

# **Gender Mainstreaming: Ein Beispiel aus der Wirtschaft**

---

Tagung "Gender Mainstreaming an Universitäten  
Status quo und Zukunftsperspektiven"

---

**Mag. Leopoldine Faber**

## Historische Entwicklung



1990 Bekenntnis zur Frauenförderung in der Bank Austria und Setzen erster gender-spezifischer Maßnahmen:

- Verschiedenste Teilzeitformen
- Variable Arbeitszeit
- Karenziertenbetreuung (Veranstaltungen mit Kinderbetreuung, Zusendung von Informationsmaterial etc.)
- Wiedereinstiegshilfe: “Der ganz besondere Karenztag”
- Betriebskindergärten an zwei Standorten
- Kinderbetreuung im Rahmen von Sportkursen während der gesamten Sommerferien
- Mentoring-Programm
- Frauennetzwerk  
etc.

# Historische Entwicklung

2000 Weiterentwicklung ausgehend vom Genderansatz in Richtung Diversity Management mit den Schwerpunktthemen:

Gender, Culture, Age, Health, Life-Style

## Auszeichnungen





## Überblicksdaten

- rd. 170.000 MitarbeiterInnen in der UniCredit Group in 22 Ländern
- rd. 10.000 MitarbeiterInnen in Österreich
- rd. 300 Karenzierte in Österreich
- rund 7.800 Vollzeitbeschäftigte

## Frauenanteil

- Gesamt-Mitarbeiterstand: 56%
- Vollzeitbeschäftigte: 48%
- Teilzeitbeschäftigte: 83%
- AkademikerInnen: 41%
- Elternkarenz: 99%
- EDP-TeilnehmerInnen: 20%
- Talente in Österreich: 32%
- Job Familie “Führen u. Managen”:  
25%

## Ergebnisse aus dem Analyseprojekt “Women”



- Frauen und Männer haben **dieselben Managementqualitäten**, jedoch **Elternkarenz ist Wendepunkt** auf dem Berufsweg
- Frauen sind wichtige Leistungsträgerinnen, dennoch kommen **noch immer nicht viele in entsprechende Positionen**, starke Frauen, die entsprechend unterstützt werden, machen jedoch Karriere
- Erfolgreiche Frauen müssen auf bestimmte Dinge **verzichten**
- Erfolgreiche Frauen verfolgen mit **Engagement und kontinuierlichem Krafteinsatz ihre Ziele**
- Mit großer **Professionalität, analytischem Denken und Sorgfalt** konzentrieren sich Karrierefrauen auf ihre Aufgabe
- Frauen haben ein natürliches **Talent für zwischenmenschliche Beziehungen**, hören zu, beobachten und berücksichtigen auch bei ihren Entscheidungen die emotionale Ebene ihrer KollegInnen
- Ihr Talent für Teamwork erleichtert den **Umgang mit Konflikten**

## Ergebnisse aus dem Analyseprojekt “Women”

- Frauen können **leichter Kulturunterschiede akzeptieren** und daraus Vorteile ableiten und als „Minderheit“ in höheren Funktionen im Betrieb scheinen Frauen qualifizierter zu sein, andere Minoritäten zu integrieren.
- Erfolgreiche Frauen unterstreichen ihr Erscheinen und ihr professionelles Standing durch **Glaubwürdigkeit**
- Um Veränderung für Frauen im Berufs zu bewirken, ist **Abbau von Vorurteilen** erforderlich
- **Geringes Selbstbewusstsein** und ihre **Schuldgefühle gegenüber der Familie** katapultieren sie aus einer möglichen Karriere
- Frauen **geben sich leicht** mit einem erreichten Karrierelevel **zufrieden**
- **Teilzeitarbeit ist Lösung für Worklife-Balance**, oftmals wird aber NUR das „24 Stunden Verfügbarkeitsmodell“ als Weg für den Aufstieg gesehen
- **Frauen bevorzugen oftmals Spezialisierung** anstelle von Generalisierung

## Auditierung “Familie und Beruf”



SIE BRINGEN DAS ZUSAMMEN

berufundfamilie 

Im Rahmen des derzeit laufenden **Auditierungsprozesses** zum Thema „**Familie und Beruf**“ sollen zu nachstehenden Themenschwerpunkten verschiedene Maßnahmen innerhalb der nächsten drei Jahre umgesetzt werden:

- Arbeitszeit
- Karenz und Wiedereinstieg
- Informations- und Kommunikationspolitik
- Service für Familien

# Nationales Mentoring Programm der Unicredit in Österreich



- Bisher **6 nationale Mentoring Jahrgänge** mit jährlich 40 – 50 Paaren
- **Begleitung der Mentees** durch erfahrene Führungskräfte während eines Jahres
- **monatliche Gespräche** MentorIn – Mentee
- Rahmenprogramm mit zahlreichen **Veranstaltungen**
- effektives **Diversity- und Entwicklungsinstrument**
- ursprünglich als reines Frauenförderinstrument im Einsatz, Männeranteil kontinuierlich zugenommen, daher mittlerweile **Frauenquote** bei den Mentees mit 2/3 festgelegt
- **Networking** wesentlicher Bestandteil des Programms



# Declaration “equal opportunities and non discrimination”



Der Europäische Betriebsrat und das Management der UniCredit Group haben mit der Unterzeichnung der **Erklärung für „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“**

am 14. Mai 2009 die Basis für einen grundlegenden Umdenkprozess in der gesamten Gruppe geschaffen.

Next step: Erarbeitung einer gruppenweit gültigen  
**Diversity Policy**





## Neuer Werbespot:

Gendersensibler Kompromiss bei  
Text und Sprache

## 3 Möglichkeiten der gendersensiblen Formulierung:

- Vollständige Paarform (z.B.: Studentinnen und Studenten)
- Neutrale Formulierung (z.B.: Studierende)
- Binnen - I (z.B.: StudentInnen)

## Offene Handlungsfelder



- Einwirken auf das Top-Management, um **Top-down Bewusstseinsbildungsprozess** bei allen MitarbeiterInnen zu bewirken
- **Talent-Management** – Analyse aller Bereiche und Setzen konkreter Maßnahmen
- **Weiterentwicklung einzelner Frauenfördermaßnahmen** zu tatsächlichen **Gender-Mainstreaming-Maßnahmen**
- **UWIN** (UniCredit Women´s International Network): Vernetzungsmöglichkeit via IT- Plattform
- laufendes **Controlling und Evaluierung** der Maßnahmen, um Nachhaltigkeit zu bewirken
- **Umsetzung der Auditmaßnahmen** zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer
- Vorschläge aus dem **Analyse-Projekt „Women“** prüfen und umsetzen
- **Diversity-Policy** zum Leben bringen durch Analyse aller internen Prozesse und anschließenden Prozessänderungen

Gender Mainstreaming in der UniCredit Group ist **nicht das Ziel, sondern der Weg** zur gelebten Chancengleichheit und Gleichstellung.



Schlussendlich können  
**Frauen und Männer in der Unicredit Group**  
nur GEMEINSAM erfolgreich sein.