

Erfolgsfaktor Chancengleichheit

Judith Palatin
FFG Strukturprogramme

FEMtech Netzwerktreffen 20. Juni 2016

- 1** Definition - gesetzliche Grundlagen
Zahlen, Daten & Fakten
- 2** Nutzen
Ziel & Erfolgsfaktoren
- 3** Förderangebot

1

Definition - gesetzliche Grundlagen Zahlen, Daten & Fakten

■ Chancengleichheit

Formale Chancengleichheit:

Die Zugangshindernisse zu Bildung, Arbeit etc. sollen abgebaut werden, um allen Personen die **gleichen Ausgangsbedingungen** zu ermöglichen. Es handelt sich hier um das **Ändern von Rahmenbedingungen**.

Substanzielle Chancengleichheit:

Diese ergänzt die formale Chancengleichheit so weit, dass nicht nur die Ausgangsbedingungen gleich sind, sondern auch vergleichbare Erfolgchancen aller Gruppen vorzufinden sind. Dieser **Ausgleich der Erfolgchancen** und damit die Förderung der Chancengleichheit kann beispielsweise durch **gezielte Förderung von Männern oder Frauen** erfolgen.

Quelle: Evaluierung des Programms FEMtech 2011



Verfassungsrecht:

- **Gleichheitsgrundsatz**
 - **Staatszielbestimmung** „tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern“, Art. 7 Abs. 2 B-VG, seit 1998
 - Verpflichtung zur geschlechtergerechten Budgetverteilung „**Gender Budgeting**“, Art. 13 Abs. 3 und 51 Abs. 8 und 9 B-VG
 - **Haushaltsrechtsreform** des Bundes 2013, Verankerung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in den Grundsätzen der Haushaltsführung durch die Festlegung von mindestens einem Gleichstellungsziel in der Wirkungsorientierung
-
- *Der Mensch ist gleich und frei an Rechten geboren*, Art. 16 ABGB
 - **Gleichbehandlungsgesetze**

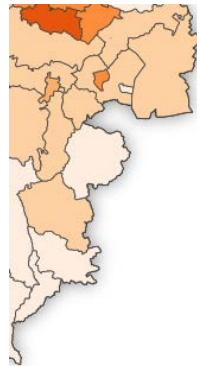
Akademikerinnen - Bildung

Akademikerinnen

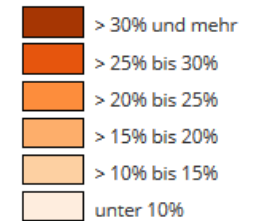
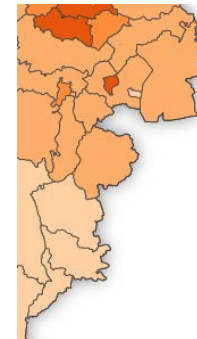
55 - 64 Jahren



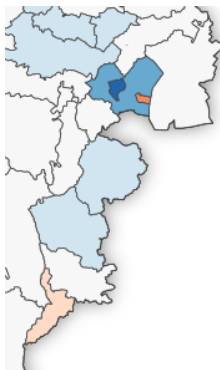
35 - 54 Jahren



25 - 34 Jahren

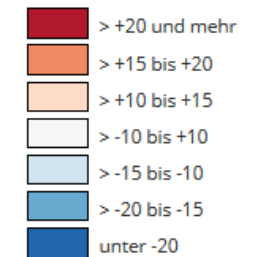
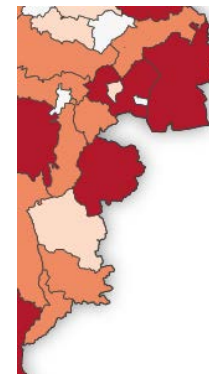
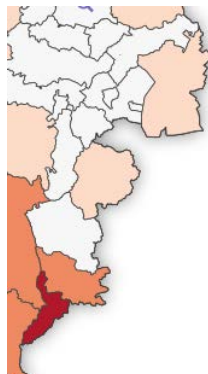


Genderindex
Akademikerinnen



Genderindex –
Anzahl
Akademikerinnen
zu Akademiker

je höher (rot) umso mehr
Akademikerinnen gibt es
im Vergleich zu
Akademiker

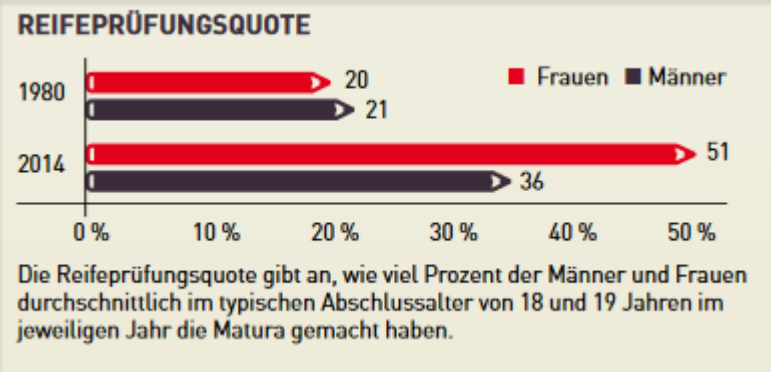


Bildung

Österreich

Uniabschlüsse im Burgenland :

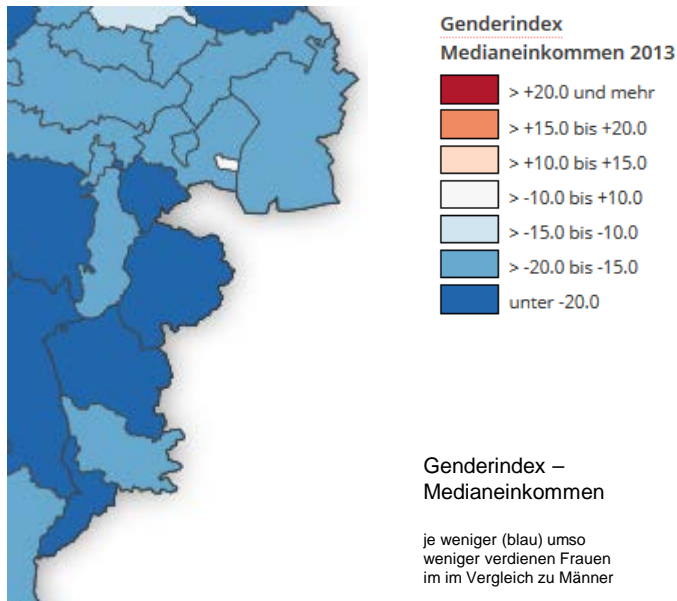
61% Frauen



Quelle: Frauen-Fakten 2016, WKO

Quelle: gender pay gap, if:faktum, 2016

Genderindex Medianeinkommen



Quelle: gendertlas TU Wien, Uni Wien, ÖIR

Burgenland

Medianeinkommen* Brutto 2014

EUR **2.025,-** Männer

EUR **1.409,-** Frauen

burgenländische Frauen verdienen
deutlich weniger als ihre
männlichen Kollegen

*gewichtetes Jahreseinkommen inkl.
Sonderzahlungen dividiert durch 14

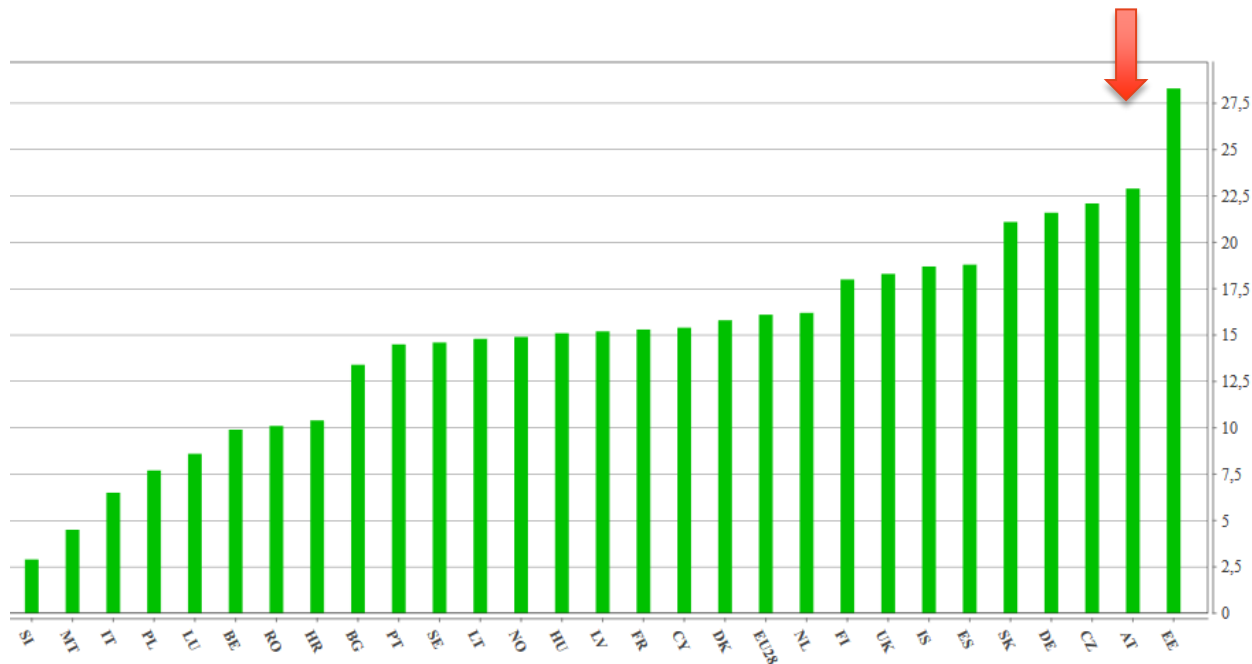
Quelle: Arbeiterkammer Burgenland; Das Burgenland und
seine Bezirke, Zahlen, Daten, Fakten zum Burgenland 2015



Gender Pay Gap

Europa 2014
(durchschnittliche Bruttostundenverdienst)

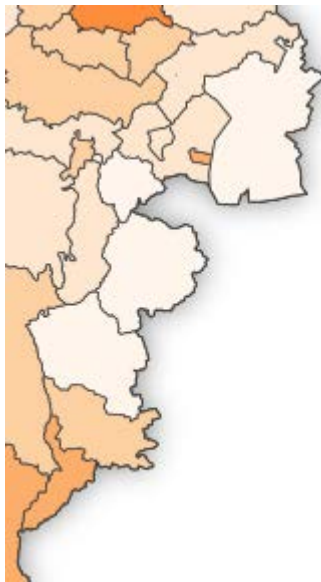
Österreich



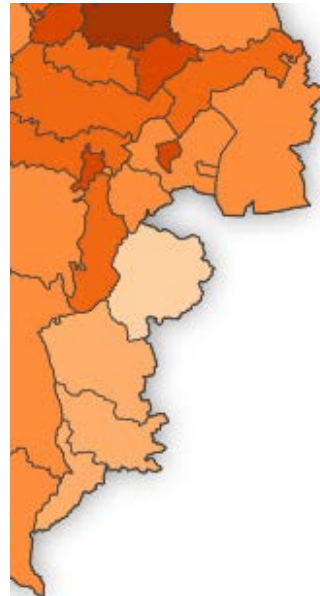
Quelle: Eurostat, 2014

Erwerbsquote Frauen

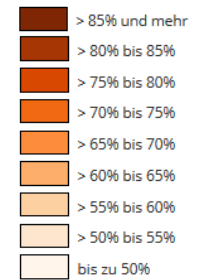
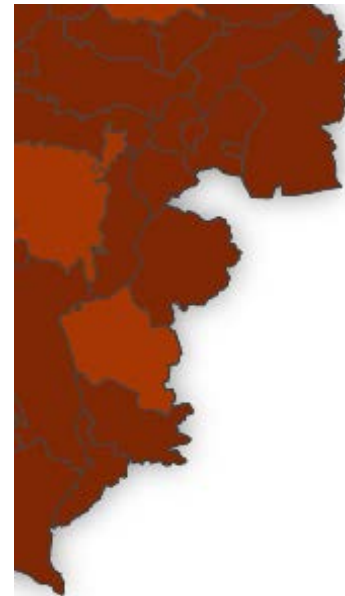
1971



1991

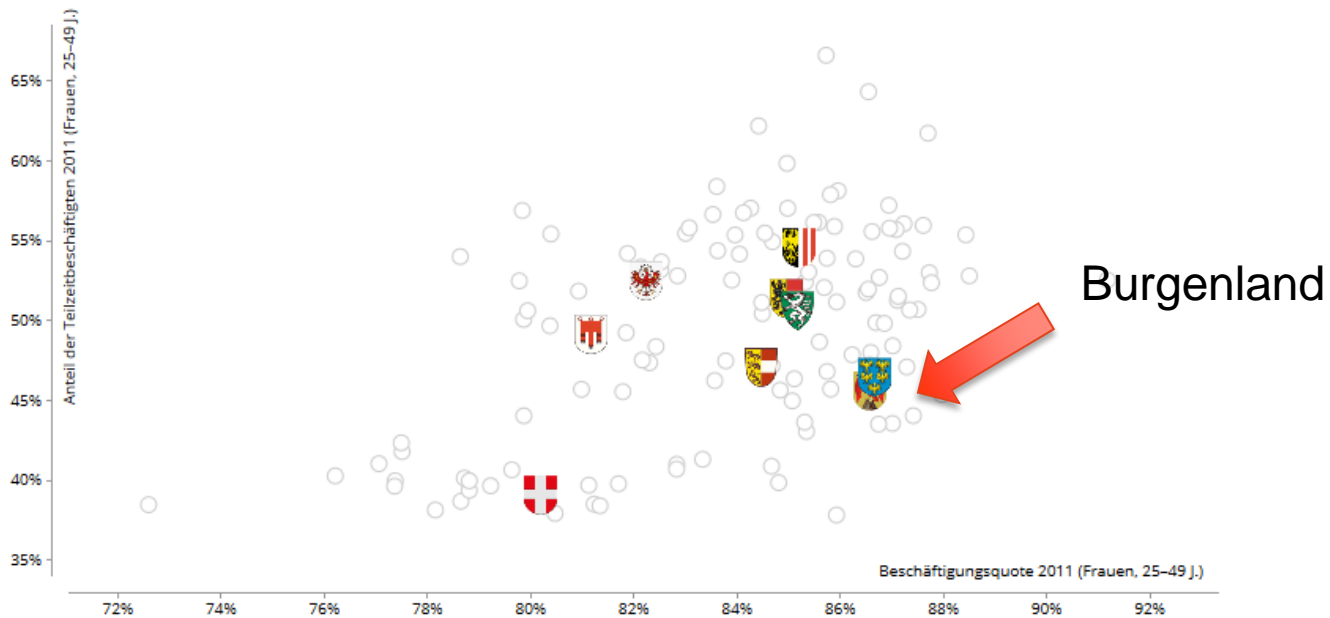


2011



Quelle - genderatlas TU Wien, Uni Wien, ÖIR

Frauen – Anteil Teilzeitbeschäftigte/Beschäftigungsquote



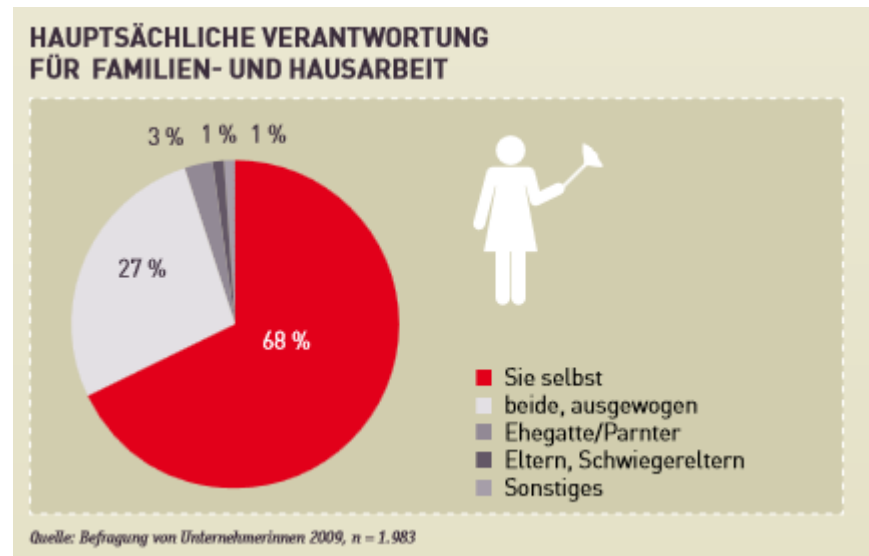
Quelle - genderatlas TU Wien, Uni Wien, ÖIR

unbezahlte Arbeit

Stunden für

- Hausarbeit,
- Kinderbetreuung,
- die Pflege von Kranken oder Gebrechlichen
- ehrenamtliche Mitarbeit

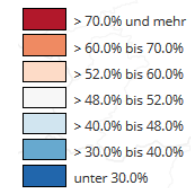
2/3 der Stunden für unbezahlte Arbeit werden von Frauen geleistet.



Quelle: Statistik Austria 2008/2009

Quelle: Frauen-Fakten 2016, WKO

Frauenanteil nach Wirtschaftsklasse



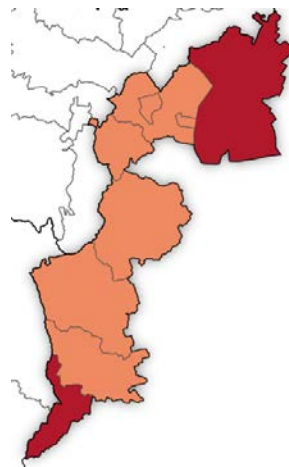
Landwirtschaft



Herstellung von Waren



Erziehung & Unterricht



Bau



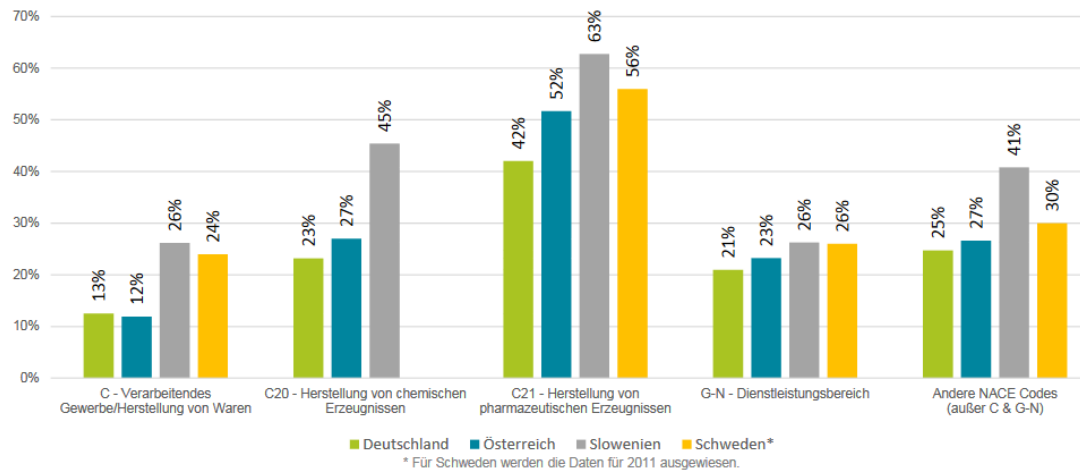
Gesundheit & Sozialwesen



Quelle - genderatlas TU Wien, Uni Wien, ÖIR

Wissenschaftlerinnen im Unternehmenssektor

nach Industriezweigen und Geschlecht (in %)



Frauen im Burgenland:

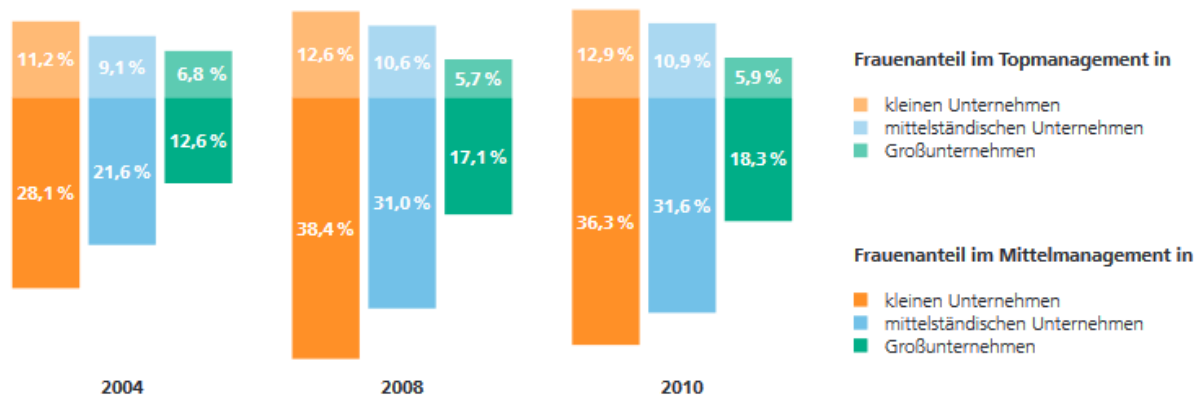
24% schließen ein technisches Studium ab –

Quelle: gender pay gap, if.faktum, 2016

Quelle: Aufbereitung von Joanneum Research aus Datenbank Wissenschaft, Technologie und Innovation von EUROSTAT und She Figures, veröffentlicht 2016 - Foliensatz erstellt durch die ÖGUT für FEMtech

Entscheidungsträgerinnen

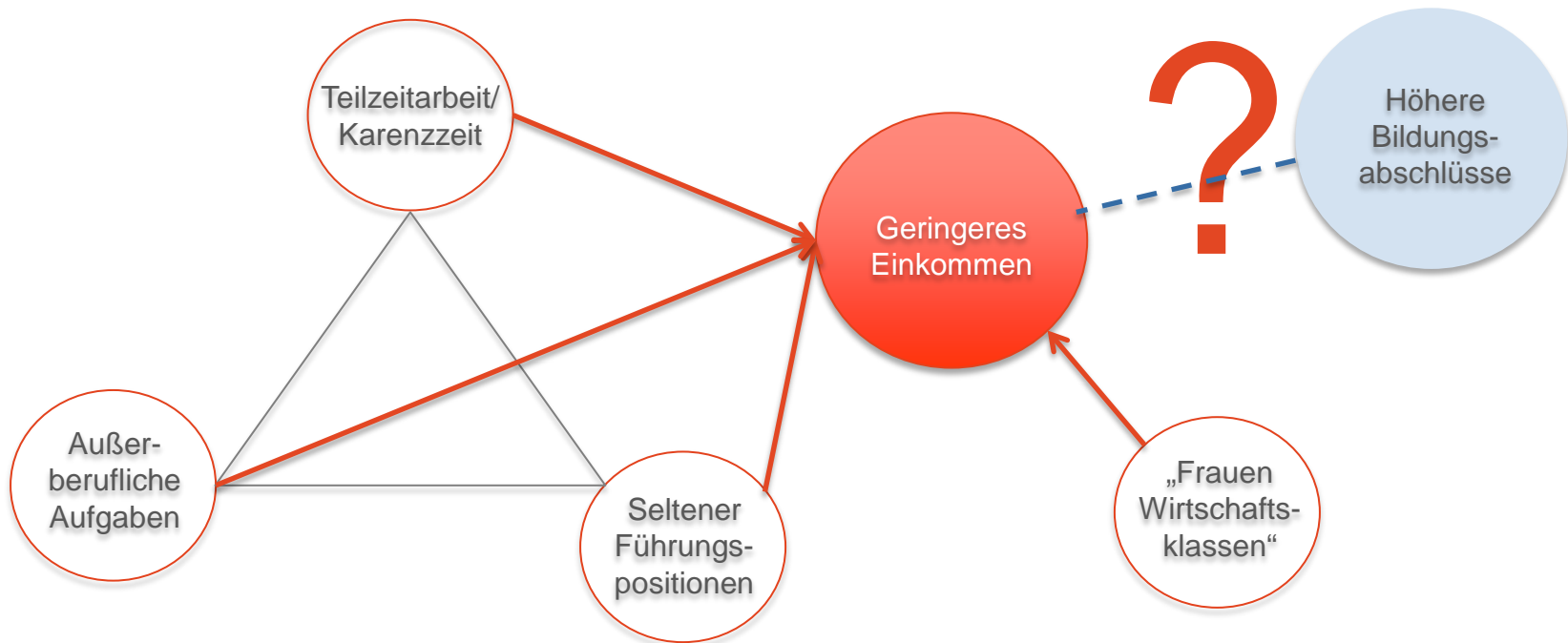
Frauenanteil in Top- und Mittelmanagement (D)



Quelle: Hoppenstedt 2010, eigene Darstellung Fraunhofer 2012

Quelle: Unternehmenskulturen verändern – Karrierebrüche vermeiden, Fraunhofer Verlag, 2012

UNTERSCHIED FRAUEN & MÄNNER



2

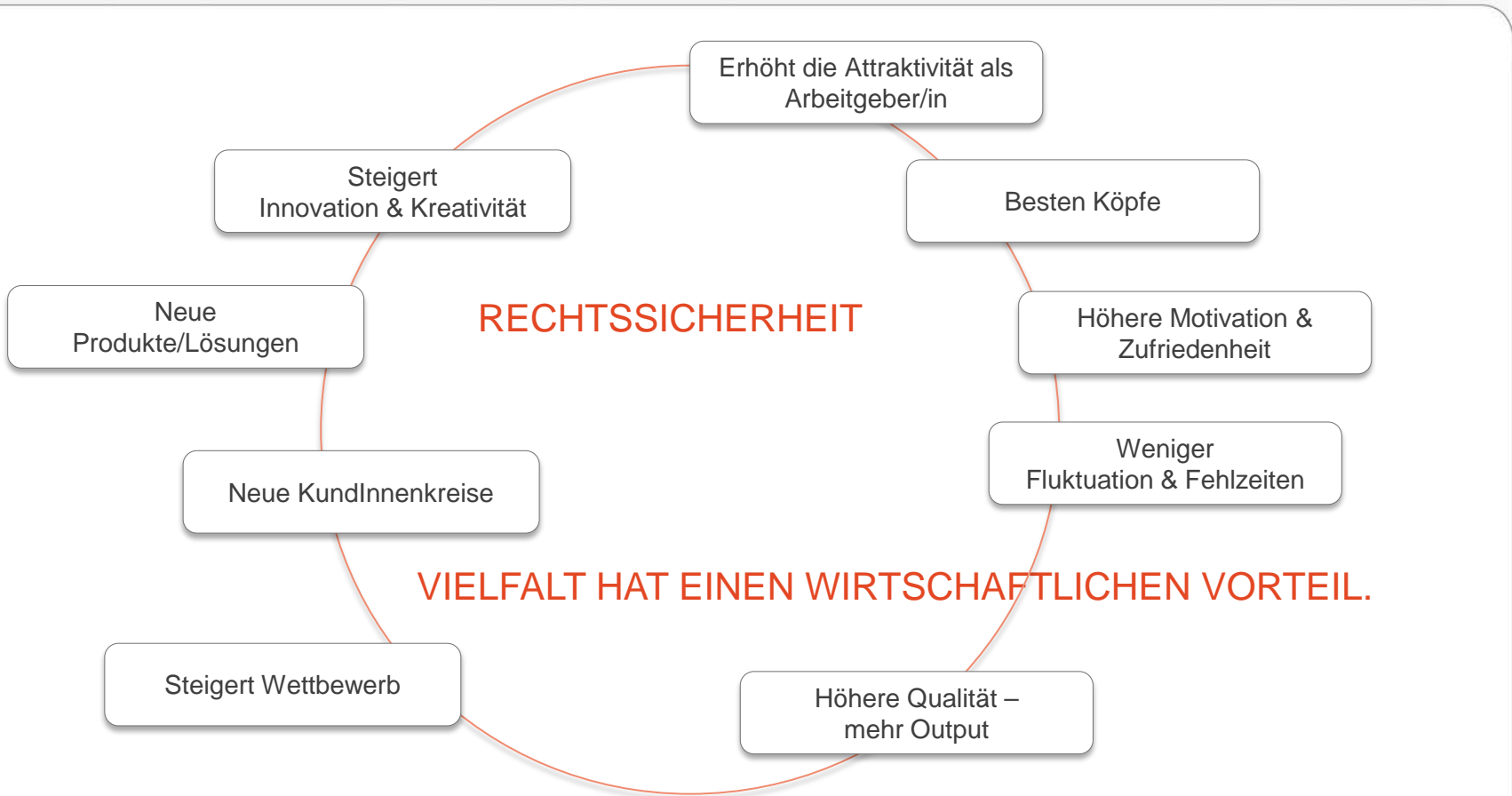
Nutzen Ziel & Erfolgsfaktoren



Ist **Unterschiedlichkeit** eine Ressource oder ein Irritationsfaktor?

Welche Vorteile haben **gemischtgeschlechtliche** (heterogene) **Teams**?

Haben **Chancengleichheits-Maßnahmen** Vorteile für alle MitarbeiterInnen und für die Organisation?



Quelle: Vielfalt und Chancengleichheit im Betrieb, K. Wladasch, B. Liegl, 2010

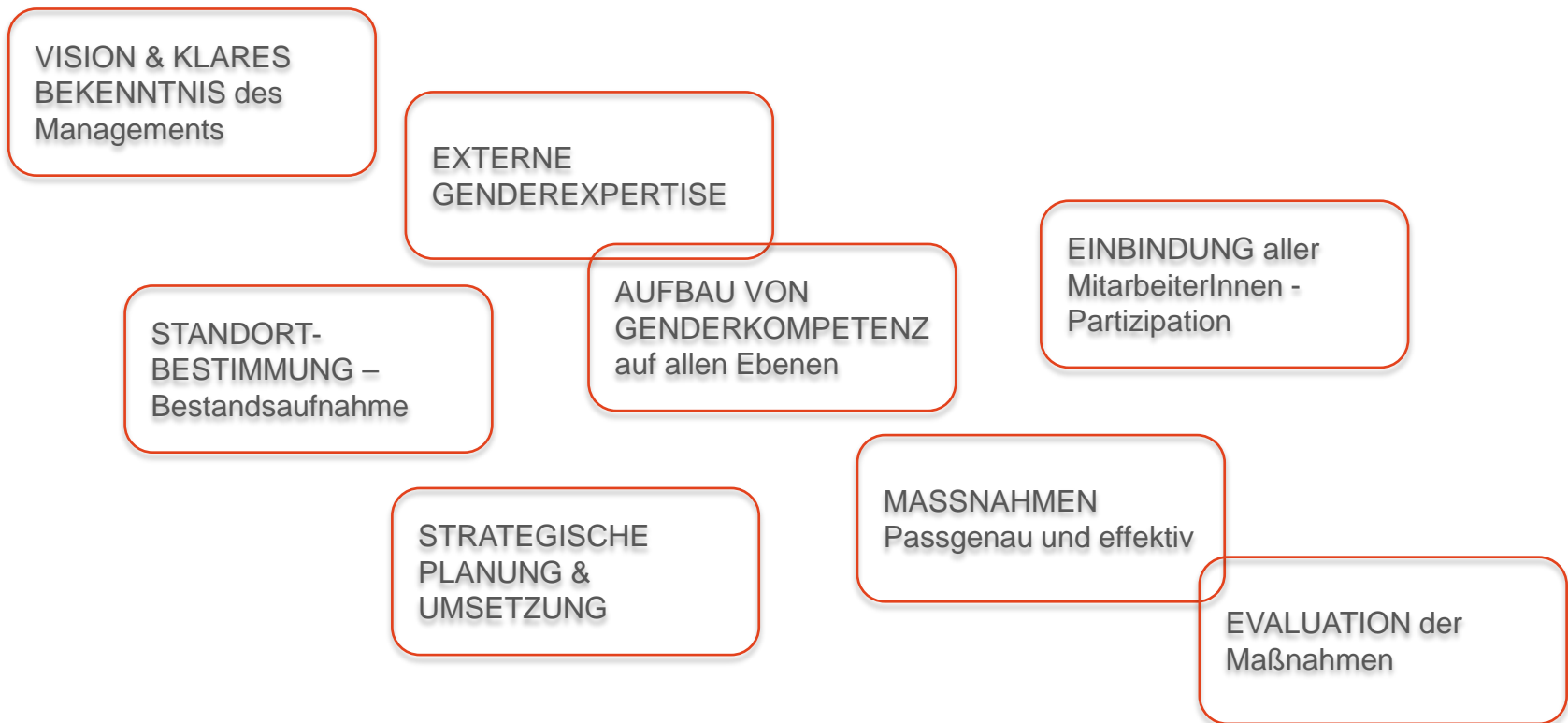
GENDERGERECHTE ORGANISATIONSKULTUR



VERÄNDERUNG

Irritationen & Sorgen

ERFOLGSFAKTOREN - SCHRITTE



3

Förderangebot

FEMtech Karriere-
Check für KMU

**Genderanalyse & Ableitung von
Verbesserungsmaßnahmen**

FEMtech Karriere

**Umsetzung von Maßnahmen zur
Verbesserung der Chancengleichheit**

FEMtech Praktika
für Studentinnen

**Weibliche Nachwuchsforscherinnen
in Naturwissenschaft & Technik**

Praktika für
Schülerinnen & Schüler

**Nachwuchs in der
naturwissenschaftlich & technischen
Forschung und Entwicklung**

TALENTE - FÖRDERUNG FEMtech PRAKTIKA FÜR STUDENTINNEN



geöffnet bis 16.09.2016
(bzw. bis zur Ausschöpfung der Mittel)

Dauer: 1 – 6 Monate

Förderhöhe: EUR 1.680,- bis 8.480,-

Zielgruppe: Unternehmen
außeruniversitäre Forschungseinrichtungen

Studium

Arbeitszeit

Bruttomonatsgehalt

Dienstverhältnis

Betreuung

Studentinnen
mind. 2 Semester
Naturwissenschaft
& Technik

28,5 h/Woche

1.400 EUR

Angestellten
Dienstverhältnis

qualifizierte
Betreuung
28/14 h

Link zur Ausschreibung: <https://www.ffg.at/femtech-praktika/5-ausschreibung>

TALENTE - FÖRDERUNG FEMtech KARRIERE-CHECK FÜR KMU



laufend geöffnet

Dauer: Max. 12 Monate

Quote/Höhe: 80% - max. EUR 10.000

Zielgruppe: Kleine und mittlere Unternehmen



Durchführung durch eine
EXTERNE GENDEREXPERTIN

Genderanalyse



Ableitung von Maßnahmen

Link zur Ausschreibung: <https://www.ffg.at/femtech-karriere-check/ausschreibung2015>

TALENTE - FÖRDERUNG FEMtech KARRIERE



laufend geöffnet

Dauer: 6 – 24 Monate

Quote/Höhe: 50-70% - max. EUR 50.000

Zielgruppe: Unternehmen, außeruniversitäre
Forschungseinrichtungen

Öffentlich-
keitsarbeit

Personal-
manage-
ment

Work-Life-
Balance

Coaching/
Mentoring

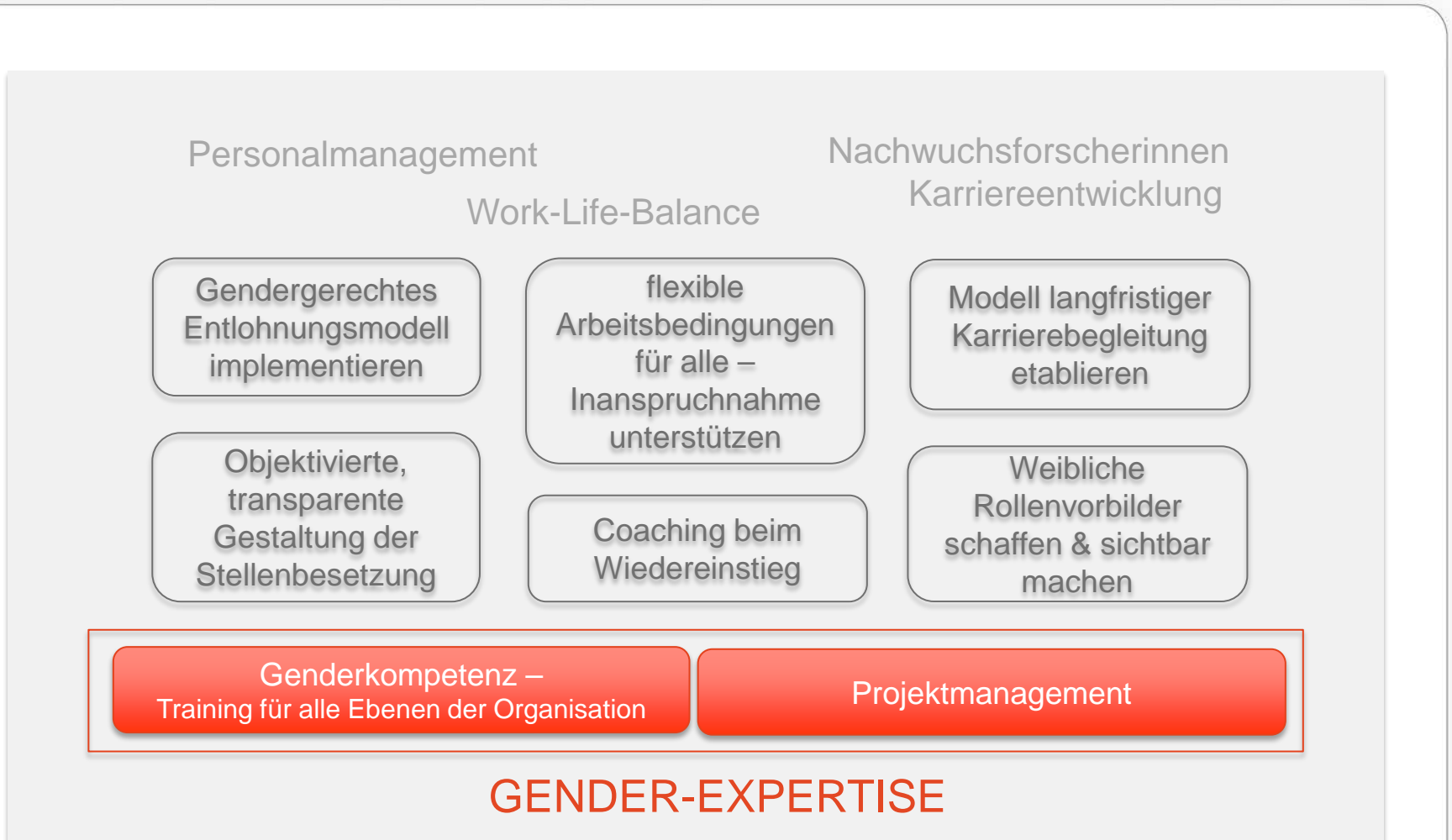
Karriere-
entwicklung

Genderkompetenz

Projektmanagement

Link zur Ausschreibung: <https://www.ffg.at/ausschreibungen/talente-ausschreibung-femtech-karriere>

TALENTE - FÖRDERUNG FEMtech KARRIERE - BEISPIEL



DANKE FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT



FFG



FORSCHUNG WIRKT.

www.ffg.at/talente