

Bewertungskonzept für die Auszeichnung eines FEMtech Expertinnen Unternehmens

2. Entwurf, 11.12.2019

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	<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? Wird der Förderung von Chancengleichheit eine hohe Relevanz für das Unternehmen zugeschrieben und ist dies auch formal in Strategiedokumenten 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?	<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
- (-) Chancengleichheit hat eine mittlere Relevanz im Unternehmen
 - 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

- (-) keine Maßnahmen werden umgesetzt
- (-) nur einzelne Maßnahmen umgesetzt
- (-) mehrere Maßnahmen, aber unkoordiniert, willkürlich
- (+) vielfältiges Maßnahmen-Set, das unterschiedliche Benachteiligungen adressiert; Chancengleichheit strukturell verankert, mit klaren Zuständigkeiten