



Mit Unterstützung vom
Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

2018



Chancengleichheit und Vielfalt

Ihr Schlüssel zum Erfolg

Equal opportunity and diversity

Your key to success

Unser Ziel ist es Begabungen, Potenziale
und Kompetenzen beider Geschlechter
gleichermaßen zu nutzen und zu fördern.

Our goal is talents, potentials and skills
of both genders to use and promote equally.



Chancengleichheit und Diversity mit TOTAL E-QUALITY

Die Gesellschaft wird vielfältiger – so auch die Herausforderungen aller Organisationen für die Zukunft. Dabei ergeben sich Chancen und Risiken: Globalisierung, kulturelle Veränderungen, demographischer Wandel, verändertes Rollenverständnis von Frauen, Wertewandel und Individualisierung bringen eine zunehmende Vielfalt an Lebens- und Arbeitsmodellen hervor. Erfolgreiches Agieren verlangt von den Organisationen mehr denn je eine chancengerechte Teilhabe von Frauen und Männern im Beruf und Einbeziehung von Vielfalt in der Unternehmenskultur. Gegenseitige Wertschätzung und Akzeptanz bilden hierfür auf der individuellen Ebene die Basis.

TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. verfolgt das anspruchsvolle Ziel, gleiche Chancen im Beruf zu etablieren und nachhaltig zu verankern. Dieses Ziel ist erreicht, wenn Begabungen, Potenziale und Kompetenzen beider Geschlechter gleichermaßen (an-)erkannt, einbezogen und gefördert werden. Daneben setzt sich der Verein als Ziel, die Vielfalt der Mitarbeitenden in den Organisationen zu fördern und positiv hervorzuheben. Dabei sollen die Menschen unabhängig von Geschlecht, Alter, sexueller Identität, physischen und psychischen Fähigkeiten, ethnischer Herkunft/Nationalität und Religion/Weltanschauung gleich behandelt werden.

Seit 1997 zeichnet TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. Organisationen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung sowie Verbände aus, die sich erfolgreich und nachhaltig für Chancengleichheit engagieren. Schwerpunkte sind dabei die chancengerechte Personalbeschaffung und -entwicklung, die Förderung von Frauen in Führungspositionen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und auch die Organisationskultur in ihrer Innen- und Außenwirkung.

Seit 2015 werden zusätzlich Prädikate für vorbildliches Engagement für Diversity verliehen. Dabei werden Organisationen ausgezeichnet, die die individuelle Verschiedenheit Ihrer Mitarbeitenden wertschätzen, gewinnbringend nutzen und fördern.

Equal opportunity and diversity with TOTAL E-QUALITY

Not only society itself is becoming more and more diverse, but so are the challenges organisations are facing for the future. This leads not only to risks but also to opportunities: globalisation, cultural change, demographic change, a reformed understanding in the role of women, changing values and individualization promote an increasing diversity in life and work models. The successful operation of organisations, now more than ever, demands equal opportunities for women and men in the work area and the inclusion of diversity in the corporate culture. Mutual respect and acceptance are the foundation on an individual level.

TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. pursues the ambitious goal to establish and sustainably ensure equal opportunities. This aim is achieved when talents, capabilities and expertise of both genders are comprehended, recognized, embraced and promoted in equal measures. In addition the association aims at promoting the diversity of employees in organisations and emphasizing this in a positive manner. All persons are to be treated equally, independent of gender, age, sexual orientation, physical and mental abilities, ethnic origin/nationality and religion/belief.

Since 1997 TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. has been honouring organisations from the private sector, science and administration and associations for successful, and long-term, practised equal opportunities. Key issues are equal opportunities in personnel recruitment and development, advancement of women in leadership positions, reconciliation of work and family life and the organizational culture in its internal and external effects.

Since 2015 additional awards have been presented for exemplary commitment to diversity to organisations that not only value the individual differences of their employees but also benefit from and promote these differences.

Das Prädikat

Auszeichnung und Wirkung

Mit dem Prädikat werden Organisationen aus Wirtschaft, Wissenschaft, Verwaltung sowie Verbände ausgezeichnet, die eine an Chancengleichheit orientierte Personalpolitik verfolgen. Zusätzlich können sie für ihr erfolgreiches Engagement für Diversity geehrt werden.

Insgesamt wurden bisher 785 Prädikate an 316 Organisationen verliehen. 39 von diesen konnten bereits den Nachhaltigkeitspreis (Erhalt des Prädikats zum fünften Mal) erlangen. Seit 2015 wurden 87 Zusatzprädikate für vorbildliches Engagement im Bereich Diversity verliehen.

Diese 316 Organisationen haben insgesamt ca. zwei Millionen Beschäftigte und ca. 900.000 Studierende, die von einer chancengerechten Personalpolitik profitieren. (Stand 2018)

Das Prädikat wird für drei Jahre verliehen und umfasst eine Urkunde verbunden mit dem TOTAL E-QUALITY-Logo, das in allen Innen- und Außenbeziehungen der Organisationen zur Präsentation und Imagepflege verwendet werden kann. „Tue Gutes und rede darüber“ – dieses Motto wird mit dem Logo Bestandteil der Unternehmenskommunikation.

Chancengleichheit verlangt geradezu nach Dynamik: Eine erneute Auszeichnung kann erfolgen, wenn Fortschritte auf dem Weg zu Chancengleichheit/Vielfalt oder Nachhaltigkeit der eingeleiteten Maßnahmen nachgewiesen werden.

Das Prädikat bewirkt eine individuelle Selbstverpflichtung der teilnehmenden Organisationen zur Chancengleichheit und fördert damit die Eigeninitiative. TOTAL E-QUALITY ist der Meinung, dass Chancengleichheit und Vielfalt sich nur dann auf breiter Basis verwirklichen lassen können, wenn die Unternehmen und Organisationen aus ihrer Grundüberzeugung heraus handeln. Auf Basis eines ausdrücklichen Bekenntnisses für Chancengleichheit und eines breiten Konsens aller Beteiligten können Fortschritte und sichtbare Erfolge erzielt werden.

The award

Honour and effect

The award honours organisations from business, science, administration and other associations pursuing an equal opportunity oriented personnel policy. They can also be honoured for their successful commitment to diversity.

Up to today 785 awards have been presented to 316 organisations. To date 39 Sustainability Awards have been presented (at the 5th presentation ceremony). Since 2015, 87 additional awards were presented for exemplary commitment to diversity.

The 316 organisations have a total of approx. two million employees and approx. 900,000 students who benefit from an equal opportunity personnel policy. (Last revised 2018)

The award is granted for three years and comprises a certificate with the TOTAL E-QUALITY-logo, which can be used for all internal and external relations of the organisation for presentation and image campaigns. “Do good and talk about it” – this motto, along with the logo, becomes part of the corporate communication.

Equality virtually demands dynamism: A commendation can be renewed if implemented measures have led to proven improvements leading to equality/diversity or sustainability.

The award leads to an individual commitment of the participating organisation to provide equal opportunity and thus promotes initiative. TOTAL E-QUALITY believes that equal opportunity and diversity can only be achieved on a large scale if companies and organisations act out of fundamental conviction. Based on an explicit commitment to equal opportunities and a broad consensus of all participants achieving improvement and tangible results is possible.

Prädikat

Die
Muster GmbH
Musterstadt
erhält zum ersten Mal
für die Dauer von drei Jahren
das TOTAL E-QUALITY Prädikat
für vorbildlich
an Chancengleichheit und Diversity
orientierter Personalpolitik

Quint
Der Vorstand



31. Oktober 2018
Datum

Das Prädikat Nutzen

Je mehr Organisationen ausgezeichnet werden, umso mehr setzen sie Maßstäbe in unserer Gesellschaft, an denen sich auch andere messen lassen müssen. Sie alle gemeinsam schaffen ein Fundament, auf dem Chancengleichheit in breitem Maß wachsen kann. Jeder einzelne Prädikatsträger ist ein lebendiges Beispiel dafür, dass sich nachhaltiges Engagement für Chancengleichheit und Vielfalt lohnt.

Das Prädikat ...

- » hat eine gewinnbringende Wirkung nach innen und außen
- » zeigt die besondere, gar außergewöhnliche Leistung der Organisation
- » belegt die erfolgversprechende Kombination aus „hard facts“ und „soft facts“ für den Erfolg
- » verdeutlicht das weite Feld, auf dem sich Chancengleichheit und Vielfalt ausbreiten können; die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist nur eine Facette



-
- » bescheinigt, dass die Organisation Ressourcen aus dem Potenzial und den besonderen Fähigkeiten aller Beschäftigten gewinnbringend einsetzt
 - » motiviert und bindet Mitarbeiter/-innen im Unternehmen, weil sich jede/jeder in ihrer/seiner Einzigartigkeit anerkannt und wertgeschätzt fühlt
 - » ist Ausdruck der gelebten Identität der Organisation
- » bringt einen Vorteil bei der Gewinnung der besten Köpfe, denn Bewerber/-innen bevorzugen einen Arbeitgeber, dem nicht nur Ergebnisse wichtig sind, sondern auch die Menschen dahinter
 - » zeigt, dass sich die Mitarbeiter/-innen mit ihrem Unternehmen identifizieren und mit Freude an den Unternehmenszielen mitarbeiten
 - » vermittelt eine Grundhaltung, die jede/jeden aktiv mitgestalten lässt



Das Prädikat

Bewerbungsprozess

Die Bewerbung ist freiwillig und basiert auf einer Selbsteinschätzung der Organisation. Basis ist ein umfangreicher Bewerbungsbogen. Die Mühe des Ausfüllens lohnt sich, denn unabhängig von der Bewerbung kann der ermittelte Status Quo wertvolle Impulse setzen und weitere Schritte auf den Weg bringen.

Um das Prädikat können sich Organisationen aller Branchen bewerben, die mindestens 15 Personen beschäftigen. Voraussetzung ist, dass sie sich in ihrer Personalpolitik nachhaltig und erfolgreich für Chancengleichheit einsetzen. Neben dem Prädikat für Chancengleichheit kann das Zusatzprädikat für Diversity erworben werden. Hierzu gibt es einen eigenen Aktionsbereich im Bewerbungsbogen, der optional bearbeitet werden kann.

Der Bewerbungsbogen ist in verschiedene Aktionsbereiche gegliedert, in denen eine Vielzahl möglicher Ansätze und Maßnahmen aufgelistet sind. Für die erfolgreiche Bewerbung sind solche Aktivitäten relevant, die gesetzliche Normen

übersteigen. Alle Angaben müssen belegt werden.

Entscheidend für die Vergabe ist der erfolgreiche Konsens zwischen wirtschaftlichen Belangen und den Interessen der Mitarbeitenden. Die Lösung liegt in kreativen und praxistauglichen Personalstrategien.

Eine unabhängige Jury prüft im Auftrag des Vereins die Bewerbungsunterlagen. Ihr gehören Expert/-innen aus Wissenschaft sowie Wirtschaft, Verwaltung und Verbänden an. Bei der Bewertung berücksichtigt sie die unterschiedlichen Gegebenheiten und Ausgangsbedingungen der verschiedenen Organisationen.

Das Prädikat wird zunächst für drei Jahre verliehen. Danach kann die Organisation erneut ausgezeichnet werden, wenn sie Fortschritte oder nachhaltige Erfolge nachweisen kann. Jede Organisation, der wir das Prädikat zum fünften Mal verleihen, erhält außerdem einen Ehrenpreis für Nachhaltigkeit.

Aktionsbereiche

Wirtschaft, Verwaltung, Verbände

1. Bestandsaufnahme zur Beschäftigungssituation
2. Personalbeschaffung, Stellenbesetzung, Nachwuchswerbung
3. Weiterbildung/Personalentwicklung
4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf
5. Förderung partnerschaftlichen Verhaltens am Arbeitsplatz
6. Institutionalisierung nach innen gerichteter Aktivitäten zur Chancengleichheit
7. Gesellschaftspolitisches Bekenntnis zur Chancengleichheit
8. Diversity/Vielfalt – optional

Aktionsbereiche

Wissenschaft, Forschung

1. Personalbeschaffung und Stellenbesetzung
2. Karriere- und Personalentwicklung
3. Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung (Work-Life-Balance)
4. Institutionalisierte Gleichstellungspolitik
5. Planungs- und Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung
6. Organisationskultur
7. Forschung, Lehre und Studium
8. Moralische Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt
9. Verankerung und Umsetzung von Diversität – optional
10. Bestandsaufnahme zur Beschäftigungssituation

Das Prädikat

Bewerbungsprozess



Information über TOTAL E-QUALITY,
Entscheidung über die Einreichung einer Bewerbung



Bearbeitung der Bewerbungsunterlagen,
Einreichen bis zum jeweiligen Bewerbungsschluss,
der auf der Homepage unter www.total-e-quality.de
veröffentlicht ist



Vorprüfung durch TOTAL E-QUALITY:
Vollständigkeit, Plausibilität,
ggf. Nachlieferung von Unterlagen



Prüfung durch die Jury und
Entscheidung über die Vergabe



Bescheid an die sich bewerbenden
Organisationen mit Begründung



Feierliche Auszeichnungsveranstaltung
mit Rahmenprogramm im Herbst jedes Jahres



Organisationen
jemals ausgezeichnet



n = 316 Organisationen, in %

Organisationen
aktuell* ausgezeichnet



n = 172 Organisationen, in %

* Gültigkeitsdauer des Prädikats: 3 Jahre

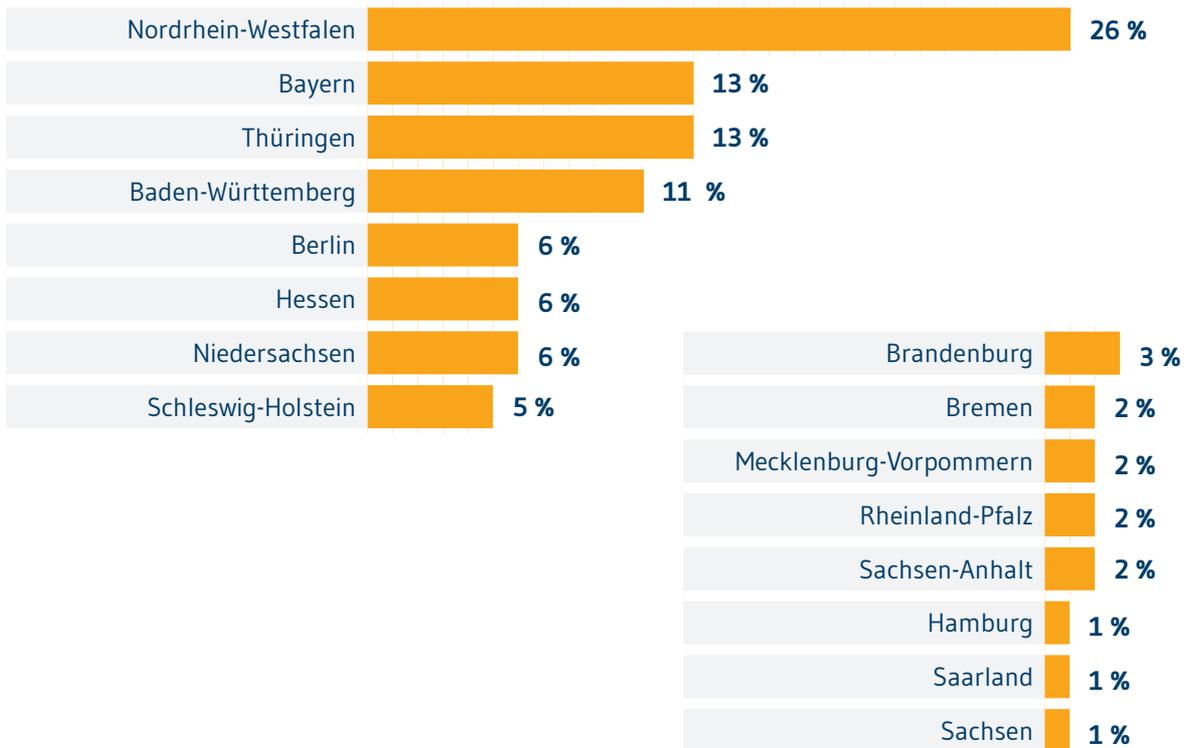
Das Prädikat

Zahlen und Fakten

Seit 1997 wurden insgesamt 785 Prädikate verliehen: 316 Organisationen haben das Prädikat einmal, 202 zweimal, 130 dreimal, 61 viermal, 39 fünfmal, 24 sechsmal.

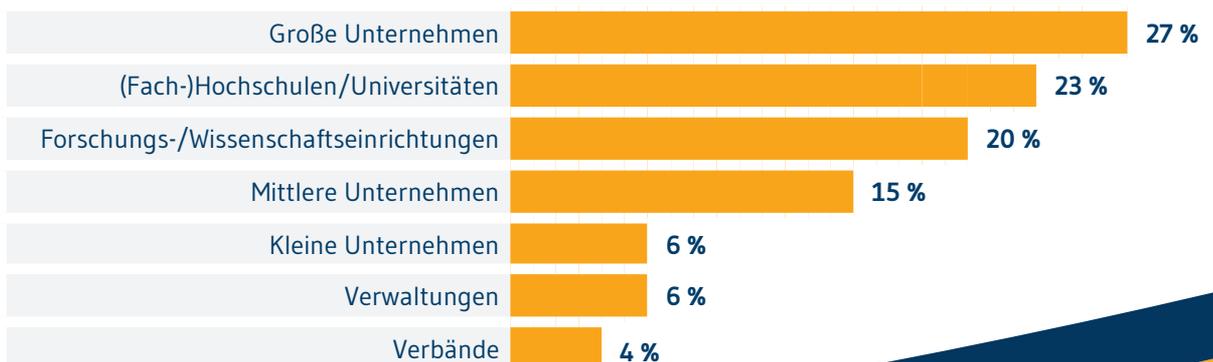
Zehn Organisationen haben das Prädikat zum siebten Mal und zwei zum achten Mal erhalten. 172 Organisationen haben derzeit ein aktuell gültiges Prädikat.

Aktuelle Prädikatsträger nach Bundesländern



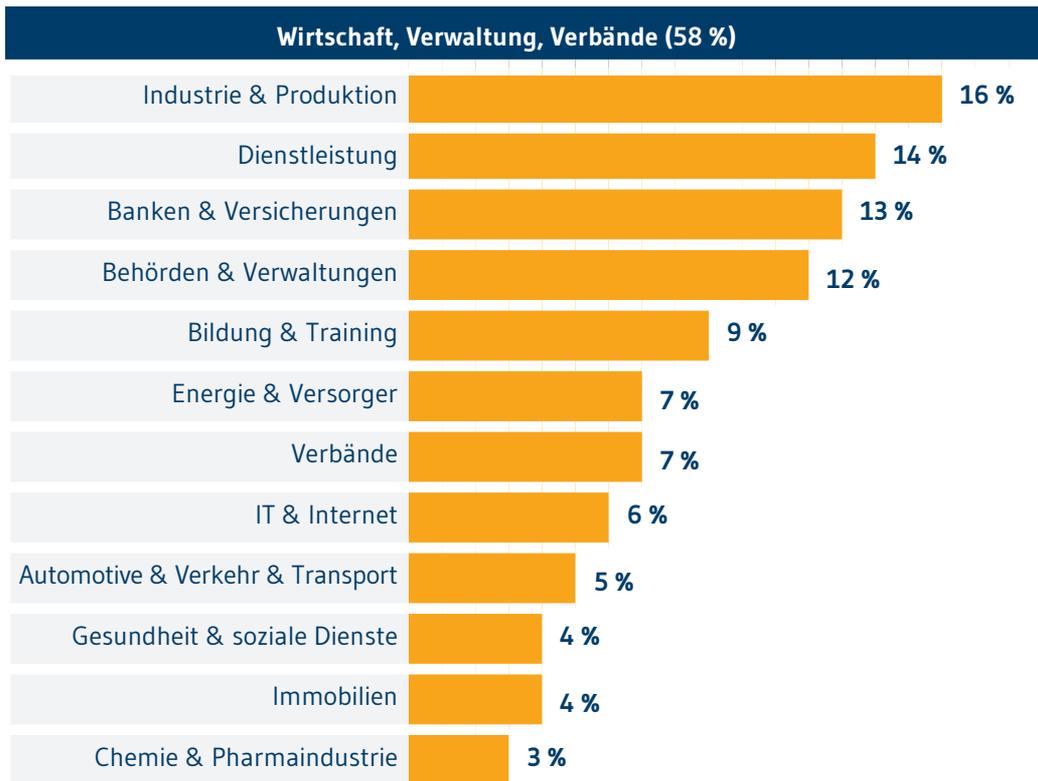
n = 172 aktuelle Prädikatsträger, in %

Aktuelle Prädikatsträger nach ihrer Organisationsform



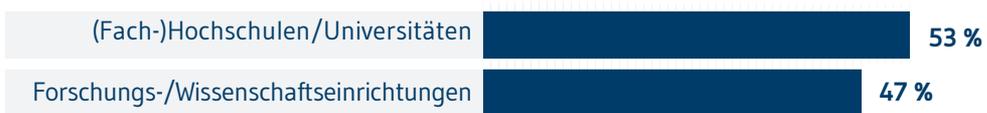
n = 172 aktuelle Prädikatsträger, in %

Aktuelle Prädikatsträger nach Branchen



n= 99 Organisationen aus der Wirtschaft, in %

Wissenschaft, Forschung (42 %)

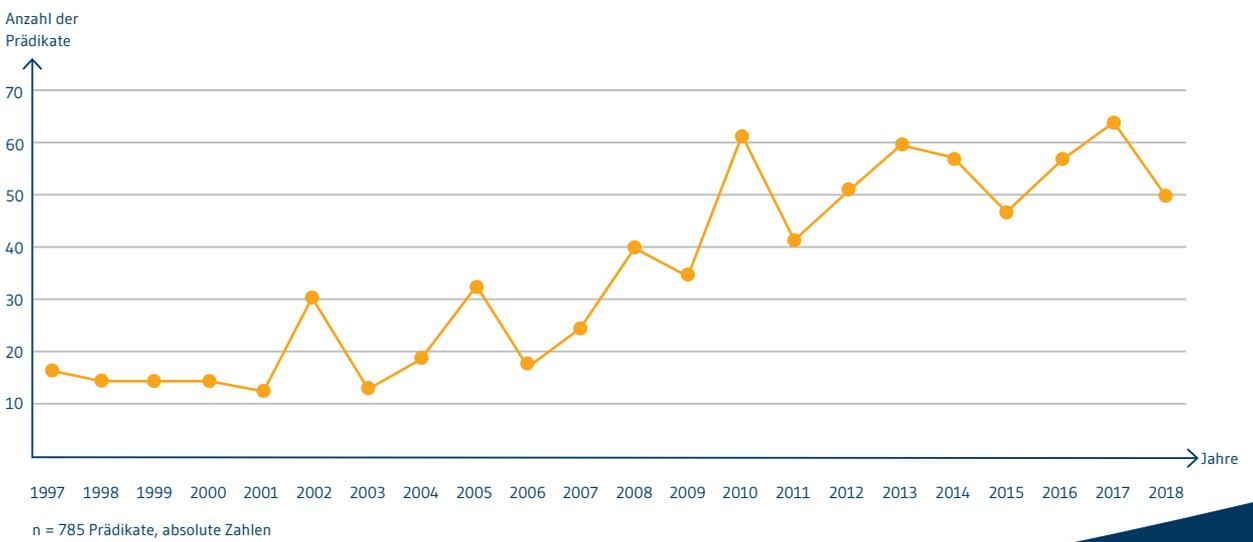


n= 73 Organisationen aus der Wissenschaft, in %





Entwicklung des Prädikats von 1997 bis 2018







Ups – leider wurde die Broschüre aller aktuellen Prädikatsträger schon entnommen.
Gerne können Sie diese kostenlos anfordern. Einfach telefonisch +49 (0)9708 909-110 oder per Mail info@total-e-quality.de

TOTAL E-QUALITY
Prädikatsträger

TOTAL E-QUALITY
Award Winners

Statements

Wirtschaft,
Verwaltung, Verbände



Wir sind

Prädikatsträger, weil ...

... für uns das Thema Chancengleichheit seit vielen Jahren im Fokus steht und wir mit einem sehr hohen Frauenanteil auch in den Führungsebenen beweisen, dass wir dieses Thema auch leben.

Britta Mühlenberg, Personalleiterin, Schaper & Brümmer GmbH & Co. KG

... bei Miele alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen geschätzt und gefördert werden. Unabhängig von Nationalität, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, sexueller Orientierung oder einer etwaigen körperlichen Beeinträchtigung sollen alle die gleichen Chancen erhalten. Dies ist nicht nur ein Gebot von Recht, Anstand und Fairness. Internationalität und Vielfalt in der Belegschaft sind menschlich und fachlich bereichernd.

Dr. Markus Miele, Geschäftsführender Gesellschafter, Miele & Cie. KG

... wir davon überzeugt sind, mit unserem Einsatz für Chancen gleichheit und Vielfalt im einen unverzichtbaren Beitrag zur Zukunftsfähigkeit des Unternehmens zu leisten.

Giordana Doppstadt, Head of Corporate Transformation, RWE AG

... wir durch vielfältige Maßnahmen bei TÜV Rheinland sicherstellen, dass unser Anspruch an Chancengleichheit gelebte Wirklichkeit wird.

Dr. Silke Wechsung, Head of Corporate Human Resources Development & Diversity, TÜV Rheinland AG



Das Prädikat

bedeutet für uns ...

... Auszeichnung und Bestätigung. Wir sind davon überzeugt, dass gerade die Förderung von Chancengleichheit und Vielfalt uns produktiver, kreativer und insgesamt erfolgreicher macht.

Susanna Nezmeskal-Berggötz, Vice President Diversity and Values, Deutsche Post DHL Group

... ein sichtbares Zeichen und Bestätigung dafür, zum Kreis der Arbeitgeber zu gehören, die sich in besonderer Weise für die Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern einsetzen. Es steht für den Erfolg und die Nachhaltigkeit unseres Handelns.

Sonja Lambert, Stabsstelle Diversity Management, AOK - Die Gesundheitskasse in Hessen

... eine Bestätigung unserer bereits implementierten Aktivitäten. Es ist ein gutes Gefühl von einer unabhängigen Stelle bestätigt zu bekommen, auf dem richtigen Weg zu sein.

Volker Hempel, Personalleiter, Continentale Versicherungsverbund

... eine hohe Anerkennung und gleichzeitige Qualitätssicherung unseres Engagements.

Claudia Sigl, Direktorin Personal, Sparkasse Nürnberg

Das Prädikat

motiviert uns, weil ...

... wir Personalpolitik für den Menschen leisten, damit engagierte und leistungsfähige Mitarbeiter dauerhaft bei uns bleiben.

Anke Kalb, Abteilungsleiterin Personal- und Fachkräftemanagement, Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen mbH

... weil es den Mitarbeitern ein Lächeln ins Gesicht zaubert. Wir glauben an eine faire und gute Personalführung. Wir möchten Vorbild für andere Unternehmen sein und haben die Vision, das auch kleine Unternehmen die Möglichkeit haben, viel zu bewegen.

Katja Kortmann, stellv. Hoteldirektorin, Hotel Esplanade Dortmund

... es zeigt, dass wir viel erreicht haben und noch viel mehr erreichen können.

Volker Pohl, Geschäftsführer, Plan International Deutschland e. V.

... weil wir unsere langjährigen Erfahrungen einer zukunftsorientierten Personalpolitik in Netzwerken und übergreifenden Projekten mit anderen Unternehmen teilen möchten.

Valerie Holsboer, Vorstand Ressourcen, Bundesagentur für Arbeit



Wir sind

Prädikatsträger, weil ...

... Chancengleichheit ein integraler Bestandteil unsere Leitbildes ist. Dies erfordert ein langfristiges Engagement. Daher sind wir stolz darauf, das Prädikat zum sechsten Mal erhalten zu haben.

Prof. Dr. Andreas Zaby, Präsident, Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin

... das Prädikat ein nach außen hin sichtbarer Indikator für gute Gleichstellungsarbeit ist.

Dr. Britt Dahmen, Leiterin des Referats Gender & Diversity Management, Universität zu Köln

... wir uns mit dem Thema Chancengleichheit seit vielen Jahren ernsthaft auseinandersetzen und stets nach neuen Ansätzen suchen, um uns weiter zu verbessern.

Patricia Femppel, Komm. Leitung Diversity Management, Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. (DLR)

... für uns Chancengleichheit nicht nur ein Thema der Zukunft, sondern für jeden Tag ist.

Dr. Meike Seidel-Kehde, Gleichstellungsbeauftragte, Hochschule OWL

Das Prädikat

bedeutet für uns ...

... ein wesentliches Instrument der Qualitätssicherung.

Silke Paul, Frauenreferentin, Johannes Gutenberg-Universität Mainz

... eine Bestätigung für den von uns eingeschlagenen Weg zur Umsetzung von Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit. Es ist eine Auszeichnung, die auch öffentlich sichtbar ist.

Prof. Dr. Christine Süß-Gebhard, Hochschulfrauenbeauftragte, OTH Regensburg

... Anerkennung unserer bisherigen Maßnahmen und die Chance, hochqualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für alle Ebenen unseres Institutes zu gewinnen.

Prof. Dr. Bernhard Müller, Direktor und Sylke Stutzriemer, Gleichstellungsbeauftragte, Leibniz-Institut für ökologische Raumentwicklung (IÖR) e. V., Dresden

... unsere unbedingte Zusage zur Gleichstellung auszudrücken.

Dr. Christine Vogler, Gleichstellungsbeauftragte, Leibniz-Institut für Naturstoff-Forschung und Infektionsbiologie - Hans-Knöll-Institut



Das Prädikat

motiviert uns, weil ...

... so sichtbar gemacht wird, was wir jeden Tag leben und uns antreibt, immer besser zu werden.

Dr. Christine Zádow, Gleichstellungsbeauftragte, Leibniz-Institut für Plasmaforschung und Technologie e. V. Greifswald

... es uns bestätigt, Teil eines dynamischen Prozesses zu sein, der uns zu einem Team werden lässt.

Hendrikje Brüning und Thomas Ammermann, Deutsches Schifffahrtsmuseum, Leibniz-Institut für deutsch Schifffahrtsgeschichte

... wir individuelle Lebensentwürfe berücksichtigen und überholten Rollenstereotypen entgegenwirken wollen. Wettbewerbsfähige und zukunftsorientierte Gleichstellung zu sichern, bedeutet für das Helmholtz Zentrum München, für die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere für Männer und Frauen aktiv Sorge zu tragen.

Renate Schlusen, Prokuristin/HR Director, Helmholtz-Zentrum München Forschungszentrum für Gesundheit und Umwelt GmbH

... weil wir in auch Netzwerken mitarbeiten und so neue Ideen umsetzen und vorantreiben können.

Dr. Kerstin Wagner, Gleichstellungsbeauftragte, Leibniz-Institut für Altersforschung – Fritz-Lipmann-Institut (FLI)

Statements

Wissenschaft, Forschung



Vorstand

TOTAL E-QUALITY



Eva Maria Roer

Vorstandsvorsitzende,
TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V.,
Geschäftsführende Gesellschafterin,
DT&SHOP GmbH



Dr. Britt Dahmen

Leiterin Referat
Gender & Diversity Management,
Universität zu Köln



Brigitte Lippmann

Strategische Talent Beraterin
Lippmann International LLC



Udo Noack

Personalleiter
Robert Bosch GmbH,
Ansbach



Elisabeth Wallrath

Geschäftsbereichsleiterin Bundesbau,
BLB NRW



Elke Weber-Braun

Wirtschaftsprüferin



Roswitha Weitz

Geschäftsführerin, IWT - Institut der
Wirtschaft Thüringen GmbH



Dr. Dr. Gundo Zieres

Geschäftsführer,
Medizinischer Dienst der Kranken-
versicherung Rheinland-Pfalz

Jury

TOTAL E-QUALITY



Bertram Brossardt

Hauptgeschäftsführer,
Verband der Bayerischen Metall-
und Elektro-Industrie e.V.



Prof. Dr. Michel E. Domsch

Vorsitzender,
MDC Management Development Center,
Helmut-Schmidt-Universität Hamburg



Christiane Flüter-Hoffmann

Senior Researcher & Projektleiterin,
Institut der deutschen Wirtschaft Köln



Brigitte Goebbels-Dreyling

Stellvertretende Generalsekretärin,
Hochschulrektorenkonferenz



Prof. Dr. Sigrid Nieberle

Technische Universität Dortmund,
Institut für deutsche Sprache und Literatur

Roland Baege



Unsere Gesellschaft verändert sich rasant.
Mit Diversity Management und Chancengleichheit
entwickeln Organisationen kreative Ideen,
um sich für die Zukunft zu rüsten.

Kuratorium

TOTAL E-QUALITY



Prof. Dr. Susanne Baer

Universitätsprofessorin,
Humboldt-Universität zu Berlin



Dr. Franziska Giffey

Bundesministerin für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend



Dorothee Bär

Staatsministerin im Bundeskanzleramt,
Beauftragte der Bundesregierung für
Digitalisierung



Ana-Cristina Grohnert

Generalbevollmächtigte,
Allianz Deutschland AG



Renan Demirkan

Schauspielerin und Autorin



Valerie Holsboer

Vorstand Ressourcen, Bundesagentur
für Arbeit



**Prof. Dr. Michel E.
Domsch**

Vorsitzender, MDC Management Develop-
ment Center, Helmut-Schmidt Universität
Hamburg



Anja Karliczek

Bundesministerin für Bildung und
Forschung



Martin Fishedick

Bereichsvorstand Human Resources,
Commerzbank AG



Dr. Helga Lukoschat

Vorstandsvorsitzende und Geschäftsführe-
rin, EAF Berlin



**Prof. Dr. Christiane
Funken**

Technische Universität Berlin



Prof. Dr. Friederike Maier

Hochschule für Wirtschaft und Recht
Berlin

Kuratorium

TOTAL E-QUALITY



Dr. Alexander Schmid-Lossberg

Leiter Geschäftsbereich Personal,
AXEL SPRINGER SE



Gabriele Sons

Aufsichtsrätin ElringKlinger AG,
Verwaltungsrätin TÜV Rheinland AG



Karen Schmied

Programmechefin, Rundfunk Berlin-Brandenburg



Prof. Dr. Rita Süßmuth

Präsidentin des Deutschen Bundestages
a. D.



Ilona Schmiel

Intendantin, Tonhalle-Gesellschaft Zürich



Dr. Ursula von der Leyen

Bundesministerin der Verteidigung



Prof. Dr. rer. nat. Martina Schraudner

Technische Universität Berlin/Fraunhofer
Center for Responsible Research and
Innovation



Prof. Dr. Johanna Wanka

Bundesministerin für Bildung und
Forschung a.D.



Manuela Schwesig

Ministerpräsidentin des Landes Mecklenburg-Vorpommern



Stefan Werner

Direktor im Evangelischen Oberkirchenrat
Stuttgart



Oliver Simon

Operational Talent Lead GSA,
Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Mini-Check

Wirtschaft, Verwaltung, Verbände

Es gibt in Ihrem Unternehmen/Ihrer Verwaltung/Ihrem Verband schon vorbildliche Beispiele? Prüfen Sie einfach anhand dieses Fragebogens für sich selbst, wie weit Sie schon sind! Je

mehr Fragen Sie mit »Ja« beantworten, umso besser sind die Erfolgchancen einer Bewerbung. **Schicken Sie uns Ihr Ergebnis! Uns interessiert, wie gut Ihre Organisation schon ist!**

Ihre Kontaktdaten

Sind in Ihrer Organisation Frauen in Führungspositionen beschäftigt oder in fachlich herausgehobenen Positionen ohne Führungsverantwortung tätig (als Projektleiterin o.ä.)?

1.
 ja nein

Bieten Sie Praktika für Schülerinnen oder Studentinnen an?

2.
 ja nein

Übernehmen Sie auch Ihre weiblichen Auszubildenden?

3.
 ja nein

Werden weibliche Beschäftigte beruflich gefördert?

4.
 ja nein

Haben auch Teilzeitkräfte die Möglichkeit, sich betrieblich weiterzubilden?

5.
 ja nein

Bieten Sie flexible Modelle für Arbeitszeit und Arbeitsort an?

6.
 ja nein

Unterstützen Sie Ihre Mitarbeiter/-innen bei der Kinderbetreuung (finanziell, organisatorisch)?

7.
 ja nein

Pflegen Sie Kontakt zu Beschäftigten in der Elternzeit?

8.
 ja nein

Bilden Sie in Ihrer Organisation gezielt gemischte Teams?

9.
 ja nein

Gibt es in Ihrer Organisation eine Mitarbeiterin/einen Mitarbeiter, in deren/dessen Aufgabengebiet das Thema Chancengleichheit fällt?

10.
 ja nein

Ist Diversity ein Schwerpunkt Ihrer Unternehmenskultur, den Sie aktiv bearbeiten?

11.
 ja nein

Schicken Sie uns Ihr Mini-Check Ergebnis:

Fax +49 (0)9708 909-298

E-Mail: info@total-e-quality.de

Mini-Check

Wissenschaft, Forschung

Es gibt in Ihrer Hochschule/Ihrer wissenschaftlichen Einrichtung schon vorbildliche Beispiele? Prüfen Sie einfach anhand dieses Fragebogens für sich selbst, wie weit Sie schon sind! Je mehr

Fragen Sie mit „Ja“ beantworten, umso besser sind die Erfolgchancen einer Bewerbung. **Schicken Sie uns Ihr Ergebnis! Uns interessiert, wie gut Ihre Organisation schon ist!**

Ihre Kontaktdaten

Sind in Ihrer Einrichtung Frauen in wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Führungspositionen beschäftigt oder in fachlich herausgehobenen Positionen ohne Führungsverantwortung tätig (als Projektleiterin o.ä.)?

1.
 ja nein

Beteiligen Sie Frauen in Auswahlgremien und/oder sprechen Sie Frauen in Ausschreibungsverfahren an?

2.
 ja nein

Werden Frauen – auch in Teilzeit – beruflich gefördert (z. B. Mentoringprogramme)?

3.
 ja nein

Unterstützen Sie Ihre Mitarbeiter/-innen bei der Kinderbetreuung (finanziell, organisatorisch)?

4.
 ja nein

Hat die Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte ausreichende Ressourcen, um wirksam arbeiten zu können?

5.
 ja nein

Integrieren Sie gleichstellungspolitische Elemente in ihre Planungs- und Steuerungsinstrumente (z. B. monetäre und strukturelle Steuerungssysteme, Controllingsysteme, Evaluationsverfahren)?

6.
 ja nein

Ist Chancengleichheit in das Leitbild Ihrer Organisation integriert?

7.
 ja nein

Integrieren Sie Erkenntnisse aus der Frauen- und Genderforschung in Forschung, Lehre und Studium?

8.
 ja nein

Fördern Sie die Gewinnung junger Frauen für ein Studium und ihre Chancen für wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Karrieren?

9.
 ja nein

Ist Diversity ein Schwerpunkt in Ihrer Einrichtung, den Sie aktiv bearbeiten?

10.
 ja nein

Schicken Sie uns Ihr Mini-Check Ergebnis:

Fax +49 (0)9708 909-298

E-Mail: info@total-e-quality.de

Kontakte

TOTAL E-QUALITY



Manuela Butkus

c/o DT&SHOP GmbH
Mangelsfeld 11-15
97708 Bad Bocklet

Telefon: +49 (0)9708 909-110
info@total-e-quality.de
manuela.butkus@dt-shop.com
www.total-e-quality.de

Ihre Ansprechpartnerin für Fragen rund um den Verein, Mitgliedschaft, Prädikat, Öffentlichkeitsarbeit und Presseanfragen sowie für Bewerbungen im Bereich Wirtschaft/Verwaltung/Verbände



Dr. Nina Steinweg

GESIS-Leibniz-Institut
für Sozialwissenschaften
Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft
und Forschung (CEWS)
Unter Sachsenhausen 6-8
50667 Köln

Telefon: +49 (0)221 47694-264
Fax +49 (0)221 47694-199
nina.steinweg@gesis.org
www.cews.org/total-e-quality.de

Ihre Ansprechpartnerin für Informationen und Beratung im Bereich Wissenschaft





https://twitter.com/TEQ_eV



<https://www.facebook.com/teqev>



<https://www.youtube.com/TotalEQualityeV>



TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V.

c/o DT&SHOP GmbH
Mangelsfeld 11-15
97708 Bad Bocklet

Telefon: +49 (0)9708 909-110

Fax: +49 (0)9708 909-298

E-Mail: info@total-e-quality.de

Weitere Informationen und Neuigkeiten unter:

www.total-e-quality.de