

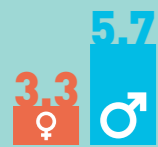


# 1 Unter dem Begriff **Chancengleichheit**

kann Unterschiedliches verstanden werden. In der Definition des Digitalen Wörterbuchs der deutschen Sprache (DWDS) bedeutet Chancengleichheit „**gleiche Perspektive auf Ausbildung, Karriere und gesellschaftlich-soziale Entwicklung unabhängig von sozialer Herkunft, Geschlecht oder Ähnliches**“.



2 Die „**Gleichstellung der Geschlechter**“ und die Verringerung von Ungleichheiten sind zwei der 17 Ziele für Nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen. Zielvorgabe ist: „Die volle und wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben sicherstellen.“



## 5 Wie der jährliche Bericht zu **Gender-Daten** in Österreich zeigt, waren im Jahr 2021 **NUR 3,3 PROZENT** der unselbständig erwerbstätigen Frauen, aber **5,7 PROZENT** der Männer in Führungspositionen tätig.

Der Frauenanteil in den Geschäftsführungen der 200 umsatzstärksten Unternehmen in Österreich lag zu Beginn des Jahres 2022 knapp unter 9 Prozent.



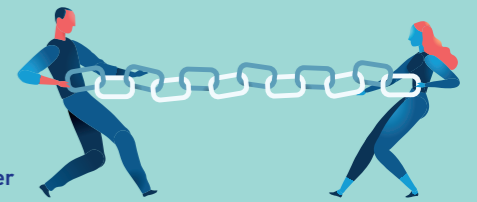
# ZAHLEN. DATEN. FAKTEN.

Wissen kompakt: 13 Fakten rund um Chancengleichheit in der Energiebranche.

Mit **93 Prozent** der Befragten sieht eine überwältigende Mehrheit der Österreicher:innen Frauen in Führungsteams als Wettbewerbsvorteil für Unternehmen – das zeigt eine Umfrage von Deloitte Österreich aus dem Jahr 2019.



8 Zwischen 2010 und 2020 hat sich der **Gender Pay Gap** – das ist die Differenz der durchschnittlichen Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt in Österreich – **von 24 Prozent (2010) auf 18,9 Prozent (2020) verringert**. Trotz umgesetzter Verbesserungen zählt Österreich nach wie vor zu den EU-Ländern mit dem größten geschlechtsspezifischen Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern.



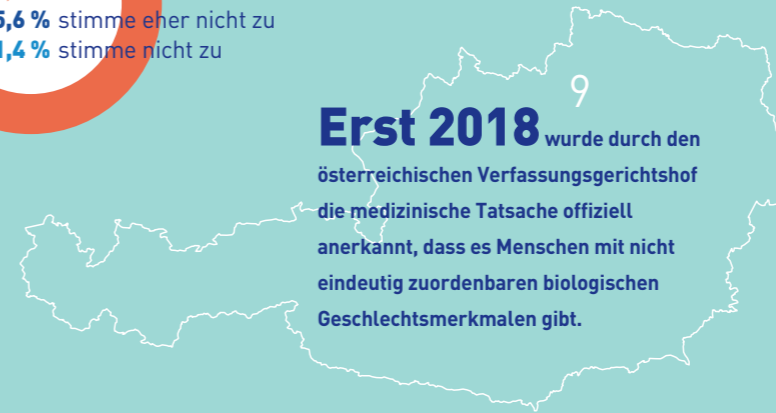
3 Mit 68,8 von 100 Punkten liegt Österreich laut **Gleichstellungsindex** (Gender Equality Index) auf Platz 10 in der EU. Dieses Ergebnis liegt 0,2 Punkte über dem europäischen Durchschnitt und 10,1 Punkte über Österreichs Wert aus dem Jahr 2010.



4 Im Jahr 2019 betrug der **Glasdecken-Index** (Glass-Ceiling-Index) **0,72** gesamtösterreichweit. Ein Indexwert von 1 würde bedeuten, dass die Aufstiegschancen für Frauen und Männer ausgewogen sind. Damit würde der Anteil der Frauen in Leitungsfunktionen dem Frauenanteil insgesamt entsprechen.



9 **Erst 2018** wurde durch den österreichischen Verfassungsgerichtshof die medizinische Tatsache offiziell anerkannt, dass es Menschen mit nicht eindeutig zuordenbaren biologischen Geschlechtsmerkmalen gibt.



10 **Sechs Geschlechter:** Seit Mitte September 2020 gibt es in Österreich sechs Optionen zur Geschlechtseintragung: weiblich, männlich, inter, divers, offen oder „keine Angabe“.



### QUELLEN

- 1 DWDS – Digitales Wörterbuch der Deutschen Sprache 2 „Ziele für nachhaltige Entwicklung“ (UN, 2022) 3 „Gender Equality Index“ (European Institute of Gender Equality, 2022) 4 Statistik Austria, Berechnungen MA 23 5 „Frauen und Männer in Österreich. Zahlen, Daten, Fakten 2021“ (Bundeskazleramt, 2022) 6 Deloitte-Studie „Women in the Boardroom 2022“ 7 Entnommen: „Frauen in Führungspositionen. Aktuelle Analysen zu Repräsentationen und Rahmenbedingungen“ (Bundeskazleramt, Bundesministerin für Frauen, Familie, Jugend und Integration, 2021) 8 „Frauen und Männer in Österreich. Zahlen, Daten, Fakten 2021“ (Bundeskazleramt, 2022) 9 Verfassungsgerichtshof Österreich 10 Gleichbehandlungs-anwaltschaft 11 Nationaler Aktionsplan Behinderung 2022-2030 12 www.frauenfuehren.at 13 Ein ausführliches Verzeichnis (mit Filterfunktion): www.imag-gmb.at/service/projekte.html

11 Behinderte oder beeinträchtigte Personen als Mitarbeiter:innen aufzunehmen – dafür setzt sich auch die Politik ein. Am 6. Juli 2022 hat die Bundesregierung im Ministerrat den „**NATIONALEN AKTIONSPLAN BEHINDERUNG 2022-2030**“ beschlossen. Kapitel fünf gibt Einblick in den Bereich Beschäftigung.



Mehr als **400 Initiativen und Projekte** wurden in den vergangenen Jahren hierzulande in Ministerien, Bundesländern, Städten und Gemeinden rund um das Thema **GENDER MAINSTREAMING** gesetzt. Die Gleichstellungsvorhaben reichen von der gerechten Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit über die Förderung nichtstereotyper Berufswahl bis hin zum Empowerment von gewaltbetroffenen Frauen.

6 **GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG** in Führungsgremien ist in weiter Ferne. Beim vorherrschenden Tempo wird laut einer aktuellen Deloitte-Studie im weltweiten Durchschnitt erst **2045** eine Gleichheit der Geschlechter in Führungsgremien erreicht.

12 **50 vorbildhafte Maßnahmen** in sechs Handlungsfeldern österreichischer Unternehmen und Betriebe wurden im Rahmen des Projektes „Women are TOP! To the top by innovative corporate cultures“ gesammelt. Ein Beitrag zu geschlechtergerechten Organisationskulturen.

