

## Der GEM Wegweiser

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

## Der GEM Wegweiser (Fortsetzung)

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

Einschätzung:

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

10 = vorbildlich umgesetzt »wir sind am Ziel«