



Gut Einern e.V. - Gender Equality Plan (GEP)



Gleichstellungsplan (GEP) für Gut Einern

Dieser Plan beschreibt Ziele und Maßnahmen, um Geschlechtergleichheit, Teilhabe und ein respektvolles Miteinander in allen Bereichen von Gut Einern zu stärken.

Zweck

Ausgangslage: Warum ein GEP für Gut Einern?

Ziele

- 1) Inklusivität in der Führung
- 2) Aufklärung und Bildung
- 3) Geschlechtsspezifische Lohnlücke reduzieren
- 4) Sicherheit und Schutz
- 5) Geschlechtsneutrale Sprache

Umsetzung: Maßnahmen

Review & Verantwortung

Schluss

Zweck

Gut Einern möchte ein inklusives und gerechtes Umfeld für alle Mitglieder schaffen. Der GEP ist unser strategischer Rahmen, um bestehende Ungleichheiten abzubauen, faire Beteiligung zu sichern und Gleichstellung sichtbar und messbar umzusetzen.



Warum das wichtig ist

Gut Einern ist vielfältig. Gleichstellung ist für uns kein formaler Haken, sondern ein Qualitätsmerkmal guter Zusammenarbeit, guter Governance und guter Projektarbeit.

Ausgangslage: Warum ein GEP für Gut Einern?

Die Notwendigkeit ergibt sich insbesondere aus:

1. **Vergangenen Ungleichheiten**

Historische Voreingenommenheiten haben Chancen und Rollen für bestimmte Geschlechter oft eingeschränkt.

2. **Vertretung**

Alle Geschlechter sollen in Entscheidungsgremien, Projekten und Arbeitsbereichen angemessen vertreten sein.

3. **Ganzheitlicher Entwicklung**

Jede Person soll unabhängig vom Geschlecht aufblühen und das eigene Potenzial entfalten können.

Ziele



Zielbild

Gut Einern gestaltet Führung, Zusammenarbeit und Projektpraxis so, dass Gleichstellung im Alltag spürbar ist und aktiv gefördert wird.

▼ 1) Inklusivität in der Führung

- Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führungs- und Entscheidungsgremien anstreben.
- Transparente Rollen und Entscheidungswege fördern.

▼ 2) Aufklärung und Bildung

- Aufklärungskampagnen und Workshops zu Geschlechtergleichheit durchführen.
- Sensibilisierung für diskriminierungsarme Kommunikation und Zusammenarbeit.

▼ 3) Geschlechtsspezifische Lohnlücke reduzieren

- Wenn zutreffend: gleicher Lohn für gleiche Arbeit sicherstellen.
- Transparente Kriterien für Einstufung, Aufgabenprofile und Vergütung anwenden.

▼ 4) Sicherheit und Schutz

- Antibelästigungsrichtlinien stärken.
- Ein sicheres Umfeld für alle Mitglieder gewährleisten.

▼ 5) Geschlechtsneutrale Sprache

- Geschlechtsneutrale und diskriminierungsarme Sprache in Kommunikation und Dokumentation fördern.

Umsetzung: Maßnahmen



Grundprinzip

Wir kombinieren regelmäßige Rückmeldung, Qualifizierung und konkrete organisatorische Standards.

1. Umfragen und Feedback

- Regelmäßig Feedback einholen.
- Verbesserungsbereiche identifizieren und priorisieren.

2. Schulungen und Workshops

- Angebote zu Geschlechtersensibilität und Inklusion für Führung, Bildungsträger und Mitglieder.

3. Zusammenarbeit

- Kooperation mit Expert:innen/Organisationen, die sich für Geschlechtergleichheit einsetzen.

4. Jährliche Überprüfung

- Fortschritt jährlich bewerten.
- Ziele nachschärfen und Maßnahmen anpassen.

Review & Verantwortung

Element	Rhythmus	Ergebnis
Feedback / Umfrage	mind. jährlich	Handlungsfelder + Maßnahmenliste
Workshop / Sensibilisierung	jährlich oder anlassbezogen	Teilnahme + kurze Dokumentation
GEP-Review	jährlich	Statusbericht + Aktualisierung

Schluss



Der GEP ist nicht nur ein Dokument, sondern ein Versprechen: Gut Einern setzt sich für Fairness, Respekt und Chancengleichheit ein. Wir wollen ein Umfeld schaffen, in dem jede Person unabhängig vom Geschlecht geschätzt, gehört und ermächtigt wird.