

Equality Scorecard

1 Datenanalyse	Ja, vollständig	Großteils	Teilweise	Nein, gar nicht
1.1 Werden alle personenspezifischen Daten im Unternehmen grundsätzlich geschlechterbezogen erhoben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2 Werden die relevanten Daten in Ihrem Unternehmen regelmäßig geschlechterbezogen ausgewertet und den Führungskräften zur Verfügung gestellt (inkl. Vergleichsdaten aus vorangegangenen Zeiträumen)? > Relevante Daten sind z.B. die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt, in den Hierarchiestufen, bei Qualifikation und Weiterbildung, in den verschiedenen Entgeltstufen und Arbeitszeitverhältnissen, Personalaufnahme, -abbau und Fluktuation, personenbezogene Daten aus den Controllinginstrumenten wie z.B. Erfolgskennzahlen, Daten aus KundInnenbefragungen u.v.m.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3 Verwenden die Führungskräfte diese Daten zur Bestandsaufnahme und Beobachtung der Entwicklung als Grundlage für die Konzeption von Maßnahmen und Strategien zur Erreichung von Gleichstellung in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4 Gibt es ein verbindliches Controlling der Gleichstellungsperformance mittels entsprechender Indikatoren (bzw. geschlechterbezogener Auswertung bestehender Indikatoren)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.5 Drücken Ihre aktuellen Daten die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen in Ihrem Unternehmen aus?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Equality Scorecard (Fortsetzung)

2 Produkte und Leistungen	Ja, vollständig	Großteils	Teilweise	Nein, gar nicht
2.1 Ist die Gleichstellungsorientierung ein verbindlicher und selbstverständlicher Teil bei der Entwicklung von Produkten und Leistungen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2 Wird bei der Definition der Ziele ausdrücklich darauf geachtet, dass geschlechterbezogene Unterschiede in den Voraussetzungen, Präferenzen, Erwartungen und Nutzungsverhalten gleichstellungsorientiert Berücksichtigung finden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3 Bildet die geschlechterbezogene Zielgruppenanalyse die Basis für die Forschung, Entwicklung und Gestaltung Ihrer Produkte und Leistungen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4 Wird auf ein möglichst ausgewogenes Geschlechterverhältnis in den Forschungs- und Produktentwicklungsteams geachtet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5 Werden Erfolgsmessungen (z.B. Kund/innenzufriedenheit, Beschwerdemanagement, Kaufstromanalysen, etc.) geschlechterbezogen durchgeführt und ausgewertet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Equality Scorecard (Fortsetzung)

3 Recruiting	Ja, vollständig	Großteils	Teilweise	Nein, gar nicht
3.1 Werden für alle Funktionen transparente Anforderungsprofile erstellt, die Kompetenzen aus unterschiedlichsten Erfahrungen berücksichtigen? (Ausbildungen, Weiterbildungen, Familienkompetenzen, Berufserfahrungen, ehrenamtliche Arbeit etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2 Stehen alle Funktionen und Ausbildungsplätze dezidiert für Frauen und Männer offen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3 Wird dies auch in den Stellenausschreibungen entsprechend sichtbar (z.B. in den Bezeichnungen, in einer direkten Ansprache von Frauen/ Männern und in der Benennung von Anforderungen, die nicht Geschlechtsstereotype aufrufen)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4 Werden Auswahlverfahren so gestaltet, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern gesichert ist (z.B. durch Schulung der Interviewer/innen/ Assessor/innen, Gestaltung und Auswahl der Testverfahren, Auswahl der erfolgsrelevanten Kriterien etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.5 Werden auch interne Besetzungen transparent und chancengerecht ausgeschrieben und durchgeführt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.6 Wird bei sämtlichen Stellenbesetzungen auf die entsprechende Qualifikation UND die Erreichung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses im betroffenen Bereich geachtet (z.B. durch positive Diskriminierung für das unterrepräsentierte Geschlecht)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.7 Werden Frauen gezielt zur Bewerbung für Führungspositionen ermutigt und unterstützt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.8 Werden Männer gezielt für frauendominierte Bereiche (z.B. Administration, Buchhaltung etc.) beworben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.9 Wenden Sie Verfahren zu einer chancengerechten Arbeitsplatzbewertung für alle Bereiche in Ihrem Unternehmen an?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Equality Scorecard (Fortsetzung)

4 Personalentwicklung	Ja, vollständig	Großteils	Teilweise	Nein, gar nicht
4.1 Entspricht das Geschlechterverhältnis unter den Teilnehmer/innen von Weiterbildung für Potenzialträger/innen dem Geschlechterverhältnis unter den Beschäftigten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.2 Haben Teilzeitkräfte uneingeschränkten Zugang zu allen Weiterbildungsmöglichkeiten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.3 Gilt dies auch für Mitarbeiter/innen während der Karenz-/ Elternzeit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.4 Gibt es für Männer UND Frauen regelmäßig Mitarbeiter/innengespräche zur Erhebung der Potenziale und der Entwicklungsmöglichkeiten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.5 Werden Frauen in gleichem Ausmaß wie Männer mit Sonderfunktionen beauftragt (wie z.B. Projektleitung, Leitungsstellvertretung, Teamleitung, Fachexpertise, Gremienarbeit, Vertretung bei Veranstaltungen...)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.6 Gibt es gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen für Frauen? (z.B. Mentoring, Die Gute Nachrede®, frauenspezifische Angebote zur Karriereplanung etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.7 Ist die Qualifizierung der Führungskräfte für ein professionelles Gender Equality Management fixer Bestandteil der Management-Weiterbildung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.8 Ist die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen der Weiterbildung verbindlich umgesetzt (z.B. durch die didaktische Gestaltung, die Integration in die Seminarinhalte, die Gender Kompetenz der Trainer/innen, die Sprache in den Dokumenten und Seminarunterlagen und die Gestaltung der Rahmenbedingungen wie Workshopzeiten, Kinderbetreuung etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Equality Scorecard (Fortsetzung)

5 Lifebalance	Ja, vollständig	Großteils	Teilweise	Nein, gar nicht
5.1 Haben alle Mitarbeiter/innen auf allen Hierarchieebenen die Möglichkeit einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung (Gleitzeit, Zeitkonten, Jahresarbeitszeit, Sabbatical, individuelle Vereinbarungen, Flexibilität bei Krisenfällen...)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.2 Gibt es die Möglichkeit einer flexiblen Gestaltung des Arbeitsortes für alle Funktionen? (Teleworking...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.3 Gibt es Teilzeitangebote für Führungskräfte (Wie z.B. Job Sharing etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.4 Gibt es Unterstützung bei der Kinderbetreuung bzw. bei der Organisation der Kinderbetreuung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.5 Gibt es eine gezielte Ermutigung und Unterstützung von Vätern, die Angebote zur Vereinbarung von Privatleben und Beruf auch selbst in Anspruch zu nehmen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.6 Gibt es verschiedene Angebote für Mitarbeiter/innen in der Karenz-/ Elternzeit (wie z.B. gezielte Gespräche für Gestaltung der Karenz-/ Elternzeit und Wiedereinstieg, Information und Weiterbildung, Vertretungsarbeit, Beschäftigung,...)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.7 Werden MitarbeiterInnen beim Wiedereinstieg nach der Karenz-/ Elternzeit speziell gefördert (z.B. Mentoren/ Mentorinnen, Wiedereinstiegskurse für Väter/ Mütter etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.8 Gibt es Angebote zur Erhaltung der Gesundheit, die sich gezielt an alle Mitarbeiter/innen richten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Equality Scorecard (Fortsetzung)

6 Partnerschaftliche Zusammenarbeit	Ja, vollständig	Großteils	Teilweise	Nein, gar nicht
6.1 Wird bei der Zusammensetzung von Teams und Projektgruppen auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.2 Wird auf eine chancengerechte Verteilung von Aufgaben und Verantwortung (zwischen Frauen und Männern) in Projektgruppen und Teams aller Bereiche geachtet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.3 Ist das Geschlechterverhältnis in den obersten Hierarchieebenen ausgewogen (mindestens 40:60)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.4 Gibt es gezielte Maßnahmen wie z.B. Workshops zum Thema partnerschaftliche Zusammenarbeit oder eigens durchgeführte „Geschlechterdialoge“ zur Förderung des partnerschaftlichen Arbeitsklimas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.5 Werden Führungskräfte für das Thema Förderung der partnerschaftlichen Zusammenarbeit bewusst sensibilisiert und qualifiziert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.6 Gibt es konkrete Strategien und Maßnahmen, um sexuelle Diskriminierung, Gewalt und Mobbing zu verhindern bzw. um bei entsprechenden Vorfällen angemessen zu handeln?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Equality Scorecard (Fortsetzung)

7 Institutionalisation	Ja, vollständig	Großteils	Teilweise	Nein, gar nicht
7.1 Gibt es eine Stelle/ Abteilung o.ä. für die interne Beratung und Begleitung der Führungskräfte bei der Umsetzung von Gleichstellung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.2 Gibt es Konzepte und Maßnahmen zur gezielten Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Funktionen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.3 Gibt es Konzepte und Maßnahmen zur gezielten Erhöhung des Männeranteils in frauendominierten Bereichen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.4 Ist die Prüfung der Gleichstellungsperformance in die betrieblichen Controllingprozesse integriert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.5 Sind die unternehmensweiten Gleichstellungsziele verbindlich festgelegt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.6 Ist Genderbudgeting als Instrument zumindest in Teilbereichen (z.B. Weiterbildungsbudget, Lohnkosten inkl. sämtlicher Zulagen/ Einkommensbestandteile) eingeführt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.7 Gibt es konkrete Projekte zur Verbesserung der Gleichstellung im Betrieb?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.8 Gibt es verbindliche Equality Standards, die unternehmensweit gelten (z.B. zur Zusammensetzung von Teams, Quoten für die Erreichung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses bei der Personalauswahl, Gleichstellungsorientierung bei der Produktentwicklung...)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.9 Gibt es in Ihrem Unternehmen verbindliche Vorgaben zur Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache in allen Dokumenten und der Vermeidung geschlechtsstereotyper und diskriminierender Bilder?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Equality Scorecard (Fortsetzung)

8 Unternehmenskultur	Ja, vollständig	Großteils	Teilweise	Nein, gar nicht
8.1 Gibt es in den Dokumenten, die die Unternehmenskultur widerspiegeln (wie Leitbild, Unternehmensgrundsätze, Website...) ein klares Bekenntnis zur Gleichstellung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.2 Ist das Commitment der obersten Hierarchieebene zur Gleichstellung glaubwürdig, d.h. in ihrem Verhalten und ihren Entscheidungen sichtbar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.3 Gibt es Bewusstseinsbildung zum Thema Gleichstellung bei Entscheidungsträger/innen und Mitarbeiter/innen? z.B. in Form von Veranstaltungen, gezielter Kommunikation von erfolgreichen Beispielen und Rolemodels, regelmäßiger Darstellung der Fortschritte und des Nutzens etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.4 Wird Gleichstellung gezielt als Thema für Frauen UND Männer verstanden und kommuniziert (mit der Ausgewogenheit der Geschlechterverhältnisse in allen Bereichen und auf allen Ebenen als grundsätzlichem Ziel)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.5 Ist der Umfang der Arbeitszeit selbstverständlich KEIN Hindernis für eine berufliche Karriere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.6 Werden geschlechterbezogene Klischees und sexistische Aussagen in der internen und externen Kommunikation gezielt vermieden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.7 Ist die geschlechtergerechte Darstellung von Frauen und Männern in Werbung und Marketing auch Teil der verbindlichen Vorgaben für die kooperierenden externen Kommunikationsagenturen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.8 Gibt es Kommunikationsstrategien, die sich gezielt an Ihre Kundinnen oder gezielt an Ihre Kunden richten (z.B. weil Sie damit besser deren Bedarfen gerecht werden)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.9 Ist bei der Auftragsvergabe an Lieferant/innen oder der Auswahl von Geschäftspartner/innen deren Gleichstellungsorientierung ein Kriterium?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>