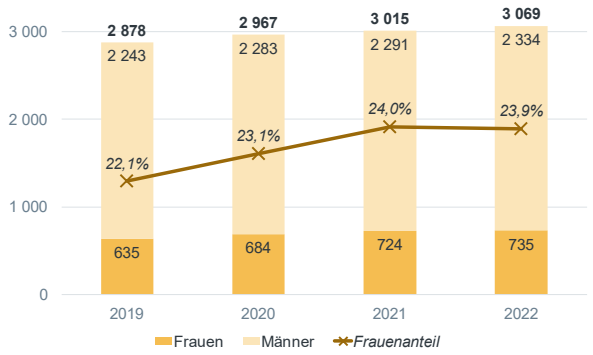
VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT

Auch 2022 wurden im Rahmen des Diversity-Konzepts bestehende Maßnahmen zur Förderung von Frauen sowie Mitarbeiter:innen mit Behinderung weitergeführt, z. B. Cross Mentoring Programm, Fraueninitiative #sheasfinag, sowie neue Initiativen ins Leben gerufen, z. B.: die Initiative „She Goes Digital“. Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden optimiert und der Frauenanteil konnte 2022 konstant gehalten werden.

Der Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft ist gegenüber dem Vorjahr minimal gesunken und liegt bei 23,9 %.
Bei den Führungspositionen hat sich der Frauenanteil ebenfalls nicht erhöht. Er betrug per 31.12.2022 20,5 % (2021: 20,6 %). Der Frauenanteil im Executive Management (Vorstand und Geschäftsführung erster Führungsebene) ist auf rund 20,0 % gestiegen (2 von 8 Personen). Alle Anteile wollen wir in den kommenden Jahren weiter bzw. wieder erhöhen.

Personal gesamt
(Kopfzahl, Werte zum Stichtag 31.12.)

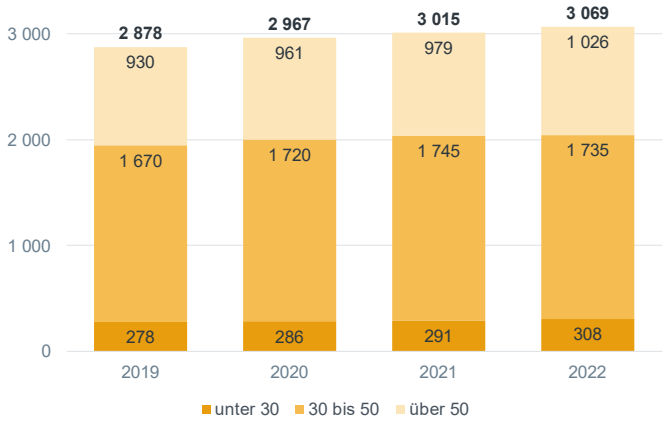


Die durchschnittliche Jahresvergütung liegt bei Frauen um rund 13 % unter jener der Männer. Die Berechnungsmethode entspricht der des Einkommensberichts, der gemäß § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz alle 2 Jahre für den Betriebsrat zu erstellen ist. Die durchschnittliche Jahresvergütung inkludiert Bruttogehälter, Sonderzahlungen, Funktionszulagen, Überstunden (inkl. Pauschalen), variable Gehälter (MbO, Sonstige Prämien), Zulagen, etwaige Ruf- und Anwesenheitsbereitschaft und Sachbezüge, hochgerechnet auf eine ganzjährige Vollzeitbeschäftigung.

Kopfzahl	2019	2020	2021	2022
Personal in Führungspositionen per 31.12.	**201**	**193**	**189**	**190**
unter 30	0	0	0	0
30 bis 50	122	111	103	104
über 50	79	82	86	86
Frauen	39	37	39	39
Männer	162	156	150	151
Frauenanteil in Führungspositionen	*19,4%*	*19,2%*	*20,6%*	*20,5%*
Personal im Executive Management per 31.12.	**8**	**8**	**8**	**10**
unter 30	0	0	0	0
30 bis 50	5	4	4	5
über 50	3	4	4	5
Frauen	1	1	1	2
Männer	7	7	7	8
Frauenanteil im Executive Management	*12,5%*	*12,5%*	*12,5%*	*20,0%*

2022 stand die höchste Jahresvergütung zur mittleren aller Angestellten in einem Verhältnis von 6,5:1.

Altersverteilung
(Kopfzahl, Werte zum Stichtag 31.12.)



Die Altersverteilung der Mitarbeiter:innen ist im Vergleich zum Vorjahr konstant und zeigt eine ähnliche Verteilung der Beschäftigten unter 30 Jahren (10,0 % gegenüber 9,7 % im Vorjahr und im Verhältnis zur Gesamtbelegschaft), zwischen 30 und 50 Jahre (56,5 % gegenüber 57,9 %) und einen von über 50-Jährigen (33,4 % gegenüber 32,5 %).

Förderung der Geschlechtergerechtigkeit

Im September 2016 unterzeichnete die ASFINAG die Charta der Vielfalt. Zudem bekennen wir uns zu den Women's Empowerment Principles der UNO. Diese fordern unter dem Motto „Equality Means Business" eine stärkere Gleichstellung von Mann und Frau.

Geschlechtergerechtigkeit war 2022 weiterhin der führende Diversity-Schwerpunkt. Ziel blieb die Erhöhung des Frauenanteils sowie die Gleichstellung von Mann und Frau.
Für das Jahr 2022 wurden folgende Ziele vereinbart und wiederum in den Jahreszielvereinbarungen des Managements verankert:

- Erhöhung des Frauenanteils von 25,3 % auf 26,5 % im Gesamtkonzern per 30.09.
- Die Führungspositionen der Managementebenen 1 bis 2 werden bei Nachbesetzungen 2022 mit mindestens 60 % weiblichen Führungskräften besetzt.
- Die Führungspositionen der Managementebenen 3 bis 4 werden bei Nachbesetzungen 2022 mit mindestens 60 % weiblichen Führungskräften besetzt.
- Zertifizierung der ASFINAG im Rahmen des externen Audits „berufundfamilie" mit Fokus auf Steigerung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im Sinne eines attraktiven Arbeitergeber:innen-Images.

Erfreulicherweise konnten zwei von vier dieser strategischen Ziele erfolgreich umgesetzt werden (weibliche Nachbesetzungen in Managementebenen 1 bis 2 und Zertifizierung im Rahmen des externen Audits „berufundfamilie". Im Zuge der strategischen Abstimmung zu den konzernweiten Zielvorgaben für das Jahr 2023 konnten die Frauenförderungs-Ziele wieder erfolgreich im Zielekatalog verankert werden.

2022 startete bereits der fünfte Durchgang des Cross Mentoring Programms. Das Ziel dieses unternehmensübergreifenden Programms (ÖBB, Wiener Stadtwerke, ASFINAG) ist es, die weiblichen Nachwuchskräfte in ihrer Karriereentwicklung zu unterstützen.

Zielgruppenspezifische Veranstaltungen (Beispiel: Girls Day und She Goes digital)

Die ASFINAG bietet verschiedene Angebote, um Frauen die spezifischen Berufswelten und die damit verbundenen Jobchancen näherzubringen. Der Girls Day wendet sich an Mädchen von 12-16 und bietet einen erlebnisorientierten Einblick in die technischen Jobwelten der ASFINAG. Bei der Initiative „She Goes Digital" können Frauen in Jobs rund um Digitalisierung und IT schnuppern.

Gleichstellungsorientierte Schulungsangebote

Die Möglichkeit, sich intensiver mit dem Thema Geschlecht auseinanderzusetzen, bietet unser Schulungsprogramm: Von „Gender Balance als Wettbewerbsvorteil" über „Gendergerechte Sprache" bis zu „Women only"-Schulungen.
Um Personen in Teilzeitbeschäftigung auch die volle Teilhabe an den Weiterbildungsangeboten zu ermöglichen, wird bei der Seminarplanung generell verstärkt darauf geachtet, die Schulungen auch in einer Halbtages-Onlinevariante anzubieten. So soll sichergestellt werden, dass alle Mitarbeiter:innen die gleiche Chance auf Weiterbildung erhalten.

Stärkung von Frauen im Unternehmen durch Frauennetzwerke

Ergänzend zu dem 2021 gegründeten unternehmensweiten Frauennetzwerk #SheAsfinag rief die neue Geschäftsführerin der ASFINAG Servicegesellschaft ein spezifisches Frauennetzwerk im betrieblichen

Umfeld unter dem Namen „Women@SG“ ins Leben. Ziel dieser Initiative ist eine gezielte Förderung von Mitarbeiterinnen im betrieblichen Kontext.
Unter dem Titel #SheAsfinag fanden 2022 mehrere Veranstaltungen mit unterschiedlichen Themenschwerpunkten statt (z. B. Frauen und Finanz, Karriereentwicklung, etc.). Besonders gut angenommen wurden 2022 die regionalen Netzwerktreffen sowie eine Veranstaltung unter der Schirmherrschaft der Aufsichtsratsvorsitzenden Mag.ª Geyer.

Umsetzung „Gendergerechte Sprache“

Sprache schafft Realität: Deshalb haben wir uns entschlossen alle Geschlechter anzusprechen und in der offiziellen Kommunikation den Gender-Doppelpunkt zu verwenden. Um bei der richtigen Formulierung zu unterstützen, wurde der Leitfaden „Gendergerechte Sprache“ entwickelt. Begleitet wurde dies durch entsprechende Schulungen.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Alle Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erhöhen, fördern also auch die Gleichstellung der Geschlechter. Auch Männern wird es so ermöglicht, sich vermehrt ins familiäre Geschehen einzubringen.

Grundsätzlich haben alle Mitarbeiter:innen mit Kollektivvertrag Anspruch auf Elternkarenz. Ausgenommen davon sind nur Vorstand, Geschäftsführung und befristete Dienstverhältnisse bzw. Praktikumsplätze.

2022 nahmen insgesamt 81 Personen die bestehenden Karenzmodelle (Eltern-, Väterfrüh- und Bildungskarenz) in Anspruch. 2021 waren es 96 Personen. Der Anteil der Männer ist mit 32 % im Jahr 2022 leicht gesunken (2021: 35 %).

Kopfzahl	2019	2020	2021	2022
Personal mit Anspruch auf Elternzeit	**2 834**	**2 926**	**2 973**	**3 019**
Frauen	658	678	718	727
Männer	2 176	2 248	2 255	2 292
Elternkarenz	**71**	**76**	**69**	**58**
Frauen	48	59	54	47
Männer	23	17	15	11
Personal nach Elternzeit zurück am Arbeitsplatz	**31**	**35**	**34**	**22**
Frauen	14	21	22	13
Männer	17	14	12	9
Personal 12 Monate nach Elternzeit beschäftigt	**30**	**29**	**34**	**31**
Frauen	20	13	21	20
Männer	10	16	13	11
Väterfrühkarenz	**10**	**11**	**17**	**13**
Bildungskarenz	**5**	**9**	**10**	**10**
Frauen	3	4	8	8
Männer	2	5	2	2

Karenzmanagement

Wir bemühen uns um eine möglichst hohe Rückkehrrate nach der Karenz, weshalb wir ein Karenzmanagement-Portal in Verwendung haben.
Diese Karenzmanagement-Plattform dient als Anleitung und Hilfsmittel zur strukturierten Planung und Umsetzung der Abwesenheiten aufgrund von Elternschaft, Pflege oder Weiterbildung. Sie enthält Informationen, Leitfäden und Checklisten, die für das gewählte Modell wichtig und hilfreich sind.

Audit „berufundfamilie“

Die ASFINAG unterstützt aus Überzeugung mit zahlreichen Maßnahmen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und hat im Juni 2022 im Rahmen des Audits „berufundfamilie“ das staatliche Gütezeichen familienfreundlicher Arbeitgeber:innen erworben. Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollen künftig in der ASFINAG noch stärker optimiert werden.

Kinderferienbetreuung

Wohin mit den Kindern in den Sommerferien? Diese Frage stellt viele Eltern jedes Jahr vor große Herausforderungen. Aus diesem Grund haben wir zwei Wochen in den Sommerferien und auch in den Herbstferien das Pilotprojekt „Ferienbetreuung am Standort Wien“ gestartet und ein Betreuungsprogramm realisiert. Rund 30 Kinder wurden von erfahrenen Pädagog:innen betreut. Die Kinder erwartete ein interessantes und abwechslungsreiches Programm mit viel Bewegung. 2023 soll das Angebot auf weitere Standorte ausgeweitet werden.

equalitA-Gütesiegel

Unter diesem Titel zeichnet das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft Unternehmen aus, die Frauen innerbetrieblich fördern und für Geschlechtergerechtigkeit innerhalb des Betriebes sorgen. Die Auszeichnung mit dem equalitA-Gütesiegel bestätigt uns, dass wir mit unseren Maßnahmen zur Gleichstellung auf dem richtigen Weg sind.

Homeoffice

Homeoffice ist bereits seit Jahren ein gut etabliertes Mittel zur verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und individuellen Lebensphasen.
2022 fand eine erneute Evaluierung der bestehenden Homeoffice-Betriebsvereinbarung statt. Die positive Entwicklung und auch der im Großen und Ganzen verantwortungsvolle Umgang mit Homeoffice haben dazu geführt, dass im Laufe der Prozess-Evaluation neue inhaltliche Akzente für eine weitere Flexibilisierung gesetzt werden konnten:

- Start mit Homeoffice im geringeren Ausmaß bereits während der Befristung ab dem 3. Monat Betriebszugehörigkeit möglich
- Bei geringfügigen Dienstverhältnissen neben Karenzen – zeitlich auf das zweite Dienstverhältnis befristet – bis zu 100 % Homeoffice möglich
- Entfall der Regelung, dass Homeoffice an maximal 4 aufeinanderfolgenden Tagen vereinbart werden kann

Die geänderte Homeoffice-Vereinbarung wird ab 1. April 2023 wirksam.

Per 31.12.2022 haben über 1.100 Mitarbeiter:innen eine reguläre Homeoffice-Vereinbarung abgeschlossen. Dies ist insofern bemerkenswert als die Inanspruchnahme vor allem für Mitarbeiter:innen-Gruppen im betrieblichen Bereich aufgrund der auszuübenden Tätigkeit nicht zur Anwendung kommen kann. Somit wird Homeoffice bereits von über 90 % aller Mitarbeiter:innen, welche dafür die Berechtigung haben, auch regulär in Anspruch genommen.

Da der Beginn des Jahres 2022 noch stark pandemiegeprägt war, wurde unter der Berücksichtigung der Empfehlungen der Bundesregierung im Zusammenhang mit der Bekämpfung von COVID-19 das erweiterte Homeoffice für alle Mitarbeiter:innen außerhalb des betrieblichen Bereiches bis Anfang März verlängert.

Sabbatical

Die seit 2019 bestehende Betriebsvereinbarung für Sabbaticals wird von den Mitarbeiter:innen grundsätzlich sehr gut in Anspruch genommen. Aufgrund von COVID-19 ging die Anfrage nach Sabbaticals seitens der Mitarbeiter:innen 2020 und 2021 stark zurück, da ein Sabbatical oftmals als persönliche Auszeit mit Reise- und/oder Weiterbildungsintentionen verbunden ist. Die Aufhebungen der Corona-Maßnahmen mit Ende des ersten Quartals 2022 haben die Attraktivität eines Sabbaticals wieder

erhöht. So haben 26 Mitarbeiter:innen im Jahr 2022 eine Sabbatical-Vereinbarung in Anspruch genommen, weitere 10 Mitarbeiter:innen sind schon in Vorbereitung auf eine potenzielle Auszeit 2023.

Anti-Diskriminierung und Schutz von vulnerablen Gruppen

Ombudsperson für Gleichbehandlung und Diversity

Gleichbehandlung und Vielfalt sollen in der ASFINAG weit mehr als nur Schlagworte sein. Im Gleichbehandlungsgesetz ist das Gleichbehandlungsgebot verankert. Dies bedeutet, dass niemand aufgrund von Geschlecht, Alter, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, sexueller Orientierung oder Behinderung im Unternehmen benachteiligt werden darf. In diesem Sinne wird Anti-Diskriminierung in der ASFINAG schon seit längerem aktiv gefördert und ist auch im Schulungsprogramm verankert.

Wir bekennen uns ausdrücklich zur Einhaltung des Gleichbehandlungsgesetzes und haben daher 2019 das Compliance-Management mit der Bestellung einer Ombudsperson für Gleichbehandlung und Diversity um diesen Themenbereich erweitert. Die Aufgaben bestehen insbesondere darin, Hinweise auf allfällige Verstöße gegen das Gleichbehandlungsgebot am Arbeitsplatz entgegenzunehmen und diese Hinweise dann (grundsätzlich anonymisiert) an die jeweils zuständigen Vorstände bzw. Geschäftsführungen weiterzuleiten.

Keine Diskriminierungsfälle

Für Diskriminierungs- oder Mobbing-Vorwürfe gibt es eine unternehmensweit einheitlich strukturierte Vorgehensweise zur Mediation und Konfliktmoderation sowie zur lückenlosen Dokumentation und Evaluierung. Auch der Leitfaden Personalführung behandelt dieses Thema und sorgt für eine Sensibilisierung und dient als Nachschlagewerk für Führungskräfte. 2022 wurden, wie in den vergangenen Jahren, keine Diskriminierungsfälle bekannt.

Deklaration #positivarbeiten

2020 wurde die Deklaration #positivarbeiten unterzeichnet. Die ASFINAG bekennt sich damit zu einem diskriminierungsfreien Umgang mit HIV-positiven Menschen im Arbeitsleben. Bei Diskriminierung schreiten wir ein und fördern ein offenes und respektvolles Miteinander.

Begünstigte Mitarbeiter:innen mit Behinderung bei der ASFINAG

Zum 31.12.2022 beschäftigten wir begünstigt 74 Menschen mit Behinderung. Darin enthalten sind auch die begünstigten Personen mit Behinderung aus der Gruppe der überlassenen Landes-Mitarbeiter:innen.

Die ASFINAG hat es sich auch zum Ziel gesetzt, das Verständnis rund um das Thema „Umgang mit Menschen mit Behinderung“ zu erhöhen. Dafür wurde 2018 zuerst ein Gesamtkonzept entwickelt und die erste konzernweite Schulung zu diesem Thema durchgeführt. Dazu gibt es zwei aufbauende Schulungen. Die Zielsetzung ist, zum einen die rechtlichen Rahmenbedingungen besser kennenzulernen und zum anderen eine Sensibilisierung zum Thema „Leben mit Behinderung“ zu erreichen. Die Schulungen wurden auch 2022 weitergeführt.

Da es uns ein Anliegen ist, Menschen mit Behinderung im Sinne der Regeneration und in Belastungssituationen stärker zu unterstützen, wurde kollektivvertraglich eine Ausweitung des Urlaubsanspruches verankert. Zusätzlich zu ihrem gesetzlichen Urlaubsanspruch erhalten

Arbeitnehmer:innen ab 2023 ab einem Grad der Behinderung von 50 % eine zusätzliche Urlaubswoche statt wie bisher 4 Tage.

Alters- und Generationenmanagement

Lebensphasen- und altersgerechtes Arbeiten

Im Sinne des demografischen Wandels gewinnt die Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebensphasen im Arbeitsprozess zunehmend an Bedeutung. Im Rahmen der HR-Arbeit wird dies insbesondere im Zuge folgender Projekte berücksichtigt:

- Attraktive Arbeitgeberin als Human Resources-Gesamtthema (siehe Abschnitt „Attraktive Arbeitgeberin“)
- Im Rahmen des Audits „berufundfamilie“ sind lebensphasenorientierte Möglichkeiten und Entwicklungspotenziale ein strategisches Handlungsfeld im Maßnahmenkatalog für die nächsten 3 Jahre.

Altersteilzeit

Grundsätzlich gibt es die Möglichkeit für Mitarbeiter:innen, ihre Arbeitszeit zu reduzieren (auf 40 % bis 60 % der vorherigen Normalarbeitszeit), um einen gleitenden Übergang in die Pension zu schaffen.

Per 31.12.2022 sind insgesamt 38 Mitarbeiter:innen in einem Altersteilzeit-Modell, davon 15 Mitarbeiter:innen im Modell der kontinuierlichen Altersteilzeit. Die verbliebenen 23 Mitarbeiter:innen im Altersteilzeit Block-Modell teilen sich auch in 10 Mitarbeiter:innen in der Aktivphase und 13 Mitarbeiter:innen in der Freizeitphase.

Teilpension

Die Teilpension (§ 27a Arbeitslosenversicherungsgesetz) ist keine Pensionsleistung, sondern ein Altersteilzeitgeldmodell. Die Teilpension bezweckt, dass Dienstnehmer:innen, welche die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme einer Korridorpension erfüllen, nicht vorzeitig aus dem Arbeitsleben ausscheiden, sondern im Rahmen einer reduzierten Arbeitsverpflichtung bis zur Regelpension weiter tätig bleiben.

Wiedereingliederungsteilzeit

Mitarbeiter:innen, die über einen längeren Zeitraum physisch oder psychisch erkrankt waren, sollen die Möglichkeit erhalten, schrittweise, in Form einer Teilzeitbeschäftigung, in den Arbeitsprozess zurückzukehren. Dieses Angebot wurde 2022 von insgesamt 13 Mitarbeiter:innen (davon 7 Frauen und 6 Männer) in Anspruch genommen.

Berichtswesen

Das HR-Quartalsberichtswesen für das Executive Management enthält einen eigenen Block zum Thema Diversity. Dieser enthält folgende Analysen:

- Genderanalyse (Frauenanteil gesamt und in Führungspositionen)
- Analyse Teilzeitkräfte
- Altersanalyse
- Invalidität (Begünstigte Mitarbeiter:innen mit Behinderung)
- Genderanalyse Mitarbeiter:innen Homeoffice und Sabbatical

Diese Inhalte sind mittlerweile auch in einem digitalen HR-Management-Cockpit abrufbar, welches im 2. Quartal 2022 gelauncht wurde. Dieses Tool steht allen Führungskräften sowie allen Human Resources- und Controlling-Mitarbeiter:innen zur Verfügung. Mittelfristig wird dieses Cockpit das Berichtswesen in Papier ablösen.

Zum Monitoring der strategischen Unternehmensziele im Bereich „Frauenförderung“ gibt es für das Executive Management ein zusätzliches monatliches Reporting mit folgenden Informationen:

- Frauenanteil gesamt
- Frauenanteil in Führungspositionen
- Frauenanteil bei Nachbesetzungen in Führungspositionen

Die ersten beiden Punkte werden zukünftig tagesaktuell im HR-Management-Cockpit abrufbar sein.

Einmal jährlich wird ein Gender-Pay-Gap-Bericht erstellt. Dieser enthält einen Vergleich des durchschnittlichen Brutto-Jahreseinkommens von Frauen und Männern bzw. deren Differenz gegliedert nach ASFINAG-Funktionsgruppen. Er wird ebenfalls dem Executive Management zur Verfügung gestellt.

Alle zwei Jahre wird gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz ein Einkommensbericht erstellt, der den jährlichen durchschnittlichen Brutto-Verdienst von Frauen und Männern je Beschäftigungsgruppe und Gehaltsstufe darstellt. Dieser Bericht wurde turnusgemäß 2021 (mit den Daten aus 2020) erstellt und steht somit 2023 neuerlich auf der Tagesordnung.

Schulungen und Kommunikationsmaßnahmen

Das diversitätsspezifische Schulungsangebot wird seit seinem Start laufend erweitert bzw. jährlich ein bestimmter Fokus gesetzt.

Hier die Schwerpunkte für 2022 und 2023:

- Um die Frauen in der ASFINAG in ihren Rollen und in ihrem Selbstverständnis zu stärken, wurden seit 2021 frauenspezifische Schulungen durchgeführt, die auch 2023 fortgeführt werden.
- Da auch der Rechtsrahmen eine wesentliche Rolle in der Thematik spielt, wurden Schulungen zur Antidiskriminierung eingeführt und ein neuer Schwerpunkt in den Arbeitsrecht-Refresh Schulungen für 2023 geplant.
- Zu den Themen „Unconscious Bias“ und Inklusion wurden E-Learnings ins laufende Angebot aufgenommen.
- Zu den Themen Gender und Gleichstellung wurden Webinare und Schulungen gehalten.
- Es wurden erlebnisorientierte Sensibilisierungsworkshops zum Thema Hörbehinderung angeboten.

Um die Vielfalt in der ASFINAG besser sichtbar zu machen, wurden 2022 verschiedene Artikel in die ASFINAG-weite Mitarbeiter:innenzeitschrift eingebracht. Das Themenspektrum reichte dabei von Compliance über Gleichbehandlung, bunte Job- bzw. Mitarbeiter:innenwelten und Girls Day bis zur Kinderbetreuung.

Unser Nachhaltigkeitsproramm

Ziele	Maßnahmen	Zeithorizont	Status
Erhöhung des Frauenanteils in der gesamten Belegschaft	• Ausbau der Diversity-Ziele in den Jahreszielvereinbarungen des Managements	2022	◒
Förderung der Geschlechter-Gerechtigkeit	• Zielgruppenspezifische Veranstaltungen (Beispiel: Girls Day und She goes digital)	2022	◒
	• Ausbau des diversitätsspezifischen Schulungsangebotes	2022	◒
	• Stärkung von Frauen im Unternehmen durch Frauennetzwerke	2022	◒
	• Umsetzung Gendergerechte Sprache	2022	◒
	• Spezifisches Frauen-Coaching, Cross-Mentoring, etc.	2022	◒
Alters- und Generationen-management	• Neuausrichtung des Themas „Lebensphasen- und altersgerechtes Arbeiten“	2022	●
	• Karenzmanagement	2022	●
	• Audit „berufundfamilie“	2022	●
	• Kinderferienbetreuung	2022	●
	• EqualitA-Gütesiegel	2022	●
	• Evaluierung und Adaptierung der Homeoffice-Betriebsvereinbarung	2022	●
Berichtswesen	• Ausbau des Diversity-Berichtswesens	2022	●
	• Berücksichtigung von Diversity-Themen bei der Einführung eines digitalen HR-Management-Cockpits	2022	●

● Erreicht/Umgesetzt ◒ In Bearbeitung ○ Ausständig/Verschoben ⊗ Gestrichen ◌ Neu

Unser Beitrag zu den SDGs und Zielen

SDGs	Ziele	Unser Beitrag
Geschlechter-gleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbst-bestimmung befähigen	5.1: Alle Formen der Diskriminierung von Frauen und Mädchen überall auf der Welt beenden 5.5: Die volle und wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancen-gleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben sicherstellen	Ein Diversity-Schwerpunkt der ASFINAG ist die Förderung von Frauen. Dazu arbeiten wir laufend an der Erhöhung des Frauenanteils. Der Diversitäts-Bericht und der Gender-Pay-Gap-Bericht bieten dem Management eine gute Steuerungs-grundlage für die Erhöhung des Frauenanteils und der Angleichung der Brutto-Jahreseinkommen von Frauen und Männern. Wir fördern Frauen beispielweise durch das Cross Mentoring Programm, das weibliche Nachwuchskräfte in ihrer Karriereentwicklung unterstützt, durch die Frauen-Vernetzungsinitiative #sheasfinag oder die Initiative zur Förderung von weiblichen Lehrlingen in technischen Berufen. Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden laufend optimiert.
Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern	8.5: Bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderung, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen	Die ASFINAG hat es sich auch zum Ziel gesetzt, das Verständnis rund um das Thema „Umgang mit Menschen mit Behinderung“ zu erhöhen. Wir bieten verschiedene Schulungen an, um eine Sensibilisierung für das Thema „Leben mit Behinderung“ zu erreichen. Zudem bieten wir im Rahmen unseres Alters- und Generationen-managements verschiedene Leistungen für unsere Mitarbeiter:innen, wie z. B. die Altersteilzeit oder die Wiedereingliederungsteilzeit.

GRI: 2-21, 2-23, 2-25, 3-3, 401-2, 401-3, 405-1, 405-2, 406-1