



Gender-Analyse im Projekt „Geschlecht. Gerecht gewinnt“

Die Leitfrage Ihrer Gender-Analyse ist: Wie geschlechtergerecht sind Ihre Organisationen bereits? Wir bitten Sie, diese Annäherung an den Status Quo im ersten Fortbildungsmodul kurz zu präsentieren. Im weiteren Projektverlauf dient die Analyse dann als Basis, von der Sie Maßnahmen zur Steigerung der Geschlechter-Gerechtigkeit in Ihren Organisationen ableiten.

Die Informationen, die Sie mit den anderen Projektverantwortlichen teilen, werden in der Fortbildungsgruppe vertraulich behandelt. Eine entsprechende Vereinbarung wird aufgesetzt.

Hinweise zur Erhebung:

- *Bezüge angeben:* Je nach Organisationsstruktur kann es sinnvoll sein, Zahlen entweder für die ganze Pilotregion oder für einzelne Standorte anzugeben – beides ist möglich.
- *Vollständigkeit vor Perfektion:* Wenn Sie Zahlen nicht genau ermitteln, sondern nur ungefähr angeben oder Prozesse nur beispielhaft beschreiben können, ist das ggf., ausreichend.
- *Umsetzungsstand darstellen:* Möglicherweise können Sie bestimmte Fragen nicht beantworten, planen aber bereits Zugangswege. In diesem Fall ist es hilfreich, hierauf kurz zu verweisen.

Punkte Ihrer Gender-Analyse:

1. Allgemeine Gender-Eckdaten

- Anzahl der Mitarbeitenden insgesamt, davon Frauen/Männer
- Anzahl Führungskräfte nach Ebenen (unter Angabe der Führungsspanne), davon jeweils Frauen/Männer (getrennt nach Führungsebene)
- Anzahl Mitarbeitender und Führungskräfte in Teilzeit, davon Frauen/Männer (bitte auch Führungskräfte in Teilzeit erheben), ggf. Stellenanteil
- Anzahl neubesetzter Führungspositionen in den vergangenen zwei Jahren, davon Frauen/Männer, davon Führungskräfte in Teilzeit
- Altersstruktur der Führungskräfte (Cluster < 30 Jahre alt, 30-40, 40-50, > 50 Jahre alt)

2. Handlungsfeld gendersensibler Führungsstil

- Gibt es Verabredungen zum Thema „Führen“ in der Organisation? Wie verbindlich und bekannt sind diese? z. B.
 - Führungsleitlinien, Qualitätskriterien
 - Auswahl- und Qualifizierungs-Standards für Führungskräfte (Talent-Management, Assessments, Führungskräfte-Entwicklung)

Das Projekt „Geschlecht. Gerecht gewinnt. Förderung einer geschlechtergerechten Organisationskultur in der Caritas“ wird im Rahmen des ESF-Bundesprogramm „rückenwind“ – Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



- Führungskräfte-Bewertung bzw. 360-Grad-Feedback, ggf. auch mit Relevanz für Einkommen und Aufstiegs-Chancen
- Welche Beurteilungsverfahren für Mitarbeitende gibt es? Wie laufen sie ab?
- Werden in Ihrer Organisation „besondere“ Führungsmodelle praktiziert (z.B. Führen in Teilzeit, Jobsharing, Führen auf Zeit)? Wenn ja, wie sind diese verankert?

3. Handlungsfeld geschlechtergerechte Personalauswahl und -entwicklung

- Wie läuft ein Stellenbesetzungsprozess üblicherweise ab (z.B. anhand Prozessbeschreibung)? Welche Besonderheiten gibt es bei der Besetzung von Führungsstellen?
- Wie sieht eine typische Stellenausschreibung für eine Führungskraft in Ihrer Organisation aus?
- Wie sah bei den letzten 3 Bewerbungsprozessen auf Führungsstellen der Frauen-/Männeranteil bei den Bewerbungen aus? Wer wurde eingeladen/eingestellt?
- Gibt es einen „Talentpool“ von Nachwuchsführungskräften in Ihrer Organisation? Wenn ja, wie wird dieser gemanagt?

4. Handlungsfeld vereinbarkeitsorientierte Arbeitsmodelle

- Wie viele Mitarbeitende waren in den vergangenen 2 Jahren
 - in Elternzeit?
 - in Pflegezeit
 - ggf. in sonstigen Auszeiten?
- Wie viele Frauen und Männer betraf das jeweils, wie viele davon waren Führungskräfte?
- Wie lange waren jeweils die durchschnittlichen Abwesenheiten?
- Welche Begleit- und Wiedereinstiegs-Prozesse gibt es bei solchen Auszeiten (z.B. MA-Gespräche)?
- Welche Angebote zur Kinderbetreuung gibt es (ggf. in Kooperation)?

5. Handlungsfeld geschlechtergerechte Gremienbesetzung

- Nennen Sie 3 relevante Gremien aus Ihrer Organisation bzw. unter Beteiligung Ihrer Organisation.
- Wie sind diese zusammengesetzt (Frauen/Männer, Hauptamt/Ehrenamt...)?
- Wie laufen hier Neubesetzungen ab?