

[Unternehmenstool](#) > [Toolbox Unternehmen](#) > [Gender](#)





Checkliste Gender Handlungstipps und Anregungen

Angesichts der demographischen Veränderungen kommt der Gruppe der Frauen in der Arbeitswelt eine wachsende Bedeutung zu. Damit erlangt der Aspekt des Gender Mainstreaming – d.h. die Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern – zentralen Einfluss auf das Personalmanagement. Die **Beachtung geschlechterspezifischer Belange** zieht sich als **Querschnittsthema durch nahezu alle Handlungsbereiche** zur Gestaltung eines demographiefesten Unternehmens – von der Rekrutierung über die Arbeitsorganisation und Personalentwicklung bis zur Gesundheitsförderung und Entwicklung von Innovationsstrategien resp. neuen Produkten und Dienstleistungen.

Überprüfen Sie anhand der folgenden Checkliste, welche Fragen und Aspekte für Ihren Betrieb von Bedeutung sind. Ist es notwendig und sinnvoll, vor dem Hintergrund der absehbaren Veränderungen durch den demographischen Wandel bestimmte Themen anzupacken?



Halten Sie Ihre Überlegungen, Ideen und Ergebnisse in Ihrem **Handlungsplan** „**Das demographiefeste Unternehmen**“ im Bereich **Gender** fest! Tragen Sie den konkreten **Handlungsbedarf** ein und formulieren Sie ein **Ziel**. Notieren Sie die **Maßnahmen**, die Sie ergreifen wollen, und tragen Sie ein, bis wann das Thema angepackt werden soll. Legen Sie unbedingt fest, wer dafür **verantwortlich** ist!

Die mit  und  gekennzeichneten Checklisten und Informationen können durch Mausklick direkt aufgerufen werden. Sie können sich die Dokumente aber auch auf der Seite „ Checklisten für Unternehmen von A-Z“ bzw. „ Informationen für Unternehmen von A-Z“ im Unternehmenstool herunterladen.

© Modellprojekt „Mit älter werdenden Beschäftigten wachsen – AGE-Management in KMU“

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds





Gendersensible Gestaltung des demographischen Wandels

	Machen wir schon	Sollten wir machen	Keine Bedeutung
Beziehen Sie Frauen und Männer gleichermaßen in betriebliche Entscheidungsprozesse ein und berücksichtigen Sie deren unterschiedlichen Perspektiven und Anforderungen bei Ihren Entscheidungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sprechen Sie bei der Rekrutierung von Fachkräften beide Gruppen gezielt an. Speziell für technische Berufe ist das Potenzial der Frauen noch nicht ausgeschöpft. Bemühen Sie sich, für diesen Bereich Frauen zu gewinnen. i	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Versuchen Sie Frauen, die in die Erziehungspause gehen, weiterhin an den Betrieb zu binden und Kontakt zu halten, z.B. durch stundenweise Beschäftigung, Vertretung während der Urlaubszeit oder Heimarbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ergreifen Sie familienfreundliche Maßnahmen wie z.B. die Schaffung von Kinderbetreuungsangeboten oder eine flexible Gestaltung der Arbeitszeiten. i	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verankern Sie den Aspekt der Chancengleichheit in Ihren Führungsleitlinien und Ihrem Unternehmensleitbild und „leben“ Sie diese Kultur im Betrieb.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schaffen Sie die Voraussetzungen dafür, dass Frauen und Männer im Rahmen der Personalentwicklung gleichberechtigt behandelt werden können und gleiche Entwicklungschancen haben (z.B. durch Gestaltung der Arbeitszeiten, Definition des Aufgabenzuschnitts).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterstützen Sie speziell Frauen bei der Weiterbildung. Das kann dadurch passieren, dass z.B. Weiterbildung zeitlich so gelegt wird, dass sie für Frauen mit familiären Verpflichtungen vereinbar ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beziehen Sie Frauen nach Möglichkeit auch während der Erziehungspause in Weiterbildungsaktivitäten ein, damit diese den „Anschluss“ halten können und der Wiedereinstieg reibungslos möglich ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berücksichtigen Sie im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen die unterschiedlichen Belastungen von Frauen und Männern. Frauen sind häufig insbesondere durch familiäre Verpflichtungen anders belastet als Männer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beachten Sie bei der betrieblichen Gesundheitsförderung das unterschiedliche Gesundheitsbewusstsein bzw. die unterschiedlichen Zugänge von Frauen und Männern zur Gesundheit. i i	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nutzen Sie die unterschiedlichen „Lebenswelten“ und Erfahrungen von Frauen und Männern gezielt bei der Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen. Nutzen Sie z.B. gezielt das betriebliche Vorschlagswesen oder Innovationszirkel, um das Innovationspotenzial von Frauen und Männern zu erschließen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i Zukunft durch Chancengleichheit (Leitfaden) [http://www.age.aroew.spirito.de/data/gender_personalpolitik.pdf]			
i Familienorientierte Personalpolitik (Broschüre) [http://www.age.aroew.spirito.de/data/checkheft_familienpolitik.pdf]			
i Angebot zur „Männermedizin“ [http://www.age.aroew.spirito.de/data/maennermedizin_25.pdf]			
i Geschlechtersensibles betriebliches Gesundheitsmanagement (Handreichung) [http://www.age.aroew.spirito.de/data/gender_bgf_1.pdf]			