

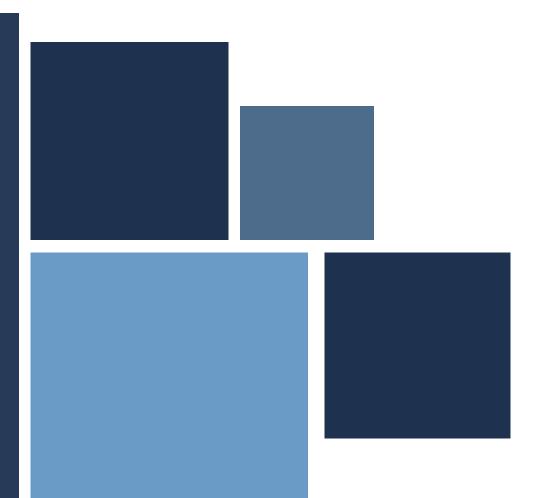


#### **AGENDA**

- Gegenseitiges Kennenlernen
- Vorstellung TGE Programm
- Einführungen & Tour de Table
- Ziel Gleichstellung der Geschlechter
- Zeitplan & zukünftige Möglichkeiten
- Leistungsanalyse über die Women's Empowerment Principles
- Einführung in das WEPs Gender Gap Analysis Tool
- Schritt-für-Schritt-Anleitung zur Verwendung des WEPs GAT
- Nächste Schritte

Fühlen Sie sich frei, sich während der Sitzung in den Chat einzubringen, heben Sie die Hand oder heben Sie die Stummschaltung auf!

## **Einführung Target Gender Equality**





#### **GLOBAL COMPACT NETWORK AUSTRIA**



STEFANIE WENIGER
Head of Global Compact
Network Austria



MAGDALENA CHRISTANDL
Project Officer Human Rights,
Labour & Gender



## TARGET GENDER EQUALITY PARTICIPATING COMPANIES





**M SIGNA** 

**M SIGNA** 









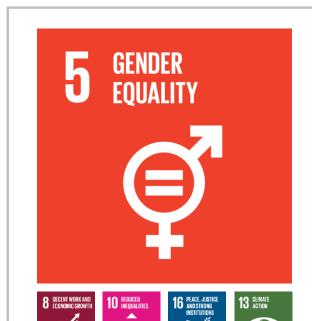




#### Bitte teilen Sie in 3 Minuten mit:

- Warum haben Sie sich entschieden, Target Gender Equality beizutreten?
- Welche Erwartungen haben Sie an das Programm? Was möchten Sie am Ende davon mitgenommen haben?
- Haben Sie bereits Ziele in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter gesetzt?
- Haben Sie ein weibliches Vorbild, das Sie inspiriert und motiviert?

#### Welche Ziele haben wir?





#### WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Established by UN Women and the UN Global Compact Office

## TARGET GENDER EQUALITY

Zielsetzung: Veränderung des Verhaltens in über 1.000 Unternehmen auf Landesebene.



"Gender parity at the United Nations is an urgent need – and a personal priority. It is a moral duty and an operational necessity. The meaningful inclusion of women in decision-making increases effectiveness and productivity, brings new perspectives and solutions to the table, unlocks greater resources and strengthens efforts across all the three pillars of our work. "

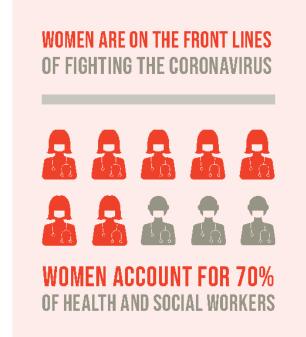
#### Warum ist die Gleichstellung der Geschlechter wichtiger denn je?

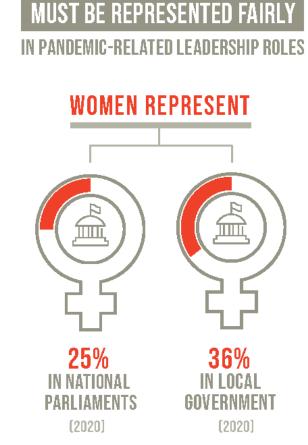
#### **COVID-19 IMPLICATIONS**

## LOCKDOWNS ARE INCREASING THE RISK OF VIOLENCE AGAINST WOMEN AND GIRLS



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





WOMEN



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

# Bei der derzeitigen Entwicklungsra te wird es 268 Jahre dauern, bis die Kluft zwischen den Geschlechtern geschlossen ist.



#### Fortune 500 chief executives who are women



#### Fortune 500 chief executives named John



**FEMALE** 

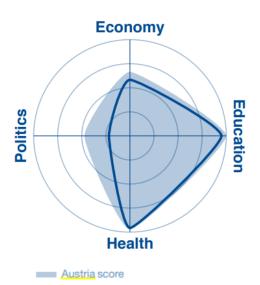


MALE

41,5 % der Frauen mit Hochschulabschluss sind entweder arbeitslos oder nicht erwerbstätig, während sich nur 17,2 % der Männer in einer ähnlichen Situation befinden.

#### Lage in Österreich

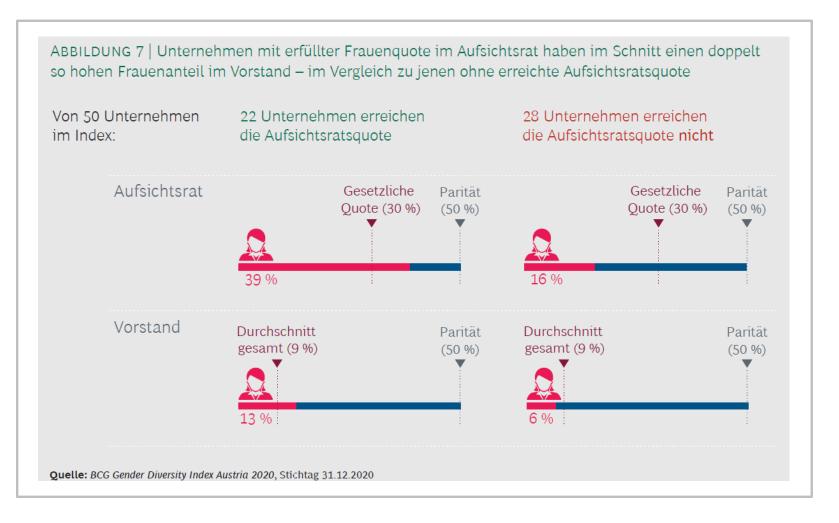




average score

	20	006 score	2021 score	
Global Gender Gap Index	27	0.699	21	0.777
Economic participation and opportunity	81	0.553	88	0.665
Educational attainment	68	0.980	1	1.000
Health and survival	1	0.980	83	0.970
Political empowerment	14	0.282	17	0.473

#### Lage in Österreich



- Unter den EU-27-Staaten belegt Österreich beim Frauenanteil im Vorstand mit Platz 26 den vorletzten Rang
- Die Hälfte der 50 Firmen erreicht nicht einmal die gesetzlich vorgeschriebene Frauenquote von 30 Prozent im Aufsichtsrat

"Geschlechtervielfalt muss man wollen und sich bewusst für sie einsetzen. Diversität fällt nicht vom Himmel – Vielfalt ist Chefsache" – BGC GDIA 2020

#### What has Target Gender Equality been able to advance to date?

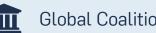




#### **OUTREACH & ADOVCACY 2021**







**Global Coalition Organizations** 

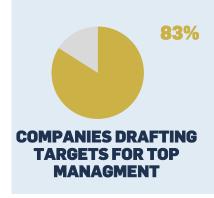


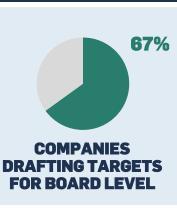


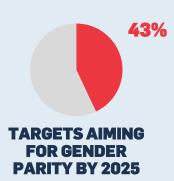
Social Media Impressions



#### **PROGRAMMATIC OUTCOMES\***









#### **# OF INTERVENTIONS AIMED AT**



## HAUPTPROGRAMM TGE

## FREIWILLIGE AKTIVITÄTEN

#### TARGET GENDER EQUALITY 2021-2022 AUSTRIA TIMELINE

JUL	AUG	SEPT	ОСТ	NOV	DEC	JAN	FEB	MAR
	ehmen Implementierung EPs GAP Analysis Tool		Performance Analysis  Ergebnisse Übersicht	Defining Ambition Workshop 	Strategies for Success Workshop 	Measuring & Communicating Progress Workshop 	Multi- Stakeholder Action Dialogue  Title	
	WEPs Tool Support Sessions	How to be a parentsmart employer	How to organize internal WEPs discussions  Women's leadership in climate action	Leveraging resources and branding gender equality  Engaging men as allies	Male dominated industries  Conflict- affected environments  Legal profession	MNCs SMEs	Inclusive Language Training Meaningful IWD engagement	Ring the Bell  TARGET  GENDER  EQUALITY  LIVE

#### TARGET GENDER EQUALITY GLOBAL COALITION





























































#### Welche weiteren Möglichkeiten gibt es?



- Abonnieren Sie den Target Gender Equality Newsletter
- Teilen Sie eine Fallstudie oder ein Profil einer Ihrer weiblichen Führungskräfte auf der UNGC-Webseite und im TGE-Newsletter - Vorlagen sind verfügbar
- Nehmen Sie am Gender-E-Learning-Kurs teil & ermutigen Sie Ihr Team, dies ebenfalls zu tun (verfügbar in Englisch, Spanisch, Portugiesisch, Französisch, Chinesisch und Deutsch)
- Treten Sie der LinkedIn-Gruppe bei & teilen Sie Ihre Updates oder interessante Artikel, auf die Sie stoßen



#### Q&A

Kann ich andere Kollegen zu Kernworkshops einladen?

Bitte klären Sie zuerst mit dem Focal Point des Netzwerks ab, ob dies möglich ist.

Kann ich andere Kollegen zu freiwilligen globalen Angeboten einladen? Ja.

Was ist, wenn ich einen Workshop verpasse? Bitte schicken Sie einen anderen Kollegen, der Sie vertritt. Sollte niemand zur Verfügung stehen, setzen Sie sich bitte mit Ihrem Network Focal Point in Verbindung, um die verpassten Lerninhalte nachzuholen.

Muss ich die Women's Empowerment Principles unterschreiben? Nein, aber wir werden Informationen darüber weitergeben, wie Sie dies tun können.

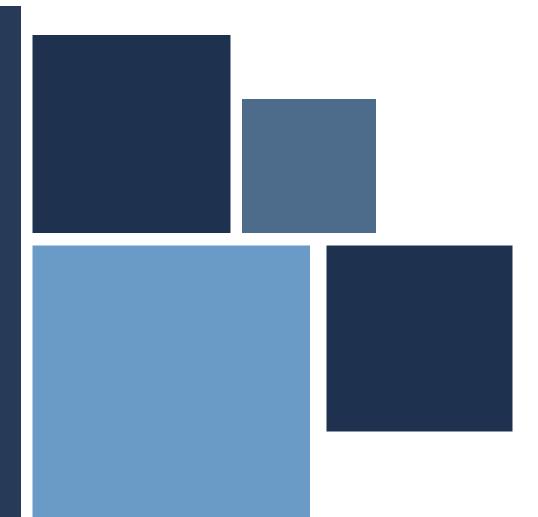
Muss ich ein bestimmtes Ziel öffentlich teilen? Nein, aber wir werden Sie ermutigen und anleiten, dies zu tun.

Ist das WEPs Tool vertraulich und anonym? Ja.

Wo kann ich relevante Ressourcen finden? Alle TGE-bezogenen Materialien werden online gehostet - Sie werden in Kürze Zugang erhalten.

### Aktivität 1:

Performance Analysis





#### **Aktivität 1: PERFORMANCE ANALYSIS**



#### ZIEL:

Den Teilnehmern zu helfen, ihre Gleichstellungsleistung zu bewerten, um effektiv Lücken in Bezug auf die Zielsetzung des Unternehmens sowie die Richtlinien, Praktiken und Maßnahmen zu identifizieren, die zum Erreichen der Gleichstellungsziele erforderlich sind.

#### **Women's Empowerment Principles?**

EINE GEMEINSAME INITIATIVE DES UN GLOBAL COMPACT UND UN WOMEN

Die Women's Empowerment Principles sind ein Leitfaden für alle Unternehmen - unabhängig von ihrer Größe, Branche oder geografischen Lage - wie sie Frauen am Arbeitsplatz, auf dem Markt und in der Gemeinde stärken können.

SCHLIESSEN SIE SICH 5000+ GESCHÄFTSFÜHRER:INNEN AN UND UNTERSCHREIBEN SIE NOCH HEUTE!



TRANSPARENCY, MEASURING AND REPORTING

#### **WEPs Gender Gap Analysis Tool**



3.000+ Unternehmen in 133 Ländern, Tendenz steigend.



Kostenlose, benutzerfreundliche und vertrauliche Plattform.



Entwickelt mit UN Women und IDB und informiert von globalen Business- und Gender-Experten.



Jetzt verfügbar in Spanisch, Portugiesisch, Japanisch, Thai, Vietnamesisch, Chinesisch, Englisch, Französisch, Indonesisch und Koreanisch. Fragenkatalog und FAQs auch in Deutsch und Polnisch verfügbar.



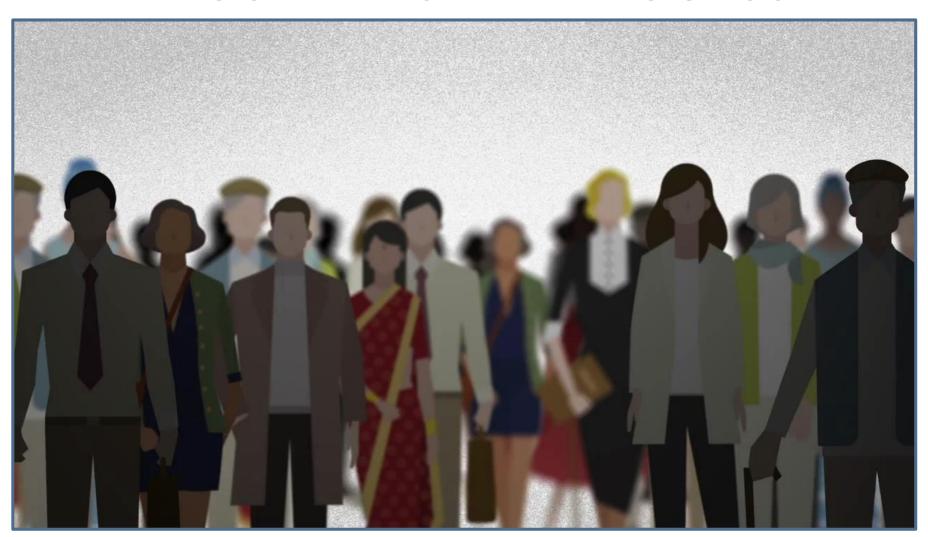
Befürwortet von der UN Working Group on Business& Human Rights.



The tool not only helped us in identifying areas for further enhancement, but using the tool created the opportunity to engage different departments in our organization on the topic. The tool allowed us to raise awareness internally, shed light on key drivers and evaluate opportunities to improve our environment. We found the Gap Analysis Tool to be useful, and we encourage companies to utilize it regardless of size or location.

Mr. Yasuaki Sasaki Executive Officer, Human Resources Department Sumitomo Chemical Co., Ltd.

#### **WEPS GENDER GAP ANALYSIS TOOL**



## **STEP 1**WEBSITE

#### GO TO

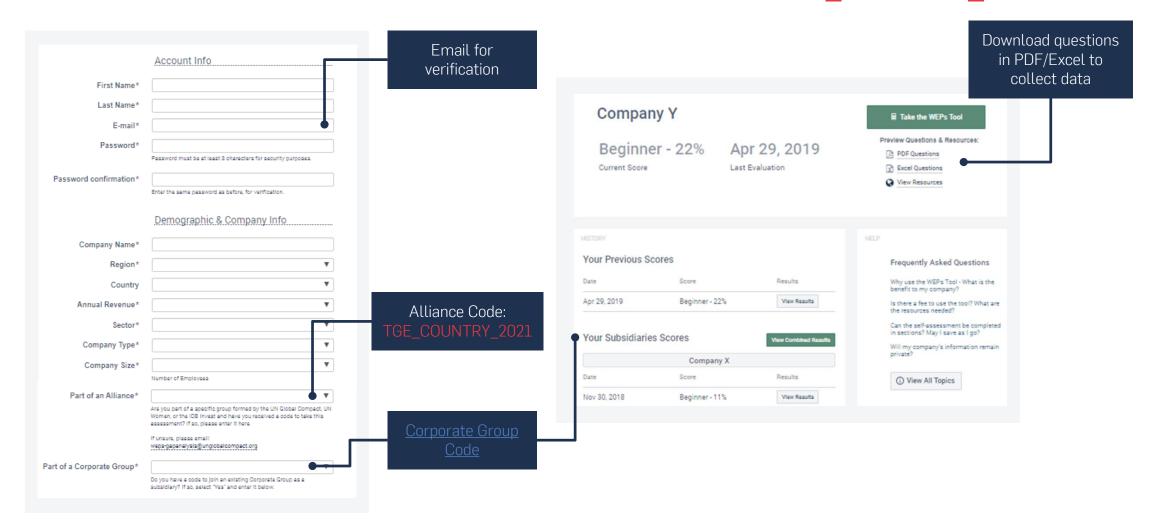
HTTPS://WEPS-GAPANALYSIS.ORG/

Hier finden Sie weitere Informationen über das Tool, die Women's Empowerment Principles, den Business Case für die Gleichstellung von Frauen und Männern, relevante Ressourcen, Informationen über die Partner des Tools und einen Abschnitt mit häufig gestellten Fragen.



#### STEP 2

#### CREATE AN ACCOUNT AND JOIN TGE ALLIANCE CODE: TGE\_AUSTRIA\_2021



## **STEP 3:** TAKE THE ONLINE TOOL

#### **METHODOLOGY:**



#### **ZU DEN EINZELNEN THEMEN GEHÖREN:**



## SEXUAL HARASSMENT

Über 25 % der Frauen haben sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt, und von diesen Frauen geben 46 % an, dass die Belästigung sie dazu veranlasst hat, ihren Arbeitsplatz zu verlassen oder die Karriere zu wechseln.



## **EQUAL PAY**

Die Diskussion um die ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz hat dazu geführt, dass 40 % der berufstätigen Frauen sagen, dass sie wahrscheinlich kündigen würden, wenn sie herausfinden, dass ein männlicher Kollege in der gleichen Position mehr bezahlt wird.



## SUPPORT FOR WORKING PARENTS

43 % der hochqualifizierten Frauen mit Kindern steigen aus dem Beruf aus oder gehen für eine gewisse Zeit in den Ruhestand.



#### UNCONSCIOUS BIAS

44 % der Studienteilnehmer nennen unbewusste Voreingenommenheit unter Managern und eine mangelnde Work-Life-Balance als wesentliche Hindernisse für die Geschlechterparität.

#### LET'S TAKE A LOOK

4. Does your company have an approach to ensure non-discrimination and equal opportunity in professional development and promotion processes?

	No,	our	company	currently	does	not	have	an	approa	ach,	bu	t
--	-----	-----	---------	-----------	------	-----	------	----	--------	------	----	---

Yes, our company has an approach to ensure gender diversity in professional development processes.

Check all that apply:

#### Commitment

Has a stand-alone policy or a commitment embedded in a broader corporate policy that includes professional development opportunities for women and supports the building of a pipeline of qualified women for management/senior leadership level positions

Leadership and Strategy	
Workplace	3/11
Marketplace	0/4
Community	0/2

#### Why This Matters

Actively training and promoting qualified women helps these employees reach their full potential within your company. This in turn leads to positive impacts in your organization including positive impacts on productivity, organizational effectiveness, innovation, and thought leadership. Investing in the talent development of women, will also help you build a pipeline of qualified women that can assume senior management positions.

lm	plementation
	Offers mentoring programme(s) with specific support for women
	Offers leadership coaching with specific support for women
	Offers access to professional networks (internal and/or external) with specific support for women
	Offers development trainings, rotational programmes, and educational opportunities with specific support for women
	Offers specific programmes to build the pipeline of qualified women for management/ senior leadership level positions
	Has measures in place to ensure professional development programmes are scheduled at times that accomodate the scheduling needs of both men and women (taking into consideration care responsibilities)

#### Measurement

Has time-bound and measurable goals and targets to build a pipeline of qualified women for management level positions

#### Transparency

- Reports publicly to company <u>stakeholders</u> on the average number of training hours, disaggregated by sex and employee level
- Reports to the board on the average number of training hours, disaggregated by sex and employee level
- Reports publicly to company stakeholders on the total number of women, as compared to men, in management and senior leadership level positions
- Reports to the board on the total number of women, as compared to men, in management and senior leadership level positions
- Reports publicly to company stakeholders on the total number of employees promoted in the last year, disaggregated by sex
- Reports to the board on the total number of employees promoted in the last year, disaggregated by sex

#### **OUTCOME INSDICATORS**

#### **Confirm Results**

Proceed with Outcome questions

We encourage companies to complete the outcome indicators to measure progress over time. We will return to the outcome indicators.

**Confirm Results** 

Skip outcome section.



## **STEP 4:** VIEW YOUR RESULTS



#### **RESULTS**

Leadership and Strategy

Q1. Leadership Commitment (0%)

#### Workplace

- Q5. Equal Compensation (81%)
- Q4. Professional Development and Promotion (67%)
- Q11. Health, Safety, and Hygiene (51%)
- Q9. Work/Life Balance (33%
- Q8. Parental and Caregiver Support (32%)
- Q2. Non-discrimination and Equa Opportunity Policy (31%)
- Q3. Recruitment (31%
- Q6. Maternity Leave (23%
- Q7. Paternity Leave (23%)
- Q10. Violence, Harassment, and Sexual Exploitation (0%)
- Q12. Access to Quality Health Services (0%)

#### Marketplace

- Q14. Supplier Performance on Gender Equality (46%)
- Q13. Women-Owned Businesses (N/A\*)
- Q15. Gender Responsible Marketing (N/A\*)

Q16. Product/Service Development with a Gender Lens (0%)

#### Community

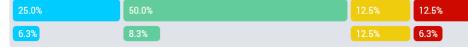
- Q17. Applying a Gender Lens to Community Relations (38%)
- Q18. CSR, Philanthropy, Advocacy, and Partnerships to Support Gender Equality (37%)

#### 9. Does your company have an approach to accommodate the work/life balance of all employees?

Overall Score: 33%

Your progress by each management stage is shown below as compared the maximum possible % score within each management stage - Commitment, Implementation, Measurement, and Transparency.

Commitment Implementation MeasurementTransparency



Areas to focus resources and attention

Strengths

View Resources



#### **FAQs**

- Ist das Tool anonym?
- A: Ja, das Tool ist vollständig anonym und die Daten werden nur auf aggregierter Ebene gesammelt.
- Was ist, wenn ich Probleme beim Einloggen habe?
- A: Auf der Anmeldeseite gibt es eine Option zum Zurücksetzen Ihres Passworts. Wenn Sie weiterhin Schwierigkeiten haben, wenden Sie sich bitte an <a href="weps-gapanalysis@unglobalcompact.org">weps-gapanalysis@unglobalcompact.org</a>.
- Wie lange wird es dauern, das Tool fertigzustellen?
- Die Unternehmen berichten, dass sie durchschnittlich 2-3 Stunden für die Durchführung der Bewertung benötigen.
- Kann ich mir die Fragen im Voraus ansehen?
- **A**: Ja, ein PDF der Fragen ist in Ihrem Dashboard verfügbar.



## FRAGEN?



#### **NEXT STEPS:**

1. **Complete** the WEPs Gender Gap Analysis Tool by 15.09.2021

Bitte denken Sie daran, den Alliance Code zu verwenden: TGE\_AUSTRIA\_2021

#### 2. Nächstes Meeting:

Results & Reflections Webinar Wann: Anfang Oktober (Doodle)



# Photo: Getty Images

#### **ENGAGEMENT:**

#### Welcome Package:

- Welcome Letter
- Group Welcome
- Individuelle Statement Card

#### Social Media:

- LinkedIn: Global Compact Network Austria
- Twitter: @GlobalCompactAT

#targetgenderequality #TGE



