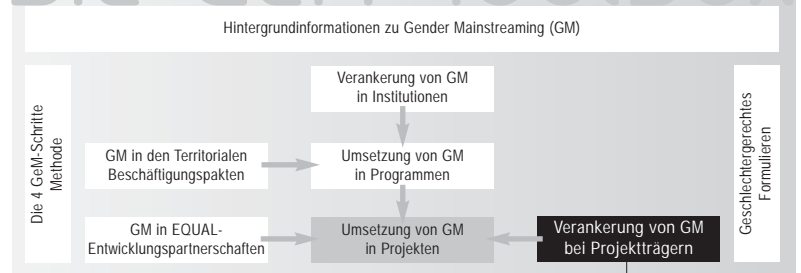


## Die GeM-ToolBox



Institutionelle Ebene

# GeM-Leitfaden zur Verankerung von Gender Mainstreaming bei Projektträgern

## Leitfaden zur Verankerung von Gender Mainstreaming bei Projektträgern

Die GeM-Leitfäden unterstützen Sie als Projektträger bei der Entwicklung von Projekten nach Gender Mainstreaming Prinzipien.

Auch der Blick nach innen ist dabei wesentlich.

Zur Umsetzung von Gender Mainstreaming sind unternehmensinterne Maßnahmen notwendig, damit Sie Ihre Projekte und Dienstleistungen gleichstellungsorientiert gestalten und umsetzen können.

Große Trägerorganisationen können auch den GeM-Leitfaden zur Verankerung von Gender Mainstreaming in Institutionen heranziehen, zum Downloaden auf [www.gem.or.at](http://www.gem.or.at)

Zur Umsetzung von Gender Mainstreaming gehören darüber hinaus auch Maßnahmen zur Gleichstellung der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, was nicht zuletzt eine Frage der Glaubwürdigkeit ist.

In der GeM-Literaturdatenbank auf [www.gem.or.at](http://www.gem.or.at) finden Sie unter dem Stichwort „Betriebliche Gleichstellungsmaßnahmen“ zahlreiche Materialien und Anregungen für Maßnahmen zur Förderung der unternehmensinternen Gleichstellung.



# Verankerung von Gender Mainstreaming bei Projektträgern



## Verankerung von Gender Mainstreaming

Um Dienstleistungen und Projekte gleichstellungsorientiert anbieten und umsetzen zu können, ist die Verankerung von Gender Mainstreaming im Unternehmen wichtig.

- ▶ Ist die Gleichstellung von Frauen und Männern im Leitbild des Unternehmens als Ziel verankert?
  - Ist ausgeführt, was dies im Konkreten für die Arbeit und den Wirkungsbereich des Unternehmens bedeutet?
    - Zum Beispiel: Bei der Gestaltung von Projekten
    - Zum Beispiel: Bei der Akquirierung von Teilnehmenden
- ▶ Gibt es ein sichtbares Engagement der Leitung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming?
- ▶ Wie wird das Unternehmensziel Gleichstellung den MitarbeiterInnen vermittelt?
  - Zum Beispiel: In MitarbeiterInnengesprächen
  - Zum Beispiel: In Sitzungen
- ▶ Wie wird das Unternehmensziel Gleichstellung nach außen vermittelt?
  - Zum Beispiel: Im Werbe- und Informationsmaterial (auch durch geschlechtergerechten Sprach- und Bildgebrauch)
  - Zum Beispiel: Bei der Zusammenarbeit mit KooperationspartnerInnen und AuftraggeberInnen
- ▶ Gibt es MitarbeiterInnen, die im Unternehmen für das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern zuständig sind?
  - Was sind die Aufgaben dieser Ansprechperson(en)?
  - Wieviel Arbeitszeit steht ihnen/ihr/ihm für diese Aufgaben zur Verfügung?
  - Wie ist die Einbindung in die Arbeitsprozesse des Unternehmens und die Zusammenarbeit mit allen MitarbeiterInnen organisiert?
- ▶ Gibt es Kooperationen und Austausch mit GleichstellungsexpertInnen anderer Einrichtungen?
  - Zum Beispiel: Frauenreferentinnen, ExpertInnen von Fraueneinrichtungen und Initiativen usw.
- ▶ Gibt es gleichstellungsspezifische Weiterbildungen (z.B. Gender Training) für die MitarbeiterInnen?
  - Wer von den MitarbeiterInnen (ProjektentwicklerInnen, TrainerInnen, ...) nimmt an solchen Weiterbildungen teil?
  - Wie hoch ist der Zeitaufwand und Mitteleinsatz für die Weiterbildungen?
- ▶ Werden Methoden und Leitfäden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming bei der Entwicklung und Durchführung von Projekten systematisch angewendet?
- ▶ Gibt es im Unternehmen ein System der Qualitätssicherung?
  - Beinhalten die Qualitätskriterien auch Gleichstellungskriterien?



### Interne Gleichstellung

Der Blick nach innen gibt Aufschluss, inwieweit im eigenen Unternehmen die Chancengleichheit von Frauen und Männern verwirklicht ist.

- ▶ Wie viele Frauen und Männer sind im Unternehmen beschäftigt?
  - Wie hoch ist der Anteil von Frauen und Männern insgesamt?
  - Wie hoch ist der Anteil von Frauen und Männern in gut qualifizierten sowie Leitungspositionen?
  - Wie hoch ist der Anteil von Frauen und Männern bei den TrainerInnen?
  
- ▶ Haben Frauen und Männer die gleichen Einstiegs-, Beschäftigungs- und Aufstiegsbedingungen?
  - Mit welchen aktiven Maßnahmen wird dies sichergestellt?
    - Zum Beispiel: Werden die Auswahlverfahren so gestaltet, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern gesichert ist?*
    - Zum Beispiel: Werden für alle Funktionen Anforderungsprofile erstellt, die Kompetenzen aus unterschiedlichsten Erfahrungen berücksichtigen? (Aus- und Weiterbildungen, Familienkompetenzen, Berufserfahrungen, ehrenamtliche Arbeit etc.)?*
    - Zum Beispiel: Werden Verfahren zu einer chancengerechten Arbeitsplatzbewertung im Unternehmen für alle Bereiche angewendet, um die Diskrepanzen zwischen Frauen und Männern im Bereich der Entlohnung zu verringern?*
    - Zum Beispiel: Wird auf eine gerechte Verteilung der Aufgaben und Verantwortung (zwischen Frauen und Männern) geachtet?*
  
- ▶ Wie hoch ist der Frauenanteil an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen?
  - Wird sichergestellt, dass Frauen und Männer gleichermaßen an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können?
  
- ▶ Gibt es einen Frauenförderplan des Unternehmens, um einen gleichen Frauen- und Männeranteil in gut qualifizierten und Leitungspositionen zu erreichen?
  - Zum Beispiel: Mentoring, frauenspezifische Angebote zur Karriereplanung etc.*
  
- ▶ Gibt es konkrete Strategien und Maßnahmen gegen Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing?
  
- ▶ Welche Maßnahmen gibt es, um den MitarbeiterInnen die Vereinbarung von Betreuungspflichten und Beruf zu erleichtern?
  - Gibt es im Unternehmen Teilzeitbeschäftigung für Frauen und Männer mit Betreuungspflichten?
  - Gibt es Teilzeitmöglichkeiten auch in qualifizierten und Leitungspositionen?
  - Haben Teilzeitbeschäftigte im Unternehmen dieselben Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten?
  - Gibt es flexible Arbeitszeitmodelle für Frauen und Männer mit Betreuungspflichten?
  - Wird darauf geachtet, dass Teamsitzungen und Besprechungen in der Kernarbeitszeit stattfinden?
  - Gibt es gezielte Unterstützung von Vätern, die Möglichkeiten zur Vereinbarung von Privatleben und Beruf auch selbst in Anspruch zu nehmen?
  - Gibt es Maßnahmen, die die Rückkehr an den Arbeitsplatz nach einer Elternkarenz erleichtern?
    - Zum Beispiel: Wird der Kontakt zum Unternehmen während der Karenz gepflegt?*
    - Zum Beispiel: Gibt es bei der Rückkehr zum Arbeitsplatz Weiterbildungsangebote?*