

# 20 Jahre Gender Mainstreaming in Österreich

Gleichstellung  
am Arbeitsmarkt  
und in der  
Bildung

Bekämpfung  
von geschlechts-  
spezifischer  
Diskriminierung  
und Gewalt

Gleichstellung  
der  
Geschlechter

Faire Verteilung  
von bezahlter und  
unbezahlter Arbeit

Vereinbarkeit  
von Beruf und  
Privatleben

Gleichstellung  
in Entscheidungs-  
positionen und  
-prozessen

# WIFO

TEL. (+43 1) 798 26 01-0

FAX (+43 1) 798 93 86



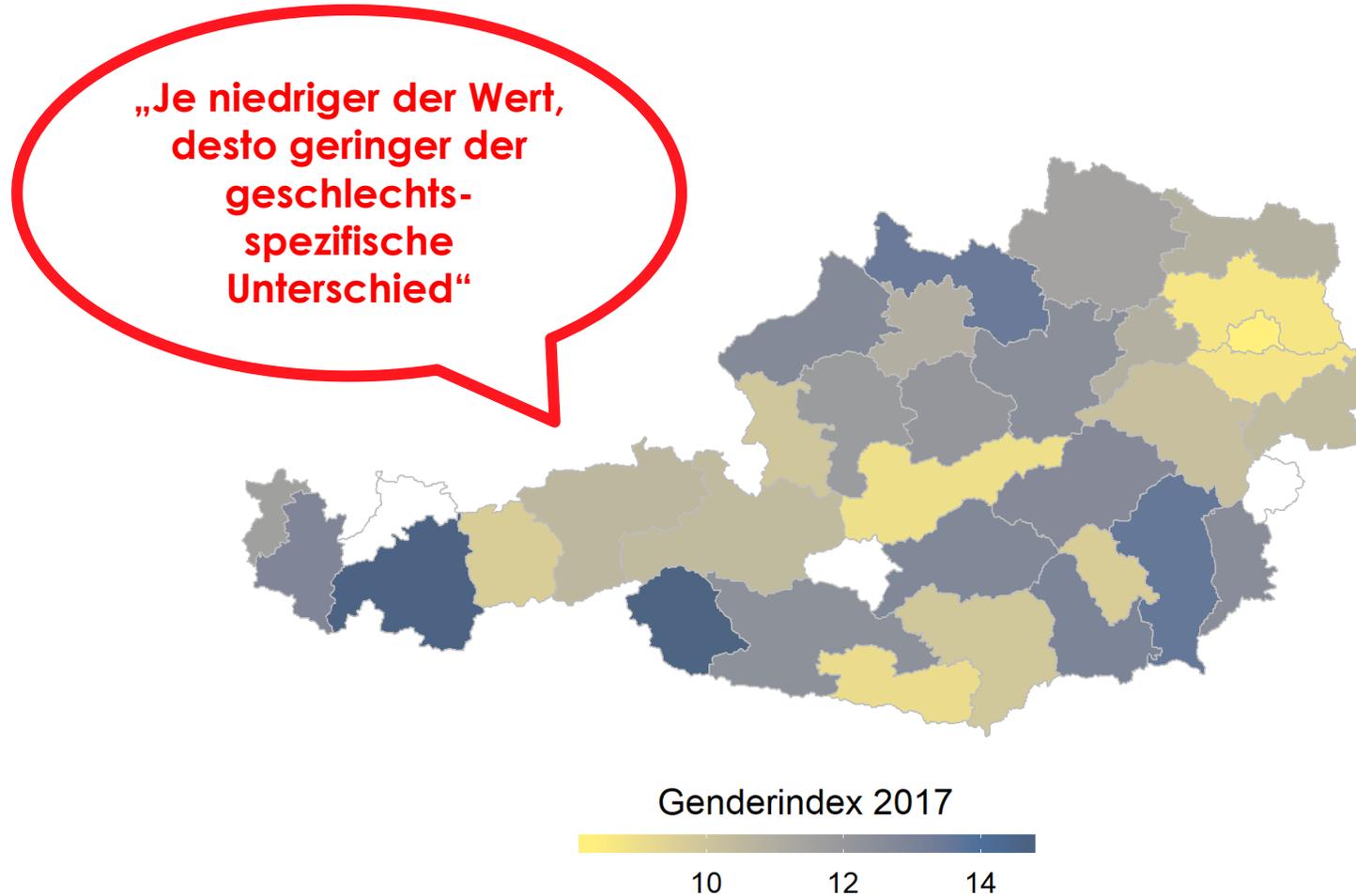
ÖSTERREICHISCHES INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG  
AUSTRIAN INSTITUTE OF ECONOMIC RESEARCH

WIEN 3, ARSENAL, OBJEKT 20 • A-1103 WIEN, POSTFACH 91  
P.O. BOX 91, A-1103 VIENNA – AUSTRIA • <http://www.wifo.ac.at>

## **Gender Mainstreaming – Was haben wir bisher erreicht?**

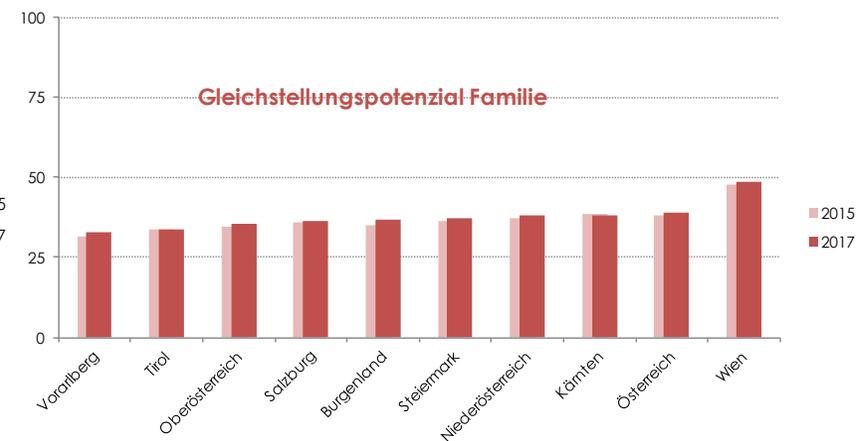
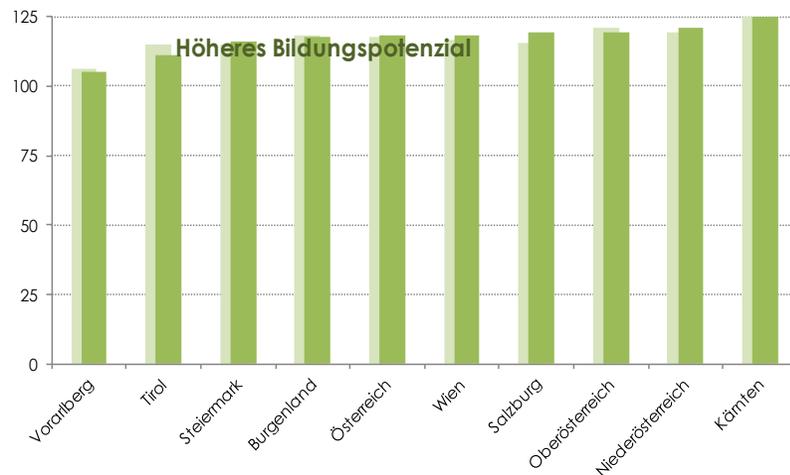
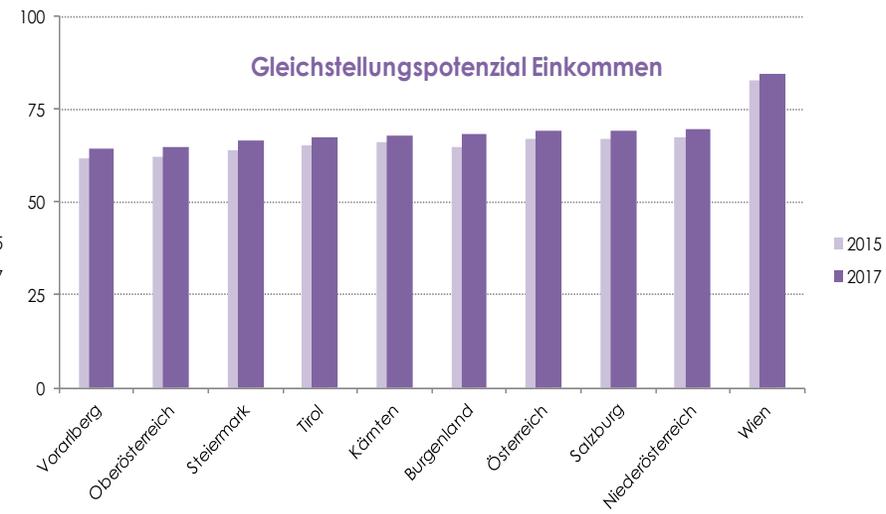
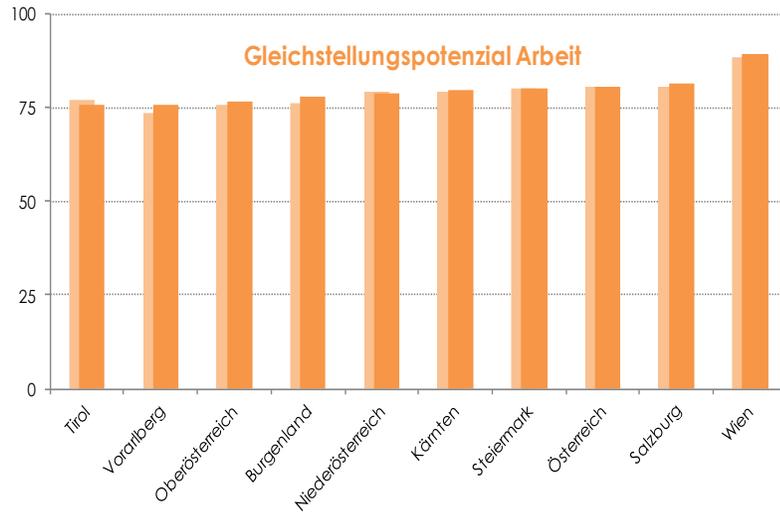
**Julia Bock-Schappelwein**

|                     | Genderindex   | Gleichstellungsindex  |
|---------------------|---|---|
| <b>Ziel</b>         | Darstellung der <b>Lebens- und Arbeitsbedingungen</b> unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Ungleichheit | Messung des <b>Gleichstellungspotenzials</b> von Frauen und Männern |
| <b>Berechnung</b>   | Relativer Unterschied zwischen den Geschlechtern  | Frauenwert in % des Männerwertes                                    |
| <b>Einheit</b>      | NUTS-3-Regionen in AT   | Bundesland  |
| <b>Indikatoren</b>  | 11 (Bildung, Arbeit, Einkommen)   | 30 (Arbeit, Einkommen, Bildung, Familie)                            |
| <b>Daten</b>        | 2006-2017   | 2015, 2017  |
| <b>Auftraggeber</b> | BMNT  | AMS Österreich  |





Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. – Länder gereiht nach Größe der Indexwerte für 2017.



Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.

**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!**

**Julia Bock-Schappelwein**  
**[julia.bock-schappelwein@wifo.ac.at](mailto:julia.bock-schappelwein@wifo.ac.at)**

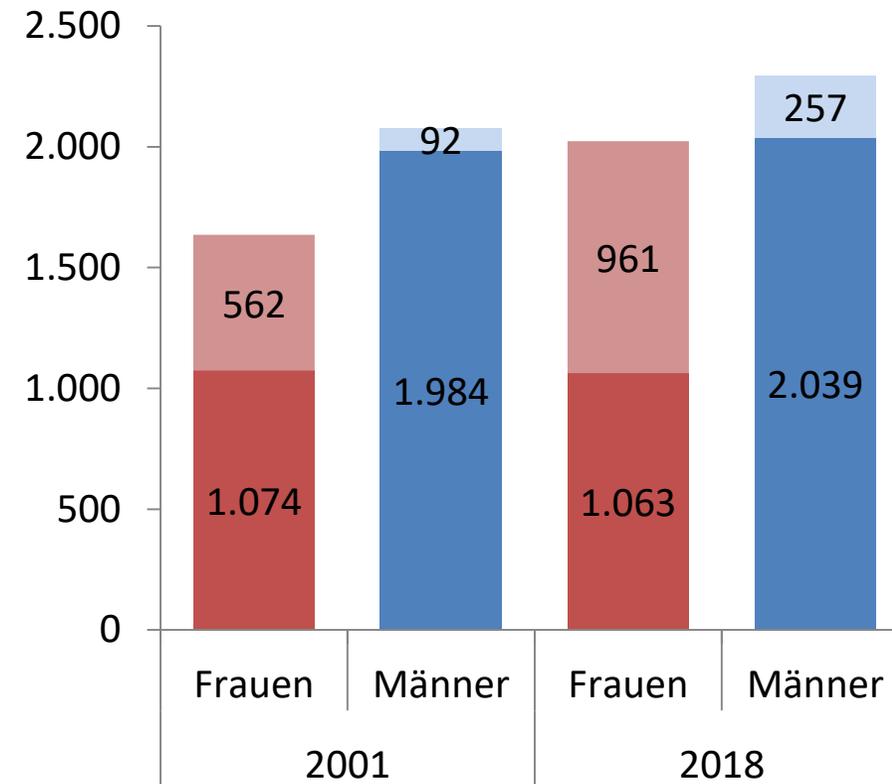
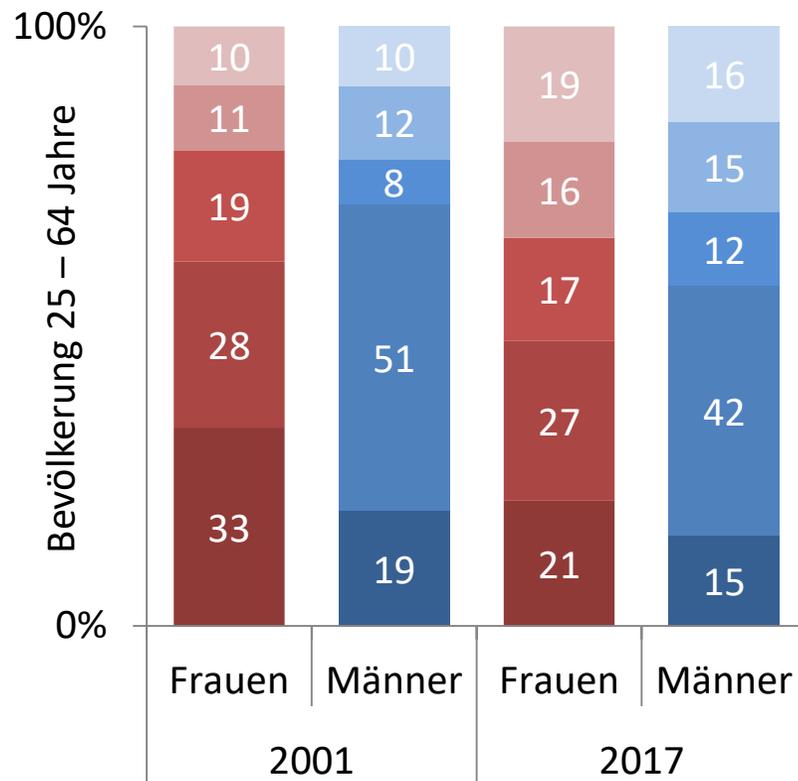
Mag.<sup>a</sup> Tamara Geisberger  
Statistik Austria

Bundeskanzleramt  
22. Jänner 2020

## 20 Jahre Gender Mainstreaming

Was haben wir bisher erreicht?

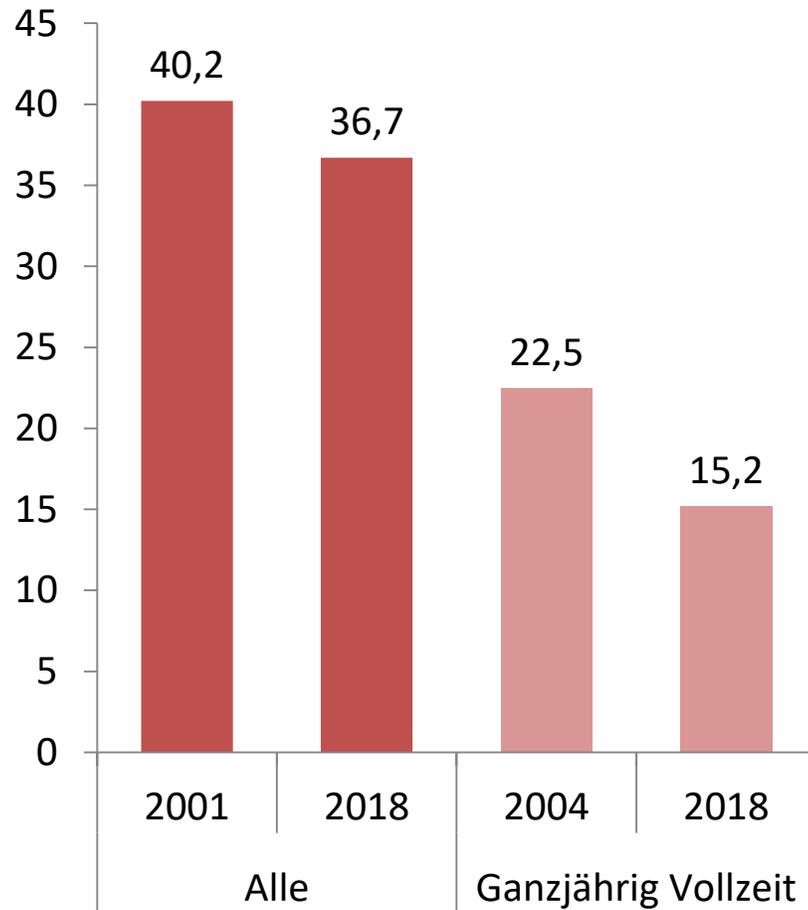
**Daten zur Situation von Frauen und  
Männern in Österreich**



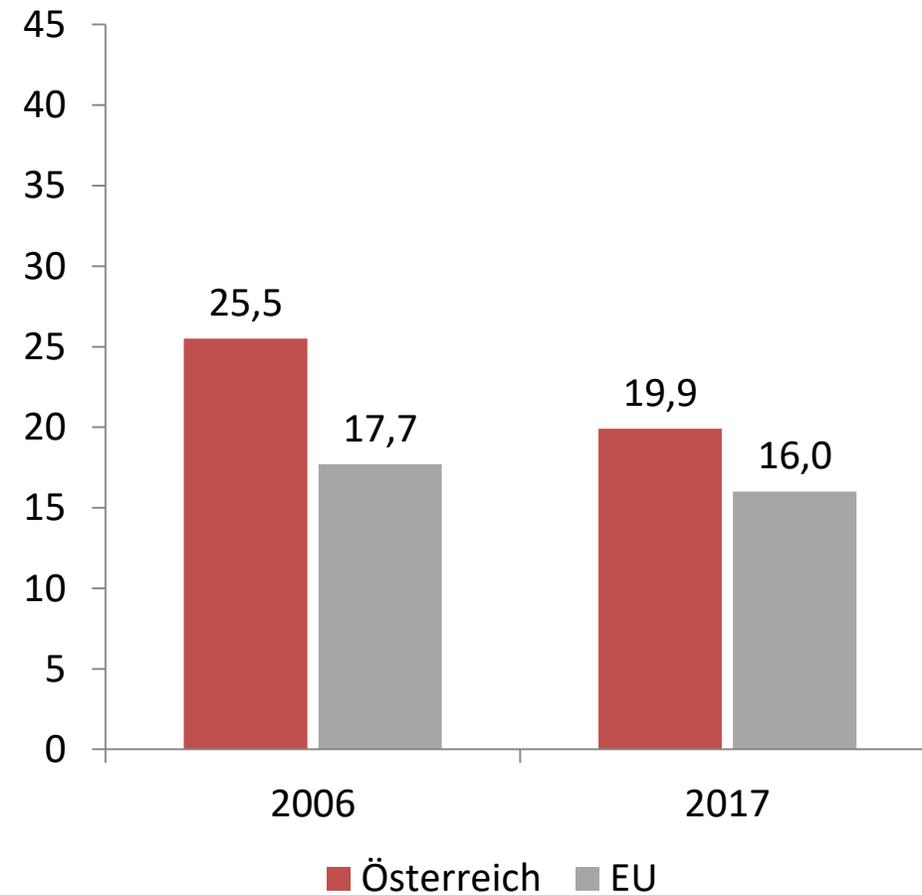
- Hochschulen, Akademie
- Höhere Schule und Kollegs
- BMS
- Lehre
- höchstens Pflichtschule

- Vollzeit
- Teilzeit

Zahl der Erwerbstätigen in 1.000

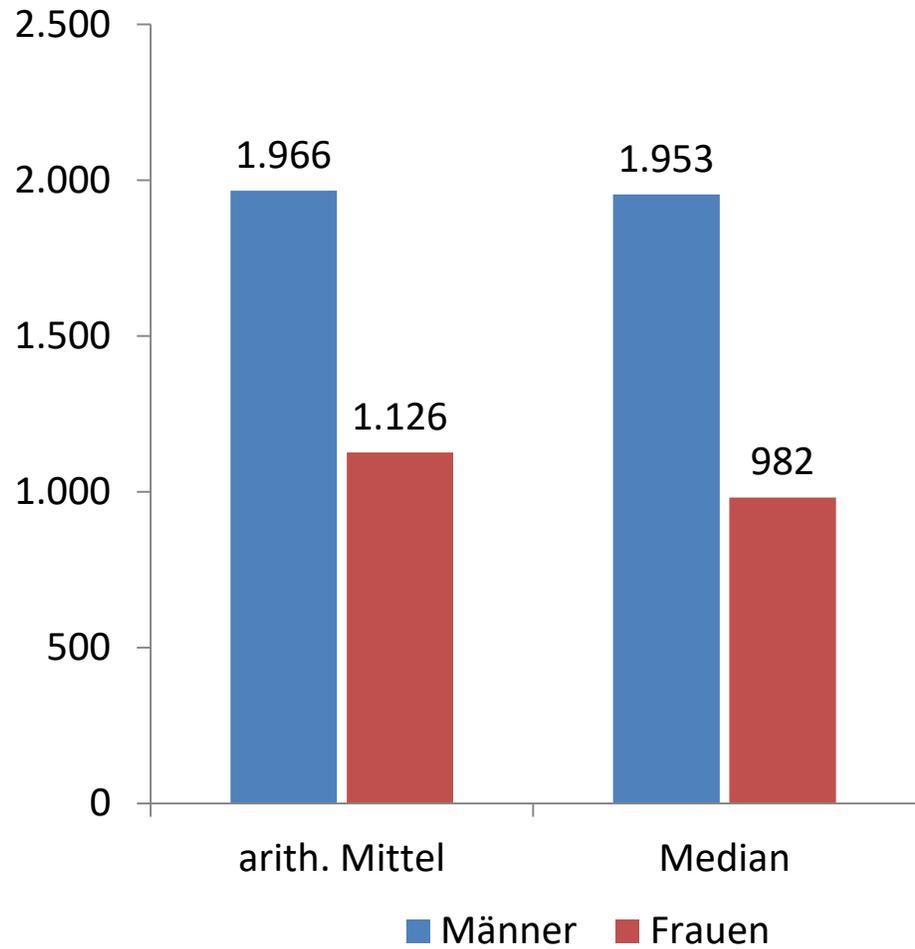


Einkommensdifferenz zwischen den mittleren **Bruttojahresverdiensten** von Frauen und Männern in %

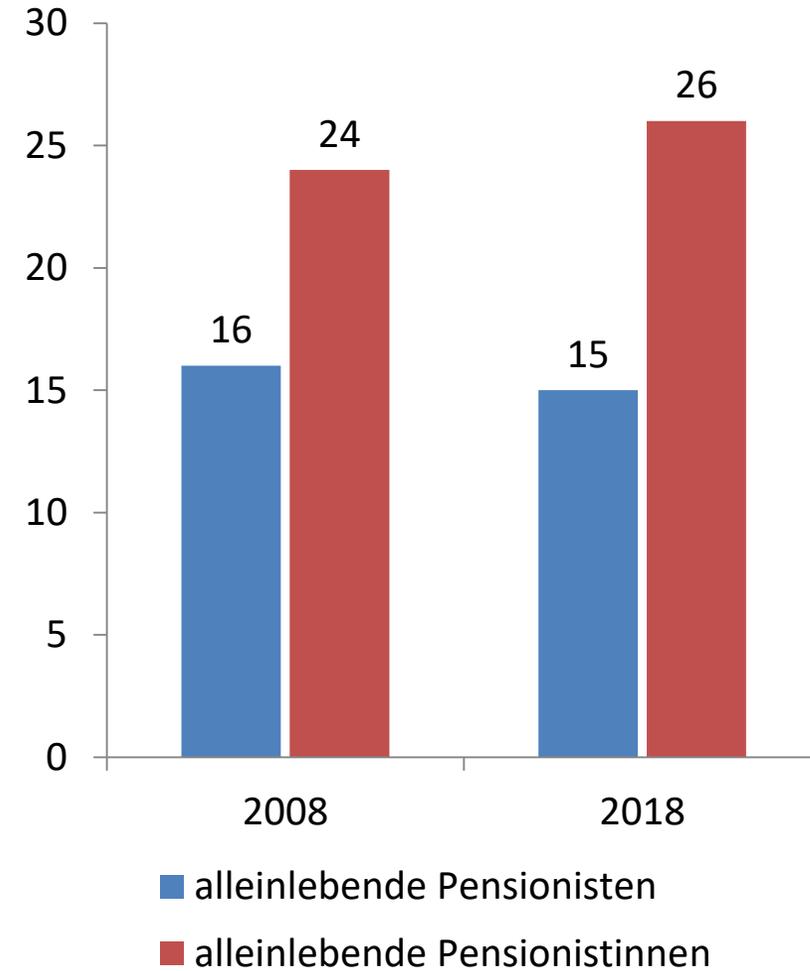


EU-Indikator: Gender Pay Gap  
Differenz zwischen den durchschnittlichen **Bruttostundenverdiensten** in der Privatwirtschaft in %

# Pensionen und Armutsgefährdung



Alterspensionen 2018 in Euro



Armutsgefährdung in %

*Rückfragen bitte an:*  
Mag.<sup>a</sup> Tamara Geisberger  
Verdienststruktur- und Gender-Statistik

*Kontakt:*  
Guglgasse 13, 1110 Wien  
Tel: +43 (1) 711 28-7818  
[tamara.geisberger@statistik.gv.at](mailto:tamara.geisberger@statistik.gv.at)

## Weitere Informationen:

[www.statistik.at](http://www.statistik.at)

Statistiken - Menschen und  
Gesellschaft - Soziales -  
Gender-Statistik

# Gender Mainstreaming – Was haben wir bisher erreicht?

**Mag.<sup>a</sup> Julia Bock-Schappelwein**  
Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

**Mag.<sup>a</sup> Tamara Geisberger**  
Statistik Austria, Verdienststruktur- und Gender-Statistik

# Gender Aspekte in den internationalen Klimaverhandlungen

Wien, 22. Jänner 2020

Marie-Christine Hopfgartner, BSc  
BMNT, Abteilung IV/1 – Koordinierung Klimapolitik  
[marie-christine.hopfgartner@bmnt.gv.at](mailto:marie-christine.hopfgartner@bmnt.gv.at)

# Frauen und die Klimakrise

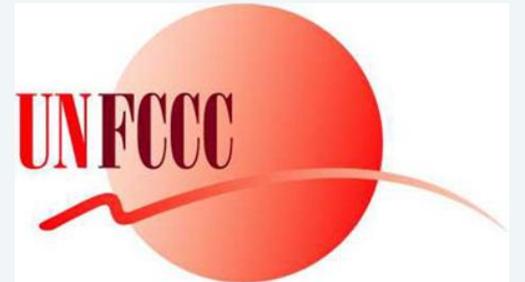
## Ausgangslage: Warum?

- **Betroffenheit Klimakrise vs. Beitrag und Anpassung**
- **Geschlechterspezifische Arbeitsteilung**
- **Bildung und Einkommen**
- Allerdings:

in Entwicklungsländern verfügen Frauen oft über praktisches Wissen (anstatt Faktenwissen), welches aber weder wahrgenommen wird noch in Entscheidungen einfließt

# Gender in den internationalen Klimaverhandlungen (UNFCCC)-1

- Internationale Klimaverhandlungen seit **1995** ( COP<sub>1</sub> Berlin)
- Erste Erwähnung von Frauen, in Bezug auf ihre Teilnahme, in den Marrakesh Accords in **2001** ( COP<sub>7</sub>)
- Durchbruch in Doha **2012** (COP<sub>18</sub>):
  - „Gender and Climate Change“ wird ein ständiger Tagesordnungspunkt
  - Förderung des Geschlechtergleichgewichts und Förderung der Teilnahme von Frauen in Delegationen und allen UNFCCC Gremien
  - UNFCCC Sekretariat erstellt erste Studie zur Genderzusammensetzung<sup>1</sup>



<sup>1</sup><http://unfccc.int/resource/docs/2013/cop19/eng/04.pdf>

## Gender in den internationalen Klimaverhandlungen (UNFCCC)-2

- Lima Work Programme on Gender in **2014**
  - Zwei Jähriges Arbeitsprogramm
  - Ziel: Förderung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses und einer geschlechtergerechten Klimapolitik
- Pariser Klimavertrag in **2015** (COP21)
  - Erste Priorität: **Paris Agreement!**
    - *Gender equality: Präambel*
    - *Gender responsive: Adaptation, Capacity Building*
  - Zweite Priorität: Lima Work Programme on Gender weiterverfolgen

## Aktuell: COP25 Entscheidung in Madrid 2019

- Enhanced Lima Work Programme on Gender
  - 5 Jahreszeitraum
  - Basis mit strategischen Entscheidungen
- Gender Action Plan - 20 Maßnahmen in
  - Kapazitäten Bildung, Wissensmanagement
  - Geschlechtergleichgewicht
  - Kohärenz
  - Gendergerechte Umsetzung
  - Monitoring und Reporting



## Was hat sich in den internationalen Klimaverhandlungen verändert?

Anteil der weiblichen Delegierten in

- COP18 in Doha 2012: **29,4 %**<sup>1</sup>
- COP24 in Katowice 2018: **38%**<sup>2</sup>

<sup>1</sup> <https://unfccc.int/resource/docs/2013/cop19/eng/o4.pdf>

<sup>2</sup> [https://unfccc.int/sites/default/files/resource/CP2019\\_09E.pdf](https://unfccc.int/sites/default/files/resource/CP2019_09E.pdf)



## Warum dauert Veränderung so lange?

- Prioritätensetzung von Staaten
- Entscheidungsträger – Entscheidungsträgerinnen?
- Konsens! Zum Beispiel: Frauenbild in der arabischen Welt





Marie-Christine Hopfgartner, BSc  
BMNT, Abteilung IV/1 – Koordinierung Klimapolitik  
[marie-christine.hopfgartner@bmnt.gv.at](mailto:marie-christine.hopfgartner@bmnt.gv.at)



Bundesministerium für  
*Klimaschutz, Umwelt,  
Energie, Mobilität,  
Innovation und  
Technologie*



# Klimapolitik, internationale Kooperation und die Unterstützung der Frauen im ländlichen Raum

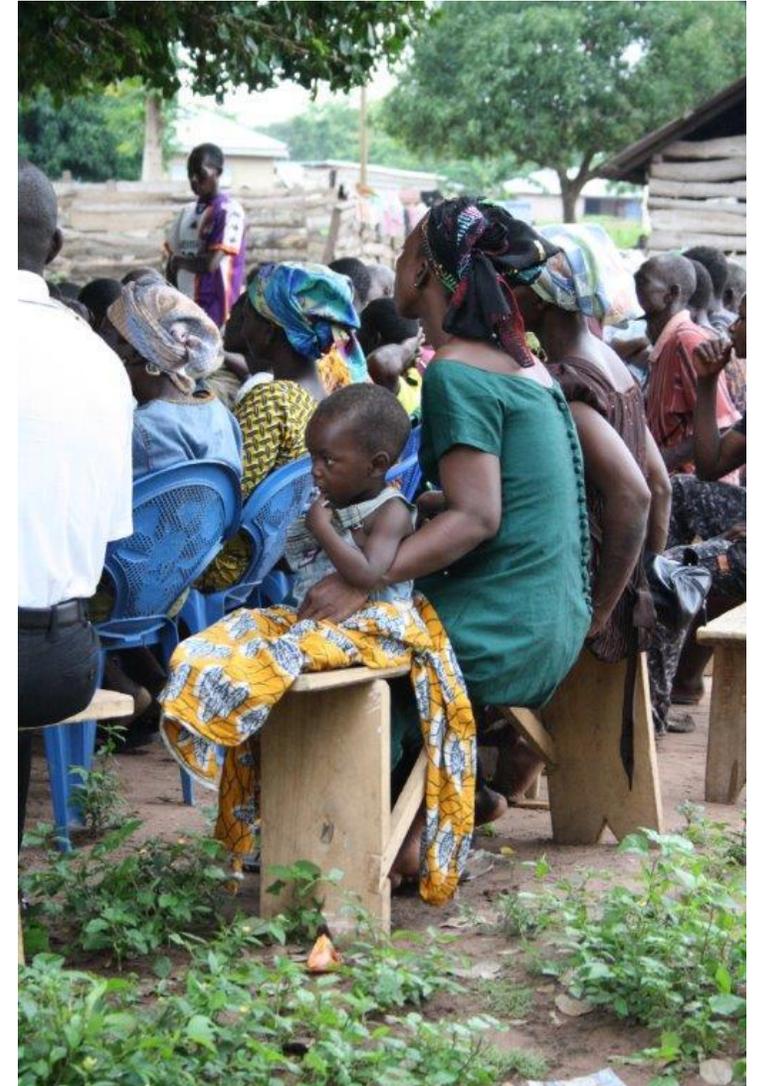
Jesús García Latorre

im Auftrag der Abteilungen

*Internationale Umweltangelegenheiten & Koordinierung Klimapolitik*

# Frauen im ländliche Raum: Besonderheiten

- + Abhängigkeit von natürlichen Ressourcen
  - ++ Landwirtschaft für den Eigenbedarf: Lebensmittelsicherheit des Haushalts
  - ++ Vielfältige Waldnutzung: Brennholz, Wildobst, Heilpflanzen, Spiritualität, usw.
- + Sozial motiviert: das Wohl der Familie und der Gemeinschaft steht im Vordergrund
- + Marginalisierte Stellung



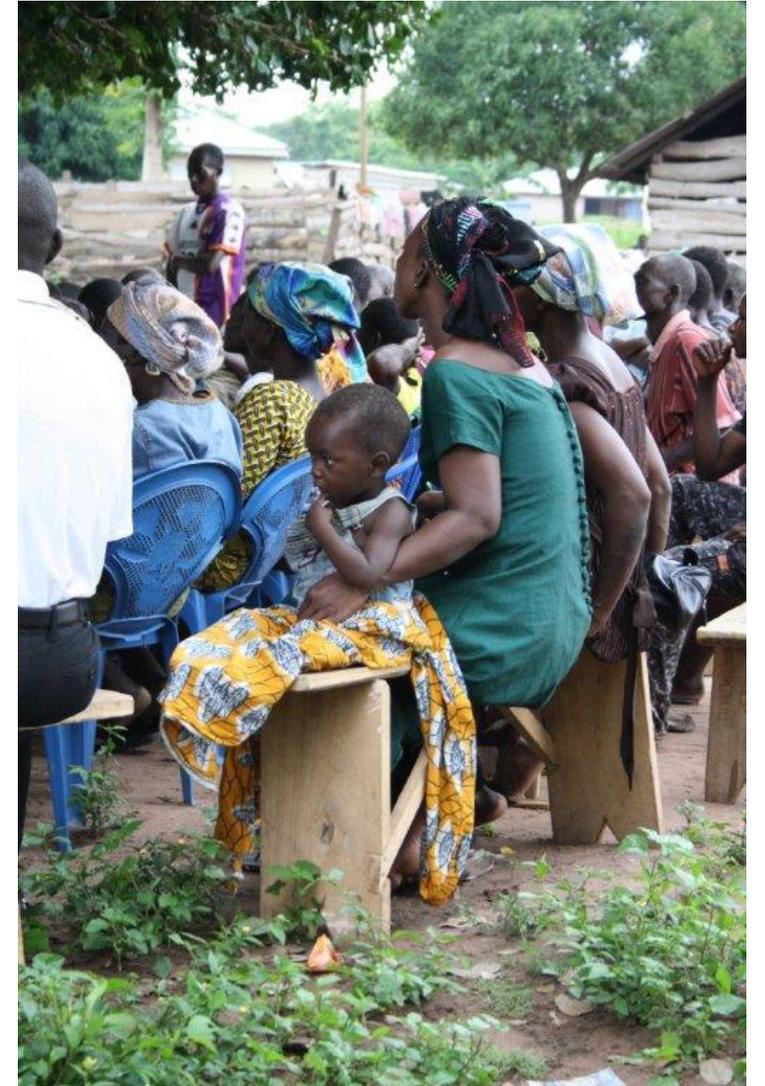
Beteiligungsworkshop  
Manchala, Ghana

# Frauen im ländliche Raum: Besonderheiten

- + Abhängigkeit von natürlichen Ressourcen
  - ++ Landwirtschaft für den Eigenbedarf: Lebensmittelsicherheit des Haushalts
  - ++ Vielfältige Waldnutzung: Brennholz, Wildobst, Heilpflanzen, Spiritualität, usw.
- + Sozial motiviert: das Wohl der Familie und der Gemeinschaft steht im Vordergrund
- + Marginalisierte Stellung



**Unterstützung der Frauen im ländlichen Raum: Schlüsselrolle**



Beteiligungsworkshop  
Manchala, Ghana

# Internationale Kooperation: partizipative Workshops



Sogliboi, Ghana



Arroyo Guazú, Paraguay

# Gemüsegärten und lokale Märkte



Gemüsegarten, Arsenio Báez, Paraguay



Lokaler Markt, Atyra, Paraguay

# Saatgutbank



Saatgutbank, Cambilo, Paraguay

# Baumschulen



Baumschule, Kandige, Ghana

## Nicht-Holzprodukte: Petén, Guatemala



## Nicht-Holzprodukte: Petén, Guatemala



Blätter von Xate (*Chamaedorea* sp.), Uaxactún



Nüsse des Baumes Ramón (*Brosimum alicastrum*), Macanché

## Sehr Wichtig: langfristige Unterstützung





Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit





# ÖBB Klimaschutzstrategie

- Durch Schienenverkehrsleistungen wird ein Ersparnis von rund 3,5 Mio. Tonnen CO<sub>2</sub> pro Jahr erreicht
- Mit der ÖBB Klimaschutzstrategie wurden ambitionierte Ziele gesetzt:
  - ein klimaneutraler ÖBB Mobilitätssektor bis 2030
  - eine konzernweite Klimaneutralität bis 2050 und
  - signifikante Verkehrsverlagerungen von Straße bzw. Luftfahrt auf die Schiene, denn darin steckt das größte Potenzial um die CO<sub>2</sub>-Emissionen zu verringern
- Die ÖBB Klimaschutzstrategie orientiert sich an den folgenden 6 Hebeln, mit welchen der Konzern als Vorreiter im Bereich umweltfreundlicher Mobilität gilt und die Erreichung von Österreichs Klimazielen #mission2030 maßgeblich unterstützt:



# Vielfältige ÖBB



# Vielfältige ÖBB



# Gender Mainstreaming und Klimagerechtigkeit – Was bedeutet die Herausforderung Klimawandel für die Gleichstellung?

**Marie-Christine Hopfgartner, BSc**

Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus

**DI Jesús Garcia-Latorre**

Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus

**Em.O.Univ.<sup>in</sup> Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> phil. Helga Kromp-Kolb**

Universität für Bodenkultur Wien, Institut für Meteorologie und Klimatologie

**Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Traude Kogoj**

ÖBB, Diversity-Beauftragte

# 20 Jahre Gender Mainstreaming in Österreich



Gleichstellung  
am Arbeitsmarkt  
und in der  
Bildung

Bekämpfung  
von geschlechts-  
spezifischer  
Diskriminierung  
und Gewalt

Gleichstellung  
der  
Geschlechter

Vereinbarkeit  
von Beruf und  
Privatleben

Faire Verteilung  
von bezahlter und  
unbezahlter Arbeit

Gleichstellung  
in Entscheidungs-  
positionen und  
-prozessen

# **Ökonomische Auswirkungen von Gender Budgeting**

Julia Bachtrögler

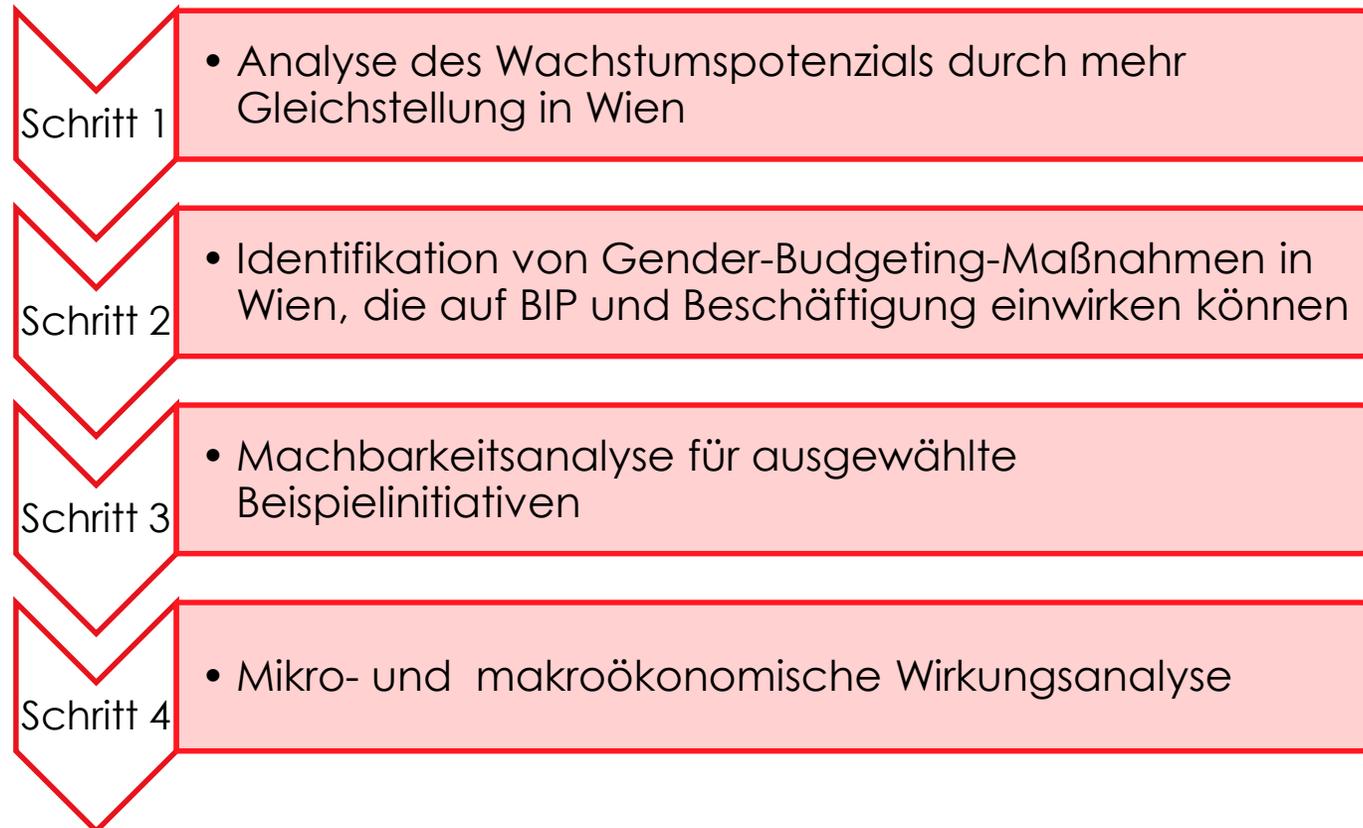
**WIFO-Studie im Auftrag der MA 23 der Stadt Wien**

Julia Bachtrögler, Julia Bock-Schappelwein, Paul Eckerstorfer, Peter Huber, Christine Mayrhuber, Mark Sommer, Gerhard Streicher

**Auftaktveranstaltung „20 Jahre Gender Mainstreaming  
in Österreich“, 22.01.2020, Wien**

- 
- **Mehrdimensionalität des Gleichstellungsziels und Komplexität als Herausforderung**
    - Erfolgsmessung beleuchtet vorwiegend gesellschafts-politische und rechtliche Aspekte, verteilungsrelevante Indikatoren (z.B. Gender Pay Gap)
  - **Nur wenige Studien zu den gesamtwirtschaftlichen Effekten von Gender Budgeting**
    - Vielzahl an direkten und indirekten Wirkungs-mechanismen:  
Bildung, Erwerbsbeteiligung, besseres Matching am Arbeitsmarkt, etc.
  - **Analysen einzelner Gender-Budgeting-Maßnahmen**

- **Projektziel: Instrumentarium für Einschätzung der Auswirkungen von Gender-Budgeting-Maßnahmen auf BIP und Beschäftigung in Wien**



- **Kombination verschiedener methodischer Ansätze erforderlich, mit verschiedenen Erfordernissen**
  - **Abgrenzung direkt Betroffener und Kontrollgruppe**
  - **Definition Ergebnisvariablen, Wirkungszeitraum der Maßnahme**
- **Ein Grund für bislang spärliche Evidenz zu den (gesamt-)wirtschaftlichen Auswirkungen einzelner Maßnahmen: Datenvoraussetzungen**
- **Empirische Evidenz wichtig, um Effektivität und politische Akzeptanz von Gender Budgeting (in Wien) zu erhöhen**





---

# GENDER BUDGETING

Ein wirksames Instrument zur Erreichung von mehr  
Gleichstellung?



# Regionale Review Beijing+25

- Vierten UN-Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking: Aktionsplattform und Forderungskatalog
- Regionale Review zum Thema **Beijing+25** durch United Nations Economic Commission for Europe und UN Women Regional Office für Europa und Zentralasien im Oktober 2019 in Genf (856 Delegierten aus 47 Mitgliedstaaten, 170 NGOs)
- Session 8 „Smart investments: Financing for Gender Equality“

## **Politische Empfehlungen zur Finanzierung der Gleichstellung:**

- Verstärkte Investitionen in geschlechtergerechte Betreuungs- und Pflegeinfrastrukturen
- Einbeziehung der Geschlechterperspektive in die makroökonomische Politik, z. B. Steuermaßnahmen, Ex-ante-Bewertung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen von Sparmaßnahmen
- Nachhaltige finanzielle und technische Unterstützung von Frauenorganisationen, einschließlich der von jungen Feministinnen und Frauen geführten Organisationen
- Unterstützung von Investitionsstrategien im Privatsektor (Investitionen in von Frauen geführte Unternehmen, Bereitstellung von Darlehen, gleichstellungsrelevante Produkte und Dienstleistungen)
- Schließung der Lücken bei geschlechtsspezifischen Daten durch verstärkte Investitionen in die Forschung und Zusammenarbeit aller Stakeholder



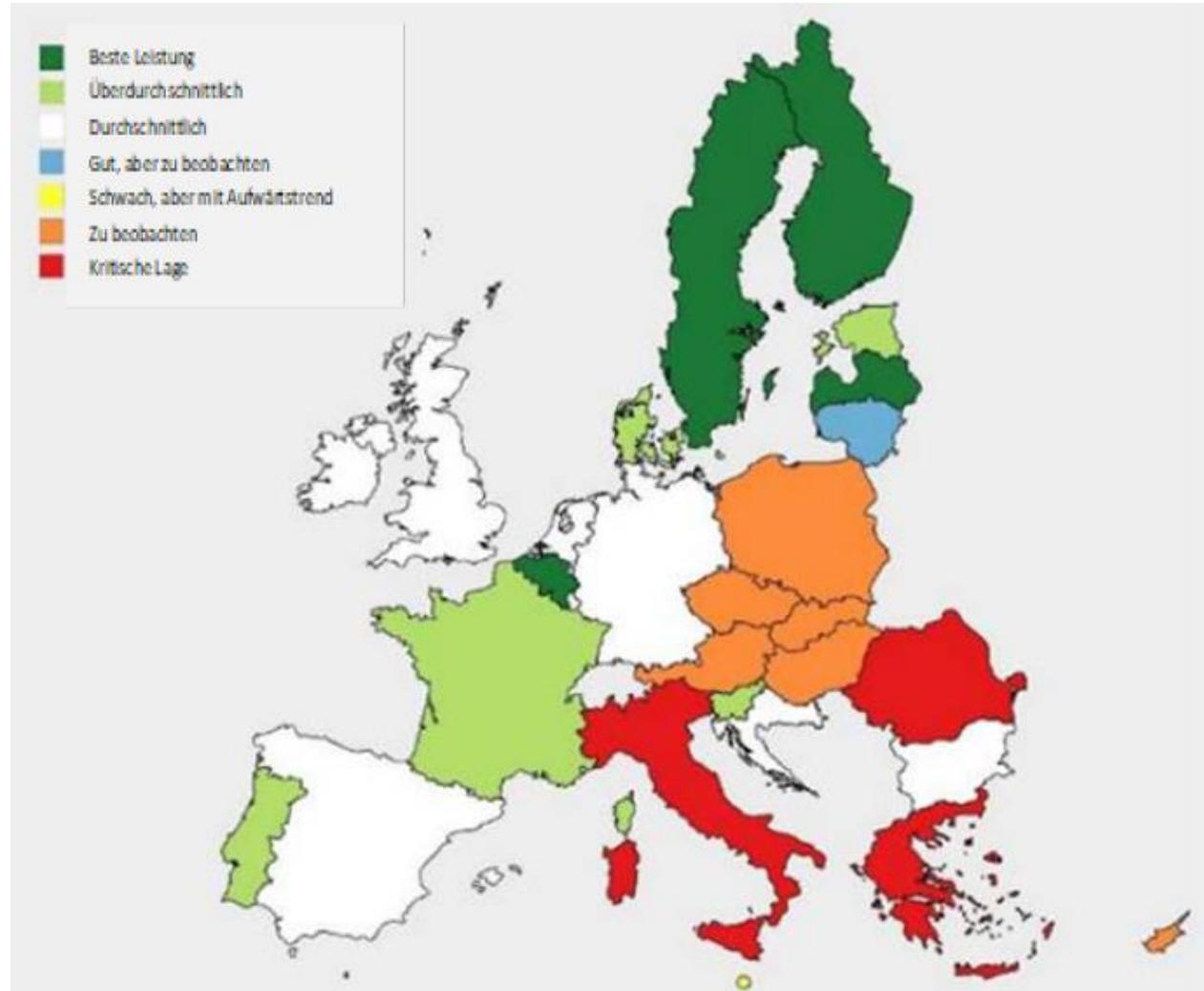
# Regionale Review Beijing+25

## **Politische Empfehlungen zum Gender Responsive Budgeting:**

- Geschlechtsspezifische Haushaltsgesetze für Transparenz und Rechenschaftspflicht
  - Entwicklung einer nationalen Gleichstellungsstrategie für prioritäre Bereiche mit geschlechtsspezifischen Zielen, Schlüsselaktivitäten, indikativen Ressourcen und geschlechtsspezifischen Indikatoren
  - Mechanismus zur Verfolgung der Mittelzuweisungen für geschlechtsspezifische Aktivitäten und zur öffentlichen Berichterstattung, u. a. jährliches Gender Budget Statement
  - Verstärkte Zusammenarbeit zwischen Finanzministerien, Parlamenten, nationalen Gleichstellungsmechanismen, statistischen Ämtern, Zivilgesellschaft und Wissenschaftlern
- Starke institutionelle und koordinierende Strukturen
  - Ausbau der Kapazitäten für eine geschlechtergerechte Regierungsführung in allen Regierungsinstitutionen, im Parlament, der Zivilgesellschaft und der Wissenschaft
  - Einrichtung einer Stelle zur Koordinierung, Gestaltung und Durchführung einer geschlechtergerechten Haushaltsplanung
  - Integrative Entscheidungsfindung durch die Vertretung von Frauen in den Entscheidungsprozessen im Steuerbereich und in den Finanzinstitutionen



# Geschlechterspezifische Ungleichheiten bei Beschäftigung und Löhnen in der EU



Quelle:  
Europäische Kommission,  
Beschäftigungsbericht 2020



# Gender Budgeting in Österreich

- Studie des Budgetdienstes auf Basis einer Anfrage aus dem Budgetausschuss zu Entwicklungen im Gender Budgeting und Gleichstellung
- Österreich zählt zu jenen 12 von 34 OECD-Staaten, die Gender Budgeting eingeführt und ein umfassendes Instrumentarium entwickelt haben
- Österreichischer Ansatz: Keine systematische Verknüpfung von Wirkungsinformationen und Budget, Budgetressourcen grundsätzlich nicht auf Frauen und Männer aufgeteilt
- Gleichstellungsziele decken wesentliche Themenbereiche ab; „Arbeitsmarkt und Teilhabe an der Wirtschaft“ sowie „Gewaltschutz und Zugang zur Justiz“ werden am stärksten adressiert
- Analyse der Gender Indikatoren zeigt bestehende Herausforderungen, insbesondere beim Gender Pay Gap und den dahinterliegenden Faktoren (wie z.B. die hohe Teilzeitbeschäftigung der Frauen, branchen- und berufsbezogene Segregation des Arbeitsmarktes)
- Jedoch auch Fortschritte beim Schließen von Genderlücken, z.B. gestiegene Kinderbetreuungsquoten (trotzdem unter EU Durchschnitt) oder höhere Bildungsabschlüsse



# Gender Budgeting in Österreich

Der Budgetdienst leitete aufgrund der Studie und der Berücksichtigung anderer Studien folgende wesentliche Weiterentwicklungspotentiale ab:

- Erarbeitung einer mehrjährigen Gleichstellungsstrategie
- Stärkere ex-ante-Koordination und Ausrichtung der Ressorts an übergeordneten strategischen Gleichstellungszielen
- Verknüpfung der wesentlichen Gleichstellungsmaßnahmen aus der Wirkungsorientierung mit Ressourcen
- Etablierung eines Gender Budget Statements
- Konzentrierter Einsatz der Fachkapazitäten der Ressorts bei der Folgenabschätzung von Regelungsvorhaben mit besonderer Gleichstellungsrelevanz
- Schließung von Datenlücken und Stärkung der analytischen Kompetenz der Ressorts

# Gender Budgeting – Ein wirksames Instrument zur Erreichung von mehr Gleichstellung?

**Julia Bachtrögler, PhD**  
Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

**Dr.<sup>in</sup> Friederike Schwarzenborfer**  
Bundesministerium für Finanzen

**Dr. Helmut Berger**  
Budgetdienst, Parlamentsdirektion

# Talkrunde

# Impulse für die Zukunft

**Dr.<sup>in</sup> Margit Schratzenstaller-Altzinger**  
Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

**Gerhard Wagner, MSc**  
HeForShe Vienna

**Dr.<sup>in</sup> Vera Jauk**  
BKA, Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung

# 20 Jahre Gender Mainstreaming in Österreich

Gleichstellung  
am Arbeitsmarkt  
und in der  
Bildung

Bekämpfung  
von geschlechts-  
spezifischer  
Diskriminierung  
und Gewalt

Gleichstellung  
der  
Geschlechter

Vereinbarkeit  
von Beruf und  
Privatleben

Faire Verteilung  
von bezahlter und  
unbezahlter Arbeit

Gleichstellung  
in Entscheidungs-  
positionen und  
-prozessen