

Steirische Gleichstellungsstrategie



Die Steiermark am Weg zu mehr
Fairness und Geschlechter-Gerechtigkeit

IMPRESSUM

Herausgegeben von:

Amt der Steiermärkischen Landesregierung
A6 Bildung und Gesellschaft
Referat Familie, Erwachsenenbildung und Frauen
Karmeliterplatz 2, 8010 Graz
E-Mail: frauen@stmk.gv.at
Web: www.frauen.steiermark.at

Strategieentwicklung, Steuerung und Redaktion:

Mag.^a Alexandra Nagl
MMag.^a Andrea Koller
Natalie Friedl
Margit Kollegger MAS
Dlⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Kirsten Tangemann, Quadris Consulting GmbH

Layout:

Referat Kommunikation Land Steiermark, Martin Janderka

Fotos:

Gettyimages

INHALT

I.	Warum Gleichstellung für unsere Gesellschaft wichtig ist.....	8
II.	Gesetzliche und strategische Grundlagen.....	9
III.	Steirische Gleichstellungsstrategie.....	12
IV.	Grundprinzipien.....	14
V.	Strategische Themenfelder.....	16
1.	Abbau von geschlechtsspezifischen Rollenbildern.....	16
2.	Gleichstellung in allen Politikbereichen und Prozessen der öffentlichen Verwaltung.....	17
3.	Bildung und Aus- und Weiterbildung.....	18
4.	Beruf und finanzielle Absicherung.....	20
4.1	Beruf und Wiedereinstieg.....	20
4.2	Einkommen.....	22
4.3	Finanzielle Unabhängigkeit, Altersvorsorge, soziale Absicherung.....	23
5.	Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit.....	24
6.	Ausgewogene Vertretung der Geschlechter in Entscheidungspositionen.....	26
7.	Freiheit von Gewalt.....	28
8.	Gesundheit für alle Geschlechter.....	30
9.	Gleichstellung in den Regionen.....	32
	Endnoten.....	34

Die Steiermark hat die fleißigsten Hände und die hellsten Köpfe. Geschickte Fachkräfte genauso wie innovative Forscher. Sie sind der Grundstein für den Erfolg unseres Wirtschaftsstandortes und somit auch für unseren Wohlstand.

Wir erleben es aber nach wie vor, dass es uns nicht gelingt, dieses Potenzial auch voll auszuschöpfen. Denn die fleißigsten Hände und hellsten Köpfe, das sind eben nicht nur Forscher, Handwerker oder Unternehmer. Das sind auch Forscherinnen, Handwerkerinnen oder Unternehmerinnen. Was meine ich damit? Es ist leider immer noch nicht in der Wahrnehmung eines jeden verankert, dass alle Steirerinnen und Steirer großartige Fähigkeiten haben und herausragende Leistungen für unser Land erbringen – und daher selbstverständlich auch gleich behandelt und gesehen werden sollten.

Obwohl wir in Gleichstellungsfragen viele historische Erfolge erzielen konnten und in zahlreichen Bereichen eine Vorreiterrolle innehaben, gibt es trotzdem noch etliche Hürden, die zu überwinden sind. Daran arbeitet auch die Steirische Gleichstellungsstrategie, um nicht nur auf politischer Ebene, sondern auch in den Köpfen die Gleichstellung zwischen Mann und Frau zu verankern. Denn sie muss in allen Bereichen unseres Lebens zur Selbstverständlichkeit werden.

An dieser Stelle möchte ich mich bei allen bedanken, die an der Erstellung der Gleichstellungsstrategie mitgewirkt haben, und die daran arbeiten, dass die Gleichstellung auch in allen Lebensbereichen verwirklicht wird.

Manuela Khom

Landeshauptmann-Stv. der Steiermark



© Michaela Lorber

„**W**erte leben“ – so beginnt das Leitbild des steirischen Landesdienstes und bringt damit die besondere Verantwortung der öffentlichen Verwaltung klar zum Ausdruck.

Die steirische Landesverwaltung steht mit ihren vielfältigen Aufgaben allen in der Steiermark lebenden Menschen – unabhängig von ihrem Geschlecht, aber auch unabhängig von Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung oder Identität zur Verfügung.

Dem Leitbild des steirischen Landesdienstes entsprechend tragen die Mitarbeitenden zur Weiterentwicklung des Gemeinwohls und zur Erhaltung der gesellschaftlichen Stabilität bei. Werte einer offenen und demokratischen Gesellschaft, Menschenwürde, Fairness und Antidiskriminierung sind gemeinsamer Anspruch.

Daher freut es mich, dass die Steirische Gleichstellungsstrategie 2021 in allen Ressorts verankert wurde. Arbeiten alle zusammen, wird es gelingen, Vorbildwirkung zu entfalten und auf dem Weg zur Gleichstellung voranzugehen. Mit dem strategischen Themenfeld „Gleichstellung in allen Politikbereichen und Prozessen der öffentlichen Verwaltung“ wird das Bekenntnis der steirischen Landesverwaltung zu den Zielen nochmals unterstrichen und die Mitarbeit an der Umsetzung der Strategie und den zugehörigen Aktionsplänen festgeschrieben.

Mag.^a Brigitte Scherz-Schaar
Landesamtsdirektorin



© Land Steiermark/Robert Binder

Gleichstellung ist eine zentrale Voraussetzung für eine gerechte, zukunftsfähige und solidarische Gesellschaft. Die Steiermark bekennt sich klar zu diesem Anspruch. Chancengerechtigkeit und Gleichstellung verbinden uns auf regionaler, nationaler, europäischer und internationaler Ebene und sind unverzichtbar für nachhaltige gesellschaftliche Entwicklungen. Denn nur wenn Menschen Macht, Verantwortung und Gestaltungsmöglichkeiten teilen können – unabhängig vom Geschlecht –, kann das volle Potenzial unserer Gesellschaft wirksam werden.



© Raoul Lechner

Die Steirische Gleichstellungsstrategie basiert auf einem breit angelegten Beteiligungsprozess. Über 1.000 Menschen beteiligten sich an einer Online-Umfrage, mehr als 250 weitere brachten ihre Erfahrungen und ihr Fachwissen in Arbeitsforen ein. Die Ergebnisse zeigen: In der Steiermark wurden bereits wichtige Fortschritte erzielt. Gleichzeitig bestehen weiterhin zentrale Handlungsfelder, in denen konsequentes gemeinsames Handeln erforderlich ist.

Für mich persönlich steht dabei eine Haltung im Mittelpunkt, die von Anerkennung, Respekt und Offenheit geprägt ist. Eine Haltung, die es allen Menschen ermöglicht, unabhängig von Geschlecht und bestehenden Rollenbildern ein selbstbestimmtes Leben zu führen und aktiv an unserer Gesellschaft teilzuhaben.

Gleichstellung ist eine gemeinsame Aufgabe. Sie fordert uns alle – in Politik, Verwaltung, Wirtschaft, Zivilgesellschaft und im Alltag. Und sie eröffnet zugleich die Chance, jeden Tag selbst einen Beitrag zu leisten.

Die vorliegende Gleichstellungsstrategie formuliert klare Zukunftsbilder für die Steiermark und zeigt Wege zu deren Umsetzung auf. Ergänzt durch Aktionspläne und eine regelmäßige Wirkungsberichterstattung soll Gleichstellung nachhaltig auf der politischen Agenda verankert werden. Mein Dank gilt allen, die sich an der Entwicklung dieser Strategie beteiligt haben, sowie jenen, die ihre Umsetzung in Politik, Verwaltung, Städten und Gemeinden sowie in Organisationen und Einrichtungen engagiert mittragen.

Mag.ª Alexandra Nagl

Leiterin der Abteilung 6 Bildung und Gesellschaft



I. WARUM GLEICHSTELLUNG FÜR UNSERE GESELLSCHAFT WICHTIG IST

Unsere Gesellschaft steht vor vielfältigen Herausforderungen, die Natur und Umwelt, Technologie, Gesundheit und das Zusammenleben in unserer Gesellschaft betreffen. Die Lösungen für Klimawandel, demografischen und technologischen Wandel können nur gemeinsam gefunden werden.

Dabei sind alle Menschen gefragt!! Wir müssen alle unsere Kompetenzen und die Stärke unserer Vielfalt in Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und Gesellschaft als Ganzes einsetzen. Das betrifft alle Geschlechter gleichermaßen. Entscheidend für die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft ist, dass wir unser gesamtes Potenzial entfalten und es mit Engagement einbringen, dass wir für unsere Kinder als Vorbilder wirken und positive Zukunftsperspektiven schaffen. Dafür ist die Gleichstellung aller Geschlechter unerlässlich.

Die Gleichstellung der Geschlechter bringt Vorteile für Einzelpersonen, für Familien, für die Gesellschaft und für eine innovative, wettbewerbsfähige und florierende Wirtschaft. Gleichstellung schafft mehr Arbeitsplätze, fördert die Produktivität und die verantwortungsbewusste Eigeninitiative.¹

Leider sind Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter nicht immer nachhaltig oder selbstverständlich.² Als Querschnittsthema spielt Gleichstellung eine wichtige Rolle bei aktuellen und zukünftigen Herausforderungen und muss in allen Politikbereichen einen wichtigen Stellenwert einnehmen. Zwar wird das Geschlechtergefälle im Bildungswesen sukzessive abgebaut, doch in den Bereichen Beschäftigung, bezahlter und unbezahlter Arbeit, Entgelt, Betreuung, Macht und Pensionen bestehen weiterhin große Unterschiede. Immer noch sind geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung in beunruhigendem Maße an der Tagesordnung.³

Bei Belastungsproben unserer Gesellschaft, wie beispielsweise während der Corona-Pandemie, werden die Nachteile fehlender Gleichstellung besonders offenkundig. So sind in Gleichstellungsfragen benachteiligte Gruppen unserer Gesellschaft in der Pandemie systemkritische Schlüsselkräfte geworden, deren Wichtigkeit außer Zweifel steht. Die Bedeutung von Gesundheits- und Bildungsberufen wird als systemrelevant eingestuft.⁴ Wenn das so ist, dann ist es auch notwendig, die Wertschätzung, Anerkennung sowie die Arbeits- und Einkommensbedingungen in diesen Berufen zu verbessern.

II. GESETZLICHE UND STRATEGISCHE GRUNDLAGEN

Sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene gibt es klare Vorgaben, um die Herstellung der faktischen Gleichstellung zwischen den Geschlechtern zu beschleunigen. Die „Gleichstellung der Geschlechter – Gleichberechtigung für Frauen und Männer, Förderung der Chancen für Frauen“ ist eines der 17 Nachhaltigkeitsziele, die im Rahmen der Agenda 2030 im Jahr 2015 von den Vereinten Nationen beschlossen wurden.⁵ Damit ist auch die Republik Österreich die Verpflichtung eingegangen, systematisch auf die Erreichung der Ziele hinzuwirken. Dies betrifft alle Ebenen – Bund, Länder, Gemeinden und alle Ressorts.

Gleichheit ist einer der fünf Grundwerte der Europäischen Union. Die Gleichstellung von Frauen und Männern⁶ stellt ein grundlegendes Prinzip dar. In der europäischen Säule sozialer Rechte besteht das verankerte Recht auf Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen, welches von den Mitgliedsländern gewährleistet und gefördert werden muss. Die Vision der europäischen Gleichstellungsstrategie 2020–2025 lautet wie folgt:

Europa – Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter

„Ziel ist es, ein Europa der Gleichstellung zu schaffen, in dem geschlechtsspezifische Gewalt, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und strukturelle Ungleichheit zwischen Frauen und Männern der Vergangenheit angehören. Ein Europa, in dem Frauen und Männer, Mädchen und Jungen in all ihrer Vielfalt gleichberechtigt sind. Ein Europa, in dem sie ihr Leben frei gestalten können, in dem sie die gleichen Chancen haben, sich zu entfalten, und in dem sie gleichberechtigt an unserer europäischen Gesellschaft teilhaben und diese führen können.“⁷

Bereits 1982 ratifizierte Österreich die UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW).⁸ Diese Konvention ist das wichtigste internationale Menschenrechtsinstrument für Frauen, welches das Gebot der – nicht nur gesetzlichen, sondern faktischen – Gleichberechtigung, der Gleichbehandlung und der Gleichstellung von Frauen und Männern enthält. Die Konvention stellt auch klar, dass zeitlich befristete Sondermaßnahmen, die speziell Frauen fördern, erlaubt bzw. sogar notwendig sind, um die Herstellung der faktischen Gleichstellung zu beschleunigen.

Die österreichische Bundesverfassung bekennt sich seit 1998 ausdrücklich zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Außerdem verpflichtet sie Bund, Länder und Gemeinden seit 2009 bei der Budgeterstellung die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann anzustreben.

Die Steiermärkische Landesregierung setzt sich in ihrem Wirkungsbereich für die Umsetzung der in der Europäischen Gleichstellungsstrategie formulierten Ziele ein.⁹

Steiermark

„Gleiche Chancen für Frauen und Männer in Gesellschaft, Beruf und Politik müssen selbstverständlich sein.“

„Wir bekennen uns zur Schaffung und Sicherung von Rahmenbedingungen für die Umsetzung der Gleichberechtigung beider Geschlechter in allen Lebensbereichen“.¹⁰



Die österreichische Bundesverfassung bekennt sich seit 1998 ausdrücklich zur Gleichstellung von Frauen und Männern.

III. STEIRISCHE GLEICHSTELLUNGS- STRATEGIE

Die vorliegende Steirische Gleichstellungsstrategie umfasst die gleichstellungspolitischen Ziele für die Steiermark und den Arbeitsrahmen für die kommenden Jahre auf der Wirkungsebene des Landes. Natürlich betrifft die Gleichstellungsthematik viele Bereiche, die Aufgabe des Bundes sind. Dort wird man sich von Seiten des Landes aktiv dafür einsetzen, dass Maßnahmen auf Bundesebene entwickelt werden und diese soweit möglich mitgestalten.

Systemische Zusammenhänge

Die Gleichstellungsthematik berührt Menschen in allen Lebensphasen und allen Lebensbereichen (siehe Abbildung 1 – vereinfachte Übersicht von Gleichstellungsaspekten und deren Zusammenhänge). Bei der systemischen Betrachtung der Lebensphasen von Frauen und Männern etwa zeigt sich, dass sich eine Intervention an einer Stelle auf viele andere Bereiche auswirkt. So werden Maßnahmen, die sehr früh bei Mädchen und Burschen ansetzen, langfristig eine Wirkung erzielen und damit nachhaltiger wirken. Viele Problemfelder, wie beispielsweise das Pensionsgefälle zwischen Frauen und Männern bzw. Altersarmut sind Auswirkungen einer über Jahrzehnte nicht bestehenden Gleichstellung. Maßnahmen, die auf die Veränderung des Systems in Richtung eines Ausgleichs zwischen den Geschlechtern und deren umfassende Anerkennung abzielen, sollen möglichst wirksam sein, also bei den Ursachen ansetzen. Gleichzeitig ist es aber auch notwendig, aktuell bestehende Symptome eines Systems ohne Gleichstellung zu beheben.

Bei der Analyse zeigt sich, dass gezielte Frauenförderung in vielen Bereichen nach wie vor größte Bedeutung hat. Um das Gesamtsystem aber in Richtung Gleichstellung zu entwickeln, müssen alle am System Beteiligten berücksichtigt und eingebunden werden – also insbesondere auch Burschen und Männer. Dies ist die zentrale Zielsetzung der vorliegenden Gleichstellungsstrategie.

Strategische Themenfelder

Um Gleichstellung in der Steiermark aktiv voranzutreiben wurden neun strategisch prioritäre Themenfelder definiert:

1. Abbau von geschlechtsspezifischen Rollenbildern
2. Gleichstellung in allen Politikbereichen und Prozessen der öffentlichen Verwaltung
3. Bildung und Aus- und Weiterbildung
4. Beruf und finanzielle Absicherung
5. Vereinbarkeit von Familie, Beruf, Pflege
6. Ausgewogene Vertretung der Geschlechter in Entscheidungspositionen
7. Freiheit von Gewalt
8. Gesundheit für alle Geschlechter
9. Gleichstellung in den Regionen

Förderung der Gleichstellung über alle Lebensphasen hinweg

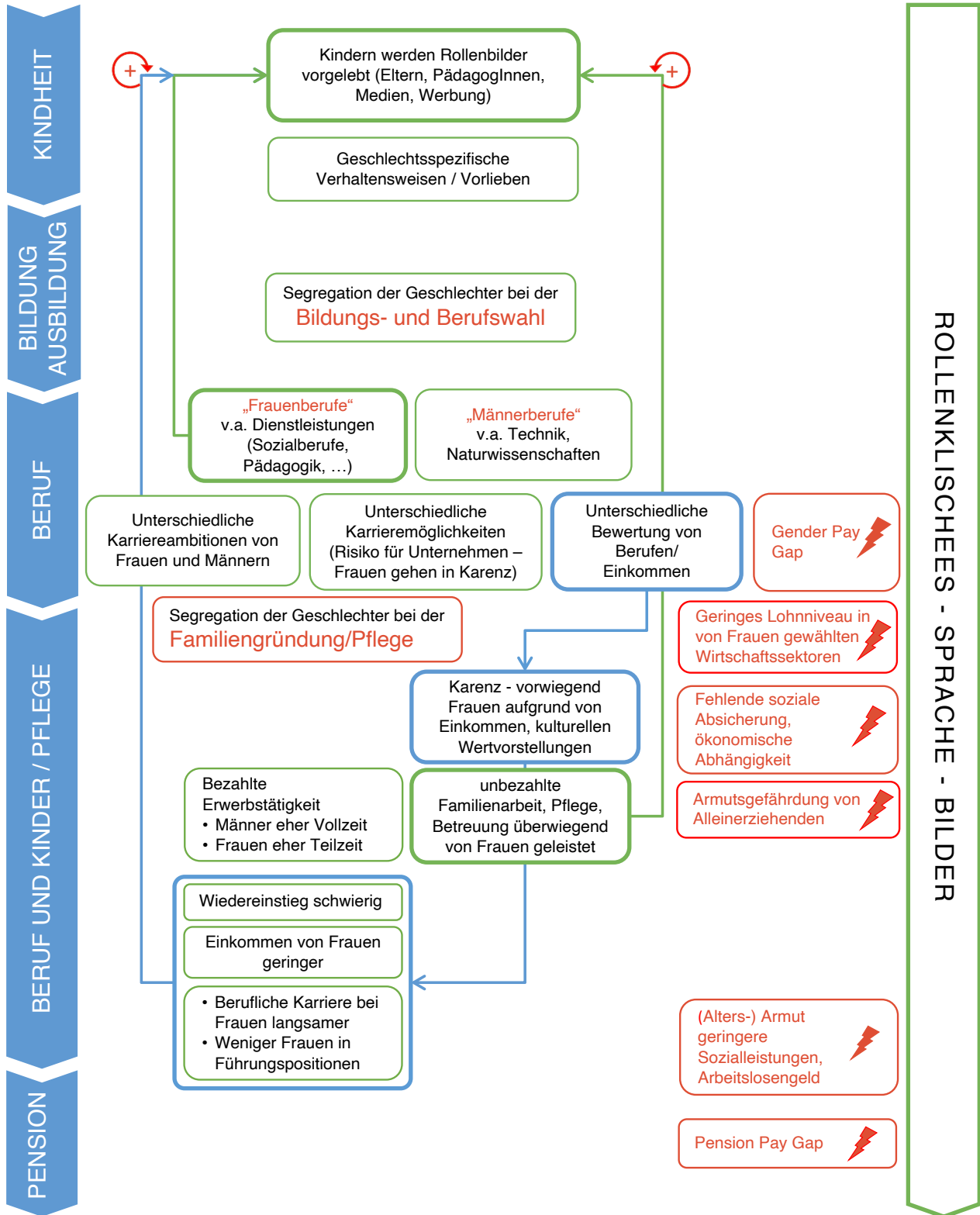


Abbildung 1: vereinfachte Übersicht von Gleichstellungsaspekten und deren Zusammenhänge

IV. GRUNDPRINZIPIEN

Für die Umsetzung der Steirischen Gleichstellungsstrategie gelten folgende Grundprinzipien, die in allen strategischen Themenfeldern der Gleichstellungsstrategie sowie bei der Entwicklung von Maßnahmen als Leitlinien zu berücksichtigen sind.

Kooperation und synergetische Zugangsweise

Die Gleichstellung betrifft alle Lebensbereiche und stellt dementsprechend ein Querschnittsthema dar.

„Die Landesregierung erachtet Frauen- und Gleichstellungspolitik als gemeinschaftliche Aufgabe, die einen zentralen Stellenwert für die Erreichung und Sicherung von sozialer Gerechtigkeit einnimmt.“¹¹

Um die Ziele zu erreichen, müssen alle Stakeholder an einem Strang ziehen und an der Umsetzung der Ziele mitwirken, dazu zählen

- die verschiedenen Politikbereiche und Ressorts der steirischen Landesregierung insbesondere
 - Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik,
 - Sozial- und Gesundheitspolitik,
 - Bildungs- und Wissenschaftspolitik,
 - Familienpolitik, Kulturpolitik,

- die steirischen Regionen,
- die steirischen Sozialpartner,
- die steirische Wirtschaft
- sowie Interessenvertretungen.

Über Kooperationen und die bereichsübergreifende Entwicklung von Maßnahmen können Synergien genutzt und die Wirksamkeit von Maßnahmen erhöht werden. Einige Handlungsfelder oder notwendige Maßnahmen lassen sich nicht allein auf Landesebene bearbeiten. Hier wird die Zusammenarbeit mit der österreichischen Bundesregierung bzw. den regionalen Verantwortlichen aktiv gesucht und vorangetrieben.

Intersektionalität

Die Umsetzung der Strategie basiert auf dem bereichsübergreifenden Prinzip der Intersektionalität, bei dem Geschlecht und andere persönliche Merkmale wie sozioökonomische Lage, ethnische Herkunft, eine Behinderung oder das Alter gemeinsam betrachtet werden und untersucht wird, wie diese Überschneidungen zu einer verstärkten Benachteiligung führen.

Wirkungsorientierung – Prävention, Qualität, Nachhaltigkeit und Innovation

Die Planung der Maßnahmen erfolgt evidenzbasiert auf einer guten Kenntnis der Ausgangslage und der zugrundeliegenden systemischen Zusammenhänge. Bei der Planung von Maßnahmen wird der Ansatzpunkt der Interventionen im System kritisch hinterfragt und die Wirkung auf das Gesamtsystem berücksichtigt. Dabei wird besonderer Wert auf präventiv wirkende Maßnahmen gelegt, die bei Grundursachen ansetzen und langfristig wirken.

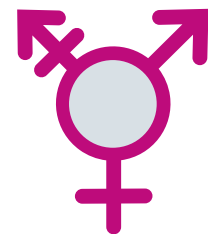
Zu den einzelnen Handlungsfeldern werden periodisch Maßnahmenbündel entwickelt und in einem Aktionsplan zusammengefasst. Diese Maßnahmen sollen einer regelmäßigen Evaluierung unterzogen werden, um zu überprüfen, wie und ob sie zur Erreichung der Ziele beitragen und weitergeführt, angepasst oder eingestellt werden sollen.

Auf diese Weise kann flexibel auf sich ändernde Rahmenbedingungen eingegangen, die Qualität gesteigert und mittelfristig die nachhaltige Wirkung von Maßnahmen erhoben werden. Diese Zugangsweise erlaubt es auch, mutig neue Wege zu beschreiten und innovative Ansätze und Maßnahmen zu testen, zu evaluieren und gegebenenfalls größer auszurollen oder die gewonnenen Erfahrungen in die Entwicklung anderer Maßnahmen einfließen zu lassen.

Gender-Mainstreaming

Die Geschlechterperspektive wird systematisch in allen Politikbereichen und in alle Phasen der Politikgestaltung einbezogen.

V. STRATEGISCHE THEMENFELDER



1. ABBAU VON GESCHLECHTS-SPEZIFISCHEN ROLLENBILDERN

Vision

Alle Menschen können ihr Leben frei von traditionellen Rollenbildern gestalten, so dass sie ihre Talente und Potenziale – unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrem Alter, ihrem Aussehen, ihrer Herkunft, ihrer sexuellen Orientierung oder ihrem Gesundheitszustand entwickeln und umsetzen können.

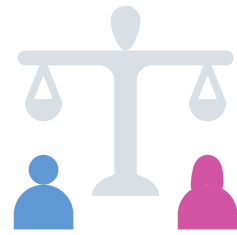
Situation

Geschlechterstereotypen zählen zu den Hauptursachen für die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern und betreffen alle Bereiche der Gesellschaft. Nach wie vor halten sich Ansichten wie „Frauen kümmern sich hauptsächlich um Haushalt und Familie“ oder „Geldverdienen ist die Hauptaufgabe von Männern“.¹² Frauen und Männer, Mädchen und Burschen, die durch stereotype Erwartungshaltungen in ein festes Schema gepresst werden, sind in ihrem Streben, ihren Entscheidungen und ihrer Freiheit eingeschränkt. Darüber hinaus finden sich intergeschlechtliche Menschen gar nicht wieder. Geschlechterstereotypen müssen daher abgebaut werden. Sie schlagen sich bei der Bildungs- und Berufswahl nieder, tragen in hohem Maße zum Lohngefälle zwischen Frauen und Männern bei, kommen in der Verteilung der Elternkarenzzeit, der unbezahlten Betreuungsarbeit und Arbeit im Haushalt zum Ausdruck und diskriminieren Menschen.

Handlungsfelder

- Rollenbilder werden in frühester Kindheit verankert – Forcierung der Bewusstseinsbildung bei Eltern, Erziehungsberechtigten, pädagogischen Fachkräften und Lehrpersonal über Auswirkungen von geschlechtsbezogenen Rollenbildern und ihr eigenes Rollenverhalten
- Förderung von geschlechtsneutraler Aus- und Weiterbildung und Forschung zu Gleichstellung
- Überarbeitung von Informations- und Bildungsunterlagen – Verwendung von geschlechtergerechter Sprache, geschlechtergerechten Symbolen und Bildern sowie klischeefreien Rollenbildern
- Aufbau von Gleichstellungskompetenz und Bewusstseinsbildung für die Auswirkungen fehlender Gleichstellung
 - bei Eltern, Erziehungsberechtigten, pädagogischen Fachkräften und Lehrpersonal
 - in öffentlichen Institutionen
 - bei Medienschaffenden
 - in der Privatwirtschaft

2. GLEICHSTELLUNG IN ALLEN POLITIKBEREICHEN UND PROZESSEN DER ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG



Vision

Die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter ist eine Verpflichtung, die sich durch alle Politikbereiche und Prozesse der öffentlichen Verwaltung zieht.

Situation

Im Leitbild des steirischen Landesdienstes ist festgehalten: „Wir achten die Würde der Menschen, agieren partnerschaftlich und fair und lehnen jegliche Form von Diskriminierung ab.“ Zu den Aufgaben der Führungskräfte des Landes gehört es auch, auf Gleichbehandlung und Gleichstellung zu achten.

Mit Beschluss der Haushaltsreform im Jahr 2012 wurde festgelegt, dass in jedem Bereich mindestens ein Wirkungsziel als Gleichstellungsziel mit besonderem Augenmerk auf Gender-Budgeting zu formulieren ist. Die einzelnen Ressorts haben vielfältige Gleichstellungsziele mit einer großen thematischen Breite formuliert, die mit unterschiedlichen Zugängen und Maßnahmen umgesetzt werden sollen.¹³ Auch im Steiermärkischen Landes- und Regionalentwicklungsgesetz 2018¹⁴ ist die Berücksichtigung von Gleichbehandlung, Gleichstellung und Beteiligung aller Bevölkerungsgruppen verankert, was seinen Niederschlag in den jährlich von den Regionen zu erarbeitenden Arbeitsprogrammen findet.

Somit ist die Grundlage für die Entwicklung gelebter Gleichstellung vorhanden. Bislang wurde die systematische, ressortübergreifende Koordination auf politischer Ebene sowie auf Verwaltungsebene, das abgestimmte Zusammenführen von Maßnah-

men unter Einbindung fachlicher Expertise jedoch noch nicht etabliert. Um die Vorbildwirkung der öffentlichen Verwaltung auszubauen, sollten Ziele und Maßnahmen im Sinne eines institutionalisierten Gleichstellungsmanagements koordiniert werden und zur ressortübergreifenden Weiterentwicklung von Zielen und Maßnahmen dienen.

Handlungsfelder

- Daten zur Information und Unterstützung von Gesetzgebung und Politik – Statistiken des Landes nach Geschlecht darstellen
- Beispielgebende Umsetzung der Gleichstellung aller Geschlechter und Nichtdiskriminierung in der öffentlichen Verwaltung und in öffentlich geförderter Organisationen
- Ressort-übergreifende Kooperation und Einbindung aller relevanten Stakeholder zur gemeinsamen Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen
- Verankerung der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in den Budgets aller Bereiche der öffentlichen Verwaltung (Gender-Budgeting)
- Berücksichtigung der Bedürfnisse aller Geschlechter in den Strategien und Leitbildern sowie (Förderungs-) Programmen des Landes und der Kommunen
- Berücksichtigung der Bedürfnisse aller Geschlechter bei der Planung und Nutzung des öffentlichen Raums sowie im Bereich der Mobilität
- Berücksichtigung der Folgen von Gesetzen und Maßnahmen für Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht

3. BILDUNG UND AUS- UND WEITERBILDUNG



Vision

Bei der Wahl ihrer Aus- und Weiterbildung orientieren sich alle Menschen an ihren Stärken und Talenten abseits von geschlechtsspezifischen Rollenbildern und haben so Zugang zu einem erweiterten Spektrum an beruflichen und Bildungsmöglichkeiten.

Situation

In den letzten Jahren haben Frauen hinsichtlich des Ausbildungsniveaus deutlich aufgeholt. Große geschlechtsspezifische Unterschiede bestehen nach wie vor hinsichtlich der Fächerwahl im Schul-, Hochschulbereich und bei den Lehrberufen, die Segregation der Geschlechter hat in den letzten Jahren sogar wieder zugenommen.¹⁵ Drei der zehn häufigsten Lehrabschlüsse (Einzelhandel, Bürokaufmann/-kauffrau und Friseur/Friseurin) werden hauptsächlich von Frauen gewählt, während die Lehrberufe Metalltechnik, Elektro- und Kraftfahrzeugtechnik fast nur von jungen Männern gewählt werden.¹⁶ Ist im universitären Bereich der Unterschied zwischen Frauen und Männern besonders in den technischen Studienrichtungen (73 % Männer) und der Montanistik (77 % Männer) dramatisch, so dreht sich das Verhältnis in der Veterinärmedizin (80 % Frauen) und Geisteswissenschaften (70 % um). In den Studienrichtungen Kunst (59 %), Naturwissenschaften (57 %), Rechtswissenschaften (56 %) und Medizin (54 %) ist der Anteil an Frauen etwas höher als jener der Männer.¹⁷ Offenbar ist die Berufs- und Studienwahl nach wie vor sehr stark von Geschlechterklischees beeinflusst. Dies schränkt junge Menschen in ihren Möglichkeiten ein.

Durch die zunehmende Digitalisierung der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes erfordern die meisten Arbeitsplätze heute grundlegende digitale Kompetenzen. Der Anteil an Studentinnen in Studiengängen der Informations- und Kommunikationstechnologie in Österreich liegt bei 15 % (2020)¹⁸. Um die digitale Welt von morgen mitgestalten zu können ist es wichtig, dass mehr Frauen als bisher in diesen Bereich gehen.

Die Berufswahl beeinflusst das spätere Einkommen, die Lohnniveaus in den von Frauen bevorzugt gewählten Bereichen sind niedriger als in Technikdominierten Wirtschaftszweigen.

Handlungsfelder

- Berufstrends der Zukunft – Informationen für Eltern, pädagogische Fachkräfte und junge Menschen
- Geschlechterneutrale Pädagogik ab dem Elementarbereich
- Geschlechtsneutrale Berufsbilder in der Schul-, Studien-, Berufs- und Weiterbildungswahl
- Geschlechterneutrale Bildungs- und Berufsorientierung – Aufzeigen vielfältiger beruflicher Möglichkeiten, neuer Berufsfelder, verstärkte Vernetzung mit der regionalen Wirtschaft
- Geschlechterunabhängige Förderung von Stärken und Talenten junger Menschen
- Förderung digitaler Kompetenzen und Fähigkeiten

Die drei häufigsten Lehrberufe im Jahr 2020 sind bei **Mädchen Einzelhandel, Bürokauffrau** sowie **Friseurin (Stylistin)** und bei **Burschen Metalltechnik, Elektrotechnik, Kraftfahrzeugtechnik**.



Unter den Studierenden liegt der Frauenanteil in **technischen Studienrichtungen** bei 27 % und in den **Geisteswissenschaften** bei 70 %.

Der Frauenanteil in Studien der **Informations- und Kommunikationstechnologie** beträgt in Österreich 15 %, das wirkt sich auf die zukünftige Gestaltung des digitalen Wandels aus.



4. BERUF UND FINANZIELLE ABSICHERUNG



4.1 BERUF UND WIEDEREINSTIEG

Vision

Alle Menschen haben unabhängig von ihrem Geschlecht die gleichen Chancen bei der beruflichen Entwicklung sowie beim Wiedereinstieg in den Beruf und orientieren ihre Erwerbstätigkeit und Arbeitszeit an den verschiedenen Anforderungen im Lebenszeitverlauf.

Situation

Frauen haben in der Erwerbsbeteiligung deutlich aufgeholt. Dies wirkt sich äußerst positiv auf die Wirtschaft aus, insbesondere vor dem Hintergrund einer rückläufigen Erwerbsbevölkerung und des Fachkräftemangels. Erwerbsarbeit ermöglicht Frauen auch, ihr Leben selbst zu gestalten, eine Rolle im öffentlichen Leben zu spielen und wirtschaftlich unabhängig zu sein.

Die Beschäftigungsquote (von Personen im Alter von 20–64 Jahren) beträgt bei Frauen 72 %, bei Männern 81 %. Die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit ist jedoch in erster Linie auf einen Anstieg der Teilzeitarbeit zurückzuführen. Die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen in Teilzeit arbeiten, ist viermal größer (48 %) als bei Männern (12 %). Im Durchschnitt arbeiten Frauen 32 Stunden pro Woche, Männer hingegen 40 Stunden, dies ist das drittgrößte Gefälle zwischen den Geschlechtern in der EU.¹⁹

Nach wie vor sind Frauen und Männer sehr unterschiedlich auf bestimmte Wirtschaftszweige des Arbeitsmarktes verteilt. 28 % der Frauen arbeiten in den Bereichen Erziehung und Unterricht, Gesundheit und Sozialwesen gegenüber 8 % der Männer. Es sind weniger Frauen (5 %) als Männer (38 %) in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik (MINT) tätig.¹⁸ Das dritte Geschlecht ist in vielen Statistiken gar nicht erfasst.

Handlungsfelder

- Erhöhung der Akzeptanz für Väterkarenz und Elternteilzeit sowie Teilzeitarbeit von Männern und (werdenden) Vätern in Unternehmen und in der Gesellschaft
- Verbesserung der Rahmenbedingungen für Frauen in technischen Berufen
- Steigerung der Wertigkeit von sozialen und pädagogischen Berufen als attraktive und flexible Karriereberufe für alle Geschlechter
- Unterstützung des Wiedereinstiegs ins Erwerbsleben
- Förderung der Nutzung von Telearbeit und „Home-Office“ Lösungen

Aktive Mitgestaltung auf Bundesebene:

- Entwicklung von flexiblen Karenzmodellen für alle Geschlechter unter Berücksichtigung der Anforderungen in verschiedenen Lebensphasen



In der Steiermark geht die Hälfte der unselbstständig erwerbstätigen Frauen, aber nur ein Achtel der Männer einer **Teilzeitbeschäftigung** nach.

8 % der erwerbstätigen Männer arbeiten in den Bereichen **Erziehung und Unterricht, Gesundheit und Sozialwesen**.



4.2 EINKOMMEN

Vision

Gleiche oder gleichwertige Arbeit wird gleich bezahlt. Mit ihrer Erwerbstätigkeit können alle Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht gleichermaßen ihre Existenz und ökonomische Eigenständigkeit sichern.

Situation

In Österreich gibt es inzwischen zwar mehr Hochschulabsolventinnen als Hochschulabsolventen, dennoch sind Frauen in höher bezahlten Berufen nach wie vor unterrepräsentiert. Mehr Frauen als Männer sind im Niedriglohnssektor und in niedrigeren Positionen beschäftigt, was unter anderem auf diskriminierende gesellschaftliche Normen und Stereotypen in Bezug auf die Fähigkeiten von Frauen und Männern sowie die Unterbewertung der Arbeit von Frauen zurückzuführen ist.

Der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit ist seit 1957 in den EU-Verträgen verankert und in EU-Recht umgesetzt. Im österreichischen Gleichbehandlungsgesetz ist seit langem – nämlich seit dem Jahr 1979 – die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis zwingend vorgeschrieben. Entgeltgleichheit für Frauen und Männer ist noch nicht verwirklicht, wenn „gleiches Entgelt für gleiche Arbeit“ gezahlt wird. Vielmehr geht es darum, auch verschiedenartige Tätigkeiten von Frauen und Männern gleich zu entlohnen, wenn sie hinsichtlich der Anforderungen und Belastungen gleichwertig sind.

Dennoch verdienen Frauen im Durchschnitt immer noch weniger als Männer. In Österreich bzw. der

Steiermark verdienen Frauen im Durchschnitt von jedem Euro, den ein Mann pro Stunde verdient, 80 Cent, was ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle von 20 % (EU-Durchschnitt 15,7 %) ergibt.²⁰ Dies lässt sich teilweise durch strukturelle Unterschiede in der Erwerbsbiografie und im Erwerbsverhalten von Frauen und Männern erklären. Auch diese strukturellen Unterschiede sind gleichstellungspolitisch relevant. Dennoch verbleibt nach Berücksichtigung dieser Aspekte immer noch ein Verdienstunterschied, der sogenannte „bereinigte“ Gender-Pay-Gap.

Das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern hat vielfältige Ursachen – dazu gehören die geringere Erwerbsbeteiligung von Frauen, unsichtbare und unbezahlte Arbeit, häufigere Teilzeitarbeit und Berufsunterbrechungen sowie der geringere Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen und technischen Wirtschaftsbereichen mit höheren Durchschnittseinkommen aufgrund von Geschlechterstereotypen und -diskriminierung.

Handlungsfelder

- Weiterentwicklung der Einkommenstransparenz
- Genderanalysen von Kollektivverträgen als Basis für die Entwicklung von Maßnahmen
- Erleichterung des Zugangs zu Erwerbsarbeit insbesondere für Frauen (siehe 5. Vereinbarkeit)
- Erhöhung der Erwerbsquote von Frauen durch Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit (Kapitel 5.), zur Verhinderung von Frauenarmut durch ökonomische Eigenständigkeit (Kapitel 4.3)



In Österreich bzw. der Steiermark verdienen Frauen im Durchschnitt von jedem Euro, den ein Mann pro Stunde verdient, 80 Cent.

4.3 FINANZIELLE UNABHÄNGIGKEIT, ALTERSVERSORGE, SOZIALE ABSICHERUNG

Vision

Alle Menschen in der Steiermark verfügen unabhängig von ihrem Geschlecht in gleichem Maße über finanzielle Unabhängigkeit, Altersvorsorge und soziale Absicherung.

Situation

In Österreich liegt das geschlechtsspezifische Pensionsgefälle bei 40 %. Dieses Gefälle ist eines der höchsten in der EU.²¹ Geringere Einkommen von Frauen, ein höherer Anteil an Teilzeitarbeit und häufigere Berufsunterbrechungen im Zusammenhang mit von Frauen wahrgenommenen Betreuungsaufgaben tragen zu diesem eklatanten Pensionsunterschied bei und führen auch zu unterschiedlichen Taggeldern beim Arbeitslosengeld (im Jahr 2018 für Frauen durchschnittlich um 16,2 % geringer als für Männer) sowie bei der Notstandshilfe (im Jahr 2018 für Frauen durchschnittlich um 13,1 % geringer).²²

In Österreich galten im Jahr rund 1.512.000 Menschen als armuts- oder ausgrenzungsgefährdet, davon sind 43 % (645.000) Frauen ab 20 Jahren und 33 % (495.000) Männer ab 20 Jahren. Am höchsten ist das Armutsrisiko in Ein-Eltern Haushalten (37 %, dies sind überwiegend Frauen²³), in Mehrpersonenhaushalten mit mindestens drei Kindern (30 %) und bei alleinlebenden Frauen mit Pension (26 %).²¹

Die Prekarisierung der Arbeitswelt bildet eine Hauptursache für Armut. Eine niedrige Erwerbsintensität sowie Löhne, die trotz Erwerbstätigkeit nicht vor Armut schützen (Phänomen „working poor“), führen langfristig zur Altersarmut und schränken die Entwicklungschancen von Kindern und Jugendlichen in den von Armut betroffenen Familien ein.²⁴ Der Abbau von Ungleichheiten bei der Einbindung in den Arbeitsmarkt ist daher von zentraler Bedeutung.

Handlungsfelder

- Informationen und Bewusstseinsbildung zu rechtlichen und wirtschaftlichen Aspekten der finanziellen Absicherung
- Finanzielle Bildung von Anfang an („financial literacy“)

Aktive Mitgestaltung auf Bundesebene:

- Einführung eines automatischen Pensions-splittings
- Unterstützung des Bundes bei Maßnahmen gegen Altersarmut bei Frauen
- Erweiterung der Anrechnung von Pflegezeiten auf die Pension
- Genderanalysen von Kollektivverträgen als Basis für die Entwicklung von Maßnahmen
- Rasche Anerkennung von im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen



Im Durchschnitt sind die Pensionen von Frauen in Österreich **40 % niedriger als die Pensionen von Männern.**

5. VEREINBARKEIT VON ERWERBS- UND SORGEARBEIT



Vision

Alle Menschen können gleichermaßen und unabhängig von ihrem Geschlecht Familie, Beruf und Pflege von Angehörigen vereinbaren und erhalten dafür Anerkennung, Unterstützung und Absicherung. Es gibt eine faire Aufteilung von Erwerbstätigkeit und Betreuungs-, Erziehungs- und Haushaltsarbeiten.

Situation

Bezahlte und unbezahlte Arbeit (wie Haushaltsführung, Kinderbetreuung, Betreuung Erwachsener und ehrenamtliche Mitarbeit) ist zwischen Frauen und Männern sehr ungleich verteilt. Für Frauen wie für Männer hat die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 1995 bis 2015 abgenommen, im Jahr 2020 leisteten Frauen im Durchschnitt 32 Stunden pro Woche bezahlte Arbeit, Männer hingegen 40 Stunden.²⁵ Besonders ausgeprägt ist der Unterschied in den Lebensphasen mit elterlichen Betreuungspflichten. Anders stellt sich die Lage bei der unbezahlten Arbeit dar. Berufstätige Frauen verbringen in Österreich im Durchschnitt doppelt so viel Zeit mit unbezahlter Arbeit (rund 15 Stunden pro Woche) wie Männer.²⁶ Eine Analyse der Zeitverwendung in der Steiermark (2008/2009) zeigte auf, dass ungefähr zwei Drittel der wöchentlichen unbezahlten Arbeitszeit von Frauen geleistet wird, ein Drittel von Männern, bei der beruflichen Tätigkeit dreht sich dieses Verhältnis um.²⁷

Ein wesentlicher Aspekt für die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungsaufgaben ist die Verfügbarkeit von Kinderbetreuungsmöglichkeiten bzw. der Zugang zu flexiblen Unterstützungsangeboten im Bereich

der Pflege. Berufstätige Mütter, vor allem Mütter von Kleinkindern, sehen sich nach wie vor mit gesellschaftlicher Kritik konfrontiert, wobei die Beschäftigungsquote von Frauen – vor allem in Teilzeitbeschäftigung – in den letzten Jahren angestiegen ist.²⁸ Hand in Hand damit sind die institutionellen Kinderbetreuungsquoten in der Steiermark seit 1995 kontinuierlich gestiegen. 2020 betrug die Kinderbetreuungsquote bei den unter Dreijährigen 16,9 % (Gesamtösterreich 27,6 %), ausgehend von einem Wert von 1,3 % im Jahr 1995. Bei den Drei- bis Fünfjährigen stieg die Quote von 61,9 % (1995) auf 88,1 % im Jahr 2020 (Gesamtösterreich 93,4 %).²⁹ Im Bundesländervergleich weist die Steiermark die niedrigsten institutionellen Betreuungsquoten auf, wohingegen sie im Bereich der Betreuung durch Tageseltern führend ist (4,9 % der unter Dreijährigen, 2,4 % bei den Drei- bis Fünfjährigen).³⁰

Handlungsfelder

- Initiativen zur Förderung der gesellschaftlichen und betrieblichen Akzeptanz von Väterkarenz, Elternteilzeit und Väterbeteiligung
- Entwicklung von Modellen zur Erhöhung der Leistbarkeit von Väterkarenz für alle Bevölkerungsgruppen
- Förderung des Ausbaus und der Erweiterung von flexiblen Öffnungszeiten in Kinderbildungs- und Kinderbetreuungseinrichtungen
- Ausbau flexibler und mobiler Angebote für die Pflege von Angehörigen

Aktive Mitgestaltung auf Bundesebene:

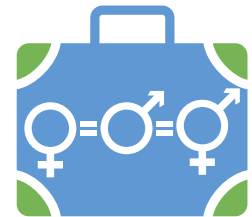
- Weiterentwicklung von Karenzmodellen in Richtung partnerschaftlicher Aufteilung der Karenzzeiten



Zwei Drittel der unbezahlten Pflege- und Hausarbeit wird von Frauen verrichtet.



6. AUSGEWOGENE VERTRETUNG ALLER GESCHLECHTER IN ENTSCHEIDUNGSPositionEN



Vision

Die Entscheidungs- und Gestaltungsmacht in politischen, wirtschaftlichen Organisationen sowie bei zivilgesellschaftlichem und ehrenamtlichem Engagement ist zwischen den Geschlechtern gleichverteilt.

Situation

Es gibt immer noch viel zu wenig Frauen in Führungspositionen, sei es in der Politik oder bei staatlichen Stellen, an den obersten Gerichten oder in den Leitungsorganen von Unternehmen. Menschen des dritten Geschlechts sind so gut wie gar nicht sichtbar.

Während in der Steiermark auf kommunaler Ebene nicht einmal jede zehnte Bürgermeisterposition von einer Frau eingenommen wird (Oktober 2020: 7,7 % Bürgermeisterinnen, das entspricht dem Durchschnittswert für ganz Österreich), ist jede fünfte Vorstandsposition in der Gemeinde von einer Frau besetzt und eine von vier Gemeinderäten weiblich. Auf Landtagebene sind 37,5 % der Abgeordneten weiblich, unter den steirischen Abgeordneten im Nationalrat sind ein Drittel Frauen.³¹

In der Privatwirtschaft lag der Anteil an Frauen in der ersten Führungsebene (Vorstand, Geschäftsführung, Aufsichtsrat) in den 100 umsatzstärksten Unternehmen der Steiermark im Jahr 2020 bei 11 %. Zu vermerken ist allerdings, dass im Jahr 2020 in 65 dieser Unternehmen keine einzige Frau in der ersten Führungsebene vertreten war.

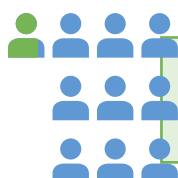
In den Aufsichtsräten der Beteiligungsgesellschaften des Landes Steiermark betrug die Frauenquote 34 %.³²

Anders zeigt sich die Lage bei den öffentlichen Universitäten, wo im Jahr 2017 über eine Quotenregelung eine paritätische Besetzung der Rektorate sowie der Posten der Universitätsräte erreicht wurde.³¹

Die Repräsentanz aller Geschlechter in Entscheidungspositionen ist wichtig, denn nur an den Schaltpositionen der Macht können Rahmenbedingungen in signifikanter Weise verändert werden. Unterrepräsentierte Geschlechter müssen unterstützt und gefördert werden, so dass sie diese Positionen anstreben und Rahmenbedingungen vorfinden, die es ihnen (auch mit Familie) ermöglichen, diese Positionen auszufüllen. Das Beispiel an Universitäten zeigt wie mit dem Steuerungsinstrument der Quote recht schnell eine geschlechtergerechte Besetzung der Führungspositionen erreicht wurde.

Handlungsfelder

- Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen in wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und politischen Schlüsselpositionen: Beispielgebende Umsetzung in der öffentlichen Verwaltung und in öffentlich geförderten Organisationen
- Parität in der Politik – Förderung der Beteiligung und Vertretung von Frauen in den Gemeinden, Regionen und im Landtag
- Empowerment und Förderung von Frauen für und in Führungspositionen



Weniger als einer von zehn steirischen Bürgermeisterposten wird von einer Frau besetzt.



7. FREIHEIT VON GEWALT



Vision

Alle Menschen leben unabhängig vom Geschlecht ein von jeglicher Form von Gewalt freies, selbstbestimmtes Leben und können sich im öffentlichen und privaten Raum frei bewegen.

Situation

Die Steiermärkische Landesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, Gewalt jeglicher Form gegen Kinder, Jugendliche, Frauen und innerhalb der Familie zu bekämpfen, da Gewalt niemals Privatsache, sondern immer Verantwortung unserer gesamten Gesellschaft ist.³³ Gewalt ist in unserer Gesellschaft weiterverbreitet als vielfach angenommen. Menschen können Gewalt in Form von sexueller bzw. sexualisierter, körperlicher, psychischer und auch ökonomischer sowie struktureller und digitaler Gewalt ausgesetzt sein. Gleichstellung ist nur ohne Gewalt möglich, insbesondere ohne geschlechtsbezogene Gewalt. Geschlechtsbezogene Gewalt ist eine besonders schwerwiegende Form des Machtmissbrauchs und der Menschenrechtsverletzung.

Frauen sind in deutlich höherem Maße Gewalt ausgesetzt.^{34,35,36}

Körperliche und/oder sexuelle Gewalt erfahren bereits 20 % der Frauen in Österreich. Eine große Rolle spielt Beziehungsgewalt. Durch den (Ex-)Partner erlebten 13 % der Frauen körperliche und/oder sexuelle Gewalt.³⁴

Noch häufiger ist psychische Gewalt durch Beschimpfung, Kontrolle, Einschüchterung, Hausarrest oder in Form von ökonomischer Gewalt in Beziehungen präsent: 38 % der über 15-jährigen Frauen in Österreich erfahren psychische Gewalt durch den (ehemaligen) Partner.³⁴

Mit sexueller Belästigung waren bereits 35 % der Frauen in Österreich konfrontiert – ein Drittel wurde am Arbeitsplatz belästigt, durch Kollegen, Arbeitgeber oder Kunden.³⁴

Stalking sahen sich bereits 15 % der Frauen in Österreich ausgesetzt, davon wurden 21 % mehr als zwei Jahre lang von einem Stalker verfolgt.³⁴

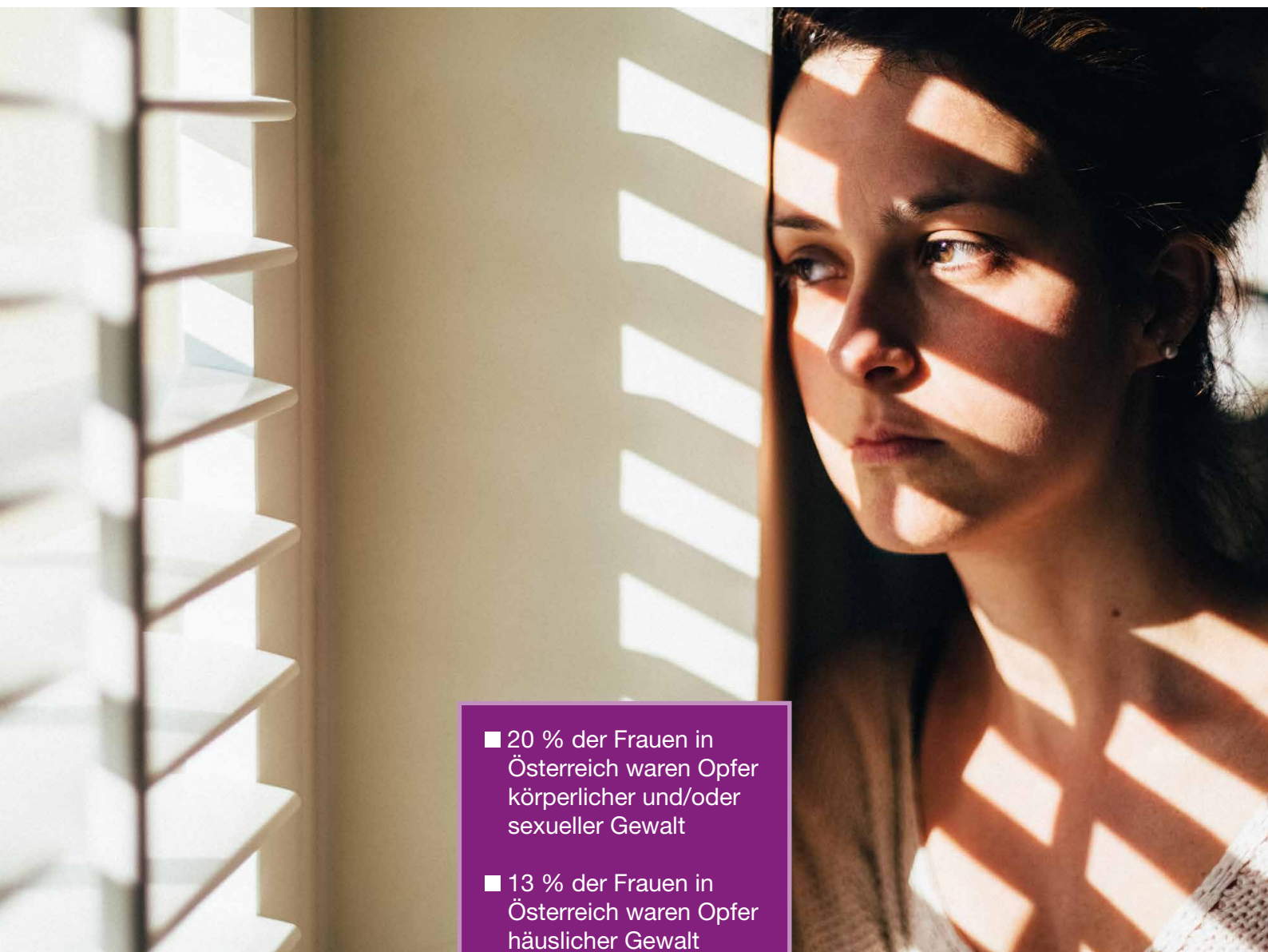
Auch Burschen und Männer sind von Gewalt betroffen.³³ Um Gewalt in all ihren Formen in unserer Gesellschaft zu reduzieren, müssen alle Beteiligten sowohl in ihren Rollen als Opfer wie auch als Ausübende von Gewalt betrachtet werden. Zu berücksichtigen sind auch die Folgen von Gewalt, die in das Gesundheitswesen hineinwirken, und die damit verbundenen Kosten.

Handlungsfelder

- Flächendeckende und ausreichend Prävention, Beratung und Begleitung von Menschen aller Altersgruppen
- Sensibilisierung, Aufklärungs- und Informations-tätigkeit für verschiedene Formen der Gewalt inklusive digitaler Gewalt
- Frühzeitiges Erkennen und Intervention bei Anzeichen von Gewalt – Vernetzung aller relevanten Stakeholdern (zuständige Ressorts, Einrichtungen, Vereine)

Aktive Mitgestaltung auf Bundesebene:

- Unterstützung des Bundes bei der Erstellung einer bundesweiten Datengrundlage über Gewalt gegen Menschen jeden Geschlechts sowie in der Familie als Basis für die Ableitung gezielter, politischer Maßnahmen



- 20 % der Frauen in Österreich waren Opfer körperlicher und/oder sexueller Gewalt
- 13 % der Frauen in Österreich waren Opfer häuslicher Gewalt
- 35 % der Frauen in Österreich wurden schon sexuell belästigt

8. GESUNDHEIT FÜR ALLE GESCHLECHTER



Vision

Bei der medizinischen Versorgung und im Bereich der Prävention und Gesundheitsförderung werden geschlechtsspezifische Aspekte und die unterschiedlichen Bedürfnisse berücksichtigt.

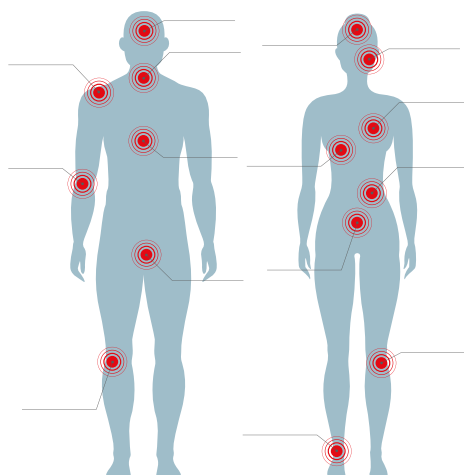
Dabei ist der Zusammenhang zwischen Gesundheit und Krankheit und der jeweils auch vom Geschlecht bzw. Geschlechtszuschreibungen beeinflussten Lebenswelt von großer Bedeutung. Der spezifische Versorgungsbedarf steht in enger Beziehung zu Gesundheitszustand, Arbeits- und Lebensbedingungen.

Situation

Selbstbestimmung in allen gesundheitlichen Belangen ebenso wie genderspezifische Aspekte der Gesundheitsförderung, Prävention und Versorgung sind wichtige Anliegen einer sozialen und gleichstellungsorientierten Gesellschaft. Frauen und Männer haben verschiedene Gesundheitsrisiken, unterschiedliche Lebensstile, zeigen bei manchen Krankheiten unterschiedliche Symptome und reagieren auf die gleichen medizinischen Behandlungen nicht immer gleich. Zur Realisierung gesundheitsbezogener Chancengleichheit müssen Genderaspekte in der Gesundheitsforschung und Planung sowie in Gesundheitsförderung, Prävention, Krankenversorgung und Rehabilitation mitberücksichtigt werden.³⁷

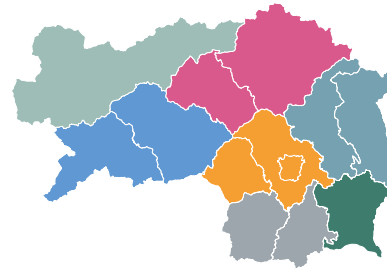
Handlungsfelder

- Bewusstseinsbildung für eine gesunde Lebensweise und ein positives Körperverständnis bei allen Geschlechtern
- Steigerung der Gesundheitskompetenz unabhängig vom Geschlecht und Alter
- Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Aspekten in der medizinischen Forschung, Diagnostik, Therapie und Behandlung
- Verankerung von Kompetenz für Frauen- und Männergesundheit in Aus-, Fort- und Weiterbildung für Medizin-, Gesundheits- und Sozialberufe
- Forcierung von Angeboten zu Frauengesundheit in den Regionen
- Umsetzung der Wirkungsziele und Maßnahmen aus dem „Aktionsplan Frauengesundheit“, regelmäßige Evaluierung der Zielerreichung





9. GLEICHSTELLUNG IN DEN REGIONEN



Vision

Alle Menschen finden in den Regionen unabhängig von ihrem Geschlecht Rahmenbedingungen vor, die ein selbstbestimmtes Leben und die Gestaltung von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit in der Region ermöglichen.

Situation

Die Regionen als Ebene zwischen den Gebietskörperschaften Land und Gemeinde nehmen eine Schlüsselrolle bei der Umsetzung regionalpolitischer Maßnahmen ein.³⁸ In den Prozessen der Regionalentwicklung sollen die regionseigenen Stärken und Potenziale genutzt werden, um die Lebensqualität der Bevölkerung und die regionale Wertschöpfung zu erhalten und zu erhöhen.³⁹

Die Wohnbevölkerung in der Steiermark wächst. Während der Grazer Zentralraum durch ein starkes Bevölkerungswachstum aus anderen Regionen und dem Ausland sowie einer jünger werdenden

Bevölkerung gekennzeichnet ist, weisen vor allem periphere Teile der steirischen Regionen Bevölkerungsrückgänge und eine älter werdende Bevölkerung auf.⁴⁰ Aktivitäten, die für das Ziel der Gleichstellung und der Anerkennung der Geschlechter gesetzt werden, müssen entsprechend den unterschiedlichen regionalen Bedürfnissen gestaltet und adaptiert werden. Diese betreffen Fragen der Mobilität und des Wohnraums sowie den Zugang zu Dienstleistungen der öffentlichen Hand, aber auch die Infrastruktur und nachhaltige Raumplanung.

Mobilität ist eine Grundvoraussetzung, um am Erwerbsleben (ein Schlüsselfaktor für die Geschlechtergleichstellung, siehe Kapitel 4. Beruf und finanzielle Absicherung) sowie an sozialen und gesellschaftlichen Aktivitäten teilhaben zu können. Ein umweltfreundliches, flächendeckendes, leistungsfähiges, bezahlbares und nutzerorientiertes Mobilitätsangebot ist eine Grundvoraussetzung, um eine Region als Lebensraum attraktiv zu machen. Ebenso stellt Mobilität eine wesentliche Voraussetzung für die Entwicklung des Wirtschaftsraums Steiermark und seiner Regionen dar. Ein weiterer kritischer Aspekt ist der Zugang zu leistbarem Wohn-

**Fehlen die Perspektiven für junge Frauen, dann wandern sie ab.
Fehlen die Frauen, fehlen die Familien, stirbt die Region ...**

raum. Dies stellt insbesondere in den wachsenden Ballungsräumen Familien und Personen mit geringem Einkommen zunehmend vor Probleme.

Die „Landflucht“ aufgrund fehlender Perspektiven am Arbeitsmarkt betrifft insbesondere junge Frauen. In ländlichen Räumen wirken Rollenstereotype stärker als in urbanen Gebieten einer partnerschaftlichen Aufteilung von Beruf und Familienaufgaben entgegen. „Gleichwertige Lebensverhältnisse“ und Anerkennung haben unmittelbare Auswirkungen auf die Attraktivität der ländlichen Räume für (junge) Frauen und damit auch für Familien. Dies umfasst alle Lebensbereiche: Arbeitsangebote in der Region, den Breitbandausbau als Voraussetzung für mobiles Arbeiten, den regionalen Zugang zu Unterstützungsangeboten für werdende Eltern und Familien sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wohnen, Infrastruktur, Mobilität ebenso wie (Erwachsenen-) Bildungsangebote, qualitätsvolle Freizeitangebote und kulturelle Aktivitäten. Beim Zusammenführen dieser Bereiche und der koordinierten

Entwicklung von Maßnahmen, die der Bedürfnislage der Region entsprechen, nimmt die Regionalentwicklung eine zentrale Rolle ein.

Handlungsfelder

- Erhöhung des Frauenanteils in der Regional- und Kommunalpolitik
- Weiterentwicklung und Stärkung dezentraler Infrastrukturen
- Erhöhung der Attraktivität steirischer Regionen für Menschen in Bezug auf Bildung, Arbeit, Freizeit, Familie, Vereinbarkeit, Wohnraum, Mobilität und Infrastruktur
- Berücksichtigung der Bedürfnisse aller Menschen unabhängig vom Geschlecht bei der Planung, Umsetzung und Evaluierung von Maßnahmen in allen regional relevanten Handlungsfeldern



ENDNOTEN

- ¹ Durch eine verbesserte Gleichstellung der Geschlechter würde das Pro-Kopf-BIP der EU bis 2050 um 6,1 % bis 9,6 % wachsen, was 1,95 bis 3,15 Billionen EUR entspricht (Economic case for gender equality: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>).
- ² Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (2020). Gleichstellungsindex 2020 – Österreich. Im europäischen Vergleich beträgt der Gleichstellungsindex im Jahr 2020 für Österreich durchschnittlich 65,3 von 100 Punkten (2,1 Prozentpunkte unter demjenigen der EU), wobei sich dieser Wert seit 2005 nur um 5,8 Punkte verbessert hat.
- ³ European Institute for Gender Equality (2020). Gender Equality Index 2020 – Austria
- ⁴ Fachkräfte in den sozialen und insbesondere in den Erzieher- und Pflegeberufen haben Systemrelevanz in zweifacher Hinsicht: Sie sichern die frühe Bildung und Chancengleichheit für Kinder beziehungsweise eine professionelle Versorgung von alten und kranken Menschen einerseits, und andererseits sichern sie dadurch die Erwerbstätigkeit von Eltern und Angehörigen.
- ⁵ Generalversammlung der Vereinten Nationen (2015). Transformation unserer Welt: die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“, Resolution 70/1.; Sustainable Development Goals der UNO: <https://sdgs.un.org/goals>
- ⁶ Artikel 2 und Artikel 3 Absatz 2 des EG-Vertrages sowie nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs. Die Gleichheit von Frauen und Männern ist ein gemeinsamer Wert der Europäischen Union und im Vertrag von Lissabon, der am 1. Dezember 2009 in Kraft getreten ist, verankert. Laut Vertrag über die EU zählt die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter zu den Aufgaben der Union (Artikel 3). Die Union wirkt bei allen Tätigkeiten darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern (Vertrag über die Arbeitsweise der EU, Artikel 8). Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist Teil aller politischen Maßnahmen der EU und Grundlage der europäischen Integration.
Council of European Municipalities and Regions (2006). Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“
Charta der Grundrechte der Europäischen Union (2016/C 202/02)
- ⁷ Europäische Kommission (2020). Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025, Brüssel, den 5.3.2020 COM(2020) 152 final
- ⁸ Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW). BGBl 443/1982
- ⁹ Landes-Gleichbehandlungsgesetz (L-GBG), LGBl 66/2004 – Gesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände
Land Steiermark (2011). Charta des Zusammenlebens in Vielfalt in der Steiermark
- ¹⁰ Steiermärkische Landesregierung (2020). Agenda Weiß-Grün, Steiermark gemeinsam gestalteten – Arbeitsprogramm der Steiermärkischen Landesregierung für die XVIII. Gesetzgebungsperiode
- ¹¹ Steiermärkische Landesregierung (2020). Agenda Weiß-Grün, Steiermark gemeinsam gestalteten – Arbeitsprogramm der Steiermärkischen Landesregierung für die XVIII. Gesetzgebungsperiode
- ¹² Europäische Kommission (2020). Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025, Brüssel, den 5.3.2020 COM(2020) 152 final
- ¹³ A6 Fachabteilung Gesellschaft, Referat Familie Erwachsenenbildung und Frauen (2020). Vierter Tätigkeitsbericht 2017/2018 zum Steiermärkischen Frauenförderungsgesetz 2010: siehe Kapitel „2.2 Gleichstellungsziele der Abteilungen der steirischen Landesverwaltung“

- ¹⁴ Steiermärkisches Landes- und Regionalentwicklungsgesetz 2018, StLREG 2018
- ¹⁵ Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (2020). Gleichstellungsindex 2020: Österreich
Die Zahl der Hochschulabschlüsse ist für Frauen ebenso wie für Männer zwischen 2005 und 2017 erheblich gestiegen, und die geschlechtsspezifischen Diskrepanzen haben sich (um zwei Prozentpunkte) verringert. In der Altersgruppe der 30- bis 34-Jährigen haben 44 % der Frauen einen Hochschulabschluss und 37 % der Männer;
Landesstatistik Steiermark, Bildungsstand der 25–64-jährigen Wohnbevölkerung: mehr Frauen als Männer zwischen 25 und 64 Jahren haben eine Matura oder einem höheren Bildungsabschluss
- ¹⁶ WKO Lehrlingsstatistik, 31.12.2020
- ¹⁷ STATISTIK AUSTRIA, Hochschulstatistik. Erstellt am 14.07.2020: Belegte ordentliche Studien an öffentlichen Universitäten 2020/2020 nach Studienart und Hauptstudienrichtung
- ¹⁸ Girls and women under-represented in ICT:
<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20180425-1>
Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (2020). Gleichstellungsindex 2020: Österreich
- ¹⁹ Steirische Statistiken (2020). Erwerbstätige und Pendler – Steiermark 2017 (Heft 2/2020): Analog zu Gesamtösterreich gibt es in der Steiermark markante Unterschiede zwischen Frauen und Männern. 53,5 % der unselbstständig aktiv erwerbstätigen Frauen gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach, aber nur 12,9 % der Männer. – Infografik
- ²⁰ Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (2020). Gleichstellungsindex 2020: Österreich
Steirische Statistiken (2020) Regionale Einkommensstatistiken unselbstständig Beschäftigter 2018, Heft 12/2020
„Somit kann ca. ein Viertel bis zu einem Fünftel des Lohnunterschiedes nicht erklärt werden. Diese Differenz kann als sogenannter unbereinigter Gender Pay Gap verstanden werden: „Die unbereinigte Lohnlücke [Gender Pay Gap] setzt sich aus einer möglichen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und aus Faktoren, die einen Lohnunterschied begründen, zusammen“. Beim unbereinigten Gender Pay Gap werden teilweise weder die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden noch Branchenzugehörigkeit, Dauer der Firmenzugehörigkeit oder die Stellung im Beruf berücksichtigt.“
- ²¹ Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (2020). Gleichstellungsindex 2020: Österreich
- ²² Bundeskanzleramt (2020). Gleichstellung in Zahlen: Gender Index 2020, ein Nachschlagewerk aktueller Daten zur Situation von Frauen und Männern in Österreich
- ²³ Kaindl, M., Schipfer, R. K. (2020) Familien in Zahlen, Statistische Informationen zu Familien in Österreich, Österreichisches Institut für Familienforschung: In der Steiermark sind 81 % der alleinerziehenden Frauen,
- ²⁴ Institut für Arbeitsmarktbetreuung und -forschung (2018) Armut in der Steiermark – eine Bestandsaufnahme in unterschiedlichen Bereichen, Land Steiermark, Abteilung 11
- ²⁵ Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (2020). Gleichstellungsindex 2020: Österreich
- ²⁶ Eurofound (2018), Striking a balance: Reconciling work and life in the EU, Publications Office of the European Union, Luxembourg
- ²⁷ Steirische Statistiken (2012). Zeitverwendung 2008/2009: „Wie verbringen Steirerinnen und Steirer ihre Zeit?“, Heft 5/2012.

- ²⁸ Bundeskanzleramt (2020). Gleichstellung in Zahlen: Gender Index 2018, Wien
Die Erwerbstätigenquote der 15- bis 64-jährigen Frauen ist von 58,9 % (1995) auf 68,2 % (2017) gestiegen.
Die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit ist jedoch in erster Linie auf einen Anstieg der Teilzeitarbeit zurückzuführen.
- ²⁹ Kinderbetreuungsquoten nach Altersgruppen 1995–2020, Landesstatistik Steiermark;
Kinderbetreuungsquoten nach Einzeljahren 2020/2020, Statistik Austria
- ³⁰ Kaindl, M., Schipfer, R. K. (2020) Familien in Zahlen, Statistische Informationen zu Familien in Österreich,
Österreichisches Institut für Familienforschung
- ³¹ Büro der Landeswahlbehörde, A7 Referat Gemeinderecht und Wahlen (10/2020)
- ³² Otter, C., Cortolezis, H., Horvath, L. K., Laufer, M. (2020). Studie über den Anteil von Frauen in Führungspositionen in
der Steiermark, Female Leaders Initiative
- ³³ Steiermärkische Landesregierung (2020). Agenda Weiß-Grün, Steiermark gemeinsam gestaltet – Arbeitsprogramm
der Steiermärkischen Landesregierung für die XVIII. Gesetzgebungsperiode
- ³⁴ Kapella, O., Baierl, A., Rille-Pfeiffer, C., Geserick, C., Schmidt, E.-M. (2011). Gewalt in der Familie und im nahen
sozialen Umfeld, Österreichisches Institut für Familienforschung (ÖIF)
- ³⁵ FRA – European Union Agency for Fundamental Rights (2014). Violence against women: an EU-wide survey,
Results at a glance, Luxembourg, Publications Office of the European Union
„Gewalt gegen Frauen: eine EU-weite Erhebung“ (2014) Studie in 28 EU-Mitgliedstaaten mit 42.000 Frauen, in
Österreich wurden 1.500 Frauen zwischen 18 und 74 Jahren über Gewalterfahrungen seit ihrem 15. Lebensjahr befragt.
- ³⁶ Wiener Interventionsstelle gegen Gewalt in der Familie (2020). Tätigkeitsbericht 2020
2020 wurden 19.943 Opfer familiärer Gewalt von den Gewaltschutzzentren und Interventionsstellen betreut.
Rund 83 % der unterstützten KlientInnen waren Frauen und Mädchen, ca. 90 % der Gefährder waren männlich.
- ³⁷ Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (2018).
Aktionsplan Frauengesundheit – 40 Maßnahmen für die Gesundheit von Frauen in Österreich, Wien
- ³⁸ Steiermärkisches Landes- und Regionalentwicklungsgesetz 2018 (StLREG 2018), LGBl 117/2017
- ³⁹ Siehe regionale Entwicklungsstrategien in der Steiermark in der
Abteilung 17 Landes- und Regionalentwicklung (2020). Grünbuch – Landesentwicklungsstrategie Steiermark 2030+
- ⁴⁰ Steirische Statistiken (2020). Regionale Bevölkerungsprognose, Steiermark – Bundesland, Bezirke und
Gemeindegruppen, Heft 3/2020



