



## Einflussfaktoren, die Gender Balance zum Cashbringer machen!

Woran können Sie messen, ob Gender Balance bei Ihnen in der Organisation möglich ist und worauf müssen Sie achten?

Wenn Sie alle unten stehenden Fragen zu den verschiedenen Einflussfaktoren von Gender Balance mit „Ja“ beantworten können, dann sollten Sie keine Zeit verlieren und am besten sofort mit der Umsetzung starten, damit Sie für die Zukunft gerüstet sind. Im Gegenzug zeigen Ihnen jene Fragen, die Sie mit „Nein“ beantworten, wo Ihre Entwicklungsfelder liegen.

### Geschäftsführung

Sind Ihre Vorstände/GeschäftsführerInnen persönlich davon überzeugt, dass Gender Balance für den wirtschaftlichen Erfolg und die nachhaltige Entwicklung der Organisation notwendig ist?

### Strategie

Wird Gender Balance als Maßnahme gesehen? Ist Gender Balance in der Unternehmensstrategie verankert?

### Ergebnis

Sind Ergebnisse in Bezug auf Gender Balance definiert?  
Z. B.: Quoten, Anteil der Frauen in Führungsebenen, Anteil der Frauen bei den Bewerbungen, Fluktuation bei Frauen und Männern, etc.

### Führungskräfte

Sind die Führungskräfte darüber informiert, dass das Unternehmen eine neue Richtung einschlägt? Sind alle damit einverstanden? Gibt es Sanktionen, wenn Führungskräfte sich weigern z. B.: Frauen zu fördern?

### Kommunikation

Ist der Vorstand und das Managementteam bereit, innerhalb und außerhalb der Organisation über Gender Balance zu reden? Herrscht Bewusstsein in der Organisation, dass die Kommunikation angepasst werden muss, damit Frauen und Männer sich gleichermaßen angesprochen fühlen?

### Maßnahmen

Wurden bereits Gender- Balance- Maßnahmen getätigt? Wurden dazu Ergebnisse definiert (siehe oben)? Wurden diese Maßnahmen evaluiert? Waren die Maßnahmen verpflichtend? Wurden Männer wie Frauen im Bezug auf Gender Balance geschult?

### Zeit

Ist dem Unternehmen klar, dass Gender Balance nicht nur ein Jahresthema ist, sondern langfristig im Unternehmen angesiedelt werden muss?.

### Unternehmenskultur

Unternehmenskultur: Ist Ihr Unternehmen offen bezüglich Gender Balance? Hatte das Unternehmen in den letzten Jahren größere Veränderungen hinnehmen müssen? Ist das Unternehmen entwicklungsfähig?

### Gleichbehandlung

Hat Ihr Unternehmen Gleichbehandlung für Männer und Frauen definiert? Haben Sie dazu schon Maßnahmen umgesetzt? Fördert Ihr Unternehmen z. B. die Unterstützen Sie es, wenn Männer Teilzeit arbeiten wollen? Achten Sie darauf, dass das Gehaltsschema bei Männer und Frauen gleich ist? Bieten Sie Flexible Arbeitszeiten?

### Role Models

Gibt es im Unternehmen Role Models für Gender Balance – also ? Frauen und Männer, die Gender Balance leben? Werden diese Erfolgsgeschichten kommuniziert?

Quelle: Anke van Beekhuis, TheRedHouse