

Bewertungskonzept für die Auszeichnung eines FEMtech Expertinnen Unternehmens

30.04.2021

Bewertungskriterien und deren Definition

Kriterium	Definition	Quellen
Repräsentanz von Frauen und Männern im Unternehmen	Beschreibung der Repräsentanz von Frauen im Unternehmen anhand der Frauenanteile in verschiedenen Personalgruppen und im Vergleich mit Daten der F&E-Erhebung 2017 bzw. 2019	<ul style="list-style-type: none"> • Datentemplate vom Unternehmen ausgefüllt • Interview mit Unternehmensvertretung
Verständnis von Chancengleichheit im Unternehmen	Wie versteht das Unternehmen Chancengleichheit? Wird Chancengleichheit eher als Rekrutierung bzw. Förderung von Frauen verstanden? Oder zielt Chancengleichheit darauf ab, Arbeitsbedingungen und organisationale Strukturen zu etablieren, die Frauen und Männern gleiche Chancen eröffnen?	<ul style="list-style-type: none"> • Homepage • öffentlich verfügbare Dokumente • Interview mit Unternehmensvertretung
Relevanz von Chancengleichheit	Welche Bedeutung hat die Förderung von Chancengleichheit im Unternehmen? Welche Ziele hat sich das Unternehmen im Bereich Chancengleichheit gesetzt? Wird der Förderung von Chancengleichheit eine hohe Relevanz für das Unternehmen zugeschrieben? Ist dies auch formal in Strategiedokumenten oder Mission statements festgehalten?	<ul style="list-style-type: none"> • Homepage • öffentlich verfügbare Dokumente • Interview mit Unternehmensvertretung
Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit	Werden Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit im Unternehmen umgesetzt? Welche Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit im Unternehmen werden umgesetzt? Handelt es sich um singuläre Maßnahmen oder um ein Set aus unterschiedlichen Aktivitäten? Sind die Maßnahmen auf die Ziele im Bereich Chancengleichheit abgestimmt? Werden die Maßnahmen kontinuierlich umgesetzt? Zielen die Maßnahmen auf strukturelle Veränderungen?	<ul style="list-style-type: none"> • Homepage • öffentlich verfügbare Dokumente • Interview mit Unternehmensvertretung

Kurze Erläuterung des Punktevergabesystems

Die Unternehmen werden entlang der Kriterien beschrieben. Die Kriterien ermöglichen eine standardisierte Beschreibung der Unternehmen, die die Grundlage für eine vergleichende Bewertung darstellen. Die Jury kann auf Basis dieser Informationen und der abschließenden Zusammenfassung das auszuzeichnende Unternehmen auswählen. Die folgende Liste gibt Anhaltspunkte, wie die Bewertung der Unternehmen durch die Jury entlang der Kriterien vorgenommen werden sollte.

Kriterium 1: Partizipation von Frauen und Männern

- (-) Frauenanteil liegt deutlich unter jenem für die jeweilige Branche (ÖNACE)
- (~) Frauenanteil liegt im Bereich des Frauenanteils für die jeweilige Branche (ÖNACE) (+/-1%-Punkt)
- (+) Frauenanteil liegt deutlich über jenem für die jeweilige Branche (ÖNACE)

Kriterium 2: Verständnis von Chancengleichheit im Unternehmen

- (-) kein Bewusstsein für Chancengleichheit vorhanden
- (~) Chancengleichheit wird als Frauenförderung verstanden – mehr Frauen zu gewinnen
- (+) Chancengleichheit wird als strukturelles und kulturelles Problem verstanden, das Frauen wie Männer betrifft

Kriterium 3: Relevanz von Chancengleichheit:

- (-) Chancengleichheit hat keine Relevanz im Unternehmen
 - Kein Commitment der Geschäftsführung und kein Unternehmensziel
- (~) Chancengleichheit hat eine untergeordnete Relevanz im Unternehmen
 - Geringes Commitment der Geschäftsführung, nicht als Unternehmensziel definiert
 - Commitment der Geschäftsführung vorhanden und/oder allgemeines Bekenntnis zur Chancengleichheit
- (+) Chancengleichheit hat eine hohe Relevanz im Unternehmen
 - Hohes Commitment der Geschäftsführung und klares Unternehmensziel

Kriterium 4: Maßnahmenumsetzung

Für dieses Kriterium wird eine Differenzierung nach größeren bzw. mittleren Unternehmen und kleineren Unternehmen vorgenommen. Die Unterscheidung orientiert sich an den verpflichtenden Einkommensberichten für Unternehmen laut Gleichbehandlungsgesetz (GIBG). Seit 2014 sind diese Einkommensberichte für Unternehmen, die dauerhaft mehr als 150 Mitarbeiter*innen haben, verpflichtend. Es ist zu erwarten, dass Unternehmen mit mehr als 150 Mitarbeiter*innen bereits professionalisierte Strukturen im Bereich Human Resources aufgebaut haben und sich auch systematischer mit Gleichstellung beschäftigen können.

Größere, mittlere Unternehmen	Kleinere Unternehmen
(-) keine bzw. singuläre Maßnahmen werden umgesetzt (singulär sind jene Maßnahmen, die nur einmalig durchgeführt werden und eine Wiederholung nicht geplant ist; unter diesen Punkt würden auch Unternehmen fallen, die bspw. sich hauptsächlich auf Aktivitäten wie Girls	(-) keine bzw. singuläre Maßnahmen werden umgesetzt (singulär sind jene Maßnahmen, die nur einmalig durchgeführt werden und eine Wiederholung nicht geplant ist; unter diesen Punkt würden auch Unternehmen fallen, die bspw. sich hauptsächlich auf Aktivitäten wie Girls Day etc. fokussieren, die

Day etc. fokussieren, die kaum eine organisationsinterne Wirkung haben)	kaum eine organisationsinterne Wirkung haben)
(~) mehrere Maßnahmen, aber unkoordiniert, sporadisch umgesetzt, nicht strukturell verankert	(+) mehrere Maßnahmen, aber unkoordiniert, sporadisch umgesetzt, nicht strukturell verankert
(+) vielfältiges Maßnahmen-Set, das unterschiedliche Benachteiligungen adressiert; Chancengleichheit strukturell verankert, mit klaren Zuständigkeiten	(++) vielfältiges Maßnahmen-Set, das unterschiedliche Benachteiligungen adressiert; Chancengleichheit strukturell verankert, mit klaren Zuständigkeiten

Inhaltliche Gliederung der Kurzberichte

Die Kurzberichte sollen maximal 2 Seiten lang sein und die Ergebnisse des Interviews sowie der Dokumentenanalyse zusammenfassen. Die Gliederung der Kurzberichte sieht folgendermaßen aus:

- a. Allgemeine Beschreibung des Unternehmens
 - i. Sektor (ÖNACE)
 - ii. Größe (Anzahl der Mitarbeiter/innen, Umsatz)
 - iii. Forschungs-/Entwicklungsbereich
- b. Repräsentanz von Frauen und Männern im Unternehmen: Kurze Beschreibung der bereitgestellten Daten im Vergleich mit Daten der F&E-Erhebung 2017
 - a. Frauenanteil an allen Mitarbeiter/innen
 - b. Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen
 - c. Frauenanteil in der Führungsebene
 - i. Geschäftsführung
 - ii. Gruppenleitungen, Bereichsleitungen etc.
- c. Relevanz von Chancengleichheit
- d. Verständnis von Chancengleichheit im Unternehmen
- e. Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit
- f. Abschließende Zusammenfassung: Stärken und Schwächen.