMS

INCLUSIVE
LEADERSHIP

DIVERSITY

QUOTEN

FRAUEN

ALLYSHIP

MÄNNER

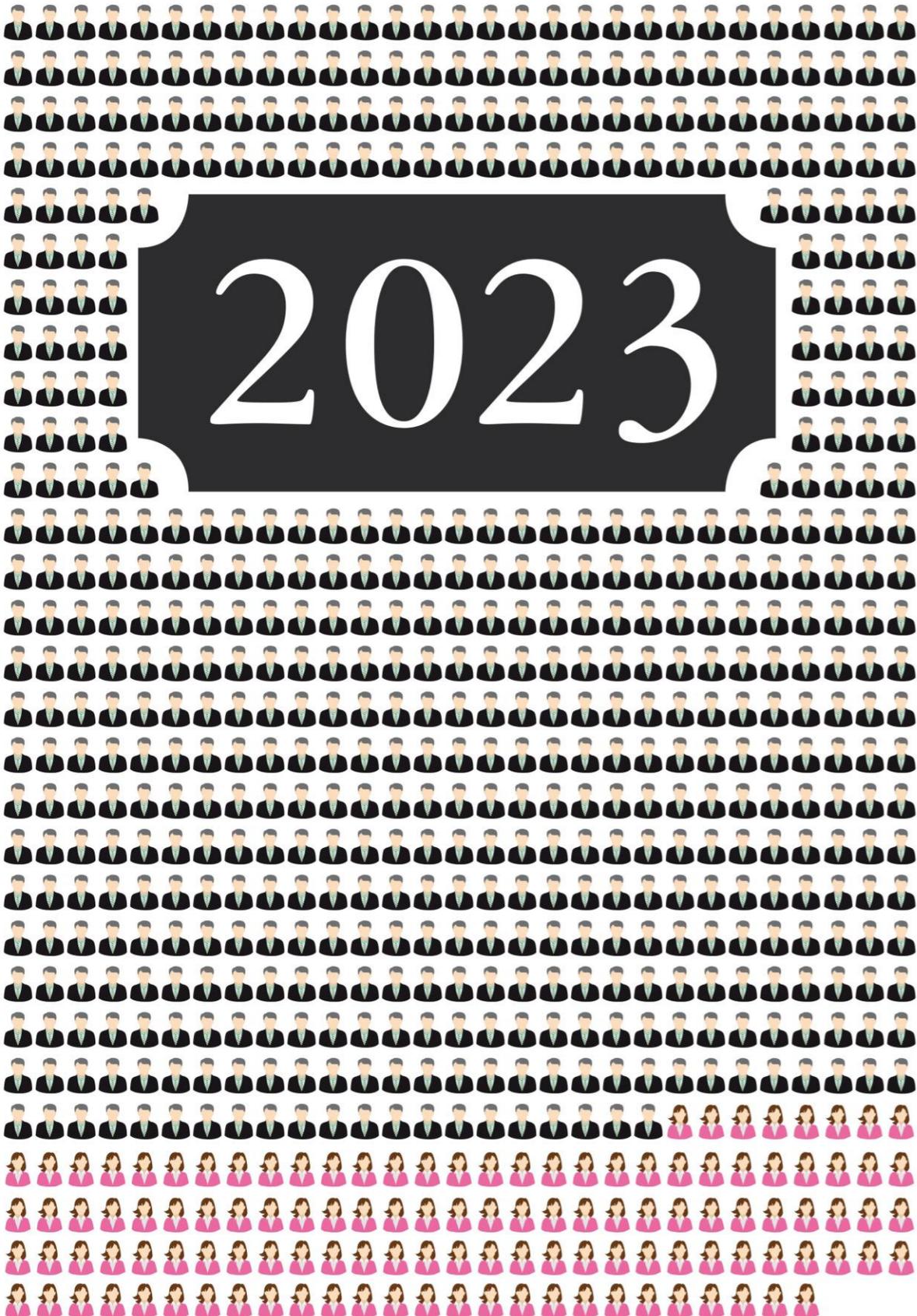
INCLUSION

FEMALE
LEADERSHIP



Sven Hagströmer

Was hat Sven erkannt?



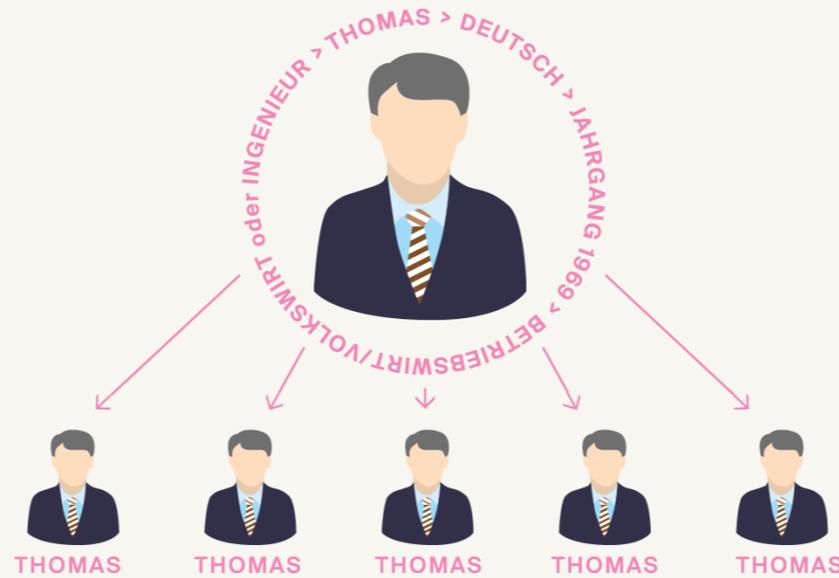
AM 1. SEPTEMBER 2023 IN DEN VORSTÄNDEN DER 160 DEUTSCHEN BÖRSENUNTERNEHMEN: 574 MÄNNER UND 121 FRAUEN.

Am 1. September 2023 in den
Vorständen der 160 börsennotierten Unternehmen:

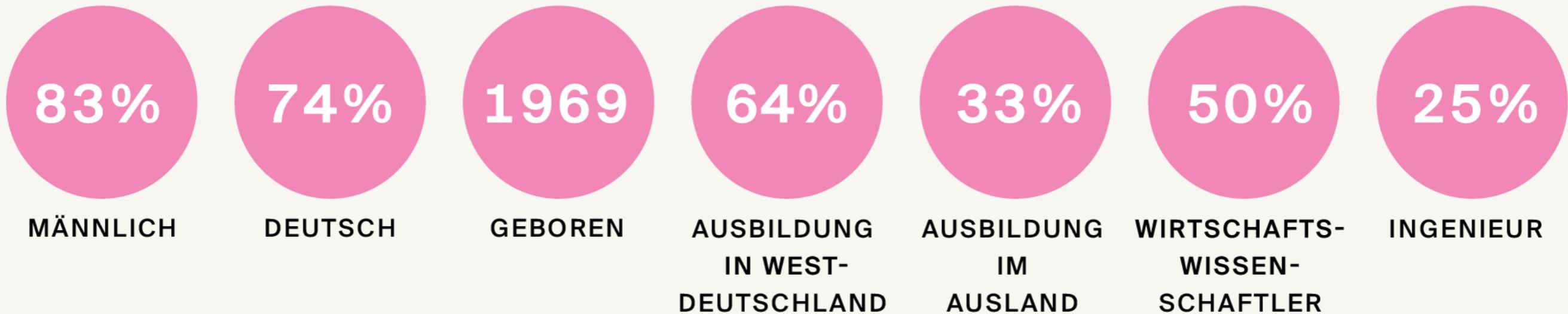
574 MÄNNER
121 FRAUEN

Quelle: AllBright Stiftung (September 2023): „Einsam an der Spitze“

Der Thomas-Kreislauf



Das durchschnittliche Vorstandsmitglied ist:



Quelle: AllBright Stiftung (September 2023): „Einsam an der Spitze“

Thomas und seine Brüder

Die fünf häufigsten Vornamen in den Vorständen
der jeweils 40 größten Unternehmen:



MICHAEL
THOMAS
CHRISTIAN
MARKUS
STEFAN



PIOTR
PAWEL
MACIEJ
WOJCIECH
MICHAL



MIKAEL
JOHAN
ANDERS
JONAS
MARTIN



JOHN
MARK
DAVID
MICHAEL
JENNIFER



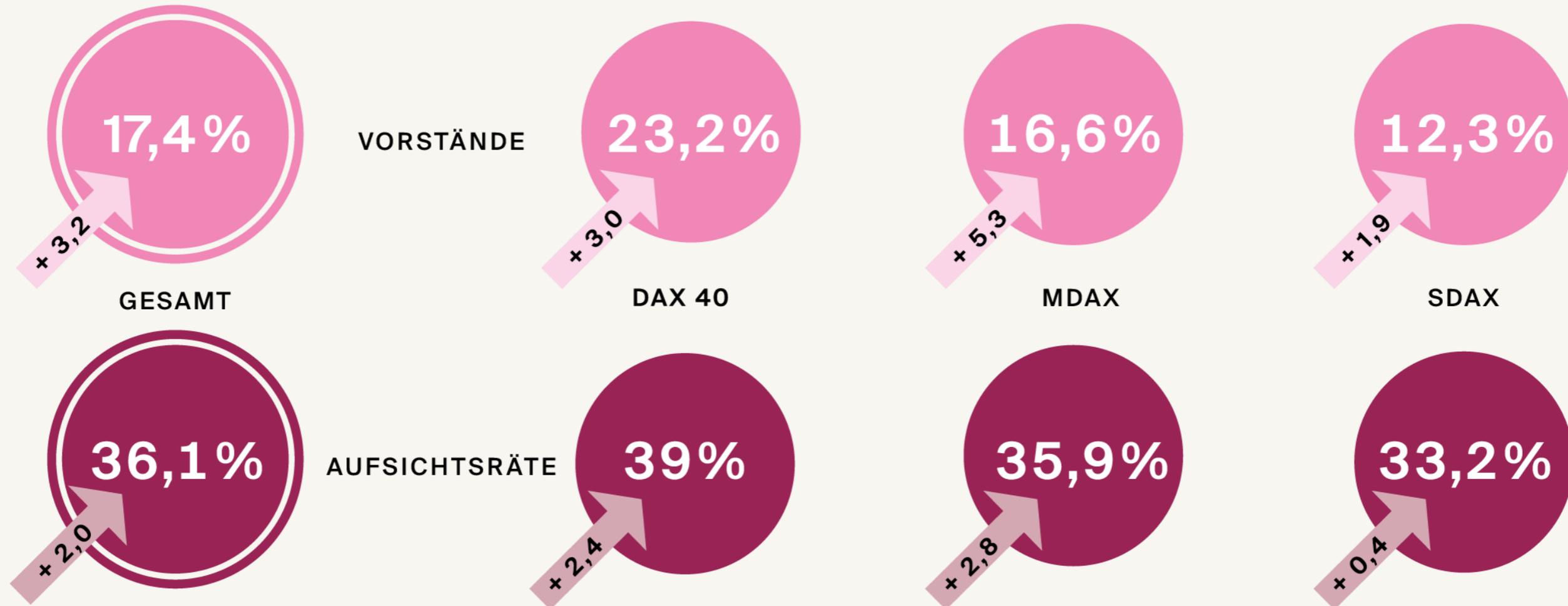
STEPHEN
DAVID
JOHN
MARK
PETER



PHILIPPE
OLIVIER
MICHAEL
STÉPHANE
FRANÇOIS

Quelle: AllBright Stiftung (September 2023)

Frauenanteil in den Vorständen und Aufsichtsräten

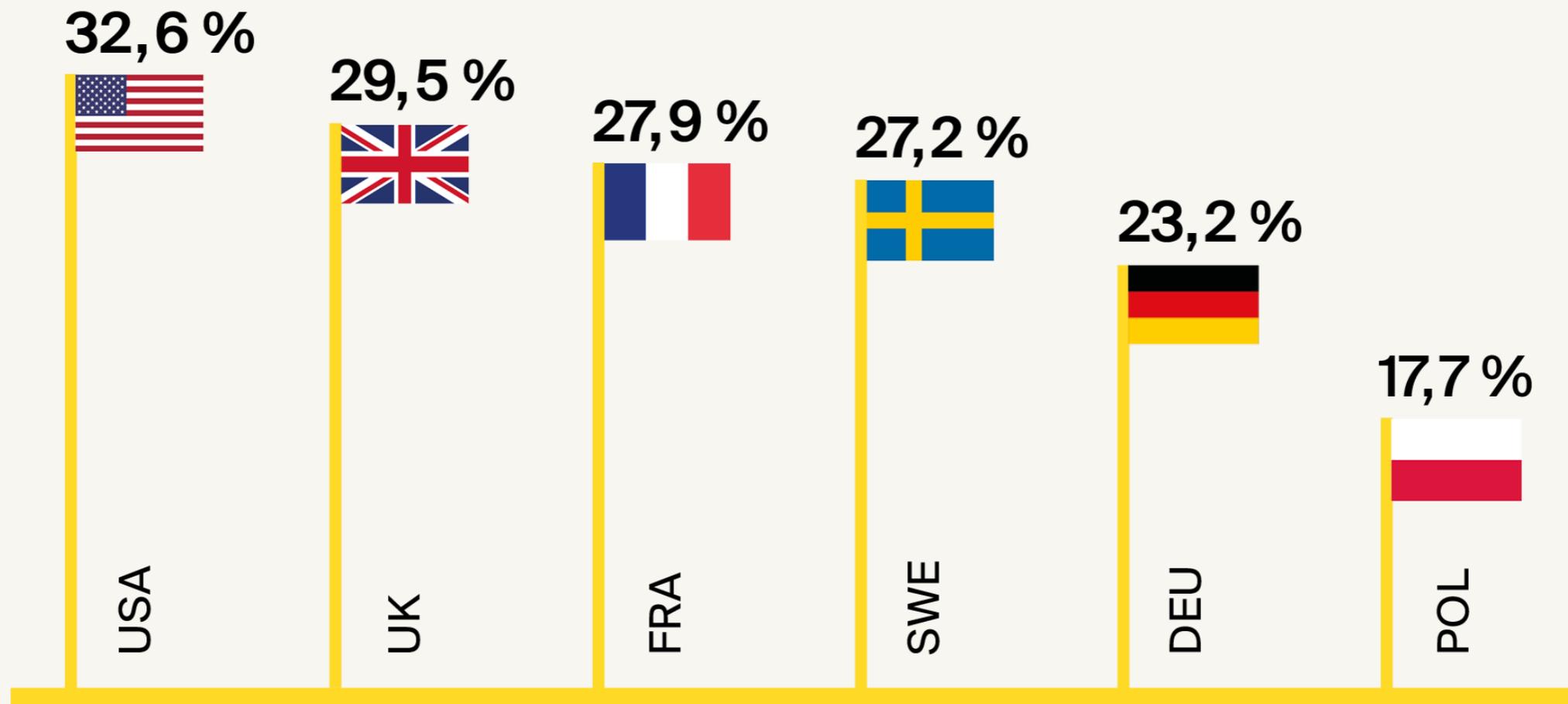


Frauenanteil in den Führungsgremien der 160 Börsenunternehmen am 1.9.2023 (Pfeile: Entwicklung seit 1.9.2022 in Prozentpunkten)

Quelle: AllBright Stiftung (September 2023): „Einsam an der Spitze“

Frauenanteil in den Vorständen ...

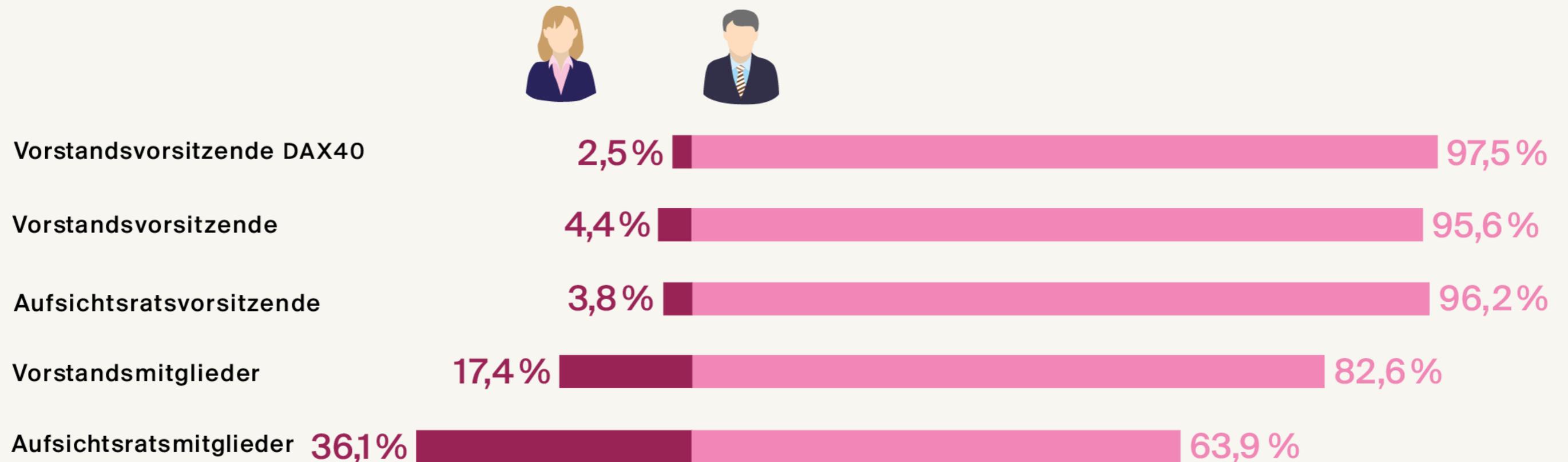
... der jeweils 40 größten Unternehmen des Landes:



Deutschland: DAX40 / Frankreich: CAC40 / UK, USA, Schweden & Polen:
die jeweils 40 Unternehmen mit der am 1.9.2023 größten Marktkapitalisierung.

Quelle: AllBright Stiftung (September 2023): „Einsam an der Spitze“

Verteilung der Machtpositionen in den Unternehmen



Anteile von Männern und Frauen in den Aufsichtsrats- und Vorstandspositionen der 160 deutschen Börsenunternehmen am 1. September 2023: Je höher und machtvoller die Position, desto seltener sind Frauen vertreten.

Quelle: AllBright Stiftung (September 2023): „Einsam an der Spitze“

Erfolgsfaktoren für mehr Vielfalt in der Führung

Was heißt das
denn für Männer?



MÄNNER
EINBEZIEHEN

Welche Werkzeuge
braucht ihr?

Wie überkommen
wir diese Wonderwall?

Unconscious Bias

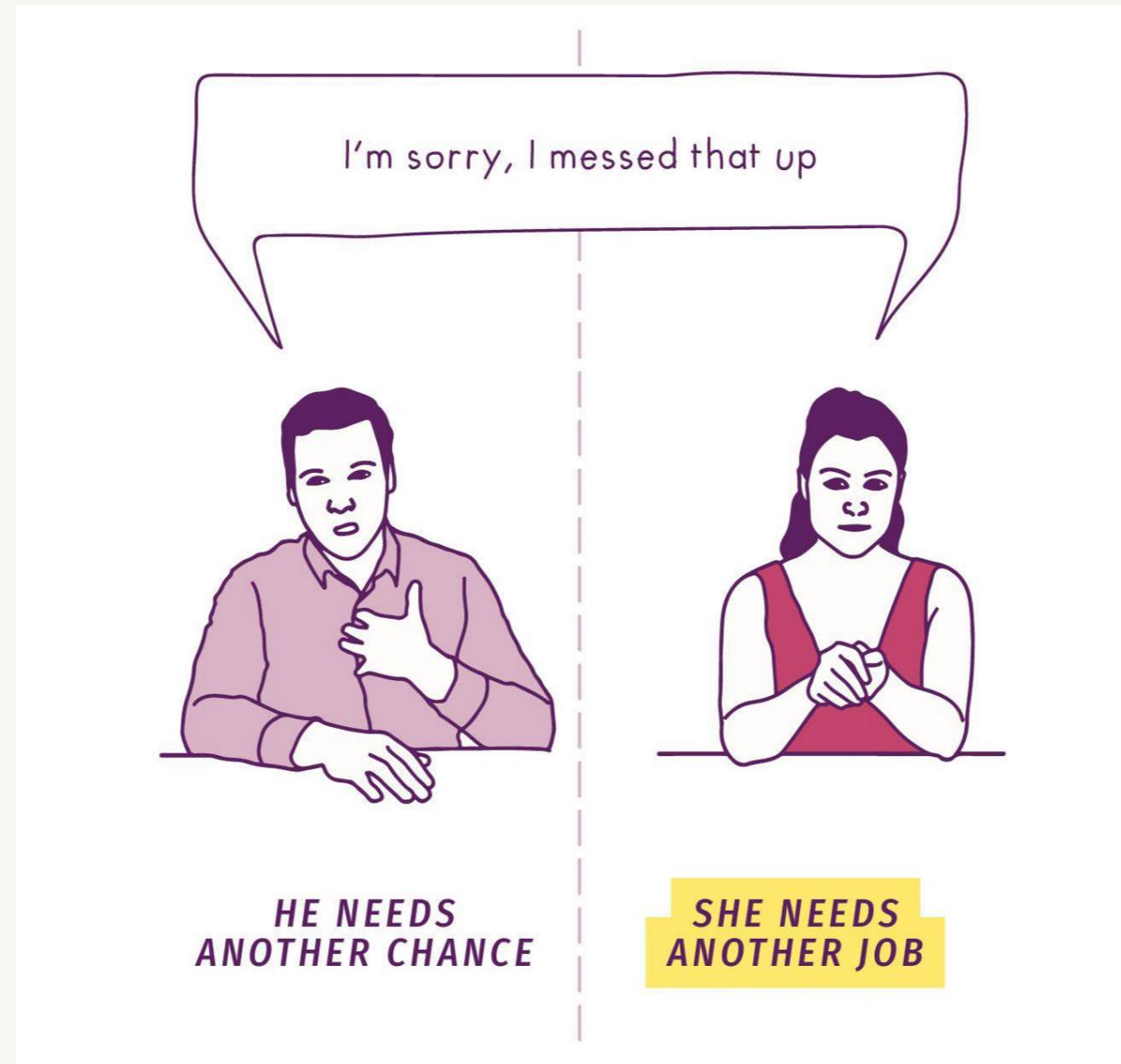
Die Denkmuster helfen uns

- eine komplexe und reizüberflutete Welt zu erfassen
- schnell zu kategorisieren und schnell zu entscheiden

Aber:

Sie können zu falschen Entscheidungen führen ...
... und es ist unsere Verantwortung, das zu erkennen.

Performance Bias



Quelle: Sarah Cooper (2020): „How to be successful without hurting men's feelings“

Stairway to Heaven?

Also vorsichtig:
Gemeinsame Führung heißt nicht
“fix the women”.

Fix the system,
so dass es für alle besser funktioniert



Reflexion

WO/MAN IN THE MIRROR

**Welche Ziele setzt Du Dir persönlich,
die Du ab jetzt konkret umsetzen kannst?**

Womit fängst Du morgen an?

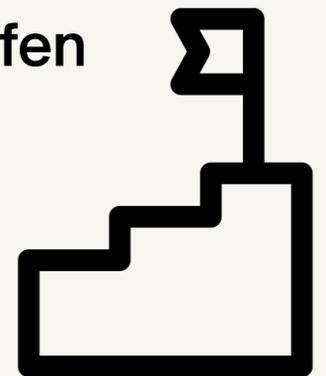
Individuelle Diversity Tools

1. Sich informieren, welche „Fallen“ es gibt.
2. Sich die eigene Position und Rolle bewusstmachen.
3. Die Position und Rolle der Kolleginnen und Mitarbeiterinnen reflektieren.
4. Mehr zuhören, weniger sprechen.
5. Weibliche Talente bewusst sponsern und bei Besetzungen ins Gespräch bringen.
6. Gut sichtbare/r offizielle/r Promoter/in für mehr Frauen in Führung sein.
7. Vertraute/r sein, offene Aus- und Ansprache ermöglichen.
8. Offenheit für unterschiedliche Perspektiven und Zelebrieren von Unterschieden.
9. Die Veränderung wählen, auch wenn sie zunächst anstrengender ist.
10. Vorbild sein, jederzeit.



Strukturelle Diversity Tools

1. Arbeitsmodelle und -kultur flexibel bzgl. Zeit und Remotework gestalten.
2. Karrierewege angleichen: Dafür sorgen, dass Elternzeit und Teilzeit für Männer und Frauen gleich selbstverständlich sind.
3. Vorbild sein und sichtbar Zeit für die eigene Familie einplanen.
4. Keine regelmäßigen Meetings nach 16 Uhr.
5. Dafür sorgen, dass von allen Urlaub genommen wird.
6. Pünktlich Feierabend machen: „Loud Leaving“.
7. Recruiting- und Beförderungsprozessen auf gebiasde Entscheidungen hin überprüfen (Thomas-Kreislauf verhindern).
8. Sprache und Kriterien für Ausschreibungen überdenken.
9. Frauen auf ihr Potential hin befördern.
10. Dafür sorgen, dass undankbare Aufgaben fair verteilt werden.



Quellen zur weiteren Inspiration

1. Studien, Artikel und Webseiten

- AllBright Stiftung: Die AllBright Berichte
- AllBright Stiftung: #FührungsfrauenFloskelBingo - Mit Fakten gegen Floskeln
- AllBright Stiftung: 7 Gründe, wieso Elternzeit gut für Väter ist
- BBC – Equality Matters (2021): Die Sprache, die Frauen zurückhält (engl.)
- BMFSFJ (2021): Väterreport – Zwischen Wunsch und Wirklichkeit
- McKinsey & Company (2022): Women in the Workplace 2022
- McKinsey & Company (2020): Diversity Wins: How inclusion matters
- Peterson Institute for Economics (2016): Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey
- Tum & Boston Consulting Group (2017): The Mix that Matters. Innovation Through Diversity
- UBS Asset Management (2018): Beyond the Board Table: extending the diversity debate
- World Economic Forum (2022): Global Gender Gap Report

Quellen zur weiteren Inspiration

2. Videos

- Das 100 \$-Rennen (2017): Social Inequalities Explained in a \$100 Race
- Dixon Fuller (2011): Doll Test
- Initiative Chefsache (2018): Iris Bohnet - Keynote Speech auf der Chefsache Jahreskonferenz 2018 in Berlin
- TV 2 (2017): All That We Share
- World Economic Forum (2018): Justin Trudeau tells Davos to put women first

3. Bücher

- Alexandra Zykunov (2022): „Wir sind doch alle längst gleichberechtigt!“
- Boris Heesen (2022): „Was Männer kosten“
- Feminist Lab (2023): „Das Buch, das jeder Mann lesen sollte“
- Fränzi Kühne (2021): „Was Männer nie gefragt werden: Ich frage trotzdem mal“
- Sarah Cooper (2020): „How to be successful without hurting men’s feelings“

ALLBRIGHT

ACADEMY

VIELEN DANK!