Zertifizierung durch TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V.

Das TOTAL E-QUALITY Prädikat ermöglicht es Organisationen aus allen gesellschaftlichen Bereichen, ihr Engagement für eine chancengerechte Arbeitskultur intern und extern sichtbar zu machen und dadurch die eigene Position auf dem Arbeitsmarkt zu stärken. Der Verein steht für eine geschlechter- und diversitätsgerechte Personal- und Organisationskultur, die vielfältige Perspektiven einbezieht und Menschen jeglichen Hintergrunds inkludiert.
Seit Gründung des TOTAL E-QUALITY Vereins im Jahre 1996 konnte die deutschlandweit bekannte Auszeichnung bereits über 1.200mal an Unternehmen, Hochschulen- und Forschungsorganisationen, Verbände Stadtverwaltungen vergeben und Chancengleichheit dort langfristig strukturell verankert werden.
Das Prädikat ist ein starkes Signal für ein nachhaltig chancengerechtes Personalmanagement. Das externe Monitoring belegt überzeugend die Qualität der prämierten Chancengleichheitsstrategie. Die Auszeichnung steigert die Attraktivität als Arbeitgeber*in und die Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt signifikant.

Das Prinzip: Verantwortung und Nachhaltigkeit

Die Vergabe des TOTAL E-QUALITY Prädikats beruht auf einer Selbstbewertung der Organisationen, die sich mit ihren Chancengleichheitskonzepten um die Auszeichnung bewerben. Die Anforderung an eine solche Selbstbewertung unterstreicht die Verantwortung der Organisation für eine chancengerechte Arbeitskultur und verlangt und fördert die Reflexion der eigenen Strategie, der Ziele und Maßnahmen. Mit Eintritt in das TOTAL E-QUALITY Netzwerk profitieren Organisationen von einem langfristigen externen Benchmark der eigenen Strategien. Für den Halt des Prädikats bedarf es alle drei Jahre einer Fortschreibung der Bewerbung, die das Monitoring der vorangegangen Periode einschließt.

Das Evaluationsverfahren

Ein dreistufiges Evaluationsverfahren durch fachlich qualifizierte Expert*innen aus Wissenschaft und Wirtschaft garantiert, dass es sich um eine schlüssige und solide Bewertung handelt.

1. Erstgutachter*innen treffen eine erste Einschätzung über die Qualität der präsentierten Chancengleichheitsstrategie anhand vereinbarter, transparenter Standards. Bei mangelnder Aussagekräftigkeit der eingegangenen Bewerbung erfolgt eine kritische Rücksprache mit den Organisationen und das Angebot der Nachbesserung und erneuten Einreichung.
2. Der Vorstand prüft die Bewertungen auf Stimmigkeit und Evidenz.
3. Eine dritte Prüfung erfolgt durch die vereinsexterne Jury. Unabhängige Expert*innen für Chancengleichheit in der Wirtschaft und Wissenschaft bewerten die Bewerbungen und identifizieren die Prädikatsträger*innen.

Die Evaluationskriterien / Standards

TOTAL E-QUALITY bewertet die Chancengleichheitsstrategien anhand transparenter, verlässlicher und präzise definierter Standards zur Garantie von Organisationsspezifik, Innovation und Nachhaltigkeit.
Dazu gehören:

1. Vorhandensein eines Chancengleichheitskonzepts

Indikator für die Existenz einer Strategie, die einzelne Ziele und Maßnahmen hervorbringt und bündelt, ist das umfassendes Engagement in verschiedenen Aktionsfeldern. Diese sind

- Strukturelle und strategische Verankerung von Chancengleichheit
- Organisationskultur und gesellschaftspolitisches Bekenntnis
- Chancengerechte Personalarbeit
- Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Privatleben
- Förderung von wertschätzendem Verhalten/Aktivitäten gegen Machtmissbrauch und geschlechtsbezogene Diskriminierung
- Chancengleichheit in Forschung/Studium/Lehre (Dieses Aktionsfeld muss nur von den Wissenschaftseinrichtungen bedient werden.)

Die geforderte Mindestzahl der Maßnahmen richtet sich nach Organisationsgröße.

2. Passgenauigkeit von Zielen und Maßnahmen

Voraussetzung für die Wirksamkeit von Zielen und Maßnahmen ist deren Passung: Zahlen Maßnahmen präzise auf definierte Ziele ein? Daneben wird auch die Passung der Aktivitäten zur Organisation beachtet: Setzen Aktivitäten dort an, wo Handlungsbedarf identifiziert wurde?

3. Strukturelle Verankerung und Institutionalisierungsgrad von chancengleichheitsorientierten Prozessen

Für eine Nachhaltigkeitsprognose von Zielen und Maßnahmen werden verschiedene Indikatoren herangezogen. Es handelt sich um

- Implementierung nicht nur individueller, sondern auch struktureller Ziele und Maßnahmen
- Konkrete Darstellung der Inhalte und des Ablaufs von Maßnahmen
- Berücksichtigung von Chancengleichheitsaspekten in grundlegenden Prozessen, Regularien und Richtlinien im Sinne des Gender Mainstreamings sowie

4. Existenz eines Monitoringprozesses/Qualitätsmanagement

Das Vorhandensein eines Chancengleichheitsmonitoring ist die zentrale Bedingung für die Nachhaltigkeit der Aktivitäten. Die Organisationen machen Angaben zur Zielerreichung und zur Wirksamkeit von Maßnahmen und Zielen der letzten Periode als Begründung für deren Fortsetzung, Überarbeitung oder Beendigung.

5. Operationalisierung von Intersektionalität

Besonders positive Bewertung finden unter anderem Ziele und Maßnahmen, die verschiedene Ungleichheitskategorien intersektional miteinander verknüpfen und so zur Entwicklung einer umfassenden und nachhaltigen Antidiskriminierungsstrategie beitragen.

Ulla Weber, Juni 2026