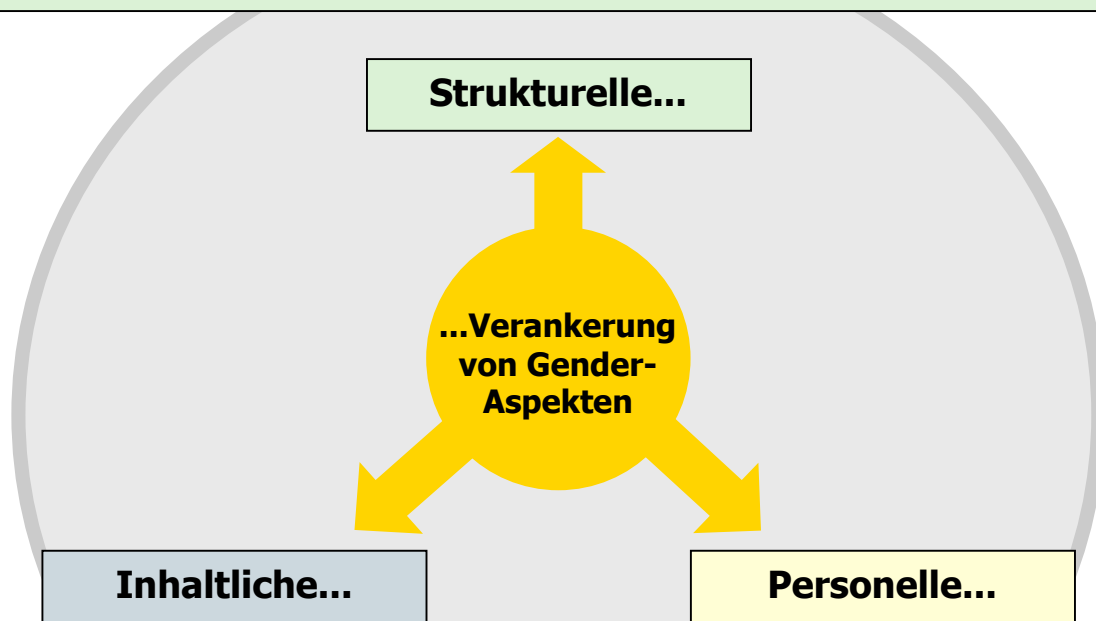


Personelle, Strukturelle und Inhaltliche Verankerung

Eine Methode zur Gender-Analyse von Institutionen

...Aspekte sind z.B.:

- Gender Mainstreaming wird von der Leitung als Prozess der Qualitätssicherung verstanden
- Ziel der Geschlechtergerechtigkeit/Gleichstellung ist im Leitbild verankert.
- Gender-Aspekte bzw. die entsprechenden Daten und Informationen fließen bei Planungen, laufenden Bewertungen und Evaluierungen ein.
- Gender-Wissen steht Mitarbeitenden zur Verfügung.
- Es bestehen besondere Verantwortlichkeitsstrukturen für die Umsetzung von GM



...Aspekte sind z.B.:

- Genderaspekte finden sich durchgehend in den Arbeitsprodukten.
- Programme, Projekte und Maßnahmen sind an den jeweiligen Bedürfnissen von verschiedenen Frauen und Männern ausgerichtet und tragen dazu bei Geschlechtsstereotypen zu überwinden.
- Text- und Bildmaterial sind geschlechtssensibel gestaltet und tragen dazu bei Geschlechtsstereotypen zu überwinden.
- Die Gender-Arbeit der Organisation wird in der Öffentlichkeitsarbeit genutzt und positiv nach außen dargestellt.

...Aspekte sind z.B.:

- Gender-Kompetenz gehört zum Anforderungsprofil der Mitarbeitenden (Kenntnis von Gender-Analyse-Instrumenten und inhaltliche Gender-Aspekte des jew. Bereichs)
- Gender-Kompetenz ist Qualitätskriterium bei Personalauswahl und -beurteilung.
- Die Mitarbeitenden sind verantwortlich für die Umsetzung von GM in ihrem jeweiligen Bereich
- Es besteht eine ausgewogene Personalstruktur zwischen Männern und Frauen auf allen Hierarchieebenen
- Das Fortbildungsangebot für Mitarbeitende ist geschlechtssensibel gestaltet.

**Das Instrument PSI ist kontextabhängig zu modifizieren:
Welche weiteren Fragen wären für eine Verankerung von
Gender in der jeweiligen Organisation wichtig?**