

Optionen und Maßnahmen



UniNETZ –
Universitäten und Nachhaltige
Entwicklungsziele

Österreichs Handlungsoptionen
zur Umsetzung
der UN-Agenda 2030
für eine lebenswerte Zukunft.

SDG 5: Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen

SDG 5

Patenschaft: Brigitte Ratzer (*Technische Universität Wien, Abteilung Genderkompetenz*), Maciej Palucki (*Technische Universität, Abteilung Genderkompetenz*)

Mitwirkung: Donau-Universität Krems (*DUK*): Michaela Gindl, (*Johannes-Kepler-Universität Linz (JKU)*): Edeltraud Ranftl, Kunstuniversität Graz: Anna Benedikt *Universität für angewandte Kunst Wien*: Doris Löffler *Universität für Bodenkultur Wien (BOKU)*: Doris Damyranovic, Aurelie Karlinger; *Universität für Musik und darstellende Kunst Wien (MDW)*: Andrea Ellmeier, Birgit Huebener; *Universität Mozarteum Salzburg (MOZ)*: Michaela Schwarzbauer; *Wirtschaftsuniversität Wien (WU Wien)*: Johanna Hofbauer

Inhalt

3	5.1.1	Beschreibung und Kontextualisierung des Ziels von SDG 5
3	5.1.2	Ist-Zustand in Österreich
6	5.1.3	Systemgrenzen des SDGs
8	5.1.4	Potentielle Synergien und Widersprüche zwischen den SDGs
9		Literatur

5.1 Beschreibung und Kontextualisierung des Ziels von SDG 5

Im globalen Kontext wie auch in Österreich herrscht Ungleichheit zwischen den Geschlechtern. SDG 5 dient dazu, die Gleichstellung der Geschlechter und eine Ermächtigung aller Frauen und Mädchen zu erreichen. Die Ziele von SDG 5 sind in neun spezifische Targets gefasst, wobei im Target 1 der grundlegende Auftrag – *Alle Formen der Diskriminierung von Frauen und Mädchen überall auf der Welt beenden* – formuliert ist. Die weiteren Targets greifen einzelne Themen auf und spezifizieren Handlungsfelder der Politik. Es werden hier unter anderem Gewalt gegen Frauen und Mädchen in allen ihren Ausformungen, unbezahlte Arbeit und die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern sowie die Teilhabe im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben angeführt.

Österreich hat das Ziel der Geschlechter-Gleichheit bisher nicht erreicht. Im Global Gender Gap Report 2020 (World Economic Forum, 2020) rangiert Österreich auf Rang 34 (von 153), im Gender *Equality-Index* der *Europäischen Union* (EU) für 2019 (European Institute for Gender Equality 2020) auf Rang 13 (von 28).

Diskriminierung zu beenden ist ein Ziel, das eines Kultur- und Strukturwandels bedarf, etwas, das man gestalten, aber nicht unmittelbar lenken kann. Insofern ist das Schaffen von guten Rahmenbedingungen für einen solchen Wandel mittels Adressierung der wesentlichen Faktoren, die Diskriminierung hervorrufen oder begünstigen, angemessen. Welche Problemfelder und Faktoren als zentral anzusehen sind, ist für Österreich im Folgenden noch näher zu bestimmen.

5.2 Ist-Zustand in Österreich

Für den österreichischen Kontext ist zunächst wesentlich, dass es neben männlich und weiblich eine dritte Option des Geschlechtseintrags im Personenstandsregister gibt. Im Juni 2018 entschied der *Verfassungsgerichtshof*, dass das Personenstandsregister eine dritte Möglichkeit des Geschlechtseintrages für intergeschlechtliche Menschen vorsehen muss. Seit 2020 sind folgende Geschlechtseinträge möglich: Weiblich, männlich, divers, inter, offen und eine Streichung des Eintrags (VIMÖ, 2020).

Wesentlich ist hier, dass Personen, die sich inter, divers oder offen verorten, ebenfalls eine Personengruppe sind, für die Geschlechtergleichstellung noch zu erreichen ist.

Derzeit ist diese Personengruppe u. a. von einer starken Tabuisierung und auch Pathologisierung betroffen (VIMÖ, 2020).

Eine zweite substantielle Ergänzung betrifft die beiden Gruppen *Männer* und *Frauen*. Diese sind in den Formulierungen der *Vereinten Nationen* (UN) sehr homogen charakterisiert. Im Rahmen von Forschung, aber auch konkreter Politik, ist es jedoch wichtig, das Konzept der Intersektionalität (Cole, 2009) zu verstehen. Kategorien wie Geschlecht, Hautfarbe, Alter, soziale Klasse, Behinderung oder Sexualität/Geschlechtsidentität wirken nicht allein, sondern vor allem im Zusammenspiel miteinander. Die intersektionale Perspektive erlaubt, vielfältige Ungleichheits- und Unterdrückungsverhältnisse miteinzubeziehen, die über die Kategorie Geschlecht allein nicht erklärt werden können. Das führt zu politischem Handeln, das Zielgruppen genau fassen kann und im politischen Diskurs ohne verallgemeinernde Stereotype auskommt.

Problemfelder im Bereich *Gender Equality* sind global unterschiedlich gewichtet, für die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit

und Entwicklung (OECD-Staaten) sind die wichtigsten Problemfelder zur Ungleichheit von Frauen im Bericht *The Pursuit of Gender Equality* (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD, 2017) aufgelistet:

- Gewalt gegen Frauen;
- Gender Pay Gap;
- Ungleiche Verteilung von Haus- und Pflegearbeit;
- Geringe Anzahl von Frauen in Führungspositionen in Wirtschaft und Politik;
- Vorurteile durch Stereotype über Männer* und Frauen*;
- Niedrigere Pensionen von Frauen;
- Höheres Armutsrisiko von Frauen (Target 6.2).

In keinem europäischen Land gibt es so viele Femi-zide wie in Österreich. Im Jahr 2021 waren es allein bis zum 30. November 30 ermordete Frauen. In den meisten Fällen gab es eine Beziehung zwischen Frau und Täter, viele der Täter waren vorab bereits als gewalttätig aufgefallen, eine umfassende Gefährlichkeitseinschätzung findet zu selten statt (Autonome Österreichische Frauenhäuser, 2021). Inwiefern es Fortschritte bei der Bekämpfung von *Gewalt gegen Frauen und Mädchen* gibt, lässt sich aufgrund der mangelhaften Datenlage nicht seriös verifizieren (Target 5.2¹). Es fehlten disaggregierte Daten. Auch Statistiken zu Gewalt an besonders betroffenen und gefährdeten Gruppen wie lesbische, schwule, bisexuelle, trans- oder inter-Personen (LGBTI) und Frauen mit (Mehrfach-)Behinderung sowie Frauen mit Behinderung und Migrationshintergrund (Bundeskanzleramt, 2014), fehlen. Mit dem nationalen Indikator der *Statistik Austria* zum Target 5.2. wird lediglich die Anzahl polizeilicher Betretungsverbote pro Jahr erfasst. Die Dringlichkeit, *gender based violence*-Daten zu erheben, wird auch beim *EU Gender Equality Index* sichtbar: In der Kategorie *Violence* wird Österreich mangels Daten nicht bewertet. Beim zweiten Target zur Bekämpfung von Gewalt² zeigt sich, dass schädliche Praktiken an Frauen und Mädchen wie die Genitalverstümmelung explizit erwähnt werden, es aber dafür keinen nationalen Indikator gibt. In Österreich sind je nach Einschätzung zwischen 750 und 1100 Frauen und Mädchen davon bedroht (European Institute for Gender Equality, 2021).

Die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern sind ein zentrales Problemfeld in Österreich: Der *Gender Pay Gap* bleibt hierzulande weiter klar über dem EU-Durchschnitt: 2019 lag der geschlechtsspezifische Lohnunterschied bei durchschnittlichen Bruttoverdienststunden in Österreich bei 19,9. Zum Vergleich: Der EU-Schnitt liegt bei 14,1 Prozent (Eurostat, 2021). Die geschlechtsspezifische Lohnschere, die im Target 5.1³ als nationaler Indikator aufscheint, wirkt sich negativ auf die Höhe der Pensionen aus. Frauen erhalten in Österreich im Durchschnitt 42 Prozent weniger Pension als Männer. Ein dazugehöriger Indikator, der *Gender Pension Gap*, fehlt bei den *Statistik Austria*-Indikatoren. In diesem Zusammenhang sei auch explizit auf die Verflechtung von ökonomischer Abhängigkeit und Gewalt verwiesen.

Eine ungleiche Verteilung nach Geschlecht kann

1 Target 5.2 Alle Formen von Gewalt gegen alle Frauen und Mädchen im öffentlichen und im privaten Bereich einschließlich des Menschenhandels und sexueller und anderer Formen der Ausbeutung beseitigen

2 Target 5.3 Alle schädlichen Praktiken wie Kinderheirat, Frühverheiratung und Zwangsheirat sowie die Genitalverstümmelung bei Frauen und Mädchen beseitigen

3 Target 5.1 Alle Formen der Diskriminierung von Frauen und Mädchen überall auf der Welt beenden

ebenso bei der Verrichtung von Pflege- und Hausarbeit (Target 5.4⁴) festgestellt werden. Die Covid-19-Krise hat diese soziale Ungleichheit wie durch ein Brennglas sichtbar(er) gemacht: Frauen leisten weiterhin den größten Teil der unbezahlten Sorgearbeit. Im Schnitt ist die unbezahlte Sorgearbeit bei Frauen um eine Stunde angewachsen, bei Männern gab es keinen Anstieg, zeigt eine Zeitverwendungserhebung zur Arbeit im Homeoffice der *Arbeiterkammer (AK)* und *Wirtschaftsuniversität Wien (WU)* (Mader et al., 2020). Die am meisten Belasteten sind Alleinerzieherinnen mit 15 Stunden Arbeit pro Tag.

Es fehlen umfassende, aktuelle Daten zu bezahlter und unbezahlter Arbeit von Frauen und Männern in Österreich, die in der Zeitverwendungsstudie abgebildet sind. Diese wird von der Regierung in Auftrag gegeben. Die bislang letzte Zeitverwendungsstudie stammt aus dem Jahr 2008/2009. Auch hier ist ein Zusammenhang zwischen Einkommensungleichheit und Gewalt gegeben.

Neben der Verteilung reproduktiver Tätigkeiten im Privaten – hier ist zentral die Förderung geteilter Verantwortung innerhalb des Haushalts und der Familie – sind im Target 5.4 auch öffentliche Dienstleistungen und Infrastrukturen angesprochen. Als nationaler Indikator fungieren neben dem Zeitaufwand für Haushaltsführung auch die Inanspruchnahme des Kinderbetreuungsgeldes, das in Österreich sehr ungleich verteilt ist. Lediglich 4,54 Prozent der Anspruchstage entfallen auf Männer. Ein klares Indiz, dass *„das Ziel einer effektiven Entlastung von Frauen und eine gleichmäßigere Aufteilung der Betreuungspflichten nicht erreicht wurde“* (Rechnungshof Österreich, 2020, S. 27). Das Ziel muss eine paritätische Verteilung der Kinderbetreuung sein, neben den stark verschiedenen Branchenlöhnen ein großer Faktor bei den Einkommensunterschieden: *„Solange Männer weiterhin seltener und kürzer in Familienkarenz gehen als Frauen, wird es einen Gender Pay Gap in Österreich geben“* (Köppl-Turyna/Agenda Austria, 2019, S. 28).

Geschlechterungleichheit kann auch anhand der nationalen Indikatoren für das Target 5.5.⁵ konstatiert werden: Der Anteil der Frauen im Parlament – 40,44 Prozent – (Republik Österreich, 2021), unter Landtagsabgeordneten – 36 Prozent – und in Landesregierungen – 40 Prozent – (Bundeskanzleramt, 2021), aber vor allem an Bürgermeister_innen – 9,6 Prozent (Österreichischer Gemeindebund, 2021) – liegt unter 50 Prozent. Gemessen wird auch die *Bundesfrauenquote*, also der Frauenanteil unter den vom Bund entsandten Aufsichtsrät_innen in staatsnahen Unternehmen. Eine Erweiterung der Quote auf die Ebene des Vorstands ist ein nächster konsequenter Schritt, um mehr Frauen in Entscheidungsebenen zu erreichen.

Der Zugang zu sexueller und reproduktiver Gesundheit und reproduktiven Rechten (Target 5.6.) ist dem nationalen Indikator zufolge in Österreich *weitgehend erreicht*. Es sei hier ausdrücklich festgehalten, dass dies bundesweit sehr unterschiedlich ist und die Realität der westlichen Bundesländer bei diesem Befund außer Acht gelassen werden. In Tirol gibt es etwa nur einen einzigen niedergelassenen Arzt und kein einziges öffentliches Krankenhaus, das

4 Target 5.4 Unbezahlte Pflege- und Hausarbeit durch die Bereitstellung öffentlicher Dienstleistungen und Infrastrukturen, Sozialschutzmaßnahmen und die Förderung geteilter Verantwortung innerhalb des Haushalts und der Familie entsprechend den nationalen Gegebenheiten anerkennen und wertschätzen

5 Target 5.5 Die volle und wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben sicherstellen

einen Abbruch nach der Fristenregelung durchführt. In Vorarlberg ist die Situation ähnlich. Im Grunde wurde in den westlichen Bundesländern die Fristenregelung von 1975 nie umgesetzt, was einer deutlichen Einschränkung der reproduktiven Rechte gleichkommt.

Die Verbesserung der Nutzung von Grundlagentechnologien, insbesondere der IKT (Informations- und Kommunikationstechnologien) (Target 5.b) wird anhand der Nutzung von Mobiltelefonen für den Internetzugang gemessen. Relevanz für einen Industriestaat im Globalen Norden hat vielmehr der Anteil von Frauen in IKT Ausbildungen und Berufen. *Eurostat* (2020) zufolge liegt Österreich bei den IKT Studiengängen mit 15 Prozent unter dem EU-Schnitt.

Neben den messbaren Indikatoren, deren Erreichung die Gleichstellung der Geschlechter abbilden (sollen), existieren Barrieren in Form von Geschlechterstereotypen, die nicht messbar sind. Darunter werden kognitive Strukturen verstanden, die sozial geteiltes Wissen über die *charakteristischen* Merkmale der Geschlechter enthalten (Ashmore & Del Boca, 1979). Sie sind in einem hohen Ausmaß änderungsresistent und werden stets produziert und reproduziert (Eckes, 2004). Daher ist der Abbau von geschlechtsbezogenen Vorurteilen, am effektivsten durch gendersensible Elementarpädagogik, von zentraler Bedeutung, um Teilhabechancen für alle zu erhöhen.

5.3 Systemgrenzen des SDGs

Soziale Systemgrenzen

Geschlecht strukturiert unsere Gesellschaft (De Beauvoir, 1949; Gildemeister & Wetterer, 1992) und ist ein gesellschaftlicher Platzanweiser (Hausen, 1976). Geschlechternormen prägen beispielsweise die Arbeitswelt (Althoff et al., 2011), aber auch alle anderen gesellschaftlichen Bereiche wie Familienformen, Bekleidung, Einrichtungsgegenstände, Medien, Ernährungsgewohnheiten, Sportarten, Kosmetika etc. (Paoletti, 2012). Dabei sind die Zuschreibungen zu den Geschlechtern über Zeiten und Kulturen höchst unterschiedlich. Was wir über Männer und Frauen – und andere Geschlechter – denken, und wie sie zu sein haben, unterliegt stets einem Wandel (Schmitz & Degele, 2010). Als hartnäckig erweist sich in diesem Prozess allerdings die Geschlechterordnung, also die Bewertung von als männlich oder weiblich gesehenen Eigenschaften und Tätigkeiten als besser oder schlechter, wertvoller oder weniger wert. Will man mittelfristig die Diskriminierung von Frauen, Mädchen und weiteren Geschlechtern beseitigen, so müssen diese Mechanismen verstanden und in allen Lebensbereichen nachhaltig verändert werden.

Zur nachhaltigen Systemveränderung gehören ganz zentral Männer, die miteingebunden werden müssen. Seit den 1980er-Jahren beschäftigt sich die Männlichkeitsforschung zunehmend kritisch mit unterschiedlichen Männlichkeiten, wobei es einige problematische Merkmale von Männlichkeit gibt, die Ausdruck hegemonialer Männlichkeit (Connell, 1995) sind. Das zeigt sich an verschiedenen Stellen in der Gesellschaft, etwa in der Kriminalitätsstatistik, wo rund 85 % der Verurteilungen Männer betreffen oder auch der Lebenserwartung, die für Männer in Österreich etwa 5 Jahre niedriger ist als für Frauen. Auch das Bildungsniveau ist geschlechtsspezifisch verteilt: Frauen legen öfter die Matura erfolgreich ab, Männer brechen häufiger die Schule ab (Statistik Austria, 2020).

Der häufig verwendete Begriff toxische Männlichkeit bzw. *Toxic Masculinity* (Kupers, 2001), beschreibt eine Männerrolle, die im Grunde auf einer stereotypen Version von Mann-sein basiert, die ohne jedes Problembe-

wusstsein hauptsächlich um Macht, Gewaltausübung, sexuelle Eroberung, Status, Aggression und Kontrolle kreist. Das bedeutet nicht, dass Buben und Männer grundsätzlich so sind. Es bedeutet, dass alle ein Problem haben, wenn Buben und Männer glauben, ihre geschlechtsspezifische Identität ausschließlich in diesen Feldern beweisen zu können und zu müssen. Ein *toxisches männliches Verhalten* wirkt auf mehreren Ebenen zerstörerisch – auf individueller Ebene, der Ebene der Familie, der Gesellschaft und des Ökosystems/der Umwelt. Will man *Gender Equality* erreichen, so müssen die vorherrschenden Vorstellungen von Männlichkeit verändert werden, im Sozialen wie im Ökologischen. Es braucht neue, gesunde und gewaltfreie Männerbilder.

Räumliche Systemgrenzen

Österreich ist als Mitgliedsland eingebettet in das Rechtssystem der EU. Die EU will im internationalen Vergleich eine Vorreiterrolle hinsichtlich Geschlechtergleichstellung und Diversitätspolitik einnehmen. Sie hat sich zur Aufgabe gemacht, „*bei all ihren in den Verträgen vorgesehenen Tätigkeiten die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern*“ (Europäische Kommission, 2020, S. 1). Dabei werden zentral die Bereiche Beschäftigung, Entgelt, Betreuung, Macht und Renten genannt, alles Themenfelder, wo es auch in Österreich starken Handlungsbedarf gibt. Die EU zählt weiters Geschlechterstereotypen zu den Hauptursachen für die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern und setzt aktuell auch beim Abbau von Stereotypen einen Schwerpunkt.

Österreich ist von Nachbarländern umgeben, die sich hinsichtlich Geschlechtergleichstellung und *Gender Policies* unterschiedlich positionieren. In Tschechien, Slowakei und Ungarn, die gemeinsam mit Polen zur Visegrad-Gruppe zählen, ist ein Backlash gegen *Gender Equality* und emanzipatorische Chancengleichheits-Bemühungen festzustellen (Kováts, 2018). So hat Ungarn Geschlechterforschung aus den Masterstudiengängen verbannt, in Polen wurde im Oktober 2020 Schwangerschaftsabbrüche verboten. In den Visegrad-Ländern gibt es zudem Widerstände gegen die Istanbul-Konvention, die ein Übereinkommen des *Europarats* zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt ist. Die vier Staaten gehören zu Österreichs wichtigsten Wirtschaftspartner_innen. Österreich wird von den Herausforderungen der Länder nicht unberührt bleiben (Astrov & Grübler, 2019), zumal der Kontakt in den vergangenen Jahren intensiviert wurde.

Das Nachbarland Deutschland hat wohl den größten Einfluss auf Entwicklungen in Österreich. 2021 führt Deutschland eine Quote auch für Vorstände von DAX-Unternehmen ein. In diesem Zusammenhang wird es vermutlich aus räumlichen, sprachlichen und kulturell-historischen Gründen einen Übertragungseffekt (*Spillover-Effekt*) von Deutschland nach Österreich geben. Es ist wahrscheinlich, dass es auch in Österreich mittel- bis langfristig zu einer Ausweitung der Frauenquoten kommen wird. Hier ist es zentral, den *Trade-off* dieser Maßnahme festzuhalten: Die Frauenquote wird nicht dazu führen, dass Frauen, die in den gesellschaftsrelevanten Berufen tätig sind, profitieren. Im Gegenteil: Die soziale Kluft zwischen jenen Frauen, die in Vorstand und Geschäftsführung aufsteigen, und jenen, die bspw. im Kontext der bezahlten Sorgearbeit tätig sind, wird auseinandergelassen. Die großen Hebel für die Bekämpfung von Geschlechterungleichheit umfassen also nicht jene Maßnahmen(-bündel), die primär eine weiße, gebildete und gut vernetzte Gruppe ansprechen. Aus Sicht des SDG 5 sind die zentralen Hebel die folgenden Optionen: Die Umsetzung von diskriminie-

rungsfreien Bewertungs- und Eingruppierungskriterien in Kollektivverträgen und eine Beseitigung der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern. Damit verschwindet ein Großteil des *Gender Pay Gap*. Ein weiterer Hebel ist die Umverteilung der Kinderbetreuung und der (Alten-)Pflege und die Implementierung eines geschlechterparitätischen Modells, um den *Motherhood Pay Gap* und damit auch den *Gender Pension Gap* zu reduzieren. Für einen nachhaltigen Kulturwandel ist der Abbau von Geschlechterstereotypen notwendig. Dieser ist im Grundsatzerlass *Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung des Bundesministeriums für Bildung Wissenschaft und Forschung* (BMBWF) verankert. Der Abbau von kulturell tradierten Geschlechterstereotypen und patriarchalen Rollenzuschreibungen gelingt dann, wenn in der Elementarpädagogik flächendeckend angesetzt wird. Dafür braucht es eine Einheitlichkeit der Kindergartengesetze, die bislang Angelegenheit der Länder sind.

5.4 Potenzielle Synergien und Widersprüche zwischen den SDGs

Für die Umsetzung der Optionen ist es zentral, dass es Synergieeffekte mit allen SDGs entwickelt, die Verhaltensänderungen in ihren Optionen mitdenken bzw. voraussetzen, etwa im Bereich der Kreislaufwirtschaft, und in ihren Optionen sorgende, fürsorgliche und vorsorgende Zugänge, etwa bei Themen zur Zukunft der Arbeit. Explizit stellen wir diese Synergieeffekte in folgenden SDGs fest: SDG 1 *Keine Armut*, SDG 2 *Kein Hunger*, SDG 3 *Gesundheit und Wohlergehen*, SDG 4 *Hochwertige Bildung*, SDG 7 *Bezahlbare und saubere Energie*, SDG 8 *Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum*, SDG 10 *Reduzierung von Ungleichheiten*, SDG 12 *Verantwortungsvolle Konsum- und Produktionsmuster*, SDG 13 *Maßnahmen zum Klimaschutz* und SDG 16 *Frieden und Gerechtigkeit*.

Es ist evident, dass die Targets aller SDGs aus Genderperspektive gesehen werden müssten, um sicherzustellen, dass die *Outcomes* den Geschlechtern in gleichem Maße zugutekommen. In der Studie des *International Center for the Study of Research* (ICSR) kann festgestellt werden, dass trotz der Synergien mit Gender in den Publikationen der Bereiche bezahlbare/saubere Energie, Industrie/Innovation und Klimaschutz kaum auf geschlechterbezogene Aspekte eingegangen wird (Falk-Krzesinski et al., 2020). Die zukünftige Ausrichtung hinsichtlich Erreichung der nachhaltigen Entwicklungsziele der UN muss diese Interaktionen verstärken. Auch müssen sämtliche Dokumente der *Sustainable Development Goals*, die Geschlecht thematisieren, um die Rechts- und Sachlage des dritten Geschlechtseintrags erweitert werden.

Literatur

- Althoff, Martina, Bereswill, Mechthild, Riegraf, Birgit (2001). Zwischen männlicher Normalbiografie und doppelter Vergesellschaftung: Erkundungen der Frauen- und Geschlechterforschung im Feld der Arbeit. In: Feministische Methodologien und Methoden. Lehrbuchreihe zur sozialwissenschaftlichen Frauen- und Geschlechterforschung der Sektion Frauenforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-663-10056-0_6 [17.12.2020]
- Ashmore, Richard D., Del Boca Frances K. (1979). Sex stereotypes and implicit personality theory: Toward a cognitive—Social psychological conceptualization, Springer
- Astrov, Vasily, Grüber, Julia (2019). Osteuropa trotz dem globalen Gegenwind, wiiv Forschungsbericht 14.
- Autonome Österreichische Frauenhäuser (2021). Gewalt an Frauen und Mädchen in Österreich. https://www.aofef.at/images/04a_zahlen-und-daten/Factsheet_Gewalt-an-Frauen-und-Maedchen-in-Oesterreich.pdf [24.11.2021]
- De Beauvoir, Simone (1949). Das andere Geschlecht. Sitte und Sexus der Frau, Rowohlt.
- Bundeskanzleramt Österreich (2014). Gewalt gegen Frauen mit Behinderungen. <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gewalt-gegen-frauen/gewalt-gegen-frauen-mit-behinderungen.html> [31.3.2021]
- Bundeskanzleramt Österreich (2021). Frauen in politischen Entscheidungspositionen in Österreich 2020: Entwicklung der Repräsentation von Frauen zwischen 2010 und 2020. <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/frauen-in-fuehrungs-und-entscheidungspositionen/frauen-als-entscheidungstragende-in-der-politik.html> [17.11.2021]
- Cole, Elizabeth R. (2009). Intersectionality and research in psychology. *American Psychologist*, 64(3), 170–180. <https://doi.org/10.1037/a0014564> [1.6.2021]
- Connell, R. W. (1995). *Masculinities*, Berkeley and Los Angeles: University of California Press, 1995.
- Eckes, Thomas (2004). Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen. In: Becker, Ruth, Kortendiek, Beate (2004): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung*, Springer.
- Europäische Kommission (2020). Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020 – 2025, https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_de [17.12.2020]
- European Institute for Gender Equality (2021). Estimation of girls at risk of female genital mutilation in the European Union: Denmark, Spain, Luxembourg and Austria. <https://eige.europa.eu/publications/estimation-girls-risk-female-genital-mutilation-europe-an-union-denmark-spain-luxembourg-and-austria> [25.11.2021]
- Eurostat (2020). Girls and women among ICT students: what do we know? <https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/products-eurostat-news/-/EDN-20200423-1> [17.12.2020]
- Eurostat (2021). Gender Pay Statistics. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics [31.3.2021]
- Falk-Krzesinski et al. (2020). Sustainability Through a Gender Lens: The Extent to Which Research on UN Sustainable Development Goals (SDGs) Includes Sex and Gender Consideration.
- Gildemeister, Regine, Wetterer, Angelika (1992). Wie Geschlechter gemacht werden. Die Soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung. In: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hg.): *TraditionenBrüche. Entwicklungen feministischer Theorie*. Freiburg (Breisgau): Kore, 201-254.
- Hausen, Karin (1976). Die Polarisierung der „Geschlechtscharaktere“ – eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben. In: Werner Conze (Hrsg.): *Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas*. Stuttgart 1976, S. 363–393.
- Köppl-Turyna, Monika/Agenda Austria (2019). Kinder machen den Unterschied: Warum der Gender Pay Gap eigentlich ein Motherhood Pay Gap ist. <https://www.agenda-austria.at/wp-content/uploads/2019/02/aa-motherhood-paygap-a5-ansicht-web-190220.pdf> [17.12.2020]
- Kováts, Eszter (2018). Questioning Consensuses: Right-Wing Populism, Anti-Populism, and the Threat of 'Gender Ideology', *Sociological Research Online* 23 (678).
- Kupers, Terry A. (2001). Psychotherapy with men in prison. In: *The new handbook of psychotherapy and counseling with men: A comprehensive guide to settings, problems, and treatment approaches*, Vol. 1 & 2, S. 170–184. Jossey-Bass/Wiley.
- Mader, Katharina et al. (2020). Genderspezifische Effekte von COVID-19. Mehrfachbelastung unter COVID-19: Home-Office und Hausarbeit, WU Wien. <https://www.wu.ac.at/vw3/forschung/laufende-projekte/genderspezifischeeffektevoncovid-19> [1.6.2021]
- OECD (2017). *The Pursuit of Gender Equality. An Uphill Battle*. OECD Publishing, Paris. <https://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en> [20.12.2020]
- Österreichischer Gemeindebund (2021). Bürgermeister*innen in Österreich. <https://gemeindebund.at/buergermeister-und-buergermeisterinnen/> [19.11.2021]
- Paoletti, Jo B. (2012). Pink and Blue. *Telling the Boys from the Girls in America*. Bloomington: Indiana University Press.
- Rechnungshof Österreich (2020). Leistungen nach dem Kinderbetreuungsgeldgesetz: Bericht des Rechnungshofes. https://www.rechnungshof.gv.at/rh/home/home/004.684_Kinderbetreuungsgeld_2.pdf [18.12.2020]
- Republik Österreich (2021). Frauenanteil im Parlament. https://www.parlament.gv.at/SERV/STAT/PERSSTAT/FRAUENANTEIL/frauenanteil_NR.shtml [18.11.2021]
- Schmitz, Sigrid, Degele, Nina (2010). *Embodiment. Ein dynamischer Ansatz für Körper und Geschlecht in Bewegung*. In: Degele, Nina, Schmitz, Sigrid, Mangelsdorf, Marion, Gramespacher, Elke (Hg.): *Gendered Bodies in Motion*. Opladen: Budrich, 13-36.
- Statistik Austria (2020). Gender Statistik – Bildung. https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/bildung/index.html [17.12.2020]
- VfGH (2018). Intersexuelle Personen haben Recht auf adäquate Bezeichnung im Personenstandsregister. https://www.vfgh.gv.at/medien/Personenstands-gesetz_-_intersexuelle_Personen.php [30.6.2021]
- VIMÖ (2020). Neuer Erlass zum dritten Geschlechtseintrag – Ein Teilerfolg. <https://vimoe.at/2020/09/10/september-2020-neuer-erlass-zum-dritten-geschlechtseintrag-ein-teilerfolg/> [30.6.2021]
- VIMÖ (2020). Q&A "dritte Option": Questions & Answers zum alternativen Geschlechtseintrag (inter/divers/offen) bzw. zur Streichung des Geschlechtseintrags. https://vimoe.at/wp-content/uploads/2020/10/2020-10-QA_Dritte_Option.pdf [24.11.2021]
- World Economic Forum (2020). *Global Gender Gap Report 2020*, Cologny, http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf [28.6.2021]