

# Fragebogen zur Darstellung betrieblicher Gleichstellungsstrategien und -maßnahmen

**(BETRIEBSFRAGEBOGEN)**

---

**Der Fragebogen richtet sich an Unternehmen, die in ihren Wiener Betriebsstätten Gleichstellungsstrategien und -maßnahmen umsetzen.**

---

Die Beantwortung des Fragebogens ermöglicht es Ihnen zum einen als vorbildlicher Betrieb in Bezug auf Gleichstellung öffentlich in Erscheinung zu treten. Damit kann sich Ihr Betrieb als vorbildliche/r ArbeitgeberIn öffentlich präsentieren und als Benchmark dienen. Zum anderen können Sie die gestellten Fragen auch dazu nutzen, Ihre betriebliche Gleichstellungsstrategie weiter zu verbessern. Zusätzlich steht Ihnen unter <http://www.wien.gv.at/menschen/frauen/pdf/analysefragebogen.pdf> ein Analysefragebogen mit Fragen zu wichtigen Gleichstellungsdaten zur Verfügung. Sollten Sie sich umfassender mit der Materie Gleichstellung vertraut machen wollen, empfehlen wir das Handbuch „Frau + Mann gleich fördern = gewinnen! Gleichstellung als Erfolgsformel für Unternehmen“ (Stadt Wien, 2008) und die „Toolbox. Diagnoseinstrumente zur Gleichstellung im Betrieb“ (Stadt Wien, 2008), welche unter <https://www.wien.gv.at/menschen/frauen/themen/arbeitswelt/frau-mann08.html> downloadbar sind.

Um der Unterschiedlichkeit von Betrieben zu entsprechen und eine bestmögliche qualitative Darstellung der Gleichstellungsmaßnahmen zu ermöglichen, wurde eine möglichst breite Palette an Fragen zur Beantwortung angeboten. Sie können daher für Ihren Betrieb die zutreffenden Fragen aus dieser Palette auswählen. Der Fragebogen ist nach betrieblichen Funktionsbereichen aufgebaut.

## ALLGEMEINE BETRIEBSDATEN

### In welcher Branche ist Ihr Unternehmen tätig?

(Zutreffendes bitte ankreuzen, Mehrfachnennungen möglich!)

Rechtsform (nach ÖNACE 2008)	
Bergbau	<input type="radio"/>
Herstellung von Waren	<input type="radio"/>
Energieversorgung	<input type="radio"/>
Wasserversorgung und Abfallentsorgung	<input type="radio"/>
Baugewerbe	<input type="radio"/>
Handel	<input type="radio"/>
Verkehr	<input type="radio"/>
Beherbergung und Gastronomie	<input type="radio"/>
Information und Kommunikation	<input type="radio"/>
Finanz- und Versicherungsleistungen	<input type="radio"/>
Grundstücks- und Wohnungswesen	<input type="radio"/>
Freiberufliche Dienstleistungen/technische Dienstleistungen (Rechts-, Unternehmensberatung, Architekturbüros, Forschung und Entwicklung, Werbung u.a.)	<input type="radio"/>
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (Arbeitskräfteüberlassung, Reisebüros)	<input type="radio"/>
Gesundheits- und Sozialwesen	<input type="radio"/>
Kunst, Unterhaltung, Erholung	<input type="radio"/>
Sonstige Dienstleistungen (Interessenvertretungen, Vereine)	<input type="radio"/>
Öffentliche Verwaltung	<input type="radio"/>
Andere, und zwar	

### Wie viele Standorte hat Ihr Unternehmen?

Standorte	Anzahl (absolut)
Wien (lokal)	
Österreich (national)	
Innerhalb der Europäischen Union	
Außerhalb der Europäischen Union	

Da Unternehmen aus mehreren Betriebsstätten bestehen können, beziehen Sie die Antworten auf die weiteren Fragen bitte ausschließlich auf die Betriebsstätte bzw. Betriebsstätten Ihres Unternehmens in Wien.

### Wie viele MitarbeiterInnen sind insgesamt in Ihrem Betrieb tätig?

(Zutreffendes bitte ankreuzen!)

Anzahl der MitarbeiterInnen	
1-10 MitarbeiterInnen	<input type="radio"/>
11-20 MitarbeiterInnen	<input type="radio"/>
21-50 MitarbeiterInnen	<input type="radio"/>
51-100 MitarbeiterInnen	<input type="radio"/>
101-250 MitarbeiterInnen	<input type="radio"/>
251-500 MitarbeiterInnen	<input type="radio"/>
501-1000 MitarbeiterInnen	<input type="radio"/>
Über 1000 MitarbeiterInnen	<input type="radio"/>

### Welche Rechtsform hat Ihr Betrieb in Wien?

(Zutreffendes bitte ankreuzen!)

Rechtsform	
Einzelunternehmen	<input type="radio"/>
Einzelunternehmen e. U.	<input type="radio"/>
Offene Gesellschaft (OG)	<input type="radio"/>
Gesellschaften nach bürgerlichem Recht (GesnbR, GesbR, GbR)	<input type="radio"/>
Kommanditgesellschaft (KG, GmbH & Co KG, AG & Co KG)	<input type="radio"/>
Europäische wirtschaftliche Interessenvereinigung	<input type="radio"/>
Aktiengesellschaft (AG)	<input type="radio"/>
Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GesmbH, GmbH)	<input type="radio"/>
Verein	<input type="radio"/>
Genossenschaft	<input type="radio"/>
Stiftung	<input type="radio"/>
Anstalt des öffentlichen Rechts	<input type="radio"/>
Stiftung des öffentlichen Rechts	<input type="radio"/>
Körperschaft des öffentlichen Rechts	<input type="radio"/>

### In welchen der unten genannten Bereiche hat Ihr Betrieb bereits Gleichstellungsmaßnahmen gesetzt?

(Zutreffendes bitte ankreuzen!)

Bereiche	Ja	Nein
Unternehmensstrategie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personalmanagement/Human Ressource	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beschaffung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leistungserstellung (Produktion von Gütern, Dienstleistungen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Marketing und PR	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vertrieb und Logistik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rechnungswesen und Controlling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Interne Servicebereiche (IT, Infrastruktur, Reinigung etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Administration	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Interne Kommunikation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisationskultur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges, und zwar		

### Welche der unten angeführten Maßnahmen zur betrieblichen Gleichstellung von Frauen und Männern gibt es bereits in Ihrem Betrieb?

(Zutreffendes bitte ankreuzen, Mehrfachnennungen möglich!)

Maßnahmenbereiche	Ja	Nein
Formulierung einer Gleichstellungsvision	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Formulierung von Gleichstellungszielen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etablierung von Strukturen und Planungen zur Umsetzung von Gleichstellungszielen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Evaluierung von Gleichstellungszielen und Maßnahmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Karriereförderung für Frauen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Karriereförderung für Teilzeitkräfte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Karriereförderung für Teilzeitkräfte in Führungspositionen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maßnahmen zu Lohngerechtigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anreize für Führungskräfte Karrieren von Frauen und Männern gleich zu fördern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Führungstraining zum Thema Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Erfüllung von Gleichstellungsmaßnahmen als Bewertungskriterium in der Führungskräftebeurteilung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mentoring für Frauen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cross-Mentoring für Frauen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geschlechtergerechte Einstellungsverfahren (u.a. geschlechtergerechte Formulierung der Ausschreibung)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geschlechtergerechte Eignungs- und Auswahlverfahren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gezieltes Recruiting von älteren Frauen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gezieltes Recruiting von Frauen mit Migrationshintergrund	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gezieltes Recruiting von Frauen mit Behinderungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gezieltes Recruiting von Frauen in Führungsebenen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Förderung von BerufseinsteigerInnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Förderung von WiedereinsteigerInnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sensibilisierungsmaßnahmen und Informationsarbeit zu Diskriminierungsthemen wie Rassismus, Sexismus, Homophobie, etc.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maßnahmen zur Einhaltung des Gleichbehandlungsgesetzes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geschlechtergerechte Arbeitsplatzgestaltung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Behindertengerechte Arbeitsplatzgestaltung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben (Arbeitszeitmodelle, Heimarbeitsplätze etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Förderung von Männern hinsichtlich Elternkarenz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Karenzmanagement für Frauen und Männer zum besseren Wiedereinstieg nach der Elternkarenz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erhebung von Controlling-Kennzahlen zur Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen und zur Kontrolle der gesetzten Gleichstellungsziele	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gender-Budgeting	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gleichstellungsorientierte Vorgaben bei der LieferantInnenauswahl	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vermeidung von Geschlechterstereotypen und Sexismen im Marketing, in der PR und im Verkauf	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisationskulturelle Maßnahmen zur betrieblichen Gleichstellung von Männern und Frauen (z.B. geschlechtergerechte Sprache, diskriminierungsfreie Bildsprache, Verhaltensvereinbarungen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andere Maßnahmen, und zwar		

### Welche Maßnahme würden Sie besonders hervorheben wollen?

Bitte beschreiben Sie diese kurz! Sie haben auch die Möglichkeit zu diesbezüglichen Darstellungen Links zu setzen:

Für Ihre freie Formulierung

## UNTERNEHMENSSTRATEGIE

Die Entscheidung und konkretes Handeln der Leitung für betriebliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist notwendige Voraussetzung für die nachhaltige erfolgreiche Umsetzung.

### Welche Gleichstellungsvision wird in Ihrem Betrieb vertreten (z.B. als Teil der Firmenphilosophie/ Corporate Identity/Corporate Governance)?

(Bitte beschreiben Sie diese!)

Für Ihre freie Formulierung

### Welche Gleichstellungsziele wurden aus der Gleichstellungsvision für Ihren Betrieb abgeleitet bzw. sind damit verbunden?

(Bitte beschreiben Sie diese!)

Für Ihre freie Formulierung

### Welche strategischen Handlungen wurden in Bezug auf die Gleichstellungsziele in Ihrem Betrieb bereits gesetzt?

(Zutreffendes bitte ankreuzen, Mehrfachnennungen möglich!)

Strategische Handlungen	Ja	Nein
Etablierung einer Verantwortungsstruktur für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ressourcenwidmung für Gleichstellungsmaßnahmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zeitplan zur Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges, und zwar		
Geplant ist:		

### Welche Person/en oder Organisationseinheit/en ist/sind für die strategische Umsetzung der Gleichstellungsvision und der Gleichstellungsziele in Ihrem Betrieb verantwortlich?

(Zutreffendes bitte ankreuzen, Mehrfachnennungen möglich!)

Verantwortliche	Ja	Nein
Oberste Führungsebene (z.B. Unternehmensleitung, Vorstand)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mittlere Führungsebene (Abteilungsleitung)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Projektleitung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gleichstellungsverantwortliche/r (Gender Mainstreaming Beauftragte/r, Frauenförderungsbeauftragte/r)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diversity-Beauftragte/r	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anderere, und zwar		

### Wird die Umsetzung der Gleichstellungsvision und der Gleichstellungsziele evaluiert?

(Zutreffendes bitte ankreuzen!)

- Ja
  Nein, bisher wurde die Umsetzung nicht evaluiert, weil
  Geplant

### In welchen Abständen wird die Umsetzung der Gleichstellungsvision und der Gleichstellungsziele evaluiert?

Abstände	
6 Monate	<input type="radio"/>
7-12 Monate	<input type="radio"/>
13-18 Monate	<input type="radio"/>
19-24 Monate	<input type="radio"/>
Anderer Zeitraum:	



**Erfolgt in Ihrem Betrieb bereits Anpassungen in der Gleichstellungsstrategie aufgrund einer Evaluierung?**

Wenn ja, welche? Bitte beschreiben Sie diese!

Nein, weil

## PERSONALMANAGEMENT/HUMAN RESSOURCE

Das Personalmanagement ist der Kernbereich in der Umsetzung der Gleichstellungsvision und der Gleichstellungsziele. Gleichstellungsmaßnahmen können daher die folgenden Felder des Personalmanagements berühren: Personalbestand, Personalbedarf und -planung, Personalbeschaffung, Arbeitsplatzgestaltung, Entlohnung, Personalentwicklung/Weiterbildung und Personalfreisetzung.

### Personalbestand

Wie viele Frauen und Männer sind in Ihrem Betrieb beschäftigt?

Anzahl MitarbeiterInnen insgesamt (absolut)	
Anzahl Frauen (absolut)	
Anzahl Männer (absolut)	

Wie viele Personen sind in den unterschiedlichen Leistungsbereichen Ihres Betriebs beschäftigt?

Leistungsbereich	Anzahl nach Köpfen insgesamt (absolut)	Anzahl Frauen (absolut)	Anzahl Männer (absolut)
Leitung (Unternehmensleitung, Geschäftsführung)			
Personalmanagement			
Beschaffung			
Produktion/Leistungserstellung			
Marketing und PR			
Vertrieb			
Rechnungswesen und Controlling			
Interne Servicebereiche (z.B. IT, Infrastruktur, Reinigung)			
Allgemeine Administration (z.B. Sekretariate)			
Andere Bereiche, und zwar			

**Wie viele Personen sind auf den folgenden Hierarchieebenen Ihres Betriebs beschäftigt?**

Bitte benennen Sie die Ebenen!

Hierarchieebene	Anzahl insgesamt (absolut)	Anzahl Frauen (absolut)	Anzahl Männer (absolut)
1. Ebene (z.B. Geschäftsführung, GeneraldirektorIn)			
2. Ebene (z.B. Vorstand)			
3. Ebene			
4. Ebene			
5. Ebene			
Weitere Hierarchieebenen			

**Wie stellt Ihr Betrieb sicher, dass das quantitative Verhältnis von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den unterschiedlichen Leistungsbereichen und Hierarchieebenen ausgeglichen ist?**

Bitte beschreiben Sie die diesbezügliche Strategie!

Sicherstellung durch

Bisher gibt es keine diesbezüglichen Maßnahmen, weil

Geplant ist

---

## Personalbedarf und -beschaffung (Recruiting)

Wie werden bei der Personalbedarfsplanung/Nachfolgeplanung im Führungskräftebereich Gleichstellungsfragen berücksichtigt (z.B. durch internes Recruiting)?

Berücksichtigung durch
Gleichstellungsfragen wurden bisher noch nicht berücksichtigt, weil
Geplant ist

**Welche Gleichstellungsmaßnahmen werden bei der Ausschreibung von Stellen getroffen (z.B. Ausschreibung über spezifische Medien)?**

Bitte beschreiben Sie diese!

Getroffene Gleichstellungsmaßnahmen
Gleichstellungsmaßnahmen wurden bisher noch nicht berücksichtigt, weil
Geplant ist

**Wie wird in Ihrem Betrieb sichergestellt, dass es bei der Aufnahme nicht zur Benachteiligung eines Geschlechts kommt?**

Bitte beschreiben Sie diese Maßnahmen (z.B. gleiche Fragestellungen im Interview und Beurteilungskriterien etc.)!

Sicherstellung durch
Bisher gibt es keine diesbezüglichen Maßnahmen, weil
Geplant ist

Personen unterscheiden sich nicht nur aufgrund ihres Geschlechts sondern auch aufgrund ihres Alters, ihrer Herkunft, ihrer physischen Fähigkeiten u.a.m. Wie wird in Ihrem Betrieb sichergestellt, dass das Diskriminierungsverbot hinsichtlich Alter, Ethnizität, Religion, Behinderung und sexueller Orientierung eingehalten wird (z.B. Entfernung des Fotos aus dem Lebenslauf)?

Sicherstellung durch

Bisher gibt es keine diesbezüglichen Maßnahmen, weil

Geplant ist



---

## Entlohnung und Personalbeurteilung

Wie bzw. wodurch stellen Sie in Ihrem Betrieb sicher, dass unter Einbezug aller Entlohnungsbestandteile (Grundlohn, Zulagen, etc.) geschlechtsspezifische Gehalts- und Lohnunterschiede vermieden werden können?

Sicherstellung durch
Bisher gibt es keine diesbezüglichen Maßnahmen, weil
Geplant ist

**Welche Anreize existieren in Ihrem Betrieb für Führungskräfte, um die Karrieren von Frauen und Männern gleich zu fördern?**

Bestehende Anreize
Bisher gibt es keine Anreize, weil
Geplant ist

**Sind die Erfüllung von Gleichstellungsmaßnahmen und Zielen Teil der Bewertung von Führungskräften?**

Wenn ja, bitte geben Sie ein Beispiel!

Bestehende Anreize
Bisher gibt es keine Anreize, weil
Geplant ist

---

## Personalentwicklung und Weiterbildung

**Wie wird in Ihrem Betrieb gewährleistet, dass Weiterbildungsangebote allen MitarbeiterInnen zugänglich sind, unabhängig von ihrem Anstellungsverhältnis (Vollzeit/Teilzeit etc.) oder von zeitlichen und räumlichen Einschränkungen durch Betreuungsverpflichtungen?**

Bitte beschreiben Sie die Vorgangsweise!

Gewährleistung durch
Bisher gab es keine diesbezüglichen Maßnahmen, weil
Geplant ist

**Werden in Ihrem Betrieb Frauen gezielt für Weiterbildungsmaßnahmen angesprochen?**

Wenn ja, bitte beschreiben Sie wie dies erfolgt!

Gezielte Ansprache durch
Bisher gab es keine diesbezüglichen Maßnahmen, weil
Geplant ist

**Existieren in Ihrem Betrieb Mentoring-Programme? Gibt es hier spezielle Strukturen für Frauen?**

Wenn ja, bitte beschreiben Sie diese kurz!

Ja, und zwar
Bisher gab es keine diesbezüglichen Maßnahmen, weil
Geplant ist

**Existieren in Ihrem Betrieb und/oder mit externen PartnerInnen Cross-Mentoring-Programme? Gibt es hier spezielle Strukturen für Frauen?**

Wenn ja, bitte beschreiben Sie diese kurz!

Ja, und zwar
Bisher gab es keine diesbezüglichen Maßnahmen, weil
Geplant ist

### Werden Gleichstellungsinhalte in den angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen – insbesondere in den Führungskräfte trainings – berücksichtigt?

Wenn ja, beschreiben Sie bitte wie dies erfolgt!

Berücksichtigung durch
Bisher gab es keine diesbezüglichen Maßnahmen, weil
Geplant ist

### Werden bestimmte Gruppen innerhalb der Belegschaft gefördert?

Wenn ja, beschreiben Sie bitte die Maßnahmen je Gruppe!

Maßnahmen
Bisher gab es keine diesbezüglichen Maßnahmen, weil
Geplant ist

### Welche Kriterien der Beförderung gibt es im Betrieb?

Bitte nennen Sie diese Kriterien!

Kriterien der Beförderung
Es gibt keine Kriterien zur Beförderung, weil
Geplant ist

### Werden Beförderungen mit betrieblichen Gleichstellungsmaßnahmen verknüpft?

Wenn ja, beschreiben Sie bitte diesbezügliche Vorgangsweisen!

Vorgangsweise
Bisher gab es keine Verknüpfung, weil
Geplant ist

### Welche Qualifikationskriterien werden zur Bewertung von Nachwuchsführungskräften in Ihrem Betrieb herangezogen?

Bitte nennen Sie diese!

Qualifikationskriterien zur Bewertung
Bisher gab es keine Qualifikationskriterien, weil
Geplant ist

### Wie werden Informationen über Aufstieg- und Karriereentwicklungsmöglichkeiten an die MitarbeiterInnen Ihres Betriebs kommuniziert?

Bitte beschreiben Sie die Maßnahmen!

Aufstiegs- und Karriereentwicklungsmöglichkeiten werden kommuniziert durch
Bisher gab es keine Kommunikation darüber, weil
Geplant ist



---

## Arbeitsplatzgestaltung

Welche Maßnahmen zur geschlechtergerechten Arbeitsplatzgestaltung wurden in den letzten Jahren gesetzt?

Maßnahmen
Keine, weil
Geplant ist

Welche Maßnahmen zur behindertengerechten Arbeitsplatzgestaltung wurden in den letzten Jahren gesetzt?

Maßnahmen
Keine, weil
Geplant ist

**Welche Maßnahmen zur altersgerechten Arbeitsplatzgestaltung wurden in den letzten Jahren gesetzt?**

Maßnahmen
Keine, weil
Geplant ist

**Welche Maßnahmen zur Einbeziehung von Migrationserfahrungen von MitarbeiterInnen wurden in den letzten Jahren gesetzt?**

Maßnahmen
Keine, weil
Geplant ist

Welche Maßnahmen zur Antidiskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung von MitarbeiterInnen wurden in den letzten Jahren gesetzt?

Maßnahmen
Keine, weil
Geplant ist

---

## Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben stellen Erleichterungen für die MitarbeiterInnen dar und fördern den Ruf als mitarbeiterInnenfreundlicher Betrieb bzw. als gute Arbeitgeberin/guter Arbeitgeber.

### Wie wird in Ihrem Betrieb auf unterschiedliche Bedürfnisse der Beschäftigten hinsichtlich der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben eingegangen?

Bitte beschreiben Sie bestehende Maßnahmen!

Maßnahmen
Keine, weil
Geplant ist

## Karenzmanagement

Elternkarenzen und andere Auszeiten sind für Betriebe wie für MitarbeiterInnen oft mit Unsicherheiten verbunden. Bleiben diese ungeplant, gehen Betrieben oft gute MitarbeiterInnen verloren und MitarbeiterInnen erleiden einen Einbruch in ihrer beruflichen Entwicklung. Die gemeinsame Planung von Abwesenheitszeiten bildet daher ein Kernelement in der betrieblichen Gleichstellungspolitik.

### Welche Maßnahmen werden in Ihrem Betrieb gesetzt, damit die MitarbeiterInnen auch während ihrer Karenz up-to-date bleiben, was den Betrieb bzw. ihren Arbeitsbereich betrifft?

(Zutreffendes bitte ankreuzen)

Maßnahmen	Ja	Nein
Teilnahme an Firmenevents	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beschäftigung während der Karenz (geringfügige Beschäftigung, Aushilfe/Vertretung)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Angebot von Weiterbildungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Information über Newsletter, Firmenzeitung und andere Informationsmedien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teilnahme an Meetings	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges, und zwar		

### Welche Maßnahmen werden zu einem optimalen Wiedereinstieg in Ihrem Betrieb gesetzt?

Maßnahmen zum Wiedereinstieg	Ja	Nein
Einschulungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Flexible Gestaltung des Wiedereinstiegs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Flexible Arbeitszeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Home-Office-Tage	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zusätzliche Urlaubstage für Kinder/Pflegefälle in der Familie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pflegefreistellungen über das gesetzliche Maß hinaus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeitszeitflexibilisierung während der Ferienzeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Individuelle Lösungen bei zeitlichen Engpässen in der Firma/privat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Betriebskindergarten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kooperation mit lokalen Kinderbetreuungsstätten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Angebote für Notfälle hinsichtlich Betreuung von Kindern, Kranken etc.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Möglichkeit einer kurzfristigen Kinderbetreuung im Betrieb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kooperation mit lokalen Altenbetreuungsstätten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unterstützung bei der Suche nach Betreuungsplätzen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kooperation mit anderen Betrieben zur Errichtung einer gemeinsamen Kinderbetreuungseinrichtung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kinder können kurzfristig in den Betrieb mitgenommen werden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kinder und andere Angehörige können an betrieblichen Freizeitaktivitäten teilnehmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kinder und andere Angehörige können die Betriebskantine nützen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Speisen aus der Kantine können mit nach Hause genommen werden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anderes, und zwar		

## PERSONALFREISETZUNG

Welche Kriterien werden bei notwendigen Personalfreisetzung in Ihrem Betrieb berücksichtigt, um diese sozialverträglich zu gestalten?

(Zutreffendes bitte ankreuzen, Mehrfachnennungen möglich!)

Kriterien	Ja	Nein
Alter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Einkommensverhältnisse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kinderbetreuungspflichten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pflegeverpflichtungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lebens- und PartnerInnenschaftsverhältnisse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anderes, und zwar:		



## LEISTUNGSERSTELLUNG (PRODUKTION VON GÜTERN, DIENSTLEISTUNGEN)

Im Bereich der Leistungserstellung bzw. Produktion von Gütern ist für jeden Betrieb eine Vielzahl an Ansatzpunkten für Gleichstellungsmaßnahmen möglich.

Für produzierende Betriebe:

**Wie wird in Ihrem Betrieb sichergestellt, dass im Rahmen der einzelnen Produktionsschritte beide Geschlechter optimale Arbeitsbedingungen vorfinden?**

Sicherstellung durch
Keine Sicherstellung, weil
Geplant ist



Für Betriebe, die Dienstleistungen anbieten:

Wie wird in Ihrem Betrieb sichergestellt, dass im Rahmen der Erbringung der Dienstleistungen beide Geschlechter optimale Arbeitsbedingungen vorfinden?

Sicherstellung durch

Keine Sicherstellung, weil

Geplant ist

## MARKETING UND PR

---

Der Marketing- und PR-Bereich ist in vielen Branchen besonders gefordert, die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Außenwirkung zu vermitteln.

**Wie wird in Ihrem Betrieb sichergestellt, dass im Marketing (z.B. Merchandising, Werbung, PR) keine Geschlechterstereotypen oder Sexismen eingesetzt werden?**

Sicherstellung durch
Keine Sicherstellung, weil
Geplant ist

**Wie wird im Rahmen von betrieblichen PR-Maßnahmen Gleichstellung in Ihrem Betrieb thematisiert?**

Thematisiert durch
Keine Thematisierung, weil
Geplant ist

**Über welche Gleichstellungskompetenzen und -informationen verfügt der/die für den Betrieb zuständige UnternehmenssprecherIn?**

Für Ihre freie Formulierung

## VERTRIEB UND LOGISTIK

---

Der Vertriebsbereich ist in vielen Branchen ein wichtiger Bereich für die Karriereentwicklung. Zudem repräsentiert sich darüber das Unternehmen nach außen und kann so auch in Sachen Gleichstellung entsprechende Signale setzen.

**Wie wird in Ihrem Betrieb sichergestellt, dass Frauen und Männer gleichermaßen im Vertrieb eingesetzt werden?**

Sicherstellung durch
Keine Sicherstellung, weil
Geplant ist

**Wie wird in Ihrem Betrieb sichergestellt, dass beide Geschlechter Karrieremöglichkeiten im Vertriebsbereich erhalten?**

Sicherstellung durch
Keine Sicherstellung, weil
Geplant ist

**Wie wird in Ihrem Betrieb sichergestellt, dass in Verkaufsgesprächen/Medien keine Geschlechterstereotypen einfließen?**

Sicherstellung durch
Keine Sicherstellung, weil
Geplant ist

**Wurden in Ihrem Betrieb bereits Maßnahmen getroffen, um den Logistikbereich geschlechtergerecht auszurichten? (z.B. Lagergeräte, Höhe der Regale, etc.)**

Wenn ja, bitte beschreiben Sie diese!

Bestehende Maßnahmen

Keine Maßnahmen, weil

Geplant ist

## RECHNUNGSWESEN UND CONTROLLING

In diesem Bereich werden wichtige Grundlagen für strategische Entscheidungen hinsichtlich der betrieblichen Gleichstellungsstrategie erarbeitet und deren laufende Verbesserung durch entsprechende Daten unterstützt.

### Werden in Ihrem Betrieb gleichstellungsrelevante Kennzahlen erhoben?

Wenn ja, welche?

Erhobene Kennzahlen
Es werden keine Kennzahlen erhoben, weil
Geplant ist

Zur Optimierung der betrieblichen Gleichstellungsstrategie können Sie auch den Analysefragebogen nutzen, der eine Vielzahl an Fragen hinsichtlich relevanter Kennzahlen enthält.

### Wenn ein Gender Budgeting-Konzept in Ihrem Betrieb existiert, so beschreiben Sie dieses bitte kurz!

Für Ihre freie Formulierung

## INTERNE SERVICEBEREICHE (Z.B. IT, INFRASTRUKTUR, REINIGUNG)

Dieser Bereich dient in vielen Betrieben dazu, Abläufe zu organisieren und zu unterstützen. Im Rahmen von Gleichstellungszielen stellt sich hier insbesondere die Frage danach, ob Unterstützungs- und Serviceleistungen beiden Geschlechtern gleichermaßen zugänglich sind.

**Wie wird in Ihrem Betrieb sichergestellt, dass alle MitarbeiterInnen Zugang zu den vorhandenen Unterstützungs- und Serviceleistungen haben?**

Sicherstellung durch

Keine Sicherstellung, weil

Geplant ist



## INTERNE KOMMUNIKATION

Die Interne Kommunikation ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Umsetzung von Gleichstellungsstrategien, da über transparente und nachvollziehbare Kommunikation von Inhalten das Commitment der MitarbeiterInnen für die Gleichstellungsziele unterstützt werden kann.

### Wie erfolgt die interne Information über geplante und umgesetzte Gleichstellungsmaßnahmen?

(Zutreffendes bitte ankreuzen, Mehrfachantworten möglich!)

Internes Informationsmedium	Ja	Nein
Newsletter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Besprechungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rundlauf	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schwarzes Brett	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informationen durch Betriebsrat/Personalvertretung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Intranet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Qualitätszirkel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Social Media Applikationen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges und zwar		

## ORGANISATIONSKULTUR

Der Bereich der Organisationskultur ist in Sachen Gleichstellung ein besonders wichtiger Indikator für die erfolgreiche Umsetzung von Gleichstellung im Betrieb. Hier zeigt sich, ob Gleichstellung auch wirklich „gelebt“ wird.

**Existiert in Ihrem Betrieb eine Verhaltensvereinbarung/ein Code of Conduct, in welcher/welchem Bezug auf Gleichstellung genommen wird? Wenn ja, bitte fügen Sie die entsprechenden Textstellen im folgenden Textfeld ein!**

Für Ihre freie Formulierung

**Wie wird in Ihrem Betrieb auf sprachlicher und symbolischer Ebene Gleichstellung zwischen Frauen und Männern hergestellt?**

(Zutreffendes bitte ankreuzen, Mehrfachantworten möglich!)

Geschlechtergerechte Darstellung	Ja	Nein
Verwendung geschlechtergerechter Sprache	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verwendung diskriminierungsfreier Bildsprache und Statistiken (z.B. ausgewogene Darstellung von Frauen und Männern auf Repräsentationsunterlagen, Vermeidung von rollenstereotypen Darstellungen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges und zwar		

**Welche Feedback-/Beschwerdemöglichkeiten gibt es in Ihrem Betrieb?**

(Zutreffendes bitte ankreuzen, Mehrfachantworten möglich!)

Feedback-/Beschwerdemöglichkeiten	Ja	Nein
Anonymes Beschwerdewesen (z.B. Briefkasten)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schwarzes Brett	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges, und zwar		

**Welche Formen der Unterstützung werden bei Konflikten/Fällen von Ungleichbehandlung in Ihrem Betrieb angeboten?**

Bitte beschreiben Sie diese!

Formen der Unterstützung
Keine Unterstützung, weil
Geplant ist

**An welchen Unternehmenspreisen bzw. Aktivitäten zum Thema Gleichstellung hat Ihr Wiener Betrieb bereits teilgenommen?**

Bitte nennen Sie diese!

Teilnahme an
Keine Teilnahme, weil
Geplant ist

**MASSNAHMEN IN ANDEREN FUNKTIONSBEREICHEN DES BETRIEBS:**

Wenn in Ihrem Betrieb noch andere Bereiche existieren, so beschreiben Sie bitte hier die in diesen Bereichen gesetzten Gleichstellungsmaßnahmen!

Für Ihre freie Formulierung