



SDG 5: Geschlechter- gleichstellung

Fachhochschule Burgenland

5

GESCHLECHTER- GLEICHHEIT



**Interpretation
von Geschlechter-
gleichstellung**



Hauptziel: Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen

In vielen Ländern haben es vor allem Frauen und Mädchen schwer. Oft haben sie weniger Rechte und nicht den gleichen Zugang zu Bildung und Arbeit wie Männer. Teilweise werden sie Zwangsverheiratet oder fallen Menschenhandel zum Opfer. Die UN fordert das Ende aller Formen von Gewalt und Diskriminierungen gegen Frauen und Mädchen. Auch in Europa werden Frauen, die in der Pflege oder im Haushalt arbeiten gesellschaftlich und finanziell weniger wertgeschätzt. Frauen erreichen weniger Führungspositionen in Unternehmen und sind nur selten als Entscheidungsträgerinnen in der Politik aktiv. Daher fördert die UN weltweit Maßnahmen zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern.

Wie definiert man Geschlecht in diesem Kontext?

Soziales Geschlecht:

....soziale Eigenschaften und Chancen, die damit, ob jemand weiblich oder männlich ist, und mit den Beziehungen zwischen Frauen und Männern und Mädchen und Jungen sowie mit den Beziehungen zwischen Frauen und denen zwischen Männern verbunden sind. Diese sind weitgehend sozial konstruiert und durch Sozialisationsprozesse erlernt. Sie sind kontext- und/oder zeitspezifisch und veränderbar. Das soziale Geschlecht bestimmt, was von einer Frau oder einem Mann in einem gegebenen Kontext erwartet wird, was ihr oder ihm erlaubt ist und was an ihr oder ihm wertgeschätzt wird. Das soziale Geschlecht ist Teil eines größeren soziokulturellen Kontexts.

Quelle: eige.europa.eu



Wussten Sie, dass die Bereitstellung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Förderungen die Struktur für berufstätige Frauen verändern kann?

Quelle: sdgcompass.org

“Gender’ und ‘gendern’ sind in Österreich teilweise recht geladene Begriffe, weil es vor einigen Jahren heftige Debatten zu den Themen gegeben hat. Leider haben die meisten davon das Wesentliche verfehlt.”



5 GESCHLECHTER-
GLEICHHEIT



Was bedeutet Geschlechtergleichstellung?



Gleichheit (in Chancen und Behandlung)

ist die Gewährleistung der Abwesenheit von direkter oder indirekter Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der Abwesenheit von Barrieren für die wirtschaftliche, politische und soziale Teilhabe aufgrund des Geschlechts und anderer Merkmale. Solche Barrieren sind oft indirekt, schwer zu erkennen und werden durch strukturelle Phänomene und gesellschaftliche Repräsentationen verursacht und aufrechterhalten, die sich als besonders resistent gegen Veränderungen erwiesen haben.

Quelle: eige.europa.eu



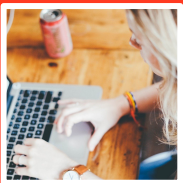
Wussten Sie, dass über 30% aller Patente in den Bereichen Biotechnologie, Pharmazie und Lebensmitteltechnologie von Frauen angemeldet werden, während sie in Themen der Technik und/oder Mechanik nur 8% abdecken?

Quelle: wipo.int

"Das Leben ist für keinen von uns einfach. Aber was macht das schon? Wir müssen Ausdauer haben und vor allem Vertrauen in uns selbst. Wir müssen daran glauben, dass wir eine Begabung haben und dass diese Sache erreicht werden muss."

Marie Curie

Quelle: graciousquotes.com



5 GESCHLECHTER-
GLEICHHEIT



Was bedeutet Empowerment von Frauen?



Prozess, durch den Frauen die Macht und Kontrolle über ihr eigenes Leben gewinnen und die Fähigkeit erwerben, strategische Entscheidungen zu treffen. Dazu gehören das Selbstwertgefühl von Frauen; ihr Recht darauf, die Wahl zu haben und über diese zu bestimmen; ihr Recht auf Zugang zu Chancen und Ressourcen; ihr Recht auf die Macht, ihr Leben selbst zu kontrollieren, sowohl inner- als auch außerhalb ihres Zuhauses; und ihre Fähigkeit, die Richtung sozialer Veränderungen so zu beeinflussen, dass national wie international eine gerechtere soziale und wirtschaftliche Ordnung geschaffen wird. Vor diesem Hintergrund sind Bildung, Aus- und Weiterbildung, Sensibilisierung, Aufbau von Selbstvertrauen, Ausweitung von Wahlmöglichkeiten, verstärkter Zugang zu und Kontrolle über Ressourcen sowie Maßnahmen zur Umformung der Strukturen und Institutionen, die geschlechtsspezifische Diskriminierung und Ungleichheit verstärken und perpetuieren, wichtige Instrumente, um Frauen die Macht zu geben, ihre Rechte geltend zu machen.

Quelle: eige.europa.eu



Wussten Sie, dass weltweit über 2,7 Milliarden Frauen in 189 Nationen gesetzlich daran gehindert werden, die gleiche Berufswahl wie Männer zu treffen, und dass in 18 Ländern Ehemänner ihre Frauen gesetzlich daran hindern können, zu arbeiten!

Quelle: unwomen.org

“Ich glaube, Frauen haben manchmal Angst davor, sich mächtig und stark und mutig zu fühlen. Es ist nichts falsch daran, Angst zu haben. Es geht nicht um Furchtlosigkeit, es geht darum, die Angst zu überwinden, und manchmal muss man sich einfach durchbeißen und Vertrauen haben.”

Emma Watson

Quelle: graciousquotes.com



5 GESCHLECHTER-
GLEICHHEIT



Modell: Gender Equality Index



Quelle: eige.europa.eu



Wussten Sie, dass der Anteil der Ministerinnen in den EU-Ländern bei 29,5 % und in Österreich bei 35,6 liegt? Oder, dass in Österreich noch immer 83,3 % der Frauen die tägliche Koch- und/oder Hausarbeit, in ihrem Haushalt, zusätzlich zu ihrer Erwerbsarbeit, erledigen?

Quellen: eige.europa.eu, eige.europa.eu und eige.europa.eu

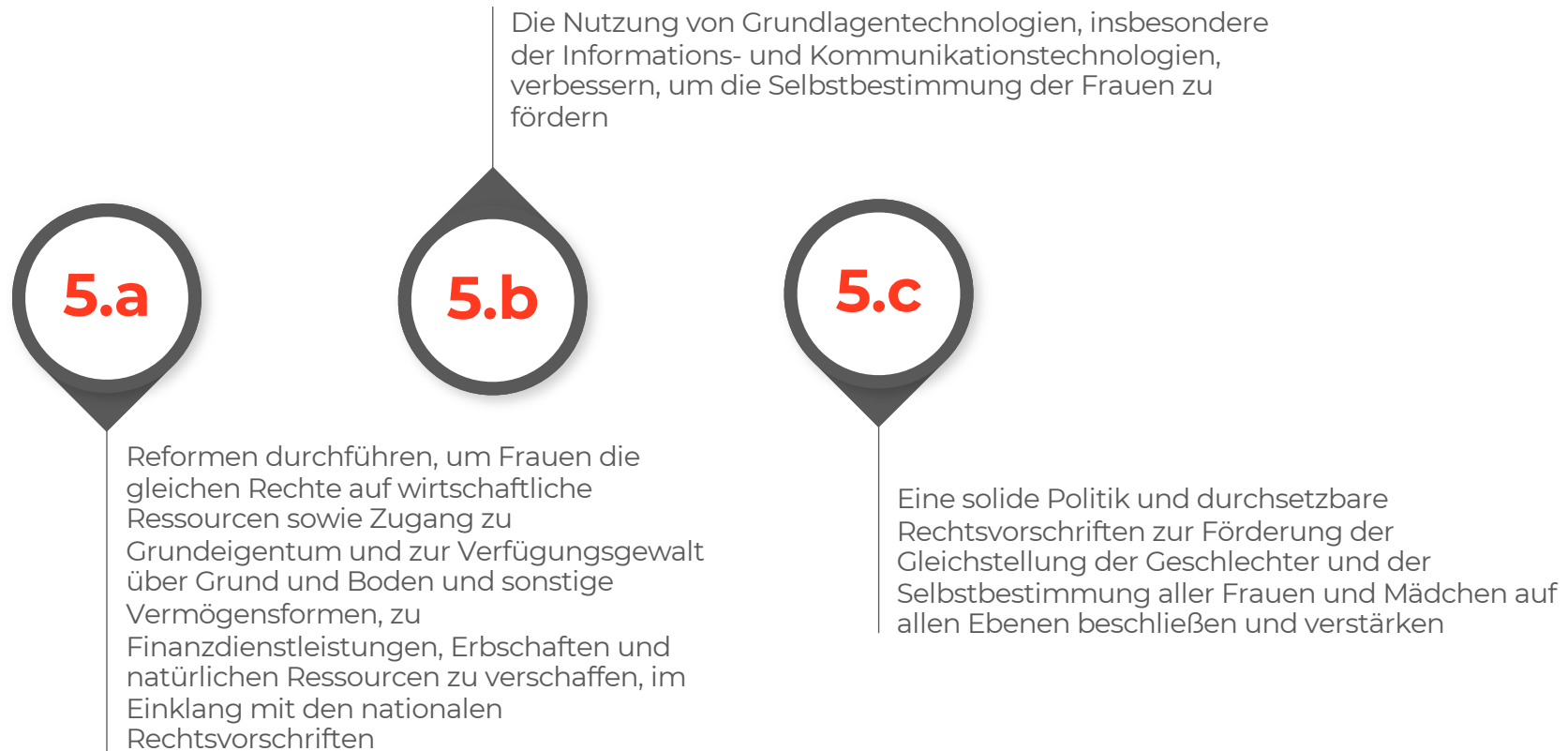
Unterziele und Maßnahmen:



Quellen: [bundeskanzleramt.gv.at](https://www.bundeskanzleramt.gv.at) und [un.org](https://www.un.org)

Ziele = Ziffern, Maßnahmen = Buchstaben

Unterziele und Maßnahmen:



Quellen: [bundeskanzleramt.gv.at](https://www.bundeskanzleramt.gv.at) und [un.org](https://www.un.org)

Ziele = Ziffern, Maßnahmen = Buchstaben

5

GESCHLECHTER- GLEICHHEIT



Aktuelle Situation

Bericht 2020

The Sustainable Development Goals Report 2020



Quelle: un.org

The Sustainable Development Goals Report 2021



Quelle : un.org



ACHIEVE GENDER EQUALITY AND EMPOWER ALL WOMEN AND GIRLS

BEFORE COVID-19

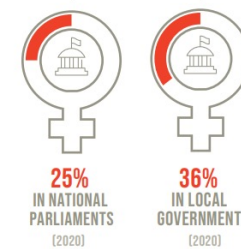
DESPITE IMPROVEMENTS,
FULL GENDER EQUALITY
REMAINS UNREACHED



FEWER GIRLS ARE FORCED INTO EARLY MARRIAGE
...
MORE WOMEN ARE IN LEADERSHIP ROLES

WOMEN
MUST BE REPRESENTED FAIRLY
IN PANDEMIC-RELATED LEADERSHIP ROLES

WOMEN REPRESENT



COVID-19 IMPLICATIONS

LOCKDOWNS ARE INCREASING THE RISK OF
VIOLENCE AGAINST WOMEN AND GIRLS



CASES OF DOMESTIC VIOLENCE
HAVE INCREASED BY 30%
IN SOME COUNTRIES

WOMEN ARE ON THE FRONT LINES
OF FIGHTING THE CORONAVIRUS



WOMEN ACCOUNT FOR 70%
OF HEALTH AND SOCIAL WORKERS



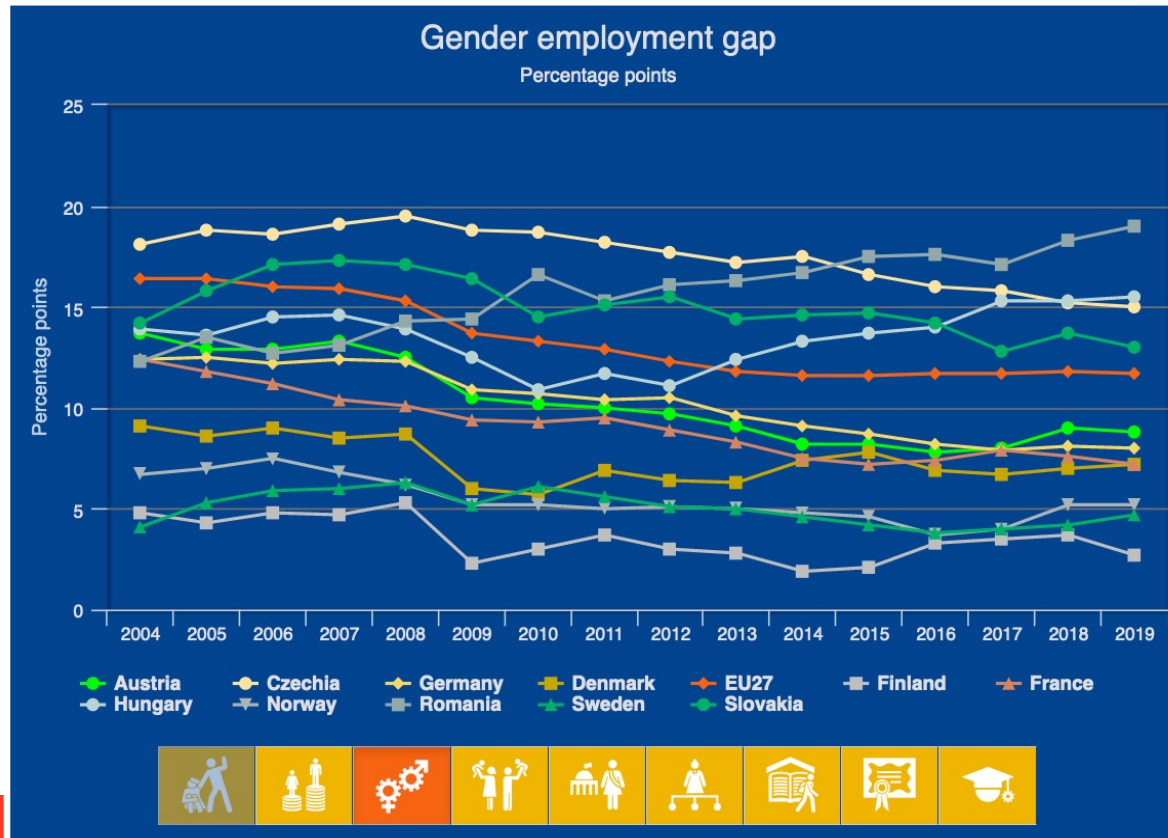
WOMEN BEAR ADDITIONAL HOUSEHOLD BURDENS
DURING THE PANDEMIC

↓ ↓ ↓
WOMEN ALREADY SPEND ABOUT THREE TIMES AS MANY HOURS
IN UNPAID DOMESTIC AND CARE WORK AS MEN



Quelle: un.org

Einige europäische Statistiken



Quelle: ec.europa.eu



Wussten Sie, dass der Gender Pay Gap in Luxemburg am geringsten ist?

Quelle: eurofound.europa.eu



“Wenn wir im Büro in Gruppen arbeiten und die Leute vorgestellt werden, erlebe ich oft, dass meine männlichen Kollegen (auch promoviert wie ich) als Dr. Soundso vorgestellt werden, aber wenn es darum geht, mich oder andere Frauen vorzustellen, werden die Titel vergessen. Das ärgert mich sehr!”



Umsetzung in Österreich, Stand 2020

Target	Nationale Indikatoren (Auswahl)	Trend
5.1	Gender Pay Gap	↑
5.3	Heirat Minderjähriger: Eheschließungen von 15–19jährigen; Frauen	↑
	Heirat Minderjähriger: Eheschließungen von 15–19jährigen; Männer	↑
5.4	Zeitaufwand für Haushaltsführung und Kinderbetreuung; Frauen	:
	Zeitaufwand für Haushaltsführung und Kinderbetreuung; Männer	:
5.5	Anteil der Frauen im Parlament	↑
	Anteil weiblicher Führungskräfte	↑
	„Bundesfrauenquote“	↑
5.6	ZIEL: Allgemeiner Zugang zu sexueller, reproduktiver Gesundheit	✓
5.b	Nutzung von Mobiltelefon für den Internetzugang unterwegs; Frauen	↑

Q: Statistik Austria. 8-Jahrestrend 2010–2018 (bei fehlenden Werten zumindest 7-Jahrestrend) nach 4 Stufen (↑↗↘↓) sofern eindeutige Zielvorgabe (quantitativ/normativ) vorhanden; ✓ (Teil des) Unterziel erreicht; : keine Trendbewertung möglich. Weitere Informationen zu methodischen Fragen finden sich im Nationalen Indikatorenbericht 2020.

- > Der Gender Pay Gap sank in Österreich von 24,0 % (2010) auf 19,6 % (2018) (EU-28: 15,7 %).
- > Frauen leisten deutlich mehr unbezahlte Arbeit als Männer.
- > Der Anteil von Frauen in Führungspositionen stieg von 28,4 % (2011) auf 31,8 % (2018).
- > Der Anteil vom Bund entsandter Aufsichtsrätinnen stieg von 26,0 % im Jahr 2011 auf 43,6 % im Jahr 2018.
- > Der Anteil der Frauen im Parlament ist seit 2011 um ein Drittel gestiegen.



Auch wenn der Gender Gap in Österreich geringer wird, leisten Frauen immer noch deutlich mehr unbezahlte Arbeit als Männer.

Quelle: un.org

Die Hauptproblemfelder in Österreich, Stand 2020



Gewalt gegen Frauen



Große Lohn- und Rentenunterschiede zwischen Männern und Frauen



Ungleiche Verteilung von unbezahlter Pflege- und Hausarbeit

Im Jahr 2017 waren 22% der allein lebenden Rentnerinnen und 13% der allein lebenden Rentner von Armut bedroht. Alleinerziehende Haushalte – fast ausschließlich Frauen mit ihren Kindern – haben mit 31 % das höchste Armutsrisiko von allen Haushaltstypen.

Quelle: [statistik.at](https://www.statistik.at)

„Ich bin schon eine Weile dabei und habe den feministischen Push erlebt. Von der Gleichberechtigung sind wir noch weit entfernt! Heutzutage machen wir alles: die Kinder, die Älteren, die Hausarbeit, ein anspruchsvoller Vollzeitjob und Weiterbildung, usw... Die Beziehung zu meinem Mann zu pflegen, ist manchmal schwierig, besonders wenn ich am Ende eines vollen Tages so müde bin. Diese Last zu teilen, ist etwas, das er nicht versteht.“



5

GESCHLECHTER- GLEICHHEIT



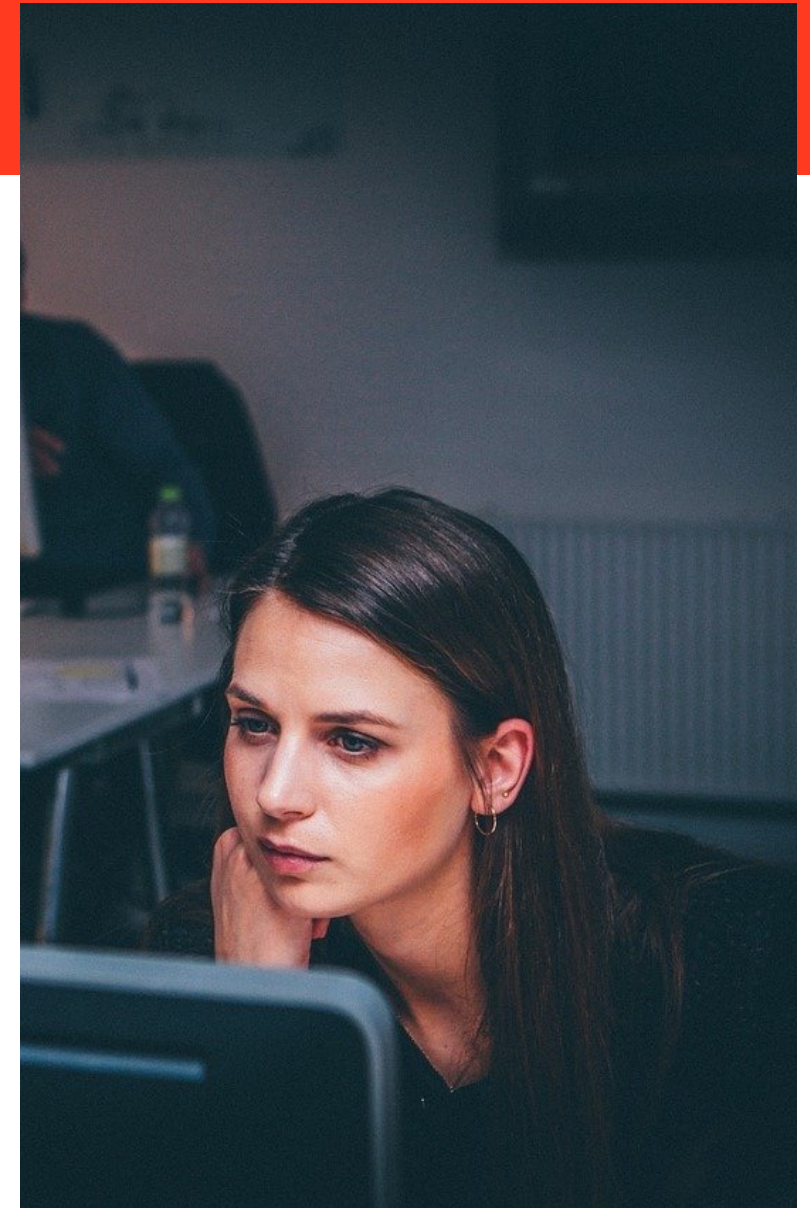
**Mögliche Beiträge
Lernaktivität**

Bevor Sie über mögliche Beiträge nachdenken...

- Stellen Sie sich eine Organisation (Unternehmen) vor. Was ist der Kernzweck dieser Organisation*?
- Wer sind die internen und externen Stakeholder dieser Organisation?
- Wie wirken sich "Gender-Themen" auf diese Organisation (ihren Zweck, ihre Stakeholder, ihren Betrieb, ihre Lebensfähigkeit) aus?
- Welche Herausforderungen und/oder Kosten ergeben sich aus diesen "Auswirkungen von Genderfragen" auf diese Organisation?
- Auf der anderen Seite, welche Chancen und/oder Vorteile ergeben sich?
- Welche Beiträge** könnte diese Organisation vor diesem Hintergrund leisten, um SDG 5 in ihrem Einflussbereich durch Maßnahmen nach innen und außen zu erreichen?

* Gemeint sind hier alle Größen, alle Typen

** Betrachten Sie die Beiträge innerhalb der Organisation (bezieht sich auf alles, was eine Ressource für die Organisation ist und direkt oder indirekt von der Organisation kontrolliert wird (z. B. Humanressourcen, Know-how, monetäre und materielle Ressourcen) und außerhalb der Organisation (bezieht sich auf alles, was außerhalb der Organisation liegt und von ihr beeinflusst werden kann, aber außerhalb ihrer Kontrolle liegt, z. B. Änderungen der Politik, Partnerschaften mit anderen Organisationen usw..)



Mögliche Beiträge von Bildungseinrichtungen

Der Zweck von Bildungseinrichtungen ist es, für das Leben und für bestimmte berufliche Interessen Wissen weiterzugeben und auszubilden. Im Sinne von SDG 5 besteht die Aufgabe darin, einerseits durch ihre Bildungsangebote Geschlechterstereotypen abzubauen und andererseits in der eigenen Organisation einen Weg zur Gleichstellung der Geschlechter vorzuleben - etwa durch faire Entlohnung, gender- und diversitätssensible Kommunikation, Unterstützung von Studierenden auf nicht-traditionellen Karrierewegen und Förderung weiblicher Führung.



Wussten Sie, dass höher gebildete Frauen tendenziell besser über Ernährung und Gesundheitsvorsorge informiert sind, weniger Kinder haben, später heiraten und ihre Kinder in der Regel gesünder sind? Sie nehmen mit größerer Wahrscheinlichkeit am formellen Arbeitsmarkt teil und haben ein besseres Einkommen.

Quelle: worldbank.org

Mögliche Beiträge von Bildungseinrichtungen, Forts.

Mögliche Aktionen nach innen:

- eine Gleichstellungsstrategie mitentwickeln und befolgen, die geschlechter- und diversitätssensible Richtlinien innerhalb der Institution und im Umgang mit Stakeholder*innen durchsetzt
- geschlechter- und diversitätssensible Themen und Lehrmethoden in allen Lehrplänen entwickeln und einbeziehen
- zusätzliche Unterstützung durch Stipendien und interne Kommunikationsmaßnahmen für Männer und Frauen, die nicht-traditionelle Karrierewege einschlagen

Mögliche Aktionen nach außen:

- mit Organisationen zusammenarbeiten, um zusätzliche Bildungsmöglichkeiten für Frauen und insbesondere Mütter am Arbeitsplatz zu schaffen
- mit anderen Bildungseinrichtungen zusammenarbeiten, um durch gemeinsame Veranstaltungen und Medienkampagnen Geschlechterstereotypen abzubauen
- Frauenorganisationen unterstützen, die sich in Schulen engagieren und/oder ihnen eine Plattform in der eigenen Institution geben

Mögliche Beiträge der Gemeinden

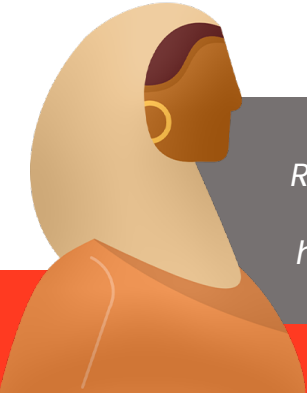
Der Zweck von Gemeinden ist es, öffentliche Arbeit und Dienstleistungen für die Gemeinschaft zu planen, zu verwalten und zu verbessern. Im Hinblick auf SDG 5 liegt die Aufgabe darin, eine gender- und diversitätssensible Politik zu schaffen und die Gemeinde zum Abbau von Geschlechterstereotypen zu motivieren.

Mögliche Aktionen nach innen:

- die Anzahl der männlichen und weiblichen Beschäftigten in der Gemeinde ausgleichen und dies öffentlich kommunizieren
- zusätzliche Schulungen anbieten, um weibliche Führungskräfte in der Gemeinde zu unterstützen (dazu gehört auch die Schulung von Männern, um Verantwortung zu teilen)
- dem Frauenrat eine Stimme in der Gemeinde geben, d.h. die Einrichtung eines Runden Tisches von "Weisen-Frauen" unterstützen, der die Gemeinde berät

Mögliche Aktionen nach außen:

- gemeinsam mit anderen Städten, Gemeinden und Dörfern, aber auch Schulen Veranstaltungen organisieren, um jungen Menschen nicht-traditionelle Geschlechterrollen näher zu bringen (z.B. Sport, Kochevents, etc...)
- Zusammenarbeit mit anderen Gemeinden bei der Entwicklung weiblicher Führungskräfte, d. h. Ermöglichung von Praktika für Frauen bei verschiedenen Bürgermeister*innen
- gemeinsam Weiterbildungsmöglichkeiten für weibliche Führungskräfte in der Region schaffen



"Ich bin eine Frau und die stellvertretende Bürgermeisterin meiner Stadt. Aufgrund dieser öffentlichen Rolle bin ich oft weg von meiner Familie. Ich bin meinem Mann, meinen Freunden und der Frauengruppe, mit der ich zusammenarbeite, unendlich dankbar, dass sie mir helfen, mein Familienleben intakt zu halten und mich um meine Kinder zu kümmern, während ich mit offiziellen Angelegenheiten beschäftigt bin. Es braucht ein Dorf, um eine gesunde Familie zu erhalten!"

Mögliche Beiträge von Unternehmen und anderen Organisationen

Der Zweck von gewinnorientierten Organisationen (d. h. Unternehmen) besteht darin, eine Dienstleistung im Austausch für Ressourcen (d. h. Geld) zu erbringen. Der Zweck von Non-Profit-Organisationen ist es, die Gesellschaft auf eine bestimmte Weise zu beeinflussen. Beide müssen angemessene Ressourcen generieren und/oder sammeln, um ihren Betrieb und ihre Aktivitäten zu finanzieren und/oder Gewinn zu machen.

In Bezug auf SDG 5 können die Möglichkeiten für einen Beitrag zwischen verschiedenen Arten oder Größen von Organisationen stark variieren, aber ihr Kernbeitrag für die Gesellschaft zur Erreichung von SDG 5 ist die Integration von Geschlechterfragen in Politik und Praxis, ein ausgewogenes Verhältnis von männlichen und weiblichen Führungskräften in der Organisation und der Beitrag zum Abbau von Geschlechterstereotypen.



Wussten Sie, dass die gravierendsten Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern am Arbeitsplatz im Bereich des Personalwesens (HR) entstehen, da hier Hiring, Ausbildung, Bezahlung und Beförderungen maßgeblich beeinflusst werden?

Quelle: frontiersin.org

Mögliche Beiträge von Unternehmen und anderen Organisationen, Forts.

Mögliche Aktionen nach innen:

- Aufbau einer Kultur der Geschlechtergleichstellung - faire Entlohnung für alle (Schließung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede), Befolgung einer geschlechter- und diversitätssensiblen Politik innerhalb der Organisation und im Umgang mit Stakeholder*innen
- eine erstklassige, qualitativ hochwertige Kinderbetreuung während aller Betriebszeiten anbieten, um Frauen die Möglichkeit zu geben, Vollzeit zu arbeiten, und die Teilzeitarbeit von Vätern zu unterstützen
- weibliche Führung innerhalb der Organisation fördern und Teilzeitführung für Väter und Mütter unterstützen, Meetingzeiten nach 15 Uhr für alle einschränken

Mögliche Aktionen nach außen:

- gemeinsam mit Partner*innen aus der Branche Grundsätze für die Gleichstellung von Frauen und Männern aufstellen
- Unterstützung von Frauenorganisationen und deren Einbindung in das Unternehmen für Win-Win-Ergebnisse
- Rekrutierung von Frauen für den Vorstand und deren Austausch mit anderen Branchenführenden, um die Zusammenarbeit mit Frauen zu fördern

“Heute habe ich gelesen, dass 'Unternehmen und Non-Profit-Organisationen, die aktiv die Gleichstellung der Geschlechter unterstützen, dazu neigen, bessere Geschäftsentscheidungen zu treffen - und letztlich mehr Geld zu verdienen. Die Forschung zeigt, dass integrative Teams in bis zu 87% der Fälle bessere Geschäftsentscheidungen treffen, und dass Teams mit weniger Vielfalt eher schlechte Entscheidungen für ihre Unternehmen treffen'. In meinem Unternehmen folgen wir den Prinzipien der ‚Gemeinwohlökonomie‘ und ich erlebe Gleichberechtigung jeden Tag. Ich liebe es, dort zu arbeiten und so etwas zurückzugeben!“

Quellen: forbes.com und ecogood.org





Aktivität: mögliche Beiträge einer Organisation Ihrer Wahl

Der Zweck der Organisation xyz ist...

In Bezug auf SDG 5 könnten mögliche Beiträge von xyz-Organisation sein:

Mögliche Aktionen nach innen:

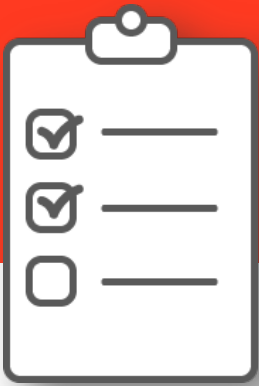
Mögliche Aktionen nach außen:

Wie wirken innere und äußere Handlungen zusammen und wie beeinflussen sie sich gegenseitig?

Sind Partnerschaften für das gewünschte Ergebnis notwendig?



Aktivität: Design von möglichen Beiträgen prüfen



Zurück zu den Eingangsfragen:

- Auf welche Weise unterstützen die entworfenen Aktionen den Kernzweck der Organisation xyz?
- In welcher Weise dienen die entworfenen Aktionen den internen und externen Stakeholder*innen der Organisation xyz?
- Welches Gleichgewicht zwischen Kosten und Nutzen (oder Herausforderung und Chance) lässt sich für die Organisation xyz in Bezug auf von "Gender-Themen" erreichen?
- Wie hängen die geplanten Aktionen nach innen und außen zusammen und wie schaffen sie Synergien für xyz Wirkung?



5

GESCHLECHTER- GLEICHHEIT



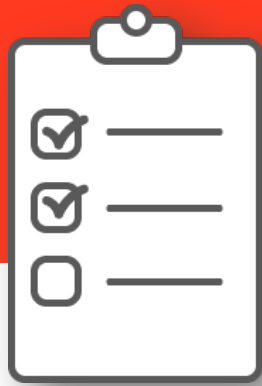
**Reflexion und
Ressourcen
SDG Reise**

Reflexion und einige Ressourcen

- Wie wurden Frauen in der Geschichte dargestellt?
- Wie werden Frauen heute in den Medien porträtiert?
- Welche Unternehmen und/oder Organisationen, Institutionen kennen Sie, die Frauen in ihrem Streben nach Gleichberechtigung unterstützen?
- Welche Unterschiede können Sie zwischen den verschiedenen Ländern in Europa aufzeigen, die auf eine Gleichstellung oder Ungleichheit der Geschlechter hinweisen?
- Welche ökonomischen Modelle könnten für Organisationen geeignet sein, um die Gleichstellung der Geschlechter mitzugestalten?

Weitere Infos:

- [SDG-Definition der UN](#)
- [Statistiken zur Gleichstellung der Geschlechter in Europa](#)
- [Eine gleichmäßigere Aufteilung der Betreuung würde die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern am Arbeitsplatz verringern \(EIGE\)](#)
- [Warum gibt es immer noch eine Ungleichheit zwischen den Geschlechtern in Europa? \(Euronews\)](#)
- [Gleichstellungskommission](#)
- [Die EU und die Gleichstellung der Geschlechter \(Charta der Gleichstellung\)](#)
- [Plattform Femalefounders.org](#)
- [Plattform Frauendomaene.at](#)
- [SDG Report 2021](#)



Aktivität: SDG Reise

> Setzen Sie Ihre SDG-Brille auf und beobachten Sie eine Woche lang Ihr Umfeld unter den Aspekten von SDG 5 und finden Sie Hinweise auf geschlechtsspezifische Ungleichheiten und Maßnahmen, um diese abzumildern. Beachten Sie auch, was an den beiden Enden des Spektrums passiert und wie Privilegien angeboten und genossen werden. Reflektieren Sie, welche Variablen/Bedingungen in der Gesellschaft sowohl Gleichheit als auch Ungleichheit zwischen den Geschlechtern schaffen.

> Wenn es angebracht und erlaubt ist, fotografieren Sie die vorgefundenen Umstände und katalogisieren Sie die Fotos (beginnen Sie mit der Erstellung eines Sammelalbums) - sie führen am Ende der Serie zu einer Abschlussarbeit.

Bevor Sie sich auf den Weg machen, sollten Sie sich über die rechtlichen Pflichten beim Fotografieren von Menschen informieren: [oesterreich.gv.at](https://www.oesterreich.gv.at) (Wenn Sie nicht in Österreich sind, suchen Sie nach den Bestimmungen des jeweiligen Landes!)

Mögliche Ressource für ein Online-Sammelalbum (kostenlos für Klassenräume und gemeinnützige Organisationen): [canva.com](https://www.canva.com)

*“Kennen Sie Frauen, die Ungleichheit erfahren haben?
Welche Beispiele sind Ihnen bekannt?”*



5

GESCHLECHTER- GLEICHHEIT



Benutzerberechtigung
Haftungsausschluss
Quellen

Rechtliche Hinweise

Herunterladen und Verwendung von Bildern und Informationen

Der Inhalt dieses Foliendokuments wird unter der CCO-Lizenz zur Verfügung gestellt.

SDG-bezogene Infografiken und SDG-Symbole wurden entweder von den Autor*innen für diesen Zweck erstellt und/oder aus Informationen abgeleitet, die der Allgemeinheit zur fairen Verwendung zur Verfügung gestellt wurden (angegebene Quellen).

Wenn nicht anders neben den Bildern vermerkt, wurden die Fotos und Bilder auf Pixabay heruntergeladen und gehören gemäß dem Creative Commons CCO-Disclaimer zur Public Domain. Soweit rechtlich möglich, haben Pixabay (und ihre Autor*innen) auf alle Urheberrechte und verwandten Rechte für ihre Bilder verzichtet. Pixabay-Bilder unterliegen daher keinen urheberrechtlichen Ansprüchen und können — verändert oder unverändert — kostenlos für kommerzielle und nicht-kommerzielle Anwendungen, in digitaler oder gedruckter Form verwendet werden, ohne dass ein Bildnachweis angegeben werden muss.

http://pixabay.com/de/service/terms/#download_terms



Haftungsausschluss

Dieses Folien Set wurde mit den Informationen erstellt, die den Autor*innen im ersten Halbjahr 2021 zur Verfügung standen. Die Autor*innen übernehmen keine Gewähr für die Aktualität, Korrektheit, Vollständigkeit oder Qualität der bereitgestellten Informationen.

Quellen

Folie 3:

- <https://germanwatch.org/en/node/14072>

Folie 4:

- <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions>
- <https://graciousquotes.com/gender-equality/>
- <https://sdgcompass.org/sdgs/sdg-5/>

Folie 5:

- <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions>
- <https://graciousquotes.com/gender-equality/>
- https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_941_2020.pdf

Folie 6:

- <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>
- <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions>
- <https://graciousquotes.com/gender-equality/>

Folie 7:

- <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-report>
- <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/domain/power>
- <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/domain/power/AT>
- <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/domain/time/AT>

Folien 8+9:

- <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/themen/nachhaltige-entwicklung-agenda-2030/ziele-der-agenda-2030/ziel-5-geschlechtergleichstellung.html>
- <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>

Folie 11:

- <https://unstats.un.org/sdgs/report/2020/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2020.pdf>
- <https://unstats.un.org/sdgs/report/2021/>

Folie 12:

- https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_gr_gpgr2/default/table?lang=en
- <https://ec.europa.eu/eurostat/web/sdi/gender-equality>

Folie 13:

- https://www.bmk.gv.at/themen/klima_umwelt/agenda2030/bericht-2020.html
- https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/26511VNR_2020_Austria_Report_English.pdf

Quellen

Folie 14:

- <https://www.uninetz.at/en/sdgs/sdg-5>
- http://www.statistik.at/web_de/presse/120407.html

Folie 17:

- <https://www.worldbank.org/en/topic/girlseducation>

Folie 20:

- <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2015.01400/full>

Folie 21:

- <https://www.forbes.com/sites/forbesnonprofitcouncil/2020/03/27/why-gender-equality-matters-in-business-success/>
- <https://www.ecogood.org/>

Folie 25:

- <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>
- <https://www.statista.com/topics/3719/gender-equality-in-europe/>
- <https://eige.europa.eu/news/more-equal-sharing-care-would-reduce-workplace-gender-inequality>

Folie 25, Forts.:

- <https://www.euronews.com/next/2021/02/24/why-does-gender-inequality-in-europe-still-exist>
- <https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-commission>
- <https://charter-equality.eu/the-charter/the-eu-and-gender-equality.html>
- <http://www.femalefounders.org>
- <http://www.frauendomaene.at>

Folie 26:

- https://www.oesterreich.gv.at/themen/bildung_und_neue_medien/internet_und_handy___sicher_durch_die_digitale_welt/7/Seite.1720440.html
- <https://www.canva.com/>

Folie 28:

- http://pixabay.com/de/service/terms/#download_terms