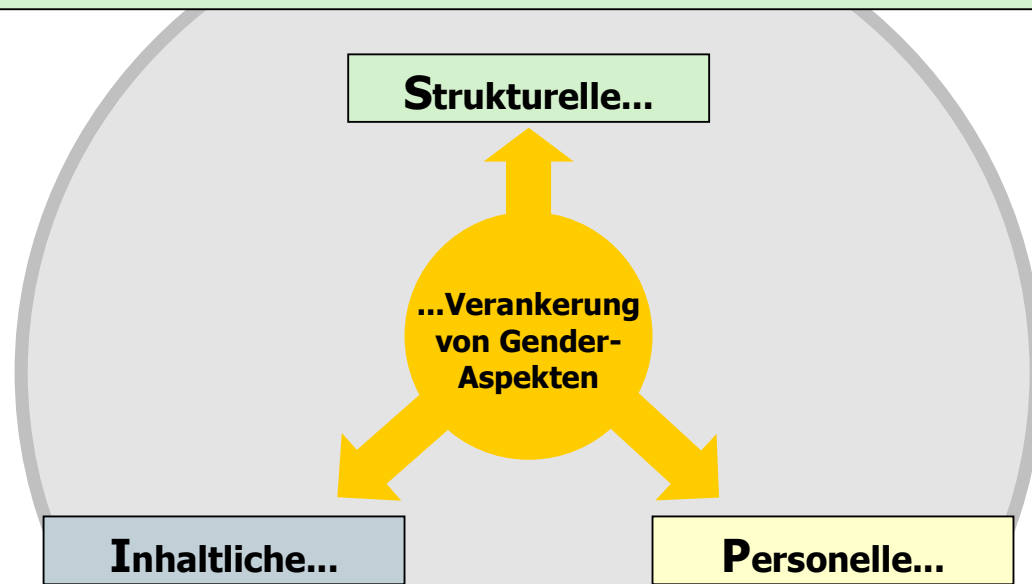


## Strukturelle, Personelle und Inhaltliche Verankerung Ein Ansatz zur Gender-Analyse von Institutionen

### ...Aspekte sind z.B.:

- Konkrete Ziele zur Geschlechtergerechtigkeit/Gleichstellung sind im Leitbild verankert.
- Gleichstellung ist als Ziel in das Qualitätsmanagement verankert.
- Gender-Aspekte bzw. die entsprechenden Daten und Informationen fließen bei Planungen, laufenden Bewertungen und Evaluierungen ein.
- Das Wissensmanagement trägt zur Erhöhung der Gender-Kompetenz bei.
- Es bestehen klare Verantwortlichkeitsstrukturen, um Gleichstellung umzusetzen



### ...Aspekte sind z.B.:

- Gender-Aspekte finden sich durchgehend in den Arbeitsprodukten.
- Programme, Projekte und Maßnahmen leisten einen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern in ihrer Vielfalt entsprechend der Ziele. Sie tragen dazu bei geschlechtsbezogene Stereotypen zu überwinden.
- Text- und Bildmaterial sind geschlechtssensibel gestaltet und tragen dazu bei Geschlechtsstereotypen zu überwinden.
- Die Gleichstellungsaktivitäten und -ergebnisse werden in der Öffentlichkeitsarbeit genutzt und nach außen dargestellt.

### ...Aspekte sind z.B.:

- Gender-Kompetenz gehört zum Anforderungsprofil der Mitarbeitenden (z.B. Kenntnis von inhaltlichen Gender-Aspekten entsprechend des aktuellen Fachdiskurses der Gender Studies)
- Gender-Kompetenz ist Qualitätskriterium bei Personalauswahl und -beurteilung.
- Die Mitarbeitenden sind verantwortlich für die Umsetzung von Gleichstellung in ihrem jeweiligen Bereich
- Es besteht eine ausgewogene Personalstruktur zwischen Männern und Frauen auf allen Hierarchieebenen
- Das Fortbildungsangebot für Mitarbeitende ist geschlechtssensibel gestaltet.