

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, voll- ständig	Groß- teils	Teil- weise	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"/>

Bewertungsmatrix Equality Standards

Standards	Bewertung	0% (KNA)	25% (EA)	50% (N)	75% (KN)	100% (UN)
1. Geschlechterbezogene Datenanalyse						
Auf allen Ebenen und in allen Bereichen: Entscheidungen basieren auf einer geschlechterbezogenen Analyse der Ausgangssituation.						
Personenspezifische Daten werden geschlechterbezogen gesammelt, interpretiert und aufbereitet.						
In allen Bereichen mit Relevanz für Menschen werden Indikatoren und Messkriterien geschlechterbezogen erhoben und ausgewertet.						
2. Geschlechtergerechte Sprache						
Alle Dokumente (Leitbild, Marketingmaterialien, etc.) werden in einer geschlechtergerechten Sprache formuliert.						
Alle Dokumente und Marketingmaterialien werden mit gleichstellungsorientierten Bildern illustriert, geschlechterstereotype Darstellungen Formulierungen werden vermieden.						
Wir verwenden eine Sprache, die beide Geschlechter sichtbar macht (und nicht neutralisiert).						
3. Gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an Entscheidungen						
Wir haben verbindliche Ziele festgelegt für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf allen Entscheidungsebenen.						
Wir setzen gezielte Maßnahmen und Strategien für die Erreichung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses auf allen Entscheidungsebenen.						
Die Leitung von Projekten wird bevorzugt Frauen übergeben (solange das Geschlechterverhältnis in Führungspositionen nicht ausgewogen ist).						
Die verantwortliche Führungskraft sorgt (in ihrem Verantwortungsbereich) für regelmäßige Information und Transparenz zum aktuellen Stand der Gleichstellung; sowohl Richtung MitarbeiterInnen als auch Richtung Vorgesetzten.						

Bewertungsmatrix Equality Standards (Fortsetzung)

Standards	Bewertung	0% (KNA)	25% (EA)	50% (N)	75% (KN)	100% (UN)
4. Integration von Gleichstellung in die Controllinginstrumente						
Alle Ziele, die Menschen betreffen, werden gleichstellungsorientiert definiert, die Zielerreichung entsprechend geschlechterbezogen dargestellt (Indikatoren).						
Die Führungskräfte sind zu einem regelmäßigen Reporting bezüglich der Erreichung dieser Ziele verpflichtet.						
Selbstverständlicher Teil der Controlling- Routinen ist die geschlechterbezogene Auswertung der Ergebnisse und gezielte Steuerung der Geschlechterverhältnisse: Entwicklung und Umsetzung von (neuen, adaptierten) Zielen, Strategien und Maßnahmen.						
Durchschnitt Bewertung Standard »Daten«						
Durchschnitt Bewertung Standard »Sprache«						
Durchschnitt Bewertung Standard »Teilhab«						
Durchschnitt Bewertung Standard »Controlling«						
GESAMT BEWERTUNG STANDARDISIERUNG (Durchschnitt)						
Bewertung/ Gesamtbewertung (Punkte)	0–10	15–35	40–60	65–85	65–85	

Das Bewertungsschema ist dem EFQM Qualitätsmanagementmodell entnommen:

KNA kein Nachweis oder anekdotisch

EA einige Nachweise

N Nachweise

KN Klare Nachweise

UN Umfassende Nachweise

Der GEM Wegweiser

Richtung	Wege	Bereits am Ziel? Einschätzung: 0–10
Förderumfeld	Glaubwürdiges Commitment der Unternehmensleitung [z.B. in Form von formalen Beschlüssen und Vereinbarungen, konkretem Handeln und Entscheidungen, die die Gleichstellung fördern]	
	Ausreichend Ressourcen [es werden ausreichend zusätzliche Mittel (Geld, Personen, Zeit etc.) für die systematische Implementierung von Gleichstellung zur Verfügung gestellt]	
	Gesetzgebung und interne Vereinbarungen [z.B.: vorhandene Gesetze zum Thema Gleichstellung werden vorbildlich im Unternehmen umgesetzt; die Gleichstellung ist in die existierenden Vereinbarungen (Betriebsvereinbarungen, Unternehmensgrundsätze etc) verbindlich integriert]	
	Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Entscheidungspositionen [Ideal: auf allen Hierarchieebenen ist das Geschlechterverhältnis ausgewogen. Minimal: Frauen auf allen Ebenen vertreten.]	
	Klarer und verbindlicher Managementauftrag [Gender Equality Management ist selbstverständliches Element der Führungsphilosophie. Die Führungskräfte sind verantwortlich für die Gleichstellungsperformance in ihrem Bereich.]	
GEM Strukturen	GEM als Aufgabenbereich der Unternehmensspitze [Gender Equality Management ist ein eigenständiger Aufgabenbereich, der der Unternehmensleitung unterstellt ist]	
	Internes Kompetenzzentrum [Es gibt eine GEM- Stabstelle/ -abteilung, die als internes Kompetenzzentrum dient und Unternehmensleitung und Führungskräfte in der Umsetzung von GEM berät und unterstützt]	
	GEM Team [Das GEM Team ist ein dauerhaft etabliertes Team, das alle wesentlichen Unternehmensbereiche repräsentiert: Unternehmensleitung, GEM- Stabstelle, Vertreter/innen aus allen relevanten Bereichen und Arbeitnehmer/innenvertretung. Funktionen siehe ► Kap. GEM System]	
	Internes Gleichstellernetzwerk [In allen Bereichen gibt es ausgewählte Personen, die die Verbreitung von Information und Know How unterstützen]	

Der GEM Wegweiser (Fortsetzung)

Richtung	Wege	Bereits am Ziel? Einschätzung: 0–10
GEM Instrumente	Gleichstellungsindikatoren [Es gibt klar definierte Indikatoren, die zum regelmäßigen Controlling und Monitoring der Gleichstellungsperformance dienen]	
	Gender Equality Standards [Unternehmensweit sind verbindliche Standards festgelegt. Ihre Einhaltung wird überprüft]	
	Management Berichtssystem [Führungskräfte sind verpflichtet, regelmäßig über die Entwicklung der Gleichstellung – Ziele, Aktivitäten und Ergebnisse in ihrem Bereich zu berichten]	
	System zur Leistungsbewertung [Die Leistungserfüllung wird anhand der Zielvorgaben geprüft. Ein internes Benchmarking ist etabliert. Es existieren Sanktionen für die Nichteinhaltung von Vorgaben]	
	Aufbau von GEM Kompetenz [Führungskräfte (Top down) sind die zentrale Zielgruppe für den Aufbau von GEM Kompetenz (Training, Coaching, Beratung). Dieser Aufbau ist selbstverständlicher Teil der Managementausbildung].	
GEM Prozesse	GEM als zentrale Strategie [Gender Mainstreaming ist als zentrale Strategie verbindlich für alle Planungs- und Entscheidungsprozesse verankert]	
	Aufbau des GEM Systems [Institutionalisierungsmaßnahmen werden als Teil eines GEM Systems systematisch aufgebaut. Dieser Prozess wird entsprechend geplant und gesteuert]	
	Gender Equality Check [Eine jährliche Bewertung der Gleichstellungsperformance schließt Monitoring und Controlling der klar definierten Ziele mit ein. Der Gender Equality Check bildet die Grundlage für den GEM Aktionsplan]	
	GEM Aktionsplan [Der GEM Aktionsplan beinhaltet die Gleichstellungsziele für die unterschiedlichen Bereiche sowie geplante Aktivitäten und Projekte, die kurz- bis mittelfristig umzusetzen sind.]	
		Summe Förderumfeld (max. 50 Punkte)
		Summe GEM Strukturen (max. 40 Punkte)
		Summe GEM Instrumente (max. 50 Punkte)
		Summe GEM Prozesse (max. 40 Punkte)
		GESAMT (max. 180 Punkte)

Einschätzung:

0 = in keiner Art und Weise vorhanden »wir sind (noch) nicht gestartet«

10 = vorbildlich umgesetzt »wir sind am Ziel«

GEM Leitfaden für Projekte

Projektphase	Fragestellungen	Ihre Antworten
1. Auftragsklärung	<p>Worum geht es beim beauftragten Projekt?</p> <hr/> <p>Ist bereits eine Gleichstellungsorientierung vorhanden? Ist der Projektrahmen so festgelegt, dass das Projekt, was Struktur und Inhalt betrifft, gleichstellungsorientiert gestaltet werden kann?</p> <hr/> <p>Gibt es seitens der Auftraggeber/innen verbindliche Richtlinien zur Umsetzung von Gleichstellung im Projekt (z.B. Equality Standards)?</p>	
2. Projektdefinition	<p>Projekthinhalte</p> <ul style="list-style-type: none"> - Was sind die Inhalte des Projekts? - Was bedeutet Gleichstellung in diesem Zusammenhang? - Wie können die Projekthinhalte und konkreten Maßnahmen im Sinn der Verbesserung der Gleichstellung definiert und gestaltet werden? (Wie wird sichergestellt, dass durch das Projekt keine Ungleichheiten reproduziert werden?) <hr/> <p>Ausgangssituation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wie lässt sich die Ausgangssituation für das Projekt beschreiben? - Bestehen Unterschiede (bezüglich Ressourcen, Rechten, Positionen, Erfahrungen, Rahmenbedingungen, etc) zwischen Frauen und Männern in dem Bereich, den das Projekt betrifft? Tipp: An dieser Stelle kann zur Vertiefung die 4R Gender Analyse angewendet werden (► Kap.16). - Wenn ja, welche Unterschiede ergeben sich? Was sind die Ursachen und mögliche Einflussfaktoren dafür? Sind diese Unterschiede beabsichtigt und erwünscht? - Beobachten Sie Widerstände bei den Beteiligten, können Sie an dieser Stelle mit dem Instrument in ► Kap. 21 arbeiten. <hr/> <p>Projektziele</p> <ul style="list-style-type: none"> - Welche Ziele verfolgen Sie mit diesem Projekt? - Welche Gleichstellungs- Ziele haben Sie bezogen auf das Projekt? - Wie können Sie diese in die Projektziele integrieren? - Welchen Beitrag leistet das Projekt zu mehr Gleichstellung zwischen den Geschlechtern/ zum Abbau von Ungleichheiten? <hr/> <p>Zielgruppen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wer sind die (direkten und indirekten) Zielgruppen Ihres Projekts? - Wem nützt das Projekt, wer soll es in Anspruch nehmen? - Welche unterschiedlichen Probleme/ Bedürfnisse/ Erfahrungen gibt es bei den Frauen und Männern der Zielgruppen? - Wie kann das Projekt den unterschiedlichen Voraussetzungen und Bedürfnissen gerecht werden? - Wie wird sichergestellt, dass Frauen und Männer die gleichen Nutzungs- bzw. Teilhabemöglichkeiten haben? 	

GEM Leitfaden für Projekte (Fortsetzung)

Projektphase	Fragestellungen	Ihre Antworten
3. Projektplanung	<p>Projektleitung und -mitarbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sind Männer wie Frauen gleichermaßen in der Projektgruppe vertreten? - Wird die Teilnahme von Frauen in »nicht traditionell weiblichen« Bereichen (bzw. in frauendominierten Bereichen von Männern) aktiv forciert? - Wie sind die jeweiligen Projektfunktionen verteilt? Wo sind Frauen/ Männer zu finden? <ul style="list-style-type: none"> • Auftraggeber/in • Projektleitung • Moderation • Protokollführung • Arbeitsgruppenleitung • Expert/in • Mitarbeit - Haben Frauen wie Männer die gleichen Chancen der Beteiligung und Entscheidungsfindung? 	
	<p>Projektkommunikation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Welche Kommunikationsstrategien nach innen und außen sind für das Projekt vorgesehen? - Wie wird bei Plakaten, PR, Sprache und Bildern auf Gleichstellung und eventuelle geschlechterbezogene Unterschiede in der Zielgruppe Rücksicht genommen? - Wie werden Frauen und Männer in Wort und Bild dargestellt? Werden traditionelle Rollenzuschreibungen und Ungleichstellungen vermieden? - Wie ist die interne Projektkommunikation gestaltet? <ul style="list-style-type: none"> • Protokolle • Intranet • Plakate • Mitarbeiter/innen- Zeitung • Anderes 	
	<p>Budget</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wie groß ist das Projekt-Budget? - Welche Ausgaben kommen Männern bzw. Frauen zugute? - Wie interpretieren Sie die Daten? Sind sie ein Ausdruck von Gleichstellung? 	

GEM Leitfaden für Projekte (Fortsetzung)

Projektphase	Fragestellungen	Ihre Antworten
4. Projektdurchführung	Controlling <ul style="list-style-type: none">- Mit welchen konkreten Messgrößen messen Sie den Projektfortschritt und Erreichung Ihrer Gleichstellungs-Ziele?- Wie stellen Sie sicher, dass Ihnen dafür die entsprechenden Daten zur Verfügung stehen?- Werden Fortschritt und Abweichungen regelmäßig aus einer geschlechterbezogenen Perspektive analysiert?- Dienen Planungsänderungen auch den Gleichstellungszielen?- Wie können die Ergebnisse und Erkenntnisse in kommende Projekte einfließen?	
5. Projektabschluss	<ul style="list-style-type: none">- Wer präsentiert die Projektergebnisse? Werden hier sowohl Frauen als auch Männer aus dem Projektteam sichtbar?- Werden die Ergebnisse geschlechterbezogen dargestellt und analysiert?- Werden Wirkungen in Richtung Gleichstellung entsprechend prominent dargestellt?	

GEM Leitfaden für Produkte und Leistungen

Die Fragen	Antworten
<p>Erstellen Sie eine Übersicht über die Produkte bzw. Leistungen in Ihrer Abteilung/ Ihrem Betrieb:</p>	<p>Unsere Produkte/ Leistungen:</p>
<p>Wählen Sie ein Angebot (Produkt/Leistung) aus und führen Sie die folgende Gender Analyse durch.</p>	<p>Dieses Produkt/ diese Leistung möchten wir aus einer Gleichstellungsperspektive analysieren:</p>
<p>1. Vorüberlegung: Was verstehen Sie unter Gleichstellung bezogen auf Ihr Produkt/ Ihre Leistung? Welche Gleichstellungsziele (▶ Kap. 1) könnten dabei relevant sein? Wie können sie auf die Ebene Ihres Produkts/ Ihrer Dienstleistung herunter gebrochen werden?</p>	<p>Bitte definieren Sie konkrete Gleichstellungsziele:</p>
<p>2. Beschreiben Sie Ihr Produkt/ Ihre Leistung konkret: Wer ist die Zielgruppe für dieses Angebot? (möglichst präzise definiert: z.B. Eltern von Kleinkindern, Menschen in Pension, etc.)</p>	
<p>3. Bestehen Unterschiede (bezüglich Ressourcen, Voraussetzungen, Positionen, Erfahrungen, Rahmenbedingungen, etc.) zwischen Frauen und Männern Ihrer Zielgruppen? Wenn ja, welche Unterschiede ergeben sich? Was sind die Ursachen dafür und mögliche Einflussfaktoren? Sind diese Unterschiede beabsichtigt und erwünscht? Falls es mehrer Zielgruppen gibt: Beantworten Sie diese Fragen bitte für jede Zielgruppe extra. Tipp: Vertiefend kann an dieser Stelle auch die 4R Gender Analyse angewendet werden (▶ Kap. 16).</p>	

GEM Leitfaden für Produkte und Leistungen (Fortsetzung)

Die Fragen	Antworten
<p>4. KundInnen: In welchem Verhältnis wird das Produkt/ die Leistung von Frauen und Männern gekauft/ in Anspruch genommen? Hat das Produkt/ die Leistung unterschiedliche Wirkungen auf Frauen und Männer? Was sind die Ursachen dafür und mögliche Einflussfaktoren? Sind diese Unterschiede beabsichtigt?</p>	
<p>Folgende frage stellt sich vor allem für Leistungen im öffentlichen Bereich (wie z.B. Behörden, Verwaltung, Schulen, Universitäten...):</p> <p>5. Welches Bild ergibt sich, wenn Sie Ihr Budget nach Geschlecht und Alter aufgliedern? Welche Ausgaben kommen Männern bzw. Frauen in welchen Altersgruppen zugute? Wie interpretieren Sie die Daten? Sind sie ein Ausdruck von Gleichstellung?</p>	
<p>6. Resümee: Welche Erkenntnisse ziehen Sie aus dieser umfassenden Gender Analyse</p> <ul style="list-style-type: none">- bezogen auf die Gestaltung Ihres Produkts/ Ihrer Leistung?- bezogen auf die Ziele und Wirkungen, die Sie mit dem Produkt/ der Leistung erreichen wollen?- Welche konkreten Änderungen möchten Sie vornehmen?- Wie können Sie gute Analyseergebnisse nachhaltig sichern?	
<p>7. Umsetzung:</p> <ul style="list-style-type: none">- Welche Voraussetzungen sind notwendig, um die geplanten Änderungen vorzunehmen?- Welche Maßnahmen sind zu treffen?- Wer (Personen/ Abteilungen) muss in die Änderungen miteinbezogen werden?- In welchem Zeitrahmen können die Änderungen vorgenommen werden?	
<p>8. Controlling:</p> <ul style="list-style-type: none">- Wie können wir die Erreichung unserer Equality- Ziele prüfen?- Stehen uns dazu geschlechterbezogene Daten zur Verfügung (z.B. Verkaufsdaten, Zufriedenheit der KundInnen, Wirkungsdaten etc.)?- Wie können die Ergebnisse dieser Analyse in kommende Planungen (Produkt- / Leistungsentwicklung) einfließen?	

Schritte zur Auflösung von Abwehrmustern

Schritte	Meine Beobachtungen / Ideen
1 Zitieren Sie eine Hauptaussage, die sich gegen die Bearbeitung des Gender- Themas richtet.	
2 Ordnen Sie diese Aussage einem der sieben Abwehrmuster zu.	
3 »Empathische Spekulation«: Welches Bedürfnis wird wohl (max. drei) bei dieser Person in Frage gestellt?	
4 Finden Sie Anknüpfungspunkte im Erfahrungsfeld der Person, die es ihr erlauben, das in Frage gestellte Bedürfnis anders zu erfüllen und die Gender- Frage trotzdem zu sehen.	
5 Erarbeiten Sie gemeinsam Argumente, wie die Gender- Frage in die Bedürfnisse der betreffenden Person eingebaut werden kann.	
6 Entwickeln Sie konkrete Gender-Fragen, die Sie gemeinsam angehen können.	

4R Gender Analyse

Analyse

Zielgruppe

Fragestellung

Repräsentation

Ressourcen

Realitäten

Rechte/Regelungen