



# **INSTITUTIONELLE GENDER-ANALYSE**

**ARBEITSHILFE ZUR ORGANISATIONSENTWICKLUNG VON BILDUNGSEINRICHTUNGEN**

**IM KONTEXT VON GENDER MAINSTREAMING**

## **INSTITUTIONELLE GENDER-ANALYSE**

Arbeitshilfe zur Organisationsentwicklung von Bildungseinrichtungen im Kontext von Gender Mainstreaming

---

### **Herausgeber:**

Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben  
Robertstr. 5a  
42107 Wuppertal

fon (02 02) 9 74 04 - 0  
fax (02 02) 9 74 04 - 20

bildung@arbeitundleben.de  
<http://www.arbeitundleben.de>

Text: Jens Schmidt, Kerstin Schumann  
Redaktion: Lothar Jansen, Barbara Menke

Layout/Gestaltung: Michael Maass  
Umschlagfoto: © Marcin Balcerzak – FOTOLIA  
Druck: Werbedruck Victor Helzle KG, Hagen

Download dieser Broschüre als PDF-Datei unter:  
<http://www.arbeitundleben.de/gender-analyse/>

## INHALT

Vorwort .....	1
Einführung .....	2
Umsetzungsschritte .....	2
Arbeitsblätter:	
Bestandsaufnahme und Entwicklungsperspektiven .....	5
Literatur und Links .....	15
Anhang: Fragebogen zur Bestandsaufnahme .....	17

## VORWORT

Gender Mainstreaming bezeichnet die Strategie, die – komplementär zur Frauenförderung – vorsieht, in die Entwicklung, Organisation und Evaluierung von Prozessen und Maßnahmen die Geschlechterperspektive einzubeziehen und damit in allen Bereichen und auf allen Ebenen die Auswirkungen des eigenen Handelns auf die Situation und Bedürfnisse von Frauen und Männern zu überprüfen. Das damit verbundene Ziel ist Geschlechtergerechtigkeit. Geschlecht wird dabei als gesellschaftlich konstruierte Kategorie verstanden.

Der Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN beschäftigt sich seit längerem mit der Umsetzung des Gender Mainstreaming in der Bildungspraxis und der Organisation. Neben der Qualifizierung von haupt- und freiberuflichen MitarbeiterInnen zu 'Gender-TrainerInnen' ist eine 'Empfehlung zur geschlechtergerechten Bildungsarbeit' entwickelt und in der Praxis erprobt worden. Mit dem Werkzeug 'Gender Check' haben wir – gemeinsam mit europäischen Partnerorganisationen – ein Instrumentarium entwickelt, das die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unter der Genderperspektive in den Blick nimmt.

Mit der 'Institutionellen Gender-Analyse' möchten wir eine weitere Dimension zur Umsetzung des Gender Mainstreaming in Bildungseinrichtungen akzentuieren. Die 'Institutionelle Gender-Analyse' versteht sich dabei als Instrument und Arbeitshilfe zur Organisationsentwicklung im Kontext von Gender Mainstreaming und als flankierende Maßnahme im Rahmen eines Qualitätsmanagements.

Der Erarbeitungsprozess erfolgte in Federführung und Begleitung des Arbeitskreises Gender Mainstreaming, an dem sich MitarbeiterInnen aus den ARBEIT UND LEBEN-Landesorganisationen und vom Bundesarbeitskreis beteiligen. Die Mitglieder des Arbeitskreises repräsentieren verschiedene Funktionsebenen von ARBEIT UND LEBEN. Neben Vorstandsmitgliedern und GeschäftsführerInnen sind im Arbeitskreis vor allem BildungsreferentInnen aktiv.

Wir möchten mit der vorliegenden 'Institutionellen Gender-Analyse' einen Beitrag zur weiteren Umsetzung des Gender Mainstreaming leisten und hoffen, dass die Auseinandersetzung mit dem Fragebogen zu neuen Entwicklungsperspektiven für Bildungseinrichtungen führt.

# EINFÜHRUNG

Neben Gender-Trainings zur Sensibilisierung von PädagogInnen und Checklisten für geschlechtergerechte Bildungsarbeit ist die **Gender-Analyse** von Organisationen ein zentrales Instrument zur Umsetzung von GM und seinen Zielen. Mit ihr können Strukturen und Kulturen einer Organisation sowie die inhaltliche Ebene der fachlichen Arbeit und der individuelle Bereich der MitarbeiterInnen in den Blick genommen, geschlechtsspezifische Daten und Statistiken ermittelt sowie Grundlagen für Entwicklungsschritte bereitgestellt werden.

Der Prozess von GM in Organisationen und das Instrument der Gender-Analyse verschränken sich mit Arbeitsschritten von Personalentwicklung und **Qualitätsmanagement**. Gemeinsame Grundprinzipien sind beispielsweise der Charakter als Top-Down-Prozess, die umfassende Betroffenheit aller Organisationsbereiche und Mitarbeitenden, die Notwendigkeit, entsprechendes Wissen zu integrieren, und die wachsenden Anforderungen von Seiten der Förderinstitutionen.

Die vorliegende „institutionelle Gender-Analyse“ orientiert sich in Aufbau und Fragestellungen am Qualitätsmanagement- und Zertifizierungsverfahren QVB – „Qualitätsentwicklung im Verbund von Bildungseinrichtungen“.

Insofern schien es aus unserer Perspektive sinnvoll, dieses Modell auch auf die institutionelle Gender-Analyse zu übertragen und – für ARBEIT UND LEBEN – eine unmittelbare Verbindung, teilweise eine Parallelität, zu den Qualitätsmanagementprozessen herzustellen. Die einzelnen Gestaltungsbereiche, die im QVB-Zertifizierungsverfahren definiert sind (Qualitätsverständnis, Leistung, Evaluation, Organisation, Ressourcenmanagement, Personal, Kommunikation, Marktbezug, Vernetzung/Kooperation), bilden daher auch die Basis für die institutionelle Gender-Analyse.

Die Arbeitshilfe kann selbstverständlich aber auch unabhängig vom QVB-Zertifizierungsverfahren genutzt werden. Vergleichbar bzw. kompatibel ist die institutionelle Gender-Analyse ebenfalls mit etablierten Gender Mainstreaming-Instrumenten, wie zum Beispiel der 3 R-Methode, dem Sechs-Schritte-Programm nach Krell-Mückenberger-Tondorf oder dem Gender Impact Assessment.

Für den Einsatz der institutionellen Gender-Analyse ist grundsätzlich zu bemerken, dass die im Folgenden wiederkehrenden „Gender Dimensionen – Entwicklungsperspektiven“ im Sinne einer Orientierungshilfe als Reflexionsfragen zu verstehen sind. Sie sind keine Prüfung. Sie sind in erster Linie als Unterstützung für die Umsetzung des Gender Mainstreaming sowie für die Generierung von Entwicklungsaufgaben gedacht.

# UMSETZUNGSSCHRITTE

Mit den nachfolgenden neun Arbeitsblättern werden die neun Bereiche erfasst, in die sich die Arbeit einer Organisation gliedern lässt. Sie sind folgendermaßen aufgebaut:

## BEREICH X – RELEVANZ VON GENDER MAINSTREAMING

Hier werden der inhaltliche Zuschnitt der Bereiche umrissen und einzelne Stichwörter genannt. Außerdem wird kurz die Verbindung zu Gender-Fragen skizziert.

## GENDER-DIMENSIONEN – BESTANDSAUFNAHME

Hier werden einzelne konkrete und meist geschlossene Fragen aufgeführt, die mit Ja/Nein oder durch Zahlen-Angaben zu beantworten sind. Es handelt sich also eher um eine quantitative Ebene. Diese Fragen sind durch die Einrichtungen schnell und einfach zu beantworten – vorschlagshalber durch eine Kollegin und einen Kollegen verschiedener Hierarchieebenen. Grundlage der Beantwortung sollte dabei im Sinne einer Zeitraumuntersuchung das laufende Kalenderjahr sein. Vergleichbar mit Abläufen im Qualitätsmanagement ist es sinnvoll, das Wissen (z.B. über Angebote oder Kooperationspartner) und die Perspektiven (z.B. über Kommunikationsstrukturen und Arbeitszeitflexibilität) aller Abteilungen durch Konsultationen einzubeziehen. Die Verankerung und Akzeptanz in der Einrichtung ist eine wichtige Grundlage zur weiteren Bearbeitung des Themenfeldes. Die Ergebnisse dienen dazu, einen Überblick über den Ist-Zustand zu gewinnen. Sie können – je nach Möglichkeit auch mit anderen Daten zusammen – in einen einrichtungsbezogenen und/oder übergreifenden Gender-Bericht einfließen. Zielsetzung dieses Schrittes ist demnach eine Bewusstseinsförderung im Erhebungsprozess und die Entwicklung einer Arbeitsbasis für organisationsbezogene Veränderungs- und Verbesserungsprozesse.

Wir empfehlen zur Bearbeitung unser elektronisches Formular unter <http://www.arbeitundleben.de/gender-analyse/>

Eine kopierfähige Vorlage des Formulars findet sich aber auch im Anhang dieser Broschüre.

## GENDER-DIMENSIONEN – ENTWICKLUNGSPERSPEKTIVEN

Hier werden offene Fragen aufgelistet, die die ganze Breite des jeweiligen Bereichs aufzeigen. Die Fragen berühren eher eine qualitative Ebene und sind so angelegt, dass sich mit ihnen der bereits erreichte Stand konstatieren lässt wie noch weitere Bedarfe zu identifizieren sind. Die Fragen lassen sich als Anregung für weitere (mittel- und langfristige) Reflexionsbereiche, Veränderungsschritte und Entwicklungsvorhaben verstehen. Es ist hier notwendig, den Fokus auf die Gender-Dimension mit weiteren sozialen Kategorien zu verschränken, d.h. Alter, Migrationserfahrungen oder sexuelle Orientierung mit einzubeziehen. Die Fragen nach Frauen/Männern lassen sich als Anregungen verstehen, auch in diese Richtungen zu analysieren. Dieser Abschnitt ist optional zur Bearbeitung, stellt einen zweiten Schritt dar, und unter den Fragen können diejenigen ausgewählt werden, die für die Einrichtung die stärkste Relevanz aufweisen. In diesem Sinne ist er als Signal zu verstehen, dass über die Analyse der Bestandsaufnahme hinaus eine weitere inhaltliche Ausdifferenzierung sowie darauf aufbauende Veränderungsprozesse möglich sind und unterstützt werden.

**ARBEITSBLÄTTER:  
BESTANDSAUFNAHME UND  
ENTWICKLUNGSPERSPEKTIVEN**

## INSTITUTIONELLE GENDER-ANALYSE

Arbeitshilfe zur Organisationsentwicklung von Bildungseinrichtungen im Kontext von Gender Mainstreaming

### BEREICH **QUALITÄTSVERSTÄNDNIS** – RELEVANZ VON GENDER MAINSTREAMING

Der Bereich Qualitätsverständnis umfasst die Selbstbeschreibung der Organisation im Hinblick auf grundlegende Werte, pädagogische Grundlagen und Ziele der Arbeit.

Der Grad der Verankerung von Gender-Perspektiven in diesem Bereich ist bedeutsam für die organisationspolitische Einordnung des Ziels der Geschlechtergerechtigkeit. Der Einbezug von GM-Prinzipien an dieser Stelle unterstützt programmatisch die Gesamtheit der Gleichstellungsprozesse, da sich die anderen Organisationsbereiche inhaltlich immer auf dieses Feld rückbeziehen.

#### GENDER DIMENSIONEN – BESTANDSAUFNAHME

Sind Aussagen zur Strategie des Gender Mainstreaming im Leitbild bzw. in entsprechenden Dokumenten explizit enthalten? Ja  Nein

Wenn ja, wo:

---

---

Hat die Einrichtung verbindlich geschlechterpolitische Zielsetzungen formuliert, verabschiedet und an entsprechender Stelle festgelegt? Ja  Nein

Wenn ja, wo:

---

---

Ist Gender Mainstreaming bzw. die Gender Perspektive expliziter Bestandteil der Qualitätsentwicklungsverfahren der Einrichtung (also z.B. Bestandteil des QM-Systems)? Ja  Nein

Wenn ja, wo:

---

---

Falls möglich, bitte entsprechende Dokumente beifügen!

#### GENDER DIMENSIONEN – ENTWICKLUNGSPERSPEKTIVEN

- Welche Vorstellungen der Kategorie Geschlecht liegen der Arbeit zugrunde?
- Welches Verständnis von Gender Mainstreaming ist in die Organisation eingeführt?
- Inwiefern ist Geschlechtergerechtigkeit ein Ziel, das in der Arbeit der Einrichtung verfolgt wird?
- Wo sind diese inhaltlichen Positionierungen und institutionellen Übereinkünfte festgelegt? Inwiefern sind sie verbindlich?
- Welche Bedeutung hat GM in Bezug auf die Entwicklung der Professionalität der Einrichtung? Welchen Stellenwert hat GM in Bezug auf die Effizienz der Einrichtung?
- Inwiefern spielt bei der Formulierung von zentralen Zielgruppen die Gender-Perspektive eine Rolle?
- Inwiefern ist das inhaltliche Profil der Bildungseinrichtungen durch Gender-Bewusstsein geprägt? Kommt dem Thema Geschlechtergerechtigkeit/GM in der Außendarstellung eine Bedeutung zu?
- Inwiefern werden diese Aussagen von allen Bereichen der Einrichtung und allen Mitarbeitenden getragen und unterstützt? Gibt es Widerstände in der Einrichtung?
- Auf welchen Ebenen wird ein Austausch zu theoretischen Entwicklungen und praktischen Erfahrungen im Bereich der geschlechtergerechten Bildungsarbeit und des Gender Mainstreaming geführt? Wer ist daran beteiligt und wie wirkt es sich aus? Gibt es eine spezielle Unterstützung, z.B. Leitfäden, Materialien, Datenbanken?
- Wie werden GM-Pläne und Gleichstellungsziele entwickelt, abgestimmt, festgelegt und kommuniziert?
- Inwiefern werden Relevanz und Effektivität von bereits eingeleiteten GM-Prozessen überprüft?
- Welche Bedeutung erhalten gender-relevante Aspekte in Qualitätsentwicklungsprozessen?
- Inwiefern beinhalten die Aktivitäten und Strukturen im Rahmen des Gender Mainstreaming einen Abbau der Polarisierung zwischen Männern und Frauen?

## INSTITUTIONELLE GENDER-ANALYSE

Arbeitshilfe zur Organisationsentwicklung von Bildungseinrichtungen im Kontext von Gender Mainstreaming

### BEREICH LEISTUNG – RELEVANZ VON GENDER MAINSTREAMING

Der Bereich Leistung beinhaltet alle Angebote und Dienstleistungen, die die Einrichtung gegenüber der Öffentlichkeit, bestimmten Auftraggebern oder intern plant, organisiert und nachbereitet.

Durch Gender Mainstreaming wird die inhaltliche Ausgestaltung und die Form der Durchführung der verschiedenen Leistungen geschlechtersensibel reflektiert und auf das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit abgestimmt.

### GENDER DIMENSIONEN – BESTANDSAUFNAHME

Wie viele Seminare werden speziell für Frauen oder Männer angeboten? Frauen  Männer

Wie viele Projekte oder andere Leistungen werden speziell für Frauen oder Männer angeboten? Frauen  Männer

Wie viele Seminare, Projekte oder andere Leistungen gibt es explizit zur Gender-Thematik? Anzahl

Welche:

---

---

Werden Materialien zur geschlechtergerechten Durchführung der Leistungen eingesetzt? Ja  Nein

Wenn ja, welche:

---

---

Gibt es in der Einrichtung gender-bezogene Lehrmaterialien? Ja  Nein

Wie hoch ist der Anteil von Frauen und Männern an den Teilnehmenden insgesamt? Frauen % Männer %

Wie hoch ist der Anteil von Frauen und Männern an den TeamerInnen? Frauen % Männer %

Beteiligt sich die Einrichtung an Gremienarbeit und Fachaustausch im Bereich geschlechtsbezogener Bildungsarbeit? Ja  Nein

Wenn ja, an was:

---

---

### GENDER DIMENSIONEN – ENTWICKLUNGSPERSPEKTIVEN

- Wie werden geschlechterpolitische Fragen bei einrichtungs- und verbundbezogenen Leistungen berücksichtigt? Inwiefern ist das Programmangebot der Einrichtung geschlechtergerecht ausgerichtet? Wie sehen spezielle Leistungsarten/Angebote für Frauen und Männer aus? Wie hoch ist der Anteil der finanziellen Mittel, die in diese Veranstaltungen fließen?
- Unter welchen Gesichtspunkten werden (haupt-, neben- und ehrenamtliche) ReferentInnen ausgewählt? Wie werden diese eingearbeitet bzw. fachlich begleitet? Wie werden sie über geschlechterrelevante Themen informiert? Inwiefern wird bei der Auftragsvergabe die Geschlechterparität berücksichtigt?
- Wird generell bei Veranstaltungen oder Projekten nach dem geschlechterpolitischen Bezug des Themas gefragt? Inwiefern wird bei Planung, Gestaltung und Durchführung der einzelnen Veranstaltungen auf geschlechtersensible Methodik/Didaktik geachtet?
- Wie wird bei der Konzipierung und Planung von Veranstaltungen GM im Hinblick auf die Gestaltung der Rahmenbedingungen berücksichtigt? Inwiefern ist bei den Angeboten Kinderbetreuung gewährleistet? Inwiefern sind die Lernzeiten auf die gender-bezogenen Bedürfnisse abgestimmt?
- Wie wird dafür Sorge getragen, dass die geschlechtsbezogenen Interessen und Bedürfnisse von Teilnehmenden in die Angebotsentwicklung und Programmplanung einbezogen werden?
- Welche spezifischen Dienstleistungen (z.B. Feedback, ReferentInnenpool, Fachzeitschriftenarchiv, Beratungen) werden für Mitarbeitende, Mitgliedseinrichtungen und Verbund- und KooperationspartnerInnen im Hinblick auf Gender-Fragen angeboten?
- Wie werden Fragen der Geschlechtergerechtigkeit bei der Besetzung und in der inhaltlichen Arbeit von Foren/Gremien berücksichtigt?

## INSTITUTIONELLE GENDER-ANALYSE

Arbeitsblätter: Bestandaufnahme und Entwicklungsperspektiven

### BEREICH EVALUATION – RELEVANZ VON GENDER MAINSTREAMING

Im Bereich Evaluation werden die Planungsschritte, Untersuchungsfelder, Instrumente und Konsequenzen beschrieben, mit denen die verschiedenen Leistungen ausgewertet werden.

Die gender-sensible Gestaltung der Evaluationsprozesse ermöglicht es, die Wirkungen der Leistungen bezüglich der Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit einzuschätzen. Ein entsprechendes Instrumentarium ermöglicht es, auf unterschiedliche Bedürfnisse, Lernwege und Wahrnehmungen der Teilnehmenden in ihrer Pluralität einzugehen und das Leistungsangebot weiterzuentwickeln.

### GENDER DIMENSIONEN – BESTANDSAUFNAHME

Werden in der Einrichtung Evaluationsinstrumente eingesetzt, die die Rückmeldungen der Teilnehmenden geschlechterdifferenziert erheben? Ja  Nein

Werden in der Einrichtung Evaluationsinstrumente eingesetzt, die die Auswertung der Teamenden geschlechterdifferenziert erfassen? Ja  Nein

Sind im Evaluationsinstrumentarium explizite Fragen zur gender-bezogenen Zufriedenheit verbindlich vorgesehen? Ja  Nein

Werden die gender-relevanten Daten der Evaluation dokumentiert? Ja  Nein

Wenn ja, wem sind sie zugänglich:

---

---

Gibt es Regelungen, die Konsequenzen aus den gender-bezogenen Evaluationsergebnissen verbindlich festlegen? Ja  Nein

### GENDER DIMENSIONEN – ENTWICKLUNGSPERSPEKTIVEN

- Welche gender-relevanten Aspekte sind im Hinblick auf die Anlage und Planung der Evaluation von Bedeutung?
- In welchen Bereichen werden bereits gender-bezogene Daten erhoben? In welchen bislang nicht? Inwiefern ist der Einbezug der Gender-Perspektive in die verschiedenen Evaluationsebenen verbindlich verankert?
- Wie ist die Gender-Perspektive in die verschiedenen Instrumente (z.B. Feedbackrunden, Fragebögen, Auswertungsgespräche) einbezogen? Wo hat es sich besonders bewährt?
- Inwiefern sind die Evaluierenden dazu befähigt, diese Perspektive zu integrieren?
- Inwiefern werden die schriftlichen und/oder mündlichen Rückmeldungen und Berichte der PädagogInnen gender-bezogen strukturiert? Inwiefern werden gender-bezogene Differenzen in den jeweiligen Lehr-Lernprozessen gender-sensibel beobachtet und ausgewertet? Inwiefern werden die Lernprozesse und Lernerfolge mit dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit kontinuierlich reflektiert?
- Inwiefern werden die in der Evaluation gewonnenen Daten systematisch gender-bezogen ausgewertet und aufbereitet? Inwiefern werden die ermittelten Ergebnisse bezüglich ihrer Aussagen im Hinblick auf das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit ausgewertet?
- Wie wird mit gender-relevanten Ergebnissen von Evaluationen umgegangen? Welche Auswirkungen haben sie für die Weiterbildungspraxis?



## INSTITUTIONELLE GENDER-ANALYSE

Arbeitsblätter: Bestandaufnahme und Entwicklungsperspektiven

### BEREICH ORGANISATION – RELEVANZ VON GENDER MAINSTREAMING

Mit dem Bereich Organisation werden die Strukturen, d.h. Arbeitsbereiche, Funktionen und Aufgaben, sowie Abläufe erfasst, die dem Handeln einer Einrichtung zugrunde liegen. Dazu gehören sowohl Leitungs- und Führungshandeln als auch die Prozesse zur Weiterentwicklung dieser Organisation.

Arbeitsstrukturen und -abläufe haben in ihrer Anlage und durch die in ihnen handelnden Personen gender-bezogene Auswirkungen. Der Einbezug von Gender Mainstreaming in die entsprechenden Planungs-, Lenkungs- und Gestaltungsprozesse unterstützt das Ziel einer innerorganisationalen Geschlechtergerechtigkeit.

### GENDER DIMENSIONEN – BESTANDSAUFNAHME

Wie ist die Verteilung von Frauen und Männern auf die Hierarchieebenen? (in absoluten Zahlen)

Vorstand: Frauen  Männer

Geschäftsführung: Frauen  Männer

Weitere Führungspositionen: Frauen  Männer

Gibt es Genderbeauftragte in der Organisation? Ja  Nein

Gibt es Frauenbeauftragte in der Organisation? Ja  Nein

Wenn ja: Mit welchem Zeitanteil und welchen Befugnissen?

---

---

Gibt es Frauenförderpläne in der Organisation? Ja  Nein

Wurden Gender Mainstreaming-Prinzipien bzw. die Gender-Perspektive explizit in bisherige Organisationsentwicklungsprozesse/-schritte miteinbezogen? Ja  Nein

### GENDER DIMENSIONEN – ENTWICKLUNGSPERSPEKTIVEN

- Welche Aufgaben- bzw. Funktionsbereiche der Einrichtung werden von Frauen bzw. Männern wahrgenommen? Wie sind diese in die Organisationsstruktur eingebunden?
- Gibt es organisationale Strukturen oder Abläufe, die vor allem bzw. ausschließlich von Frauen bzw. Männern geprägt sind? Welche Auswirkungen hat dies? Gibt es Maßnahmen zur Durchmischung von bislang vorwiegend/ausschließlich männlich und weiblich besetzten Arbeitsbereichen? Welche Gruppen gibt es nicht in der Organisation (z.B. bezüglich sozialem Status, sexueller Orientierung, Ethnizität, ...)? Gibt es informelle Netzwerke, und wie sind Frauen und Männer darin integriert?
- Welche Führungsstrukturen liegen der Einrichtung zugrunde und von wem sind sie besetzt? Auf welchen Ebenen sind weiblich und männlich besetzte Leitungspositionen verankert und in welchem Verhältnis stehen sie zueinander?
- Wie wirkt sich das Leitungsverhalten im Hinblick auf die Chancengleichheit in der Organisation aus? Ist GM im Anforderungsprofil von Führungskräften verankert?
- Wie wird sichergestellt, dass die Aufgaben- und Zuständigkeitsbereiche sowie Hierarchieebenen gleichermaßen von Frauen und Männern besetzt werden?
- Welche Prozesse gibt es in der Organisation, um Gender Mainstreaming-Strategien zu erarbeiten und zu implementieren? In welcher Form fließen Fragen von Gender Mainstreaming in die Aufgaben der Organisationsentwicklung ein? Wird externe Beratung/Expertise in Bezug auf GM in Anspruch genommen?
- Wie sind die Zuständigkeiten für den Bereich Qualitätsentwicklung geregelt? Ist in diesem Bereich Gender-Kompetenz angesiedelt?
- Wie wird mit Anregungen, Ideen, Kritik umgegangen, die von Mitarbeitenden, Teilnehmenden und Auftraggebenden an die Organisation herangetragen werden (Verbesserungsmanagement)? Gibt es hier gender-bezogene Auffälligkeiten?

## INSTITUTIONELLE GENDER-ANALYSE

Arbeitsblätter: Bestandaufnahme und Entwicklungsperspektiven

### BEREICH RESSOURCENMANAGEMENT – RELEVANZ VON GENDER MAINSTREAMING

Der Bereich Ressourcenmanagement beinhaltet den Umgang der Einrichtung mit Ressourcen materieller und immaterieller Art, vor allem Lernorte und -materialien, Finanzen, Informationsquellen und Traditionen.

Gewinnung und Einsatz der verschiedenen Ressourcen sind für die Bildungsarbeit der Einrichtung von grundlegender Bedeutung, ihre Art und Weise hat gender-relevante Auswirkungen.

#### GENDER DIMENSIONEN – BESTANDSAUFNAHME

Wird in der Einrichtung Gender-Budgetierung praktiziert (z.B. durch die Ermittlung von gender-relevanten Daten oder einer „geschlechterbewussten Haushaltsführung“)? Ja  Nein

Werden in der Einrichtung spezielle Ressourcen zur Unterstützung von Gleichstellungspolitik und Gender Mainstreaming eingesetzt? Ja  Nein

Wenn ja, welche und in welcher Höhe?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Liegen im Finanzcontrolling geschlechtersensible Kennzahlen und Indikatoren vor? Ja  Nein

Werden die Lernorte und -materialien einer regelmäßigen Überprüfung hinsichtlich ihrer gender-sensiblen Ausgestaltung unterzogen? Ja  Nein

Nutzt die Einrichtung Informations- und Wissensquellen zu gender-relevanten Themen in Form von Erwerb und Einsatz entsprechender Fachpublikationen/Periodika? Ja  Nein

### GENDER DIMENSIONEN – ENTWICKLUNGSPERSPEKTIVEN

- In welcher Weise wird bei der Auswahl und Gestaltung von Lernorten und Räumen gleichermaßen auf die Bedürfnisse von Frauen und Männern geachtet? Inwiefern ist die Zugänglichkeit und Erreichbarkeit für alle gewährleistet?
- Inwiefern ist die Lerninfrastruktur gender-sensibel gestaltet? Inwieweit werden Ausstattung oder Materialien gender-bezogen überprüft?
- Welche gender-bezogenen Finanzierungsquellen werden genutzt?
- Wie wird vorhandenes Wissen zu bildungs- und organisationsrelevanten Themen von Frauen und Männern gleichermaßen als Quelle einbezogen und sichtbar gemacht?
- Inwiefern werden Ergebnisse theoretischer Forschung (z.B. der Gender Studies) in die konzeptionelle Arbeit miteinbezogen?
- Welche Informationen zu theoretischen und praktischen Aspekten von geschlechtergerechter Bildungsarbeit und Gender Mainstreaming werden den MitarbeiterInnen zur Verfügung gestellt?
- In welchem Verhältnis stehen Aspekte der Wirtschaftlichkeit und Gender Mainstreaming-Ansätze bzw. Werte von Geschlechtergerechtigkeit zueinander?
- Welche Traditionen der Einrichtung wirken sich auf Gender Mainstreaming aus und wessen Interessen werden dadurch gestärkt?

# INSTITUTIONELLE GENDER-ANALYSE

Arbeitsblätter: Bestandaufnahme und Entwicklungsperspektiven

## BEREICH PERSONAL – RELEVANZ VON GENDER MAINSTREAMING

Der Bereich Personal bezieht sich auf die Gesamtheit der an der Bildungsarbeit beteiligten Mitarbeitenden der verschiedenen Statusformen (fest angestellte und freie MitarbeiterInnen, Neben- und Ehrenamtliche), ihre Tätigkeiten, deren organisationale Verankerung und diesbezügliche Planungs- und Entwicklungsprozesse.

Dieser Bereich berührt die Interessen, Bedürfnisse und Kompetenzen von weiblichen und männlichen Mitarbeitenden, Dimensionen von Integration und Partizipation. Der Einbezug von Gender Mainstreaming unterstützt die gender-gerechte Ausgestaltung und Weiterentwicklung.

### GENDER DIMENSIONEN – BESTANDSAUFNAHME

Wie hoch ist der Anteil von Frauen und Männern an der Gesamtheit des Personals? (in absoluten Zahlen)

Geschäftsführung: F.  M.

Auszubildende: F.  M.

Pädagogisches Personal (hauptberuflich): F.  M.

Sonstige (PraktikantInnen, ZDL, FSJ): F.  M.

Sachbearbeitung und Buchhaltung: F.  M.

Ehrenamtliche: F.  M.

Technisches Personal/Hauswirtschaft: F.  M.

Freie MitarbeiterInnen und Nebenamtliche: F.  M.

Werden die Prinzipien von Gender Mainstreaming bei Stellenausschreibungen und Einstellungs- politik konsequent befolgt? Ja  Nein

Hat es bereits Sensibilisierungsveranstaltungen oder Fortbildungen zur Gender-Thematik in der Einrichtung gegeben? Ja  Nein

Gibt es in der Einrichtung verschiedene Arbeitszeitmodelle, die die Bedürfnisse der Mitarbeitenden einbeziehen? Ja  Nein

Wenn ja, welche:

---

---

Sind GM-Prinzipien verbindlich in MitarbeiterInnen-Gespräche integriert? Ja  Nein

## GENDER DIMENSIONEN – ENTWICKLUNGSPERSPEKTIVEN

- In welcher Weise werden in den Tätigkeitsbeschreibungen die festgelegten Aufgaben, Befugnisse sowie Anforderungen auf stereotype Geschlechterrollenzuschreibung hin überprüft?
- Wie ist die Einkommenssituation in der Organisation bzgl. der Gleichstellung von Frauen und Männern?
- Gibt es in der Organisation Modelle zur Einbindung von Beschäftigten während der Karenzzeiten, zur Betreuung der Kinder von Beschäftigten, zur Unterstützung von Pflegezeiten von Beschäftigten? Wird bei der Festsetzung von Terminen auf die Möglichkeiten von Teilzeitkräften geachtet? Werden Überstunden erwartet und wie sind die Auswirkungen auf Frauen und Männer?
- Inwiefern werden Entlohnung, Versetzung, Kündigung und andere Beschäftigungsaspekte auf die GM-Strategie abgestimmt? Wird GM in den Personalstrategien und Personalplänen berücksichtigt?
- Gibt es Betriebsvereinbarungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, gegen geschlechtsbezogene Lohndiskriminierung oder gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?
- Wie gestaltet sich die Anerkennungskultur der Organisation (Was erhält Anerkennung und was nicht? Was davon wird finanziell honoriert?) – ist sie gender-spezifisch geprägt?
- Beziehen sich diese Beteiligungsprozesse gleichermaßen auf Frauen und Männer (z.B. durch die Besetzung in Gremien)?
- In welcher Form sind Gender-Kompetenzen für die Auswahl der Lehrenden von Bedeutung? Inwiefern werden die PädagogInnen in den Bereichen geschlechtergerechte Bildungsarbeit und Gender Mainstreaming fortgebildet? Inwiefern werden die Lehrenden durch die hauptamtlich Mitarbeitenden in Bezug auf die Umsetzung von Gender Mainstreaming-Aspekten beraten, gefördert und gefordert?
- Welche Rolle spielt GM bei der Zusammenarbeit und Einbeziehung von Neben- und Ehrenamtlichen?
- Gibt es Leitfäden für MitarbeiterInnengespräche, die gender-sensible Fragen enthalten?

## INSTITUTIONELLE GENDER-ANALYSE

Arbeitsblätter: Bestandaufnahme und Entwicklungsperspektiven

### BEREICH **KOMMUNIKATION** – RELEVANZ VON GENDER MAINSTREAMING

Der Bereich Kommunikation erfasst alle Strukturen und Abläufe, mit denen inner- und außerhalb der Einrichtung Informationen fließen; er bezieht sich auf die damit verbundenen Ziele, Inhalte und Formen.

Durch den Einbezug der Gender Perspektive wird deutlich, wer an den Kommunikationsprozessen auf welche Weise beteiligt ist, wo Informationen fließen und gebündelt werden. Gender Mainstreaming arbeitet auf die gender-gerechte Erhöhung von Partizipations- und Gestaltungsmöglichkeiten hin.

### GENDER DIMENSIONEN – BESTANDSAUFNAHME

Sind an den (Arbeits- und Kommunikations-) Gremien der Einrichtung Frauen und Männer gleichermaßen beteiligt? Ja  Nein

Wie sind die Schlüsselstellen des Informations- und Kommunikationsflusses nach innen und außen bezüglich ihrer Verteilung auf Frauen und Männer besetzt:

Abteilungsleitungen: F.  M.

Betriebliche Interessensvertretung: F.  M.

Verantwortliche(r) für Öffentlichkeitsarbeit: F.  M.

MitarbeiterInnen im Bereich Beratung, Anmeldung, Telefonzentrale: F.  M.

Verantwortliche im Bereich Postverteilung: F.  M.

### GENDER DIMENSIONEN – ENTWICKLUNGSPERSPEKTIVEN

- Werden Kommunikationsbedürfnisse gender-bezogen identifiziert?
- Wie wird dafür gesorgt, dass Informationen und Unterlagen zu gender-relevanten Themen (allen Mitarbeitenden) zur Verfügung gestellt werden?
- Welchen Stellenwert hat eine regelmäßige Kommunikation im Sinne eines institutionalisierten Dialoges innerhalb der Einrichtung/des Verbundes? Wie wirkt sich dies auf Gender-Strukturen aus?
- Nach welchen Gesichtspunkten wird entschieden, über welche Themen und Schwerpunkte in welcher Weise informiert wird bzw. ein Austausch stattfindet? Wie wirkt sich dies auf Gender-Themen aus?
- Welche Informations- und Kommunikationsformen (z.B. Informationsweitergabe, systematisches Berichtswesen, Fachaustausch, Formen der Wissensgewinnung) werden genutzt? Welche Medien und Träger werden für die verschiedenen – internen und externen – Kommunikationsformen eingesetzt? Welche gender-bezogenen Wirkungen lassen sich feststellen?
- Wie wird dafür gesorgt, dass schriftliche interne und externe Kommunikation sprachlich und inhaltlich geschlechtergerecht gestaltet ist?
- Werden an der Auswahl von Wissensbereichen und beim Wissensaustausch Frauen und Männer gleichermaßen beteiligt?
- Gibt es Strukturen informellen Austauschs und unterliegen diese einer Gender-Dimension? Welche Auswirkungen lassen sich feststellen?

## INSTITUTIONELLE GENDER-ANALYSE

Arbeitsblätter: Bestandaufnahme und Entwicklungsperspektiven

### BEREICH **MARKTBEZUG** – RELEVANZ VON GENDER MAINSTREAMING

Im Bereich Marktbezug werden die Handlungen einer Einrichtung gefasst, die sich auf die Positionierung am Markt und die Gestaltung des Marktes beziehen, also vor allem Marktanalyse, Marketingkonzept und Marketingmaßnahmen.

Durch die marktbezogenen Analysen, Konzepte und Maßnahmen positioniert sich die Einrichtung mit ihren Leistungen öffentlich. In diesem Prozess werden Frauen und Männer beobachtet, dargestellt und angesprochen. Der Einbezug von Gender Mainstreaming fördert die gender-gerechte Wirkungsweise.

### GENDER DIMENSIONEN – BESTANDSAUFNAHME

Nimmt die Einrichtung regelmäßig gender-sensible Marktanalysen/Bedarfserhebungen vor? Ja  Nein

Bemüht sich die Einrichtung aktiv, ein gender-bezogenes Leistungsprofil zu erreichen? Ja  Nein

Wird dafür gesorgt, dass eine geschlechtergerechte Formulierung (Sprache) und Gestaltung von Programmen, Bildern usw. erfolgt (Werbung und Öffentlichkeitsarbeit)? Ja  Nein

Gibt es Marketingmaßnahmen oder -produkte, die sich gezielt an Frauen wenden bzw. das Ziel verfolgen, die Ansprache von Frauen zu verstärken? Ja  Nein

Gibt es Marketingmaßnahmen oder -produkte, die sich gezielt an Männer wenden bzw. das Ziel verfolgen, die Ansprache von Männern zu verstärken? Ja  Nein

### GENDER DIMENSIONEN – ENTWICKLUNGSPERSPEKTIVEN

- In welcher Form werden gender-relevante Aussagen bzw. Ergebnisse aus gesellschaftsanalytischen Studien wahrgenommen, reflektiert und in die Weiterentwicklung der Arbeit der Einrichtung miteinbezogen?
- In welcher Form werden Informationen gesammelt und analysiert, um gender-bezogene Interessen, Bedürfnisse und Besonderheiten der Zielgruppen zu erfassen?
- Welche gender-bezogenen Leistungs- und Zielgruppenprofile haben andere Einrichtungen (z.B. Kooperationspartner oder Mitbewerber)? In welchen Bereichen sind andere Anbieter ggf. besser?
- Wo liegen besondere Stärken und Schwächen der Einrichtung? Was ist das Alleinstellungs- oder Unterscheidungsmerkmal zu anderen Anbietern der Weiterbildung? Inwiefern ist die Gender-Dimension einbezogen oder kann dies zusätzlich unterstützen?
- Wie wird dafür Sorge getragen, dass bei der Entwicklung des Marketingkonzepts und von Marketingstrategien gender-relevante Aspekte angemessen berücksichtigt werden?
- In welcher Form wird die unterschiedliche Mediennutzung von Frauen und Männern bei der Werbung und Öffentlichkeitsarbeit berücksichtigt?
- Werden traditionelle Rollenbilder vermieden? Werden weibliche Lebensumstände sichtbar gemacht?
- Inwiefern ist die Gestaltung der Preise auf gender-bezogene Rahmenbedingungen abgestimmt?
- Wird in die Ansprache von Förderinstitutionen, AuftraggeberInnen und PartnerInnen der Hinweis auf eigene gender-bezogene Aktivitäten integriert?
- Inwieweit werden bildungspolitische Diskussionen mit einer gender-sensiblen Perspektive verfolgt und beeinflusst?

## INSTITUTIONELLE GENDER-ANALYSE

Arbeitsblätter: Bestandaufnahme und Entwicklungsperspektiven

### BEREICH **VERNETZUNG/KOOPERATION** – RELEVANZ VON GENDER MAINSTREAMING

Im Bereich Vernetzung/Kooperation werden alle Tätigkeiten, Abläufe und Strukturen beschrieben, die die Verknüpfung der eigenen Aktivitäten und Angebote mit denen anderer Einrichtungen bezwecken.

Die damit verbundenen Ziele, Inhalte und Gegenstandsbereiche, PartnerInnen und Beteiligungsformen berühren und gestalten das Handeln von Frauen und Männern, haben Auswirkungen auf die Gender-Dimensionen der Bildungsarbeit. Gender Mainstreaming unterstützt die vernetzten oder kooperierenden Einrichtungen bei der gender-gerechten Ausgestaltung.

#### GENDER DIMENSIONEN – BESTANDSAUFNAHME

Gibt es Vernetzungen/Kooperationen mit Einrichtungen, die schwerpunktmäßig bzw. ausschließlich in gender-bezogenen Arbeitsfeldern aktiv sind? Ja  Nein

Wenn ja, welche:

---

---

Gibt es Vernetzungen/Kooperationen zu gender-bezogenen Themen? Ja  Nein

Wenn ja, welche:

---

---

#### GENDER DIMENSIONEN – ENTWICKLUNGSPERSPEKTIVEN

- Wie wird dafür gesorgt, dass die Kooperations- und Vernetzungsaktivitäten gleichermaßen von Frauen und Männern initiiert, begleitet und ausgewertet werden (z. B. gleichmäßige Verteilung der Ansprechpartnerschaften auf Frauen und Männer)?
- Welche Ziele werden mit Kooperations- und Vernetzungsaktivitäten angestrebt und inwiefern wirken sie sich positiv auf Gender Mainstreaming-Prozesse aus?
- In welcher Form werden die gender-bezogenen Bedürfnisse der KooperationspartnerInnen berücksichtigt?
- Wie wird ggf. mit Konflikten in Bezug auf differierende Vorstellungen in puncto Gender Mainstreaming umgegangen? Wo gibt es Grenzen der Zusammenarbeit?
- Inwiefern werden Kooperationen gender-sensibel reflektiert und ausgewertet? Fließen die Erfahrungen in andere Kooperationsstrukturen mit ein?
- Lassen sich gender-relevante Arbeitsfelder und Vorhaben durch Kooperationen und Vernetzungen verbessern?
- Wie werden SchlüsselpartnerInnen und Netzwerke bezüglich der GM Strategie in der Organisation genutzt?

## INSTITUTIONELLE GENDER-ANALYSE

Arbeitshilfe zur Organisationsentwicklung von Bildungseinrichtungen im Kontext von Gender Mainstreaming

---

### LITERATUR

Die Literatur zum Themenfeld ist inzwischen vielfältig. In der von der Bundeszentrale für politische Bildung herausgegebenen Publikation

**Meuser, Michael / Neusüß, Claudia:**  
**Gender Mainstreaming.**  
**Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente,**  
**Bonn 2004**

finden sich mehrere einführende Beiträge zum Thema, darunter:

Woodward, Alison:  
Gender Mainstreaming als Instrument zur  
Innovation von Institutionen.

Höying, Stephan / Lange, Ralf:  
Gender Mainstreaming – ein Ansatz zur Auflösung  
männerbündischer Arbeits- und Organisationskultur?

Schambach, Gabriele / Barga, Henning von:  
Gender Mainstreaming als Organisationsveränderungsprozess –  
Instrumente zur Umsetzung von Gender Mainstreaming.

WEITERE AKTUELLE LITERATUR ZUM THEMA:

Blickhäuser, Angelika / Barga, Henning von:  
Mehr Qualität durch Gender-Kompetenz, Königstein 2006.

Lange, Ralf:  
Gender-Kompetenz für das Change Management. Gender und  
Diversity als Erfolgsfaktoren für organisationales Lernen,  
Bern 2006.

Derichs-Kunstmann, Karin:  
Gender Mainstreaming-Implementierung als Beitrag zur  
Qualitätsentwicklung in Weiterbildungseinrichtungen,  
in: Forschungsinstitut Arbeit, Bildung, Partizipation (Hrsg.):  
Jahrbuch Arbeit, Bildung, Kultur.  
Bd. 23/24, 2005/06,  
S. 103-117.

AUSSERDEM SEHR HILFREICH FÜR DIE REFLEXION  
BEI DER ANWENDUNG:

Dr. Frey, Regina, Dr. Hartmann, Jutta, Heilmann, Andreas,  
Kugler, Thomas, Nordt, Stephanie, Smykalla, Sandra:  
Gender Manifest. Plädoyer für eine kritisch reflektierende Praxis  
in der genderorientierten Bildung und Beratung  
[http://www.gender.de/mainstreaming/GenderManifest01\\_2006.pdf](http://www.gender.de/mainstreaming/GenderManifest01_2006.pdf)

### LINKS

<http://www.arbeitundleben.de/gender-analyse/>  
(Elektronisches Bearbeitungsformular)

<http://www.gender-qualifizierung.de/>  
(Homepage des Projekts 'Gender-Qualifizierung  
für die Bildungsarbeit')

<http://www.gendercheck.net>  
(Homepage des Projekts 'Gender Check – Eine Aktion zur  
Förderung der Balance von Beruf und Privatleben für Frauen  
und Männer in Europa')

<http://www.arbeitundleben.de/download/empfehlungen.pdf>  
(Empfehlungen zur geschlechtergerechten Bildungsarbeit)

## **INSTITUTIONELLE GENDER-ANALYSE**

Arbeitshilfe zur Organisationsentwicklung von Bildungseinrichtungen im Kontext von Gender Mainstreaming

---



## **FRAGEBOGEN ZUR BESTANDSAUFNAHME**

Name der Einrichtung:

---

Beteiligte bei der Datenaufnahme (Name/Funktion):

---

---

---

Termin der Datenaufnahme:

---

Bezugszeitraum:

---

# INSTITUTIONELLE GENDER-ANALYSE

Fragebogen zur Bestandaufnahme

## BEREICH **QUALITÄTSVERSTÄNDNIS** – GENDER DIMENSIONEN – BESTANDSAUFNAHME

Sind Aussagen zur Strategie des Gender Mainstreaming im Leitbild bzw. in entsprechenden Dokumenten explizit enthalten? Ja  Nein

Wenn ja, wo:

---

---

Hat die Einrichtung verbindlich geschlechterpolitische Zielsetzungen formuliert, verabschiedet und an entsprechender Stelle festgelegt? Ja  Nein

Wenn ja, wo:

---

---

Ist Gender Mainstreaming bzw. die Gender Perspektive expliziter Bestandteil der Qualitätsentwicklungsverfahren der Einrichtung (also z.B. Bestandteil des QM-Systems)? Ja  Nein

Wenn ja, wo:

---

---

Falls möglich, bitte entsprechende Dokumente beifügen!

## BEREICH **LEISTUNG** – GENDER DIMENSIONEN – BESTANDSAUFNAHME

Wie viele Seminare werden speziell für Frauen oder Männer angeboten? Frauen  Männer

Wie viele Projekte oder andere Leistungen werden speziell für Frauen oder Männer angeboten? Frauen  Männer

Wie viele Seminare, Projekte oder andere Leistungen gibt es explizit zur Gender-Thematik? Anzahl

Welche:

---

---

Werden Materialien zur geschlechtergerechten Durchführung der Leistungen eingesetzt? Ja  Nein

Wenn ja, welche:

---

---

Gibt es in der Einrichtung gender-bezogene Lehrmaterialien? Ja  Nein

Wie hoch ist der Anteil von Frauen und Männern an den Teilnehmenden insgesamt? Frauen % Männer %

Wie hoch ist der Anteil von Frauen und Männern an den TeamerInnen? Frauen % Männer %

Beteiligt sich die Einrichtung an Gremienarbeit und Fachaustausch im Bereich geschlechtsbezogener Bildungsarbeit? Ja  Nein

Wenn ja, an was:

---

---

# INSTITUTIONELLE GENDER-ANALYSE

Fragebogen zur Bestandaufnahme

## BEREICH **EVALUATION** – GENDER DIMENSIONEN – BESTANDSAUFNAHME

Werden in der Einrichtung Evaluationsinstrumente eingesetzt, die die Rückmeldungen der Teilnehmenden geschlechterdifferenziert erheben? Ja  Nein

Werden in der Einrichtung Evaluationsinstrumente eingesetzt, die die Auswertung der Teamenden geschlechterdifferenziert erfassen? Ja  Nein

Sind im Evaluationsinstrumentarium explizite Fragen zur gender-bezogenen Zufriedenheit verbindlich vorgesehen? Ja  Nein

Werden die gender-relevanten Daten der Evaluation dokumentiert? Ja  Nein

Wenn ja, wem sind sie zugänglich:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Gibt es Regelungen, die Konsequenzen aus den gender-bezogenen Evaluationsergebnissen verbindlich festlegen? Ja  Nein

## BEREICH **ORGANISATION** – GENDER DIMENSIONEN – BESTANDSAUFNAHME

Wie ist die Verteilung von Frauen und Männern auf die Hierarchieebenen? (in absoluten Zahlen)

Vorstand: Frauen  Männer

Geschäftsführung: Frauen  Männer

Weitere Führungspositionen: Frauen  Männer

Gibt es Genderbeauftragte in der Organisation? Ja  Nein

Gibt es Frauenbeauftragte in der Organisation? Ja  Nein

Wenn ja: Mit welchem Zeitanteil und welchen Befugnissen?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Gibt es Frauenförderpläne in der Organisation? Ja  Nein

Wurden Gender Mainstreaming-Prinzipien bzw. die Gender-Perspektive explizit in bisherige Organisationsentwicklungsprozesse/-schritte miteinbezogen? Ja  Nein

# INSTITUTIONELLE GENDER-ANALYSE

Fragebogen zur Bestandaufnahme

## BEREICH RESSOURCENMANAGEMENT – GENDER DIMENSIONEN – BESTANDSAUFNAHME

Wird in der Einrichtung Gender-Budgetierung praktiziert (z.B. durch die Ermittlung von gender-relevanten Daten oder einer „geschlechterbewussten Haushaltsführung“)? Ja  Nein

Werden in der Einrichtung spezielle Ressourcen zur Unterstützung von Gleichstellungspolitik und Gender Mainstreaming eingesetzt? Ja  Nein

Wenn ja, welche und in welcher Höhe?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Liegen im Finanzcontrolling geschlechtersensible Kennzahlen und Indikatoren vor? Ja  Nein

Werden die Lernorte und -materialien einer regelmäßigen Überprüfung hinsichtlich ihrer gender-sensiblen Ausgestaltung unterzogen? Ja  Nein

Nutzt die Einrichtung Informations- und Wissensquellen zu gender-relevanten Themen in Form von Erwerb und Einsatz entsprechender Fachpublikationen/Periodika? Ja  Nein

## BEREICH PERSONAL – GENDER DIMENSIONEN – BESTANDSAUFNAHME

Wie hoch ist der Anteil von Frauen und Männern an der Gesamtheit des Personals? (in absoluten Zahlen)

Geschäftsführung: F.  M.

Auszubildende: F.  M.

Pädagogisches Personal (hauptberuflich): F.  M.

Sonstige (PraktikantInnen, ZDL, FSJ): F.  M.

Sachbearbeitung und Buchhaltung: F.  M.

Ehrenamtliche: F.  M.

Technisches Personal/Hauswirtschaft: F.  M.

Freie MitarbeiterInnen und Nebenamtliche: F.  M.

Werden die Prinzipien von Gender Mainstreaming bei Stellenausschreibungen und Einstellungs- politik konsequent befolgt? Ja  Nein

Hat es bereits Sensibilisierungsveranstaltungen oder Fortbildungen zur Gender-Thematik in der Einrichtung gegeben? Ja  Nein

Gibt es in der Einrichtung verschiedene Arbeitszeitmodelle, die die Bedürfnisse der Mitarbeitenden einbeziehen? Ja  Nein

Wenn ja, welche:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Sind GM-Prinzipien verbindlich in MitarbeiterInnen-Gespräche integriert? Ja  Nein

## INSTITUTIONELLE GENDER-ANALYSE

Fragebogen zur Bestandaufnahme

---

### BEREICH **KOMMUNIKATION** – GENDER DIMENSIONEN – BESTANDSAUFNAHME

Sind an den (Arbeits- und Kommunikations-) Gremien der Einrichtung Frauen und Männer gleichermaßen beteiligt? Ja  Nein

Wie sind die Schlüsselstellen des Informations- und Kommunikationsflusses nach innen und außen bezüglich ihrer Verteilung auf Frauen und Männer besetzt:

Abteilungsleitungen: F.  M.

Betriebliche Interessensvertretung: F.  M.

Verantwortliche(r) für Öffentlichkeitsarbeit: F.  M.

MitarbeiterInnen im Bereich Beratung, Anmeldung, Telefonzentrale: F.  M.

Verantwortliche im Bereich Postverteilung: F.  M.

### BEREICH **MARKTBEZUG** – GENDER DIMENSIONEN – BESTANDSAUFNAHME

Nimmt die Einrichtung regelmäßig gender-sensible Marktanalysen/Bedarfserhebungen vor? Ja  Nein

Bemüht sich die Einrichtung aktiv, ein gender-bezogenes Leistungsprofil zu erreichen? Ja  Nein

Wird dafür gesorgt, dass eine geschlechtergerechte Formulierung (Sprache) und Gestaltung von Programmen, Bildern usw. erfolgt (Werbung und Öffentlichkeitsarbeit)? Ja  Nein

Gibt es Marketingmaßnahmen oder -produkte, die sich gezielt an Frauen wenden bzw. das Ziel verfolgen, die Ansprache von Frauen zu verstärken? Ja  Nein

Gibt es Marketingmaßnahmen oder -produkte, die sich gezielt an Männer wenden bzw. das Ziel verfolgen, die Ansprache von Männern zu verstärken? Ja  Nein

## INSTITUTIONELLE GENDER-ANALYSE

Fragebogen zur Bestandaufnahme

---

### BEREICH **VERNETZUNG/KOOPERATION** – GENDER DIMENSIONEN – BESTANDSAUFNAHME

Gibt es Vernetzungen/Kooperationen mit Einrichtungen,  
die schwerpunktmäßig bzw. ausschließlich in  
gender-bezogenen Arbeitsfeldern aktiv sind? Ja  Nein

Wenn ja, welche:

---

---

Gibt es Vernetzungen/Kooperationen  
zu gender-bezogenen Themen? Ja  Nein

Wenn ja, welche:

---

---



