



Leitfragen zur gender-differenzierten Orientierung von Zielvereinbarungen¹

Arbeitsgebiet	<ul style="list-style-type: none">• Was ist Ihr Arbeitsbereich? Was ist das Arbeitsgebiet Ihrer Mitarbeiterin, Ihres Mitarbeiters?
Identifikation von Zielen	<ul style="list-style-type: none">• Beschreiben Sie ein bis zwei gender-bezogene Ziele, die Sie mit Ihrer Mitarbeiterin oder Ihrem Mitarbeiter in diesem Arbeitsbereich umsetzen wollen.• Können Sie ggf. weitere Diversity-Dimensionen einbeziehen?
Identifikation von Gender-Dimensionen in der Umsetzung	<ul style="list-style-type: none">• Was genau soll mit der Maßnahme vor dem Hintergrund der Zielformulierung erreicht werden?• Welchen Gewinn erhalten Sie durch die zusätzliche Berücksichtigung der Kategorien „Gender“ und „Diversity“ als soziale oder Analyse-Kategorie?• Woran messen Sie, dass Sie ihr gender-orientiert formuliertes Ziel erreicht haben?• Bis wann soll das gender-orientiert formulierte Ziel erreicht werden?
Unterstützung der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters	<ul style="list-style-type: none">• Stellt die Formulierung von gender-orientierten Zielen eine Herausforderung für Sie dar?• Ist das gender-orientierte Ziel mit den vorhandenen Ressourcen zu verwirklichen?• Welche gender-differenzierten Daten brauchen Sie, um das Ziel erreichen zu können?• Welche Unterstützung brauchen Sie?
Vereinbarungen	<ul style="list-style-type: none">• Entwicklung eines Maßnahmenkatalogs (Projektplanung)• Erster möglicher Beginn der Umsetzung• Zeitrahmen bis zur Zielerreichung festlegen• Rahmenbedingungen beschreiben (die Erreichung des gender-differenzierten Ziels ist nur möglich, wenn ...; das Ziel ist nur in Kooperation und Abstimmung mit ... zu erreichen)• Formulierung von Meilensteinen und Zwischenschritten• Verantwortung klären

¹ © Blickhäuser/von Bargaen, 2008.