



## **Gleichstellungs-Controlling (GSC) – was ist das?**

GSC ist ein Instrument, das die Anliegen der Gleichstellung langfristig, nachhaltig und umfassend in der Organisation verankert. Es basiert auf dem Konzept des [Gender Mainstreamings](#) und ist in diesem Sinne eine so genannte Top-down-Strategie, das heisst, es funktioniert in der Hierarchie von oben nach unten. Es benutzt die vorhandenen Managementinstrumente und -prozesse, um die Organisation mit Gleichstellungszielen zu durchdringen und so letztlich einen Kulturwandel in Richtung einer partnerschaftlichen Unternehmenskultur zu unterstützen. Es ergänzt das Projektdenken im Gleichstellungsbereich durch den selbstverständlichen Einbezug in die institutionalisierte Planungs- und Steuerungspraxis im Unternehmen oder in der Verwaltung. Im Gegensatz zur Gender-Mainstreaming-Strategie ist GSC aber fokussierter, weil es mit klaren Schwerpunkten (strategischen Gleichstellungszielen) arbeitet und so die Kräfte bündelt und die Verbindlichkeit erhöht.

## **Gleichstellungs-Controlling (GSC) – drei Ziele:**

1. Verankerung der Gleichstellung als permanente Querschnittsaufgabe in der Organisation.
2. Integration der Gleichstellungsziele in die Strategien, Strukturen und laufenden Planungs- und Steuerungsprozesse in der Organisation.
3. Einbindung der Führungskräfte als Hauptverantwortliche für die Umsetzung der Gleichstellung.

Diese drei Ziele sollen dazu führen, das Zusammenleben und -arbeiten von Frauen und Männern in den Organisationen zu verändern. Der Veränderungsprozess sollte sich in Richtung einer partnerschaftlichen Organisationskultur entwickeln, in der Gleichstellung tatsächlich gelebt wird. GSC schafft Transparenz über den Stand der Gleichstellung und die Wirkung der Ziele und initiierten Massnahmen. Es ermöglicht die Steuerung der Gleichstellungsaktivitäten in einer Organisation und trägt somit auch dazu bei, das Gender-Bewusstsein bei den Führungskräften zu erhöhen.