



Chancengleichheit von Frauen und Männern

## **ToolBox Gender Mainstreaming**

### **Leitfaden zur Verankerung von Gender Mainstreaming bei Projektträgern**

Zur Entwicklung von Projekten nach Gender Mainstreaming Prinzipien gibt es in der GeM-ToolBox

- GeM-Leitfaden zur geschlechtssensiblen Gestaltung von Projekten
- GeM-Leitfaden zu geschlechtsspezifischen Wirkungen von Projekten

**GeM – Koordinationsstelle Gender Mainstreaming im ESF - [www.gem.or.at](http://www.gem.or.at)**

Die Leitfäden der GeM-ToolBox gibt es auf der GeM-Website [www.gem.or.at](http://www.gem.or.at) als Download  
© L&R Sozialforschung - Wien 2001

## **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 auch unternehmensinterne Maßnahmen notwendig, damit Sie Ihre Projekte und Dienstleistungen chancengleichheitsorientiert gestalten und umsetzen können.

Für Projektträger gibt es drei Leitfäden in der GeM-ToolBox, die zusammen genommen alle Ebenen der Umsetzung von Gender Mainstreaming in Projekten umfassen:

- GeM-Leitfaden zur Verankerung von Gender Mainstreaming bei Projektträgern
- GeM-Leitfaden zur geschlechtssensiblen Gestaltung von Projekten
- GeM-Leitfaden zu geschlechtsspezifischen Wirkungen von Projekten

**Gender Mainstreaming bei Projektträgern**

**Um Dienstleistungen und Projekte chancengleichheitsorientiert anbieten und umsetzen zu können, ist die unternehmensinterne Verankerung von Gender Mainstreaming wichtig.**

- Ist Chancengleichheit 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 Chancengleichheit den MitarbeiterInnen vermittelt?
  - Zum Beispiel in MitarbeiterInnengespräche*
  - Zum Beispiel in Sitzungen*
- Wie wird das Unternehmensziel Chancengleichheit nach außen vermittelt?
  - Zum Beispiel im Werbe- und Informationsmaterial*
  - Zum Beispiel bei der Zusammenarbeit mit KooperationspartnerInnen und AuftraggeberInnen*
- Gibt es MitarbeiterInnen, die im Unternehmen für das Thema Chancengleichheit von Frauen und Männern zuständig sind?
  - Was sind die Aufgaben dieser Ansprechperson?
  - Wieviel Arbeitszeit stehen 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 ChancengleichheitsexpertInnen (z.B. Frauenreferentinnen, ExpertInnen von Fraueneinrichtungen und Initiativen usw.)?
- Gibt es chancengleichheitsspezifische Weiterbildungen (z.B. Gender Training) für die MitarbeiterInnen?
  - Wer von den MitarbeiterInnen 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?
  - ☞ TIPP: Die GeM-ToolBox enthält zwei Leitfäden zur Gestaltung von Projekten nach Gender Mainstreaming Kriterien
- Gibt es im Unternehmen ein System der Qualitätssicherung?
  - Beinhalten die Qualitätskriterien auch Chancengleichheitskriterien?