

AKTIONSPLAN 2025



© Gettyimages/RgStudio

MASSNAHMEN IM RAHMEN DER **STEIRISCHEN GLEICHSTELLUNGSSTRATEGIE**

A6 Fachabteilung Gesellschaft



Das Land
Steiermark

→ Gesellschaft

IMPRESSUM

Herausgegeben von:

Amt der Steiermärkischen Landesregierung
A6 Fachabteilung Gesellschaft
Referat Familie, Erwachsenenbildung und Frauen
Karmeliterplatz 2
8010 Graz
E-Mail: gesellschaft@stmk.gv.at

Strategieentwicklung, Steuerung und Redaktion:

MMag.^a Andrea Koller
MMag.^a Barbara Siegl
Margit Kollegger MAS
DIⁿ Dr.ⁿ Kirsten Tangemann, Quadris Consulting GmbH

Unterstützung:

Abteilungen der Steirischen Landesverwaltung
Regionalmanagements der Steirischen Regionen

Layout und Gestaltung:

Referat Kommunikation Land Steiermark



Hier finden Sie den vorliegenden
Aktionsplan 2025 als digitale Version.

Graz, August 2023

INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG	4
AKTIONSPLAN GLEICHSTELLUNG	7
1. ABBAU VON GESCHLECHTSSPEZIFISCHEN ROLLENBILDERN	9
2. GLEICHSTELLUNG IN ALLEN POLITIKBEREICHEN UND PROZESSEN DER ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG	17
3. BILDUNG UND AUS- UND WEITERBILDUNG	28
4. BERUF UND FINANZIELLE UNABHÄNGIGKEIT	37
5. VEREINBARKEIT VON ERWERBS- UND SORGEARBEIT	48
6. AUSGEWOGENE VERTRETUNG DER GESCHLECHTER IN ENTSCHEIDUNGSPPOSITIONEN	56
7. FREIHEIT VON GEWALT	62
8. GESUNDHEIT FÜR ALLE GESCHLECHTER	71
9. GLEICHSTELLUNG IN DEN REGIONEN	78

EINLEITUNG

Von der Gleichstellung der Geschlechter profitieren wir alle gleichermaßen: Wir können uns frei von Rollenzuschreibungen entwickeln bzw. Entscheidungen treffen und damit unsere gesamten Potenziale sowohl privat als auch beruflich einbringen. Das wiederum führt zu Innovation und Wirtschaftswachstum, zu ökonomischer Unabhängigkeit, zu einer besseren gesundheitlichen Versorgung sowie auch einem ausgewogenen Familien- und Sozialleben. So vielfältig die Gründe für Gleichstellung sind, so vielfältig sind auch die thematischen Anknüpfungspunkte, was sich in den Handlungsfeldern der Steirischen Gleichstellungsstrategie widerspiegelt, die 2021 von der Steirischen Landesregierung und dem Steirischen Landtag verabschiedet wurde. Das Land Steiermark setzt damit ein starkes Zeichen für die Gleichstellung der Geschlechter und ist auch Vorreiter in der wirkungsorientierten Vorgehensweise.



© Raoul Lechner

Die Abteilung 6 Fachabteilung Gesellschaft koordiniert die Umsetzung der Steirischen Gleichstellungsstrategie – von der Erarbeitung einer statistischen Datenbasis über die kooperative Erstellung von Aktionsplänen bis hin zur wirkungsorientierten Analyse der Maßnahmen in Form von Wirkungsberichten. Der vorliegende zweite Aktionsplan zur Gleichstellungsstrategie wurde auf Basis des ersten Wirkungsberichts und in Zusammenarbeit mit den Abteilungen der Steirischen Landesverwaltung und den Steirischen Regionalmanagements zusammengestellt. Der Aktionsplan gibt damit die Schwerpunktsetzungen bis 2025 vor.

Die ersten beiden Umsetzungsjahre haben uns gezeigt, dass Gleichstellung als gemeinschaftliche Aufgabe zu sehen ist und dass wir nur mit gebündelten Kräften unsere Ziele erreichen können – und nur gemeinsam konnten wir bereits wichtige Meilensteine erreichen. Dennoch sehen wir bei den Zahlen und Fakten, dass wir noch vor vielen Herausforderungen stehen. Wesentliche Schwerpunkte in den kommenden Jahren sind daher die Forcierung von Gleichstellung in der Steirischen Landesverwaltung wie Gleichstellung in der Wirtschaft oder Gender Budgeting sowie in den Steirischen Regionen.

Im Sinne der Vision einer Chancengleichheit aller Menschen in der Steiermark, laden wir alle ein, sich gemeinsam mit uns auf den Weg zu machen und sich aktiv für die Gleichstellung der Geschlechter einzusetzen.

Mag.ª Alexandra Nagl

Leiterin der Fachabteilung Gesellschaft

© Gettyimages/Bulat Silvia



© Gettyimages/showtagoto



AKTIONSPLAN GLEICHSTELLUNG

Die Gleichstellung aller Geschlechter umfasst als Querschnittsthema alle Lebensbereiche. In der im März 2021 beschlossenen Steirischen Gleichstellungsstrategie spiegelt sich dies in den neun Handlungsfeldern wider:

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 unabhängig vom Geschlecht
9. Gleichstellung in den Regionen

Für jedes dieser Themenfelder wurde eine Vision formuliert, die umreißt, welche Situation wir anstreben – eine Steiermark, ein Land, ein Europa, in dem alle Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht in all ihrer Vielfalt gleichberechtigt sind und ihr Leben frei gestalten können.

Die in den einzelnen Handlungsfeldern festgelegten strategischen Ziele dienen als Richtschnur für die Übersetzung der Strategie in konkrete Maßnahmen. Dabei beruhen die evidenzbasierte Planung und die wirkungsorientierte Umsetzung von Maßnahmen zur Steirischen Gleichstellungsstrategie auf mehreren Kernelementen:

- Die systematische Erfassung statistischer Daten in allen Handlungsfeldern stellt einen zentralen Baustein bei der Implementierung der Strategie dar. Diese Daten wurden erstmalig im Jahr 2022 in „**Steiermark – Gleichstellung in Zahlen 2022**“¹ veröffentlicht und ermöglichen, gesellschaftliche Rahmenbedingungen und Trends zu verfolgen. Damit besteht eine solide Grundlage für die evidenzbasierte Entwicklung von Maßnahmen.

¹ Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung 17 (2022): Steiermark. Gleichstellung in Zahlen 2022. Heft 9/2022, Graz, https://www.landesentwicklung.steiermark.at/cms/dokumente/12658765_141979497/b424e0ed/Heft%209-2022%20Steiermark%20Gleichstellung%20in%20Zahlen%202022%20INTERNET.pdf

- Im **Wirkungsbericht 2021–2022** wurden die im Aktionsplan 2021–2022 zusammengefassten Maßnahmen im Kontext der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und in Hinblick auf ihre Wirkung bei den jeweiligen Zielgruppen analysiert.



Abbildung 1: Wirkungsorientierte Umsetzung der Steirischen Gleichstellungsstrategie

- Der vorliegende zweite **Aktionsplan 2025** zur Steirischen Gleichstellungsstrategie basiert auf den Erkenntnissen des Wirkungsberichts 2021–2022 und umfasst die Fortführung wirkungsvoller Maßnahmen sowie Adaptierungen und Ergänzungen von Maßnahmen, die sich aus sich ändernden Rahmenbedingungen ergeben oder der Zielsetzung einer noch wirkungsvolleren Umsetzung dienen.

Dieser zugrunde liegende Prozess soll in den kommenden Jahren fortgeführt werden, um die Steirische Gleichstellungsstrategie systematisch umzusetzen und so der angestrebten Vision schrittweise näher zu kommen.

1. ABBAU VON GESCHLECHTS- SPEZIFISCHEN ROLLENBILDERN



STRATEGISCHE ZIELE

(A) Frühzeitige Bewusstseinsbildung und Entwicklung erweiterter Aufgaben- und Rollenspektren:

Eltern, Erziehungsberechtigte, pädagogische Fachkräfte und Lehrpersonal sind sich der Bedeutung und Auswirkungen von traditionellen Rollenbildern bewusst und entwickeln erweiterte Aufgaben- und Rollenspektren.

(B) Gleichstellungsorientierte Aus- und Weiterbildung:

Aus- und Weiterbildungsangebote werden gleichstellungsorientiert konzipiert und umgesetzt.

(C) Geschlechtergerechte Sprache, Symbole und Bilder, klischeefreie Rollenbilder in den Medien:

Bei der Kommunikation und in den Medien des Landes und der landesgeförderten Organisationen werden geschlechtergerechte Sprache, Symbole und Bilder und klischeefreie Rollenbilder verwendet.

(D) Aufbau von Gleichstellungskompetenz:

Angestellte und Vertretungen öffentlicher Institutionen und der Privatwirtschaft, Medienschaffende ebenso wie Eltern, Erziehungsberechtigte, pädagogische Fachkräfte und Lehrpersonal nutzen ihre Gleichstellungskompetenz im Bewusstsein, welche Auswirkungen das Fehlen von Gleichstellung in der Gesellschaft hat.

AKTIONSPLAN

Ziel	Maßnahmen
(A) Frühzeitige Bewusstseinsbildung und Entwicklung erweiterter Aufgaben- und Rollenspektren	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bewusstseinsbildung bei Eltern und Erziehungsberechtigten durch Maßnahmen der Elternbildung und Elternbegleitung im Rahmen von ZWEI & MEHR-Angeboten ■ Männerfokussierte Beratungsangebote für Burschen und Männer zu verschiedenen Themen wie Vereinbarkeit, Pflege, Gesundheit, Rollenbilder, (werdende) Vaterschaft, Partnerschaft flächendeckend bzw. in allen Regionen sicherstellen ■ Bewusstseinsbildung zu Kinderrechten inklusive Gleichstellung und Diskriminierungsschutz ■ Bibliotheken als Ort der Bewusstseinsbildung
(B) Gleichstellungsorientierte Aus- und Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gleichstellungsorientierung in der Erwachsenenbildung
(C) Geschlechtergerechte Sprache, Symbole und Bilder, klischeefreie Rollenbilder in den Medien	<ul style="list-style-type: none"> ■ Analyse der Medienpräsenz von Frauen und Männern sowie Bewusstseinsbildung bei Medienschaffenden zur Förderung einer ausgeglichenen Darstellung ■ Aufbau einer Expertinnendatenbank zur Erreichung einer ausgeglichenen Besetzung von Podien und Gremien ■ Darstellung unterschiedlicher Geschlechterbilder, realistischer Körperbilder in allen Altersgruppen, in unterschiedlichen Lebensformen bzw. -modellen ■ Diversifizierung bzw. Darstellung realistischer Väterbilder ■ Öffentliches Auftreten gegen Gewalt und Sexismus in der Werbung ■ Gendergerechte und barrierefreie Kommunikation der Landesverwaltung
(D) Aufbau von Gleichstellungskompetenz	<ul style="list-style-type: none"> ■ Umsetzung eines „Gender-Agents“ Lehrgangs für Abgeordnete zum Steiermärkischen Landtag sowie Mitarbeitende der Landtagsklubs und politischen Büros ■ Thematisierung der Gleichstellungs- und Diversitätskompetenz in Non Profit-Organisationen und in der Privatwirtschaft

Bewusstseinsbildung bei Eltern und Erziehungsberechtigten durch Maßnahmen der Elternbildung und Elternbegleitung im Rahmen von ZWEI & MEHR-Angeboten

Die ZWEI & MEHR-Eltern-Kind-Zentren als regionale Anlaufstellen für Familien in all ihrer Vielfalt bieten Informationen, Anregungen und niederschwellige Bildungsangebote. Ziel ist es, die Beziehungs- und Lebensqualität sowie die psychische und körperliche Gesundheit von Kindern, Erwachsenen und Familien zu stärken und so präventiv zu wirken, Perspektiven zu erweitern und zu einem chancengerechten Zusammenleben beizutragen.

Die ZWEI & MEHR-Angebote für Elternbildung und Elternbegleitung wirken bewusstseinsbildend und werden weitergeführt. Durch von Eltern und Erziehungsberechtigten vorgelebte Geschlechterrollen werden Kinder von frühester Kindheit an geprägt. In den Regionen werden in hybrider Form regelmäßig ZWEI & MEHR Elterntreffs durchgeführt. Dabei ist geplant, verstärkt Gleichstellungsthemen wie „Equal Care“ oder das Aufbrechen tradierter Rollenbilder in die Themenliste aufzunehmen, um neue Perspektiven aufzuzeigen. Dementsprechend wird der Pool an Impulsgeber*innen gezielt erweitert. Ebenso soll mit Familientalks sowie mit dem ZWEI & MEHR-Familienmagazin Bewusstsein für alternative Zugänge und Rollenverständnisse geschaffen werden. Davon profitieren Eltern bzw. Erziehungsberechtigte und in Folge die Kinder, für die sich ein erweiterter Entwicklungsspielraum eröffnet.

Der Innovationscall „Impuls:Elternbildung“ bietet die Möglichkeit für Anbieter*innen im ZWEI & MEHR-Netzwerk Elternbildung innovative Elternbildungsprojekte bzw. -formate zu entwickeln und zu erproben. In den Jahren 2024 und 2025 setzt der Call die Steirische Gleichstellungsstrategie in den thematischen Mittelpunkt und trägt dadurch zu Erreichung der darin enthaltenen Zielsetzungen bei.

Männerfokussierte Beratungsangebote für Burschen und Männer zu verschiedenen Themen wie Vereinbarkeit, Pflege, Gesundheit, Rollenbilder, (werdende) Vaterschaft, Partnerschaft flächendeckend bzw. in allen Regionen sicherstellen

Die meist mit der Familiengründung auftretenden Fragen rund um die Themenfelder Vereinbarkeit und Sorgearbeit betreffen alle Geschlechter. Männer sollen und wollen sich vielfach vermehrt bei der Familienarbeit einbringen, für sie stellen sich ebenso wie für Frauen Fragen rund um Familie und Partnerschaft und wie sich aktive Vaterschaft mit Berufstätigkeit verbinden lässt.

Im Sinne der Gleichstellung kooperiert der [Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark](#) mit den Frauen- und Mädchenberatungsstellen, mit dem Ziel, Beratungsangebote für Burschen und Männer in allen Regionen der Steiermark zugänglich zu machen. Die [Fachstelle für Burschen*arbeit](#) des Vereins für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark legt ihren Schwerpunkt auf die wissensbasierte, geschlechterreflektierende Arbeit an Schulen, in Jugendzentren und Jugendeinrichtungen, und leistet einen wichtigen (gewalt-)präventiven Beitrag. So setzt sich das Projekt [HEROES® – Gegen Unterdrückung im Namen der Ehre](#) für den Abbau von kulturell tradierten Geschlechterstereotypen und Rollenzuweisungen ein.

Bewusstseinsbildung zu Kinderrechten inklusive Gleichstellung und Diskriminierungsschutz

Die Kinder- und Jugendanwaltschaft Steiermark arbeitet auf Grundlage der UN-Kinderrechtskonvention und des Steiermärkischen Kinder- und Jugendhilfegesetzes, bietet Beratung aus kinderrechtlicher Sicht und nutzt unterschiedliche Ansätze, um innerhalb der Bevölkerung Bewusstsein zu sämtlichen kinderrechtlichen Themenbereichen inklusive Gleichstellung bzw. Diskriminierungsschutz zu schaffen. Die Maßnahmen umfassen Veranstaltungen, Vorträge, Tagungen, Workshops an Schulen, in Kinderbetreuungseinrichtungen, Bibliotheken, Medienarbeit und den Einsatz von Testimonials ebenso wie Fort- und Weiterbildungsangebote zu aktuellen kinderrechtlichen Themen für Mitarbeiter*innen und Professionist*innen.

Bibliotheken als Ort der Bewusstseinsbildung

Bibliotheken als Orte der Kommunikation und (Weiter-)Bildung weisen in mehrfacher Hinsicht Potenzial zur Bewusstseinsbildung auf. Für Bibliothekar*innen sind Fortbildungsangebote zur geschlechtersensiblen Öffentlichkeitsarbeit geplant, um auch vermehrt Männer und Burschen als Nutzer bzw. Bibliotheksmitarbeiter zu gewinnen. Wie dieses Ziel am besten zu erreichen ist, soll auch im Rahmen von Regionaltagungen der Bibliotheken zum Thema Gleichstellung thematisiert werden. Des Weiteren ist die Erarbeitung eines Modells für die Auszeichnung von öffentlichen Bibliotheken vorgesehen, welches die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter als eigene Kategorie einbezieht.

Gleichstellungsorientierung in der Erwachsenenbildung

Bei der Kommunikation, Gestaltung und Bewerbung von Angeboten im Bereich der Erwachsenenbildung und beruflichen Weiterbildung wird insbesondere auf Genderaspekte geachtet und die Genderkompetenz von Erwachsenenbildner*innen gefördert, um strukturellen Bildungsbenachteiligungen und geschlechtsspezifischen Unterschieden beim lebenslangen Lernen entgegenzuwirken.

Analyse der Medienpräsenz von Frauen und Männern sowie Bewusstseinsbildung bei Medienschaffenden zur Förderung einer ausgeglichenen Darstellung

Die Studie „[Bilder prägen Perspektiven](#)“ von FELIN und MediaAffairs zeigt das unterschiedliche Ausmaß der Medienpräsenz von Frauen und Männern sowie mit welchen Themenfeldern Frauen bzw. Männer vorwiegend in Verbindung gebracht werden². Diese Analyse wird fortgeführt und dient als Basis für die Bewusstseinsbildung bei Medienschaffenden in der Steiermark, damit Frauen in Medien quantitativ und qualitativ stärker sichtbar werden. Wort und Bild schaffen Realität. Erfolgreiche Frauen wirken als Rollenvorbilder, sie motivieren andere Frauen und Mädchen bzw. unterrepräsentierte Gruppen, ambitioniert und mutig ihre Ziele zu verfolgen. Insbesondere Frauen, die sich in bislang noch immer männerdominierten Bereichen durchsetzen, tragen dazu bei, Vorurteile abzubauen und den Weg zu einer geschlechtergerechten Gesellschaft zu ebneten.

² Pernegger, M. (2022): Bilder prägen Perspektiven. Analyse der Bildpräsenz von Männern & Frauen in ausgewählten steirischen Leitmedien, Graz. https://www.felin.at/wp-content/uploads/2022/12/Folienband_final_Felin_Bilder_Perspektiven.pdf

Aufbau einer Expertinnendatenbank zur Erreichung einer ausgeglichenen Besetzung von Podien und Gremien

Frauen sind auf Podien, bei Interviews und öffentlich geführten, fachlichen Diskussionen traditionell unterrepräsentiert. Der Aufbau einer öffentlich zugänglichen Expertinnendatenbank soll Gestalter*innen von Veranstaltungen bzw. Medien eine leichte und einfache Möglichkeit bieten, Frauen mit spezifischer Fachexpertise zu finden, einzubinden und als Expertinnen unterschiedlichster Fachgebiete und Rollenvorbilder für junge Menschen sichtbar zu machen.

Darstellung unterschiedlicher Geschlechterbilder, realistischer Körperbilder von Menschen in allen Altersgruppen, in unterschiedlichen Lebensformen bzw. -modellen

Die Darstellungen von (bis dato zumeist ausschließlich) Frauen und Männern in den Medien und der Werbung werden vielfach manipuliert, so dass Schönheitsideale entstehen, die in der Realität nicht erreichbar sind. Dies muss ins Bewusstsein gerufen werden und kritisch öffentlich diskutiert werden. Ziel ist die Verwendung von realistischen Körperbildern, die die Vielfalt unserer Gesellschaft – auch der Geschlechter – widerspiegeln. Hier wird insbesondere ein Schwerpunkt auf Alter(n)sbilder gelegt, geplant ist die Unterstützung der Verbreitung von zeitgemäßen Alter(n)sbildern und von neuen, differenzierten und realistischen Bildern des Alter(n)s.

Diversifizierung bzw. Darstellung realistischer Väterbilder

Männer bringen sich zunehmend aktiv bei der Kinderbetreuung ein, sie nehmen ein breiteres Spektrum an möglichen Rollen wahr, welches auch die Sorge- und Betreuungsaufgaben in der Familie beinhaltet. Dieser Wandel und die verschiedenen Aufgaben sollen auch in den Medien sichtbar gemacht werden.

Öffentliches Auftreten gegen Gewalt und Sexismus in der Werbung

Gewalt und Sexismus in der Werbung sind nicht tolerierbar. Dort, wo dies auftritt, muss entschieden dagegen aufgetreten werden. Dabei kommt Personen mit Entscheidungskompetenz aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft eine wichtige Rolle zu, da sie starken Einfluss auf die Meinungsbildung nehmen können. Gegenwärtig gibt es keine gesetzlichen Regelungen, die sexistische Werbung in Österreich explizit verbieten. Da es hier keine ausreichenden Maßnahmen gibt, ist sexistische Werbung nach wie vor ein wesentlicher Bestandteil der Medien und der Werbelandschaft. Es gibt diverse Möglichkeiten, sexistische Werbung zu melden wie beim Österreichischen Werberat oder der Watchgroup Graz – diese Meldestellen gilt es zu kommunizieren und auszuweiten, um Sexismus in der Öffentlichkeit zu reduzieren. Darüber hinaus wird geprüft, wie ein Verbot von sexistischer Werbung rechtlich verankert werden kann.

Gendergerechte und barrierefreie Kommunikation der Landesverwaltung

Mit dem von der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten entwickelten Leitfaden für gendergerechte, barrierefreie Kommunikation liegt ein Instrument für die interne und externe Kommunikation der Landesverwaltung vor. Bei der Erstellung von Unterlagen in Wort und Schrift soll die Gleichstellung aller Geschlechter berücksichtigt werden ebenso wie der Aspekt der Barrierefreiheit. Die Empfehlungen der Expert*innengruppe für Geschlechtergerechtigkeit im steirischen Landesdienst umfassen die Umsetzung des Leitfadens. Ziel ist es, die Empfehlungen in einen verbindlichen Erlass zu gießen, um so eine konsequente Umsetzung zu erreichen und die Gleichstellung aller Geschlechter in der politischen Tätigkeit sowie im öffentlichen Dienst fester zu verankern.

Umsetzung eines „Gender-Agents“ Lehrgangs für Abgeordnete zum Steiermärkischen Landtag sowie Mitarbeitende der Landtagsklubs und politischen Büros

Die Durchführung des Lehrgangs zum/zur „Gender Agent“ ist für die kommende Periode wieder geplant. Der Lehrgang richtet sich an jene Abgeordnete und Mitarbeitenden in den politischen Büros und Landtagsklubs, die beauftragt sind/werden, den Gender Mainstreaming Implementierungsprozess in der Politik der Steiermark mit ihrer aufgebauten Expertise zu koordinieren, voranzutreiben und klubintern die Ausrichtung aller politischen Strategien, Entscheidungsprozesse sowie Maßnahmen in Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter zu unterstützen.

Thematisierung der Gleichstellungs- und Diversitätskompetenz in Non Profit-Organisationen und in der Privatwirtschaft

Mit Bildungsangeboten, in denen Geschlecht mit weiteren Antidiskriminierungsthemen verknüpft wird, soll Stereotypen und einengenden Rollenzuschreibungen aktiv entgegengewirkt werden. Durch den fachlichen Austausch und den Aufbau von Gender- und Gleichstellungsexpertise werden die Vernetzung und der Wissenstransfer in andere Berufsfelder gefördert sowie die Verankerung von Gleichstellung und Diversität in der eigenen Organisation forciert. Insbesondere in der Arbeit mit jungen Menschen ist das Wissen über Geschlechtervielfalt und Geschlechterverhältnisse sowie die Reflexion darüber wesentlich. Der Steirische Dachverband der Offenen Jugendarbeit setzt daher ein Projekt zur geschlechterreflektierten Arbeit mit jungen Menschen um und erarbeitet dabei u.a. einen Leitfaden zur Darstellung des aktuellen Gender-Diskurses.

2. GLEICHSTELLUNG IN ALLEN POLITIKBEREICHEN UND PROZESSEN DER ÖFFENT- LICHEN VERWALTUNG



STRATEGISCHE ZIELE

(A) Gleichstellungsorientierte Gesetzgebung und Folgenabschätzung:

Die Politik stützt sich bei der Entwicklung von Gesetzen, die die strategischen Themenfelder betreffen, auf aktuelle statistische Geschlechterdaten und berücksichtigt die Folgen für alle Geschlechter, die sich aus Gesetzen bzw. Maßnahmen ergeben.

(B) Gleichstellungsorientierte Strategien und Programme:

Die Bedürfnisse der Geschlechter werden in den Strategien und Leitbildern sowie (Förder-) Programmen des Landes und der Kommunen berücksichtigt.

(C) Beispielgebende öffentliche Verwaltung

Die öffentliche Verwaltung und öffentlich geförderte Organisationen setzen die Gleichstellung der Geschlechter beispielgebend um.

Bei der Entwicklung von gleichstellungsrelevanten Maßnahmen stimmen sich die Ressorts ab oder entwickeln diese gemeinsam. Dabei werden wichtige landesinterne und externe Stakeholder mit eingebunden.

Alle Bereiche der öffentlichen Verwaltung setzen Gender-Budgeting proaktiv um, so dass sich die Förderung der Gleichstellung in den Budgets widerspiegelt.

AKTIONSPLAN

Ziel	Maßnahmen
(A) Gleichstellungsorientierte Gesetzgebung und Folgenabschätzung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Statistisches Heft „Steiermark – Gleichstellung in Zahlen“ im Dreijahresrhythmus – nächste Veröffentlichung Ende 2025 ■ Wirkungsbericht 2023–2025 – Lernen aus durchgeführten Maßnahmen ■ Gender und Diversität in der Verordnung zur Wirkungsorientierung ■ Aufzeigen von Gleichstellungsaspekten bei Stellungnahmen ■ Novellierung des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes
(B) Gleichstellungsorientierte Strategien und Programme	<ul style="list-style-type: none"> ■ Unterstützung von Gleichbehandlung in den Ressorts und Kommunen ■ Konzept zur Etablierung einer Landes-Gleichstellungs-Kompetenzstelle ■ Weiterentwicklung der gleichstellungsorientierten Vergabekriterien für öffentliche Aufträge und im Förderbereich ■ Aktive Mitgestaltung von Strategien und Programmen auf Bundesebene
(C) Beispielgebende öffentliche Verwaltung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Integration von Gender- und Diversitätskompetenz in die Grundausbildung, die Führungskräfteausbildung, die Lehrlingsausbildung sowie in Angebote des „Positive Leadership Forums“ des Landes Steiermark ■ Nachweis von Gender- und Diversitätskompetenz bei der Bestellung von Referats-, Fachabteilungs- oder Abteilungsleitungen ■ Integration von Gleichstellungsaspekten in die Personalentwicklungsinstrumente des Landes Steiermark ■ Personalbericht Land Steiermark ■ Aufbau von Gender Budgeting innerhalb der öffentlichen Verwaltung ■ Verankerung von Strukturen zum Thema Gleichstellung – landesintern und -extern ■ Erhöhung des Frauenanteils bei Auszeichnungen ■ Verbreitung vorbildlicher Good Practice Prozesse

Statistisches Heft „Steiermark – Gleichstellung in Zahlen“ im Dreijahresrhythmus – nächste Veröffentlichung Ende 2025

Mit der Erstellung des ersten statistischen Hefts „Steiermark – Gleichstellung in Zahlen 2022“³ ist ein wesentlicher Meilenstein gelungen: in strukturierter Art und Weise liegen nun Geschlechterdaten für die einzelnen Handlungsfelder der Steirischen Gleichstellungsstrategie vor. Diese zeigen die aktuelle Situation sowie die bisherige Entwicklung in den einzelnen Bereichen und bilden gemeinsam mit den Ergebnissen der Wirkungsanalyse eine Grundlage für die Planung von Maßnahmen, die im dreijährigen Rhythmus im Aktionsplan zusammengefasst werden. Entsprechend dieser Systematik ist für das Jahr 2025 die Erstellung eines weiteren statistischen Hefts geplant. Zukünftig sollen auch Daten zur Geschlechtervielfalt eingebunden werden, insofern dazu amtliche Statistiken vorhanden sind (z. B. bei der Darstellung der Wohnbevölkerung).

Wirkungsbericht 2023-2025 – Lernen aus durchgeführten Maßnahmen

Im Sinne der Wirkungsorientierung der Gleichstellungsstrategie erfolgte nach Ablauf der zweijährigen Periode des ersten Aktionsplans 2021–2022 eine Analyse der durchgeführten Aktivitäten. Im ersten Wirkungsbericht 2021–2022 geht es darum, in welchem Ausmaß Zielgruppen erreicht wurden, inwieweit die Angebote angenommen wurden und ob sich positive Auswirkungen in Bezug auf Kompetenz- oder Wissensaufbau oder Veränderung von Verhaltensmustern bei den Zielgruppen beobachten lassen. Abhängig davon, in welchem Maße die Aktivitäten zur Erreichung der Ziele beigetragen haben, werden diese weitergeführt, auf Basis der Erfahrungen weiterentwickelt oder aber auch eingestellt.

³ Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung 17 (2022): Steiermark. Gleichstellung in Zahlen 2022. Heft 9/2022, Graz. https://www.landeseentwicklung.steiermark.at/cms/dokumente/12658765_141979497/b424e0ed/Heft%209-2022%20Steiermark%20Gleichstellung%20in%20Zahlen%202022%20INTERNET.pdf

Gleichstellung im Haushaltswesen des Landes Steiermark

Nach § 34. Abs. 1 des Steiermärkischen Landeshaushaltsgesetzes 2014 (StLHG) sind für jedes Globalbudget Wirkungsziele unter der Berücksichtigung von Gleichstellungszielen festzulegen. In der Verordnung zur Wirkungsorientierung (VOWO 2020 § 8 Abs. 7) wird weiter konkretisiert, dass bei der jährlichen Haushaltsplanung, beim Wirkungscontrolling und der wirkungsorientierten Folgenabschätzung ein Wirkungsziel, das die Gleichstellung in unterschiedlichen Dimensionen aufzeigt, zu definieren ist (Gleichstellungsziel). Dieses umfasst insbesondere die Auswirkungen auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern, die Erhöhung der Chancengleichheit, die Aufhebung von Diskriminierungen bestimmter Anspruchsgruppen oder auch den Abbau regionaler Ungleichheiten.

Im jeweiligen Rechnungsabschluss des Landes Steiermark sind infolge im Bericht über die Ergebnisse des Wirkungscontrollings im Kapitel „Gleichstellungsziele – Vielfalt ist Reichtum“ die Zahl der Gleichstellungsziele je Budgetzeitraum ausgewiesen. Im Jahr 2022 sind im Bericht 56 Gleichstellungsziele dargestellt. Des Weiteren erfolgt eine Darstellung der Gleichstellungsziele im Rahmen des Band II Landesbudget Steiermark – Angaben zur Wirkungsorientierung. Für das Jahr 2023 sind 125 Wirkungsziele und davon erneut 56 Wirkungsziele mit Beitrag zur Gleichstellung ausgewiesen und im Wortlaut dem jeweiligen Globalbudget zu entnehmen.⁴

Aufzeigen von Gleichstellungsaspekten bei Stellungnahmen

Bei Stellungnahmen der Steiermärkischen Landesregierung zu Selbstständigen Anträgen, Schriftlichen Anfragen, Dringlichen Anfragen des Steirischen Landtags sowie zu Gesetzesentwürfen wird seitens der betreffenden Ressorts gesondertes Augenmerk auf Gleichstellungsaspekte – bestehende oder Auswirkungen auf Un-, Gleichstellung der Geschlechter, Chancengerechtigkeit und Gewaltfreiheit – gelegt.

⁴ Die Berichte sind unter <https://www.verwaltung.steiermark.at/cms/ziel/74835247/DE> verfügbar.

Novellierung des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes

Der Entwurf für die Novellierung des Steiermärkischen Gleichbehandlungsgesetzes 2023 (StLG BG 2023) über die Gleichbehandlung, Gleichstellung und das Verbot der Diskriminierung wird zum Beschluss im Steirischen Landtag vorgelegt. Dies betrifft die Bediensteten der Landesverwaltung inklusive Landesbedienstete der KrankenanstaltengesmbH sowie Pflichtschullehrkräfte und Lehrkräfte an land- und forstwirtschaftlichen Schulen. Ziel ist die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in den Bereichen Beschäftigung und Aus- und Weiterbildung. Vorgesehen ist der Erlass eines Gleichstellungsprogramms mit folgenden Zielsetzungen: Bewusstseinsbildung für Chancengleichheit, positive Änderung der Berufshierarchie, Überwindung rollenspezifischer Arbeitseinteilung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Sicherstellung von Aus- und Weiterbildung und die Durchführung geeigneter Personalentwicklungsmaßnahmen.

Unterstützung von Gleichbehandlung in den Ressorts und Kommunen

Die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte stellt den Ressorts ihre Expertise sowohl im Rahmen von Schulungsmaßnahmen und Informationsunterlagen wie den Leitfaden für gendergerechte, barrierefreie Kommunikation zur Verfügung und unterstützt auch bei Personalentwicklungsmaßnahmen.

Um das derzeit gültige Landes-Frauen-Förderungsprogramm, LGBL Nr.23/2003 zu ersetzen, soll ein neues modernes Gleichstellungsprogramm erarbeitet und durch Verordnung erlassen werden. Um die Entwicklung von Gleichstellungsprogrammen auch in den steirischen Gemeinden zu forcieren, wird eine Informationsveranstaltung für die Bürgermeister*innen durchgeführt. Bewusstsein für Chancengleichheit in den Bereichen Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung steht dabei im Vordergrund. Darüber hinaus steht die Expertise der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten den Gemeinden bei der Entwicklung von Gleichstellungsprogrammen zur Verfügung. Ziel ist es, die Anzahl der Frauenförderungsprogramme in den steirischen Gemeinden zu erhöhen. Aktuell setzen vier Gemeinden ein Frauenförderungsprogramm um.

Konzept zur Etablierung einer Landes-Gleichstellungs-Kompetenzstelle

Gleichstellung der Geschlechter ist ein Querschnittsthema und als solches innerhalb der Landesverwaltung ein ressortübergreifendes Themenfeld. Dies spiegelt sich in den neun Handlungsfeldern der Gleichstellungsstrategie wider. Die Einrichtung einer koordinierenden Gleichstellungs-Kompetenzstelle in der Landesverwaltung soll geprüft und ein Realisierungskonzept entwickelt werden mit dem Ziel, die Umsetzung der Gleichstellungsstrategie in der Landesverwaltung und in den Regionen zu koordinieren und mit Informationen und Beratung zu unterstützen. Gleichzeitig wird ein Prozess zur zukünftigen Erarbeitung des Wirkungsberichts sowie des Aktionsplans unter Einbezug von externen und landesinternen Akteur*innen aufgesetzt.

Weiterentwicklung der gleichstellungsorientierten Vergabekriterien für öffentliche Aufträge und im Förderbereich

Bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen und Förderungen sollen Gleichstellungsaspekte bei der Evaluierung der Bietenden bzw. Antragstellenden mitberücksichtigt werden. Um dafür Bewusstsein zu schaffen, sollen Gespräche und Workshops mit den einzelnen Abteilungen durchgeführt werden, damit der Gleichstellungsaspekt Eingang in die operativen Prozesse der Abteilungen findet.

Im Bereich der öffentlichen Bibliotheken wird die Förderrichtlinie überarbeitet, so dass Anreize zur Implementierung einer geschlechtersensiblen Öffentlichkeitsarbeit gesetzt werden. Im Kulturbereich ist durch den [Thematischen Koordinationspunkt Kunst und Kultur](#) der Alpen-Adria-Allianz die verstärkte Förderung von Projekten zum Thema Gleichstellung vorgesehen. Auch im Sportbereich gibt es aus Sicht der Gleichstellungsstrategie viele Anknüpfungspunkte (Sichtbarkeit, Geschlechtergerechtigkeit, Gesundheit, Körperwahrnehmung, Gewaltprävention), die in der kommenden Periode aufgegriffen werden sollen, um konkrete Maßnahmen zu entwickeln.

Aktive Mitgestaltung von Strategien und Programmen auf Bundesebene

Einige für die Gleichstellung entscheidende Themenbereiche werden auf Bundesebene verhandelt und beschlossen wie beispielsweise die Schaffung von neuen Karenz- und Arbeitszeitmodellen unter Berücksichtigung unterschiedlicher Lebensphasen oder die Einführung eines automatischen Pensionssplittings. Diese Themen werden von Seiten der Steiermark aktiv im Rahmen der interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming und des Bundesländerdialogs eingebracht und forciert, um hier Fortschritte zu erzielen.

Integration von Gender- und Diversitätskompetenz in die Grundausbildung, die Führungskräfteausbildung, die Lehrlingsausbildung sowie in Angebote des „Positive Leadership Forums“ des Landes Steiermark

Im Rahmen der Aus- und Weiterbildungsprogramme für Landesbedienstete soll Bewusstsein für die Gleichstellung der Geschlechter und der Bedeutung von Geschlechtergerechtigkeit im jeweils eigenen Umfeld und bei der beruflichen Tätigkeit geschaffen werden. Die Vermittlung von Gender- und Diversitätswissen soll in die Lehrpläne integriert werden, durch die Diskussion und Beschäftigung mit diesen Themenbereichen sollen Kompetenzen aufgebaut und deren Integration in die berufliche Praxis gefördert werden.

Nachweis von Gender- und Diversitätskompetenz bei der Bestellung von Referats-, Fachabteilungs- oder Abteilungsleitungen

Führungskräfte beeinflussen mit ihrer Vorbildwirkung und ihren Haltungen maßgeblich die Arbeitskultur in ihren Bereichen. Das Land Steiermark misst der Gleichstellung der Geschlechter einen zentralen Stellenwert bei. Dies soll sich in der gelebten Kultur innerhalb der Landesverwaltung widerspiegeln, dazu gehört, dass Personen mit Führungsverantwortung oder die sich für eine Führungsposition bewerben, über Gender- und Diversitätskompetenzen verfügen und diese in ihrer beruflichen Praxis auch umsetzen.

Personalbericht Land Steiermark

Im Zuge einer der letzten Änderungen des Gesetzes über das Dienst- und Besoldungsrecht der Bediensteten des Landes Steiermark wurde beschlossen, dass dem Landtag jährlich ein Personalbericht vorzulegen ist. Inhalt dieses Berichtes sind allgemeine personalstatistische Daten wie die Altersstruktur der Bediensteten und die Art der Dienstverhältnisse. Darüber hinaus beleuchtet der Bericht die Einkommensverteilung, Wirkungsbereiche und Funktionsgruppen, Beschäftigungsausmaß und Karenzierungen nach Geschlecht. Im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter ist der Personalbericht ein wesentliches Steuerungsinstrument für mehr Gerechtigkeit im Landesdienst.

Aufbau von Gender Budgeting innerhalb der öffentlichen Verwaltung

Gender-Budgeting bzw. Gender-Budget-Analysen bezeichnen eine geschlechterbezogene und gleichstellungsorientierte Budgetpolitik, die die geschlechterspezifischen Auswirkungen von Budgetentscheidungen, sowohl einnahmenseitig (z.B. Steuern) als auch ausgabenseitig (z.B. Förderungen), sichtbar machen. Demgemäß ist Gender-Budgeting im Rahmen von Zielfindungs-, Planungs- und Steuerungsprozessen ein wichtiges Element der wirkungsorientierten Verwaltung. Hierfür sind zwei Ebenen zu forcieren: Zum einen der Aufbau von Gender-Budgeting-Kompetenzen innerhalb der öffentlichen Verwaltung bei Führungskräften und den haushaltsführenden Stellen. Ausgehend von der Abteilung 4 Finanzen soll ein abteilungsübergreifender Kompetenzaufbau über Einbindung von externer Expertise erfolgen. Ziel ist es, die Bediensteten für die Bedeutung von Gender-Budgeting als geschlechterbezogene und gleichstellungsorientierte, budgetpolitische Maßnahme zu sensibilisieren, die eine Überprüfung des Haushalts aus der Geschlechterperspektive ermöglicht. Zum anderen bedarf es der Erarbeitung eines Prozesses zur systematischen Budgetplanung und -erstellung. Derzeit existieren in den Abteilungen unterschiedliche Planungsprozesse – diese sollen vereinheitlicht und Gleichstellungsorientierung systematisch verankert werden.

Verankerung von Strukturen zum Thema Gleichstellung – landesintern und -extern

Geschlechtergleichstellung ist ein Querschnittsthema. Zur Erreichung der Gleichstellungsziele ist es notwendig, dass interessierte und verantwortliche Personen und Stakeholder sektorenübergreifend gemeinsam an der Umsetzung der strategischen Ziele arbeiten. Die bestehende Arbeitsgruppe „Geschlechtergerechtigkeit im Landesdienst“ soll daher weitergeführt werden. Zudem wird ein landesinternes Gleichstellungsnetzwerk etabliert, in dem Interessierte mitwirken können. Die Kooperation mit fachspezifischen Akteur*innen (AMS, AK, WKO, themenrelevante Organisationen etc.) soll in Form einer Steuergruppe vertieft werden. All diese Strukturen werden auch in den Prozess zur Erarbeitung des Wirkungsberichts und Aktionsplans eingebunden, damit bereichsübergreifende und wirksame Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden können.

Erhöhung des Frauenanteils bei Auszeichnungen

Bei der Verleihung von Ehrenzeichen wird versucht, den Fokus bewusst auf Bereiche zu erweitern, in denen vermehrt Frauen verdienstvoll und überdurchschnittlich wirken. Auch wird das Vorschlagsprinzip aktiv kommuniziert, um so die Anzahl der Vorschläge für auszuzeichnende Frauen zu erhöhen.

Mit dem „Meilenstein werden ehrenamtlich engagierte Personen, die in der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit, im Bereich der Erwachsenenbildung und den öffentlichen Bibliotheken in der Steiermark tätig sind, ausgezeichnet und im Rahmen der Veranstaltung „Rampenlicht Jugendarbeit und mehr...“ auf die Bühne geholt.

Verbreitung vorbildlicher Good Practice Prozesse

In der Abteilung 9 Kultur, Europa und Sport werden die Kompetenzen der Mitarbeiter*innen zum Thema Gleichstellung gefördert, indem die Mitarbeiter*innen an themenspezifischen Veranstaltungen teilnehmen und Informationen dazu erhalten. Alle Beteiligungen der Abteilung (Bühnen Graz GmbH, Universalmuseum Joanneum GmbH, steirischer herbst festival gmbh, Volkskultur GmbH) sowie Referatsleitungen erhalten in regelmäßigen Abständen die Steirische Gleichstellungsstrategie sowie den dazugehörigen Aktionsplan. Bei personellen Veränderungen erhalten die neuen Mitarbeiter*innen Informationen zur strategischen Ausrichtung. In Kooperation mit unterschiedlichen Institutionen im Kunst- und Kulturbereich werden spezielle Angebote zum Thema Gleichstellung erarbeitet und interessierten Personen zur Verfügung gestellt.

Bei Förderungsprojekten der Entwicklungszusammenarbeit in Ländern des globalen Südens und bei der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit in der Steiermark werden insbesondere Bildungsmaßnahmen für Frauen und Mädchen unterstützt.



3. BILDUNG UND AUS- UND WEITERBILDUNG



STRATEGISCHE ZIELE

(A) Gleichstellungsorientierte Pädagogik

Pädagogische Fachkräfte verfügen über umfassende Genderkompetenz und setzen diese im Unterricht ab der Elementarstufe um.

(B) Gleichstellungsorientierte Bildungs- und Berufsorientierung

Bildungs- und Berufsorientierung erfolgen in einer geschlechterneutralen Art und Weise und zeigen die Vielfalt an beruflichen Möglichkeiten und neuen Berufsfeldern auf.

Dabei spielen Eltern/Erziehungsberechtigte und pädagogisches Personal eine wichtige Rolle. Sie sind über neue Berufsfelder informiert und können junge Menschen dabei unterstützen, eine zukunftsorientierte Ausbildungswahl zu treffen, die nicht von geschlechtsspezifischen Rollenbildern geleitet ist.

In einer zunehmend digitalisierten Welt steigt der Anteil an Frauen und Mädchen, die im Bereich der IKT eine Ausbildung oder Tätigkeit wählen, so dass Frauen auch zu aktiven Mitgestalterinnen des digitalen Wandels werden.

AKTIONSPLAN

Ziel	Maßnahmen
<p>(A) Gleichstellungsorientierte Pädagogik</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Weitere Förderung der Diversitäts- und Gleichstellungskompetenz von pädagogischen Fachkräften durch Schulungen und Trainings ■ Entwicklung und Verbreitung von Instrumenten und Materialien für die Bewusstseinsarbeit und den Kompetenzaufbau im schulischen Umfeld ■ Umsetzung des Grundsatzerlasses bzw. Unterrichtsprinzips „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“
<p>(B) Gleichstellungsorientierte Bildungs- und Berufsorientierung</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Verbreitung der Handlungsempfehlungen des Forschungs- und Entwicklungsprojekts „Bildungs- und Berufsorientierung frühzeitig(er) ansetzen“ und Fokus auf Elternarbeit ■ Bereitstellung von Informationen über Berufstrends der Zukunft ■ Verbreitung von Good Practice Beispielen gleichstellungsorientierter Bildungs- und Berufsorientierungsangebote ■ Förderung der Vernetzung von Schulen und regionalen Unternehmen zur Vermittlung praxisnaher, klarer Berufsbilder ■ Weitere Unterstützung von Angeboten zur Erhöhung des Mädchenanteils in technischen Berufen und des Bubenanteils in frauendominierten Berufen ■ Sicherung der regionalen Kompetenzzentren für Bildung und Lernen ■ Verschränkung der Arbeitsmarktpolitischen Strategie mit der Steirischen Strategie für Bildungs- und Berufsorientierung (BBO)

Weitere Förderung der Diversitäts- und Gleichstellungskompetenz von pädagogischen Fachkräften durch Schulungen und Trainings

Im Lehrbereich tätige Personen prägen Kinder sehr frühzeitig einerseits durch ihre eigenes Rollenverhalten, andererseits durch ihre gelebte Diversitäts- und Gleichstellungskompetenz und die Vermittlung von Wissen darüber. Bei der langfristigen Entwicklung unserer Gesellschaft in Richtung Gleichstellung nehmen Lehrpersonen eine Schlüsselrolle ein.

Die Pädagogische Hochschule Steiermark, welche 2022 mit dem Diversitätsmanagementpreis „Diversitas“ des BMBWF ausgezeichnet wurde, plant eine Fachstelle Gender- und Diversitätskompetenz einzurichten. Neben einschlägigen Lehrveranstaltungen in allen Studienrichtungen des Lehramts, erweitern vielfältige Angebote zu Themen rund um Geschlecht das Lehrportfolio im Bereich der Fort- und Weiterbildung.

Der Bildungsauftrag für elementare Bildungseinrichtungen legt als ein wesentliches Prinzip in der Arbeit mit Kindern die „Geschlechtssensibilität“ fest. Der Bereich Pädagogische Qualitätsentwicklung des Referates Kinderbildung und -betreuung der Abteilung 6 bietet für das Personal in steirischen Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen eine Vielfalt an Fortbildungen an, um die Qualitätsbildung, -sicherung und -entwicklung im beruflichen Kontext von Kindergarten- und Hortpädagog*innen und Kinderbetreuer*innen zu stärken. Ein Fortbildungsschwerpunkt liegt auf der geschlechterbewussten Gestaltung des pädagogischen Alltags in elementaren Bildungseinrichtungen und in der Sensibilisierung des Personals für die Geschlechterthematik. Gerade im traditionell weiblich geprägten Berufsfeld der elementaren Bildung wird Wert darauf gelegt, Fachkräfte für die eigenen geschlechterbezogenen Rollenbilder und geschlechterstereotypen Erwartungen zu sensibilisieren.

Entwicklung und Verbreitung von Instrumenten und Materialien für die Bewusstseinsarbeit und den Kompetenzaufbau im schulischen Umfeld

Neben dem Elternhaus wirkt das schulische Umfeld prägend auf Kinder, einerseits durch das von pädagogischen Fachkräften vorgelebte Verhalten, andererseits durch die Inhalte und Lernerfahrungen, welche an Schulen vermittelt werden. Besonders wichtig ist daher die Entwicklung von geeigneten Instrumenten und Methoden, welche stereotype Rollenvorstellungen aufbrechen und sich gut in die bestehenden Lehrinhalte integrieren lassen. Je früher und weiter das Perspektivenfeld für Kinder eröffnet wird, desto besser können sie sich entsprechend ihrer Talente entfalten. Bei der Entwicklung von Materialien sollen insbesondere die Erkenntnisse aus dem Forschungsprojekt zur [„Bildungs- und Berufsorientierung frühzeitig\(er\) ansetzen. Theoretische Grundlagen und praktische Anwendungsmöglichkeiten“](#) der Pädagogischen Hochschule und der Universität Graz einfließen.

Auf den Bereich der frühen Erziehung und Bildung ist auch das Projekt [ECaRoM](#) („Early Care and the Role of Men“) des Instituts für Männer- und Geschlechterforschung ausgerichtet, das die Einbeziehung von sorgeorientierter Männlichkeiten („Caring Masculinities“) in der Frühpädagogik fokussiert. Ziel ist es, dass Fürsorge nicht mehr einem Geschlecht zugeschrieben wird. Die dafür entwickelten geschlechtersensiblen pädagogischen Materialien, Inhalte und Methoden sollen in der gesamten Steiermark ausgerollt werden.

Das Referat Kinderbildung- und -betreuung der Abteilung 6 bietet elementaren Bildungseinrichtungen Literatur gebündelt in Themenpaketen zur Ausleihe. Die Bücherbox „Geschlechtersensible Pädagogik“ umfasst aktuell drei aktuelle Fachbücher, die sich auf einen geschlechtergerechten pädagogischen Alltag beziehen, und 10 Bilderbücher, die Protagonist*innen zeigen, die abseits traditioneller Rollenvorstellungen agieren und in unterschiedlichen familiären Kontexten und vielfältigen Lebensformen zu sehen sind.

Umsetzung des Grundsatzerlasses bzw. Unterrichtsprinzips „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“

Gesellschaftliche Bilder von „Weiblichkeit“ und „Männlichkeit“ beeinflussen die Persönlichkeitsentwicklung, Bezugssysteme und die Handlungsspielräume von Kindern und Jugendlichen in hohem Maße. Das Unterrichtsprinzip „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“ soll dazu beitragen, einen professionellen und reflektierten Umgang mit der Dimension des Geschlechts in der von heterogenen Lebenswelten geprägten Schule zu entwickeln. Die Umsetzung des Grundsatzerlasses erfolgt durch Berücksichtigung im schulischen Qualitätsmanagement und den Aufbau einer diversitätsorientierten Genderkompetenz bei Pädagog*innen über Fort- und Weiterbildungsangebote der Pädagogischen Hochschule Steiermark.

Verbreitung der Handlungsempfehlungen des Forschungs- und Entwicklungsprojekts „Bildungs- und Berufsorientierung frühzeitig(er) ansetzen“ und Fokus auf Elternarbeit

Die Handlungsempfehlungen des Forschungs- und Entwicklungsprojekts „Bildungs- und Berufsorientierung frühzeitig(er) ansetzen“ der Pädagogischen Hochschule und der Universität Graz beziehen sich auf die Bildungs- und Berufsorientierung in der Elementar- und Primarstufe (z. B. Transfer der Erkenntnisse in Weiterbildungen, Fachaufsicht, im Rahmen von Bilanz- und Zielvereinbarungsgesprächen). Hier kann frühzeitig angesetzt werden, um im schulischen und außerschulischen Bereich der Entwicklung von geschlechtsstereotypen Interessen bzw. Berufsentscheidungen entgegenzuwirken. Das Monitoring der Umsetzung der Handlungsempfehlungen übernimmt die Arbeitsgruppe „BBO frühzeitiger ansetzen“ des Operativen Gremiums der BBO in der Steiermark. Zusätzlich soll die Elternarbeit forciert werden, um diese in den Prozess der Bildungs- und Berufsorientierung frühzeitig einzubeziehen.

Bereitstellung von Informationen über Berufstrends der Zukunft

Bedingt durch den technologischen und gesellschaftlichen Wandel entstehen neue Berufsfelder, die Bedeutung bestimmter Berufe nimmt zu und die anderer nimmt ab. Der Wandel der Arbeitswelt erfolgt sehr dynamisch. Verschiedene Angebote stehen zur Verfügung, um sich über aktuelle Trends zu informieren. So bietet etwa die Plattform www.jugendwegweiser.at umfassende Informationen zu den Themen Bildung und Beruf. Das u.a. seitens des Landes Steiermark von der Abteilung 6 Fachabteilung Gesellschaft und der Abteilung 12 Wirtschaft, Tourismus, Wissenschaft und Forschung geförderte Projekt BerufsFindungsBegleitung (BFB) der Steirischen Volkswirtschaftlichen Gesellschaft unterstützt mit regionalen Aktivitäten Jugendliche, Lehrpersonal, Eltern, Erziehungsberechtigte und Unternehmen bei der Gestaltung von Prozessen für gelingende Übergängen von Schule in Ausbildung bzw. Beruf.

Verbreitung von Good Practice Beispielen gleichstellungsorientierter Bildungs- und Berufsorientierungsangebote

[Regionale Bildungs- und Berufsorientierungsmessen](#) (BBO) richten sich an Schüler*innen, Jugendliche und deren Eltern sowie bildungsinteressierte Erwachsene. Hier finden sich an einem Ort umfassende Informationen zum Bildungs- und Beratungsangebot in der jeweiligen Region. Auf der anderen Seite haben Schulen, (Weiter-)Bildungseinrichtungen und Unternehmen die Möglichkeit, ihre Bildungs-, Aus- und Weiterbildungsangebote bzw. Berufs- und Karrieremöglichkeiten auf den Messen darzustellen. Ziel der BBO-Messen ist es, Menschen in Orientierungs- und Entscheidungsphasen in Hinblick auf Bildung und Beruf mit qualitativvollen Angeboten in der Region bestmöglich zu begleiten. Für die zielgerichtete Nutzung der Messen steht ein begleitender Leitfaden für Pädagog*innen sowie Aussteller*innen zur Verfügung. In den Qualitätsstandards zur Durchführung von BBO-Messen ist als Förderungsgrundsatz festgehalten, dass bei der Durchführung insbesondere geschlechtssensible Aspekte (z. B. Impulse zur nicht-traditionellen Berufswahl) zu berücksichtigen sind. Seit 2023 liegt nun ergänzend ein [E-Book](#) vor, das u.a. Tipps zur geschlechtssensiblen Gestaltung des Messeauftritts bietet.

Eine Übersicht über die [Steirische BBO-Angebotslandschaft](#) wird von den regionalen BBO-Koordinator*innen für die einzelnen Regionen in kategorisierter Form zusammengestellt, dabei sind geschlechtsspezifische Angebote für Frauen/Mädchen bzw. Männer/Burschen besonders gekennzeichnet.

Förderung der Vernetzung von Schulen und regionalen Unternehmen zur Vermittlung praxisnaher, klarer Berufsbilder

Die Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft bietet ein umfassendes Angebotsportfolio mit Information, Beratung und Orientierung, mit dem sie Jugendliche bei der [Berufsfindung](#) begleitet. Ein weiterer Schwerpunkt liegt im Aufbau von regionalen Netzwerken zum Erfahrungsaustausch zwischen Lehrer*innen, Unternehmer*innen und Eltern. Gut ausgebildete Fachkräfte zu finden, stellt zunehmend eine Herausforderung für steirische Unternehmen dar. Beim Projekt „[Faszination Technik](#)“ arbeiten Schulen und Industriebetriebe zusammen, um für Technik und Naturwissenschaften zu begeistern und um Schüler*innen mit den Industriebetrieben in ihrer Region bekannt zu machen. Regionale Branchencluster arbeiten darüber hinaus eng mit den Schulen in der jeweiligen Region zusammen, um berufliche Möglichkeiten sichtbar zu machen. Auf regionaler Ebene forcieren auch die Berufsinformationszentren des AMS die Vernetzung von Schüler*innen und Unternehmen insbesondere in Bezug auf die Lehrausbildung.

Weitere Unterstützung von Angeboten zur Erhöhung des Mädchenanteils in technischen Berufen und des Bubenanteils in frauendominierten Berufen

Die nach wie vor großen, geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Fächerwahl im Schul-, Hochschulbereich und bei den Lehrberufen wirken sich im späteren Lebensverlauf massiv auf die Gleichstellung der Geschlechter in Bezug auf die Sicherung der ökonomischen Eigenständigkeit, Bezahlung, Karriereoptionen bis zur Pensionshöhe aus. Deshalb bedarf es weiterhin intensiver Aktivitäten, um einen Ausgleich der Geschlechter in den verschiedenen Berufsfeldern zu erreichen. Dazu tragen aktuell etwa Maßnahmen wie der „Girls‘ Day“ und „Boys‘ Day“, die Steirische BBO-Woche, die Plattform für Bildung und Beruf in der Steiermark www.jugendwegweiser.at und zahlreiche geförderte Projekte bei, die darauf abzielen, das Berufswahlspektrum von jungen Menschen zu erweitern (wie etwa „Frauen in die Technik“, das Qualifizierungsprogramm des Arbeitsmarktservice (AMS) „[Frauen in Handwerk und Technik](#)“ oder das Beschäftigungsprojekt für Mädchen und junge Frauen [INT:RA Works](#)).

Sicherung der regionalen Kompetenzzentren für Bildung und Lernen

Im Auftrag des Landes Steiermark ermöglicht es die Organisation nowa un-selbständigen und selbständigen niedrigqualifizierten und/oder bildungsbenachteiligten Frauen in den Regionen Voitsberg, Deutschlandsberg und Leoben sowie Graz-Umgebung, Hartberg-Fürstenfeld, sich mit den Themen Lernen und berufliche Aus- und Weiterbildung unter professioneller Beratung und Begleitung auseinanderzusetzen. Die Angebote zielen darauf ab, die Bildungsbeteiligung von benachteiligten Frauen zu erhöhen (Information, Lern-treffs, Coaching, Qualifizierung, u.ä.) und so den Verbleib am Arbeitsmarkt zu sichern, existenzsichernde Beschäftigung zu fördern und Beschäftigungschancen zu verbessern. Dabei werden auch regionale Unternehmen, Institutionen und Multiplikator*innen als weitere Anspruchsgruppen adressiert.

Verschränkung der Arbeitsmarktpolitischen Strategie mit der Steirischen Strategie für Bildungs- und Berufsorientierung (BBO)

Die Steirische Arbeitsförderungsgesellschaft (StAF) ist eine Gesellschaft des Landes Steiermark unter der Zuständigkeit der Abteilung 11, die gezielt Maßnahmen im arbeitsmarktpolitischen Kontext umsetzt. Um abgestimmte und wirkungsvolle Maßnahmen zu implementieren, gibt es in der Steiermark einen arbeitsmarktpolitischen Beirat sowie eine Arbeitsmarktstrategie, die 2023 vom Sozial- und Wirtschaftsressort des Landes Steiermark gemeinsam mit Expert*innen der Sozialpartnerschaft und des Arbeitsmarktservice Steiermark erarbeitet wurde. Durch Schwerpunkte wie die Steigerung der Frauenerwerbsquote, Abbau von Geschlechterstereotypen sowie bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wirkt die Strategie auch auf die Gleichstellung der Geschlechter. Hier besteht ein direkter Zusammenhang mit der Bildungs- und Berufsorientierung, wodurch BBO-Strategie und Arbeitsmarktstrategie verstärkt verschränkt werden sollen.



© Gettyimages/Zinevych

4. BERUF UND FINANZIELLE UNABHÄNGIGKEIT



STRATEGISCHE ZIELE

(A) Flexible Arbeitszeiten

Alle Menschen nutzen unabhängig vom Geschlecht die Möglichkeiten von flexiblen Arbeitszeitmodellen (Teilzeit, Telearbeit) und Karenz in gleichem Maße und treffen im gesellschaftlichen und betrieblichen Umfeld auf Akzeptanz und Unterstützung beim Wiedereinstieg ins Erwerbsleben.

(B) Ausgewogene Geschlechterverteilung

Mehr Frauen arbeiten in technischen Berufen und Männer vermehrt in sozialen und pädagogischen Berufen.

(C) Einkommenstransparenz

Alle Menschen werden unabhängig von ihrem Geschlecht für gleiche oder gleichwertige Arbeit gleich bezahlt.

(D) Finanzielle Unabhängigkeit, Altersvorsorge, soziale Absicherung

Alle Menschen wissen über rechtliche und wirtschaftliche Aspekte der finanziellen Absicherung Bescheid und berücksichtigen diese beim Umfang ihrer Erwerbstätigkeit.

AKTIONSPLAN

Ziel	Maßnahmen
(A) Flexible Arbeitszeiten	<ul style="list-style-type: none"> ■ Schaffung von neuen Karenz- und Arbeitszeitmodellen unter Berücksichtigung unterschiedlicher Lebensphasen durch aktive Mitgestaltung auf Bundesebene
(B) Ausgewogene Geschlechterverteilung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Stärkung der Attraktivität der Pflegeberufe ■ Positionierung von pädagogischen Berufen als attraktive und flexible Karriereberufe für alle Geschlechter ■ Anreizsysteme für Unternehmen entwickeln ■ Schaffung von flexibleren, beruflichen Umorientierungsmöglichkeiten und Förderung von Quereinstiegen ■ Weiterentwicklung und Ausbau von Unterstützungsmaßnahmen für Gründerinnen und Unternehmerinnen und Förderung von regionalen Initiativen
(C) Einkommenstransparenz	<ul style="list-style-type: none"> ■ Information und Aufklärung über Zweck und Wirksamkeit von Einkommensberichten ■ Initiierung von Genderanalysen ausgewählter Kollektivverträge insbesondere im Pflegebereich
(D) Finanzielle Unabhängigkeit, Altersvorsorge, soziale Absicherung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bewusstseinsbildung zu den Auswirkungen von Berufsunterbrechungen, Teilzeitarbeit bzw. geschlechterspezifischer, privater Arbeitsteilung auf das Lebenseinkommen ■ Sicherstellung von Beratungs- bzw. Unterstützungsangeboten ■ Sicherung des Betriebs und der Zusammenarbeit der Frauen- und Mädchenberatungsstellen und der Männer- und Burschenberatung ■ Stärkung und Unterstützung von Alleinerziehenden bzw. Alleinverdienenden ■ Programme zur Frauenförderung in Unternehmen, wissenschaftlichen Einrichtungen und in der Verwaltung ■ Urgenz auf Bundesebene zur Umsetzung eines automatischen Pensionssplittings

Schaffung von neuen Karenz- und Arbeitszeitmodellen unter Berücksichtigung unterschiedlicher Lebensphasen durch aktive Mitgestaltung auf Bundesebene

Die Schaffung von neuen Karenz- und Arbeitszeitmodellen unter Berücksichtigung unterschiedlicher Lebensphasen ist ein wesentlicher Schritt in Richtung geteilter Elternschaft. Alle Geschlechter sollen in gleichem Maße die Möglichkeiten von flexiblen Arbeitszeitmodellen nutzen und Berufstätigkeit und Sorgearbeit vereinbaren können. Das Thema ist auf Bundesebene zu verhandeln. Beispiele aus Island oder Spanien arbeiten mit dem „Use it or loose it“-Prinzip, welches ein geeignetes Steuerungsinstrument sein könnte. Beide Elternteile können zu gleichen Teilen Elternkarenz nutzen. Geht einer der Elternteile nicht in Karenz, kann diese Zeit nicht von der Partnerin oder dem Partner in Anspruch genommen werden. Seitens des Frauenressorts bzw. dem Referat Familie, Erwachsenenbildung und Frauen der Abteilung 6 Fachabteilung Gesellschaft wird geprüft, wie neue Karenz- und Arbeitszeitmodelle auf Bundesebene thematisiert werden können, etwa im Rahmen der interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming und des Bundesländerdialogs.

Stärkung der Attraktivität der Pflegeberufe

Durch den kommenden breiten Eintritt der von 1946 bis 1964 Geborenen (Babyboomer-Generation) in die Pension und den gleichzeitigen Anstieg der Bevölkerung über 65 Jahren, wird der Bedarf an Pflegekräften auch zukünftig weiter steigen. Die psychischen und physischen Herausforderungen in der (professionellen wie auch innerfamiliären) Pflege werden bislang vorwiegend von Frauen bewältigt. Auch hier ist es notwendig, das Berufsbild der Pflege aufzuwerten und eine attraktive Perspektive für junge Menschen zu bieten, die die Geschlechter gleichermaßen anspricht.

Positionierung von pädagogischen Berufen als attraktive und flexible Karriereberufe für alle Geschlechter

Pädagogisches Personal spielt eine wichtige Rolle für die Erreichung der Gleichstellungsziele und prägt in einer frühen Lebensphase die Vorstellungen über Rollenbilder entscheidend mit. Die Förderung von Männern in Berufsfeldern wie dem pädagogischen Bereich, in dem Männer unterrepräsentiert sind, ist wesentlich, um einen Ausgleich in der Geschlechterverteilung voranzutreiben. Auch der vom Verein für Männer- und Geschlechterthemen durchgeführte Boys' Day zielt darauf ab, das Berufswahlspektrum junger Männer zu erweitern.

Anreizsysteme für Unternehmen entwickeln

Um Chancengleichheit der Geschlechter zu fördern, sollen Anreizsysteme für Unternehmen entwickelt werden wie dies beispielsweise [FEMtech Karriere](#) bietet. Mit diesem Programm werden Organisationen unterstützt, die mehr Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Berufen beschäftigen, fördern und halten möchten.

Schaffung von flexibleren, beruflichen Umorientierungsmöglichkeiten und Förderung von Quereinstiegen

Das Landesgremium für Bildungs- und Berufsorientierung Steiermark mit allen wichtigen Stakeholdern befasst sich mit der Entwicklung von Lösungen, die die berufliche Umorientierung unterstützen. Viele Menschen erleben im Laufe ihrer Berufslaufbahn die Notwendigkeit, die Chance oder den Wunsch nach beruflicher Um- bzw. Neuorientierung. Um diesen Veränderungsprozess zu unterstützen, haben die regionalen Koordinator*innen für Bildungs- und Berufsorientierung eine umfassende [Übersicht](#) zu den Angeboten für Erwachsene, die bei der Umorientierung unterstützen, zusammengestellt. Förderungen für Weiterbildungen werden u.a. auf [erwachsenenbildung.at](#) gebündelt.

Die Rückkehr in den Beruf nach der Elternkarenz unterstützt etwa auch das Arbeitsmarktservice (AMS) mit dem Programm „Wiedereinstieg unterstützen“ mit Information, Beratung und Betreuung von Wiedereinsteigenden in allen regionalen Geschäftsstellen. Mit dem AMS-Kursangebot „Wiedereinstieg mit Zukunft“ werden Frauen nach familienbedingter Berufsunterbrechung durch die Entwicklung längerfristiger Berufsperspektiven beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt in eine existenzsichernde Beschäftigung unterstützt.

Die [zam-Stiftung](#) ist ein Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik und beschäftigt sich mit der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt mit dem Ziel, Benachteiligungen von Frauen im Beschäftigungssystem zu reduzieren. Die zam-Stiftung und die Regionalstellen der zam Steiermark GmbH arbeiten eng mit Unternehmen zusammen, sodass bei Qualifizierungen maßgeschneidert auf die Nachfrage der Wirtschaft bzw. auf deren Bedarf eingegangen werden kann. Durch spezialisierte Angebote für Frauen werden deren Fähigkeiten, Fertigkeiten und deren Potenzial für Unternehmen und die regionale Wirtschaft genutzt. Durch das zam-Stiftungsmodell und die bedarfsorientierte Gestaltung von Qualifizierungsangeboten können alle Ausgangssituationen der Frauen berücksichtigt werden.

Weiterentwicklung und Ausbau von Unterstützungsmaßnahmen für Gründerinnen und Unternehmerinnen und Förderung von regionalen Initiativen

Die Steirische Wirtschaftsförderung bietet mit der Förderungsaktion „START!klar“ in der Frühphase der Gründung und des Unternehmensaufbaus Förderungen für Personen im Gründungsprozess an. Das Programm [„WE! Women's Entrepreneurship“](#) unterstützt Frauen während eines Jahres mit Coaching- und Workshop-Angeboten beim Aufbau ihres Unternehmens. Die Schaffung beruflicher Perspektiven insbesondere für Frauen in den Regionen ist ein Element für die Attraktivität der Region. Eine Möglichkeit dazu stellt dabei die berufliche Selbstständigkeit dar. Für die damit verbundenen Chancen und Möglichkeiten soll regional mehr Bewusstsein geschaffen werden und für Gründerinnen Zugang zu Unterstützungsmöglichkeiten angeboten werden wie z. B. in der [Region Obersteiermark Ost](#).

Information und Aufklärung über Zweck und Wirksamkeit von Einkommensberichten

Das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (GIBG) verpflichtet Unternehmen mit mehr als 150 dauernd beschäftigten Arbeitnehmenden, einen Einkommensbericht zu erstellen. Frauen verdienen noch immer um rund 20% weniger als Männer. Einkommensberichte mit einer guten und transparenten Analyse der Gehaltsunterschiede sind eine wichtige Grundlage, um die geschlechtsspezifische Lohnschere zu verringern und die nächsten Schritte setzen zu können für mehr Gleichstellung in Betrieben. Durch die [EU-Richtlinie zur Lohntransparenz](#) soll künftig das geschlechtsspezifischen Lohngefälle weiterhin abgebaut werden. Gemäß dieser Richtlinie müssen EU-Unternehmen darüber informieren, wie viel sie Frauen und Männern für gleichwertige Arbeit zahlen und Maßnahmen ergreifen, wenn ihr geschlechtsspezifisches Lohngefälle 5 % übersteigt.

Initiierung von Genderanalysen ausgewählter Kollektivverträge insbesondere im Pflegebereich

Die österreichische Gesetzgebung sieht vor, dass die Festlegung von Löhnen und Gehältern auf der Ebene der Sozialpartner, insbesondere im Rahmen der Kollektivverträge, geregelt wird. Die Sozialpartnerschaft sind daher zentrale Akteur*innen, wenn es um den Abbau eines geschlechtsspezifischen Lohngefälles geht. Kollektivverträge sollen in Hinblick auf Gendergerechtigkeit analysiert werden, insbesondere unter dem Aspekt „Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“. Die gendergerechte Analyse und Schaffung klarer Daten sollen Initiativen zur Verbesserung der Chancengleichheit für Frauen und Männer unterstützen. Gerade das vorwiegend weibliche Personal im Pflegebereich ist in besonderem Maße physischen und psychischen Belastungen ausgesetzt, dies sollte in den Kollektivverträgen seinen Niederschlag finden. Die Steiermark setzt sich aktiv auf Bundesebene für die Initiierung von Genderanalysen von Kollektivverträgen ein.

Bewusstseinsbildung zu den Auswirkungen von Berufsunterbrechungen, Teilzeitarbeit bzw. geschlechterspezifischer, privater Arbeitsteilung auf das Lebenseinkommen

Mütter, Väter und vor allem junge Frauen müssen verstärkt und frühzeitig informiert werden, welche Auswirkungen beispielsweise Teilzeitarbeit oder Vollzeitarbeit auf eine spätere Pension haben, welche Modelle von Pensionssplitting oder Väterkarenz es gibt und welche rechtlichen Absicherungen wichtig sind. Eine finanzielle Grundbildung ist Voraussetzung für Unabhängigkeit, Selbstständigkeit, Entscheidungsfreiheit und Vorsorge. Bei den [Steirischen Frauen- und Mädchenberatungsstellen](#) kann hierzu Beratung in Anspruch genommen werden, ebenso im Rahmen der [familienrechtlichen Erstberatung](#) des Referates Familie, Erwachsenenbildung und Frauen. Die Angebote des [ZWEI UND MEHR-Netzwerks Elternbildung](#) beinhalten auch Veranstaltungen und Informationen rund um diese Themen.

Ab 2023 startet zudem eine regionale Veranstaltungsreihe zum Thema „Finanzen & Frauen“, in welcher gemeinsam mit Expert*innen Bewusstsein für das Thema geschaffen und Finanzbildung forciert wird. Umgesetzt werden die Veranstaltungen von den Steirischen Frauen- und Mädchenberatungsstellen.

Sicherstellung von Beratungs- bzw. Unterstützungsangeboten

Die Angebote und Maßnahmen der [Steirischen Frauen- und Mädchenberatungsstellen](#) mit 13 Hauptstandorten und fünf Außenstellen umfassen Einzelberatungen für Frauen und Mädchen in persönlichen Veränderungsprozessen oder krisenhaften Lebenssituationen und Informationsveranstaltungen. Die Schwerpunkte der Beratungstätigkeit umfassen Rechtsfragen, Themen wie Beruf, Karriere, Aus- und Fortbildung, Belastungen in der Familie (Erziehung, Konflikte in der Partnerschaft etc.), Belastungen durch Beruf, existenzielle Gefährdung durch drohenden Arbeitsplatzverlust und Arbeitslosigkeit. Über Öffentlichkeitsarbeit und die regionale Vernetzung soll die frauenzentrierte Perspektive in den politischen Diskurs der Regionen gebracht werden, so dass Rahmenbedingungen geschaffen werden, die zur Chancengleichheit von Frauen beitragen.

Die [ZWEI UND MEHR-Familienrechtliche Erstberatung](#) bietet Informationen für Mütter und Väter zu familienrechtlichen Fragestellungen wie Obsorge, Kontaktrecht, Unterhalt, Kinderbetreuungsgeld, Elternkarenz, Scheidung und sensibilisiert in den Beratungen in Bezug auf gleichstellungsrelevante Aspekte.

Die [Frauenberufszentren des Arbeitsmarktservice](#) (AMS) sind darauf spezialisiert, beim AMS gemeldete Frauen bei der Berufsorientierung und bei Fragen zu Ausbildung, Weiterbildung, Jobsuche und Kinderbetreuung zu unterstützen. Das Angebot umfasst sowohl Beratung als auch Workshops zur Entwicklung von beruflichen Perspektiven.

Die staatlich anerkannte [Schuldenberatung](#) Steiermark unterstützt Privatpersonen, die finanzielle Probleme haben. Um die finanzielle Allgemeinbildung zu stärken und präventiv späteren Schuldenproblemen vorzubeugen, werden Kurse zur [Finanzbildung](#) von Jugendlichen und Weiterbildung für Lehrer*innen und Jugendarbeiter*innen angeboten sowie Erwachsenenbildung und Aus- und Weiterbildung für Multiplikator*innen.

Sicherung des Betriebs und der Zusammenarbeit der Frauen- und Mädchenberatungsstellen und der Männer- und Burschenberatung

Die Förderung der Steirischen Frauen- und Mädchenberatungsstellen wurde seitens des Landes Steiermark, Referat Familie, Erwachsenenbildung und Frauen auf einen Zweijahres-Rhythmus umgestellt und es erfolgen Valorisierungen, um den gleichmäßigen Betrieb zu gewährleisten. Als Drehscheibe zur Vernetzung von Beratungsstellen und Multiplikator*innen in den Regionen informiert und setzt sich der im Jahr 2022 gegründete [Dachverband der Steirischen Frauen- und Mädchenberatungsstellen](#) für frauen- und genderpolitische Themen in der Steiermark ein.

Der Verein für Männer- und Geschlechterthemen bietet männerfokussierte Beratungsangebote für Burschen und Männer über die [Fachstelle für Burschenarbeit](#) und [zehn Männerberatungsstellen/Fachstellen für Gewaltarbeit](#) in der Steiermark an. Diese unterstützen in schwierigen Lebenslagen wie Beziehungs- und Trennungskrisen, bei Problemen im Arbeitsleben, bei Fragen zu Vaterschaft und Erziehung und weiteren Themen wie Sexualität, Einsamkeit und Gewalt.

Gleichstellung geht alle Geschlechter gleichermaßen an. Ziel des Ausbaus der Zusammenarbeit des Netzwerks der Frauen- und Mädchenberatungsstellen mit der Männer- und Burschenberatung ist es, die Vorzüge einer gleichgestellten Gesellschaft herauszuarbeiten und zu vermitteln, so dass sie von allen Geschlechtern erkannt werden. Durch die Entwicklung von sich ergänzenden Angeboten und der Nutzung des erweiterten Netzwerks, werden mehr Menschen angesprochen und im Sinne der Gleichstellung alle Geschlechter erreicht.

Stärkung und Unterstützung von Alleinerziehenden bzw. Alleinverdienenden

Ein-Eltern-Haushalte sind besonders armutsgefährdet, davon sind besonders Frauen betroffen. In der Steiermark sind 81% der Alleinerziehenden Frauen. Alleinerziehende bzw. Alleinverdienende benötigen für sich und ihre Kinder besondere Unterstützungsangebote. Ihre Ausgangslage muss vor allem bei Förderungen, steuerlichen sowie gesetzlichen Regelungen verstärkt mitgedacht werden. Auch gezielte Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben sind für diese Zielgruppe notwendig. Bestehende Unterstützungsangebote und konkrete Bedarfe von Alleinerzieher*innen müssen daher aufgezeigt und kommuniziert werden wie beispielsweise das [Projekt Alleinerziehende](#) von der Katholischen Kirche Steiermark.

Programme zur Frauenförderung in Unternehmen, wissenschaftlichen Einrichtungen und in der Verwaltung

Um Frauen vermehrt für eine Berufslaufbahn in naturwissenschaftlich-technischen Bereichen zu gewinnen, bedarf es gezielter Förderprogramme wie beispielsweise die [FEMtech](#)-Initiativen der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft FFG. Diese Programme werden im wissenschaftlichen Bereich, insbesondere von den steirischen COMET (Competence Centers for Excellent Technologies) Zentren intensiv genutzt. In den geltenden Förderbedingungen der Steirischen Wirtschaftsförderungsgesellschaft (SFG) für COMET-Zentren ist festgelegt, dass Kompetenzzentren das geltende Gleichbehandlungsgesetz einhalten müssen. So wird eine Frauenquote bei der För-

derempfehlung durch die FFG, an der sich auch die Steiermark orientiert, zur Erreichung vorgegeben. Überdies werden bei der Förderung von COMET-Zentren und -projekten auch teilweise Auflagen von rein steirischer Seite aufgelegt.

Urgenz auf Bundesebene zur Umsetzung eines automatischen Pensionssplittings

Das Modell des freiwilligen Pensionssplittings wurde 2005 eingeführt, um den durch die Kindererziehungszeit entstehenden Verlust auf dem Pensionskonto zwischen Eltern auszugleichen. Jener Elternteil, der das Kind nicht überwiegend betreut, kann freiwillig bis zu 50 % der Teilgutschriften seines Pensionskontos auf das Pensionskonto des anderen Elternteils übertragen lassen. In der Praxis wird dieses Modell von wenigen Eltern in Anspruch genommen. Das Thema des Pensionssplittings wird auf Bundesebene verhandelt und beschlossen. Seitens der Steiermark wird die Einführung eines automatischen Pensionssplittings forciert und aktiv eingebracht. Das Regierungsprogramm 2020–2024 sieht ein automatisches und ein freiwilliges Pensionssplitting vor.



5. VEREINBARKEIT VON ERWERBS- UND SORGEARBEIT



STRATEGISCHE ZIELE

(A) Vereinbarkeit und Väterbeteiligung

Die Beteiligung von Männern an der Betreuung und Pflege von Angehörigen sowie Väterkarenz sind gesellschaftlich und betrieblich akzeptiert. Erziehungs- und Sorgearbeit wird unabhängig vom Geschlecht gleichverteilt erbracht. Ein entsprechendes Modell stellt die Leistbarkeit der Väterkarenz für alle Bevölkerungsgruppen sicher.

(B) Kinderbetreuung

Ein flächendeckendes, leistbares Angebot von Kinderbildungs- und Kinderbetreuungseinrichtungen mit flexiblen Öffnungszeiten ermöglicht die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit.

(C) Pflege von Angehörigen

Flexible und mobile Angebote ermöglichen es, die Pflege von Angehörigen mit der Erwerbstätigkeit zu vereinbaren.

AKTIONSPLAN

Ziel	Maßnahmen
(A) Vereinbarkeit und Väterbeteiligung	<ul style="list-style-type: none">■ Bewusstseinsbildung zu Väterbeteiligung an Sorgearbeiten■ Bewusstseinsbildung in Unternehmen für vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen■ Erhöhung der Sichtbarkeit familienfreundlicher Betriebe■ Prüfung von Unterstützungsmaßnahmen für erwerbstätige Eltern, Alleinerziehende, ältere Menschen und pflegende Angehörige bei der Inanspruchnahme von haushaltsnahen Dienstleistungen■ Prüfung der Möglichkeiten zur Etablierung eines umfassenden Unterstützungsprogramms für steirische Unternehmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit■ Sensibilisierung im Rahmen des Steirischen Equal Care Days
(B) Kinderbetreuung	<ul style="list-style-type: none">■ Sicherstellung von bedarfsgerechten und flexiblen Angeboten von Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen■ Investitionen in bauliche Infrastruktur für Kinderbetreuung■ Ausbau der Informationsangebote zu betrieblichen Kinder- und Ferienbetreuungsmöglichkeiten in der Steiermark
(C) Pflege von Angehörigen	<ul style="list-style-type: none">■ Ausbau von flexiblen und mobilen Unterstützungsangeboten für pflegende Angehörige■ Sensibilisierung von Unternehmen für Personen mit Pflegeverantwortung

Bewusstseinsbildung zu Väterbeteiligung an Sorgaufgaben

Angebote der Einrichtungen des ZWEI & MEHR-Netzwerks Elternbildung und Beiträge im ZWEI & MEHR-Familienmagazin, das vier Mal pro Jahr den über 90.000 Familienpassbesitzenden zugesandt wird und in allen SPAR-Filialen in der Steiermark aufliegt, thematisieren kontinuierlich die Rolle von Vätern in der Elternschaft. Es soll Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass Vereinbarkeit (auch) Männersache ist und wie sich Vereinbarkeit für Mütter und Väter besser realisieren lässt, wenn sich auch Väter bei den Sorgaufgaben einbringen.

Bewusstseinsbildung in Unternehmen für vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen

Die Beteiligung von Männern an Care-Arbeit soll zu einer gelebten Selbstverständlichkeit werden, wodurch Frauen entlastet und Männer ihrem Wunsch nach mehr Beteiligung an Kindererziehung und Betreuungsarbeit nachkommen können. Um dies zu ermöglichen, bedarf es einer Sensibilisierung der Unternehmen für mögliche betriebliche Maßnahmen, die darüber hinaus einen Mehrwert für das Unternehmen darstellen, um das in der Wirtschaftsstrategie formulierte Ziel der Gewährleistung von Beruf und Familie zu erreichen.⁵

Erhöhung der Sichtbarkeit familienfreundlicher Betriebe

Familienfreundliche Betriebe sind attraktiv für Arbeitnehmende. Durch Teilnahme am steirischen Wettbewerb [Landespreis für familienfreundlichste Betriebe](#) können Unternehmen als solche in der Öffentlichkeit Sichtbarkeit erlangen. Familienfreundliche Arbeitgeber*innen profitieren von der Zertifizierung „[beruf-undfamilie](#)“. Dabei werden sie mit einem maßgeschneiderter Zertifizierungsprozess dabei unterstützt, familienfreundliche Maßnahmen zu definieren, zu evaluieren und zu planen. Mit einem positiven Betriebsklima und Image haben zertifizierte Unternehmen Vorteile beim Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte. Diese und weitere Initiativen werden verstärkt kommuniziert bzw. werden Maßnahmen erprobt, die die Sichtbarkeit familienfreundlicher Betriebe fördern.

⁵ Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung 12 Wirtschaft, Tourismus, Wissenschaft und Forschung, Referat Wirtschaft und Innovation (2022), Wirtschaftsstrategie 2030. Neues Wachstum, Neue Chancen. Neue Qualität, Graz

Prüfung von Unterstützungsmaßnahmen für erwerbstätige Eltern, Alleinerziehende, ältere Menschen und pflegende Angehörige bei der Inanspruchnahme von haushaltsnahen Dienstleistungen

Treten Krankheitsfälle im Familienumfeld auf, so bedarf es unbürokratischer, schnell verfügbarer Unterstützungsleistungen, dies kann beispielsweise die Betreuung kranker Kinder durch Tageseltern zu Hause sein. Dazu sollen geeignete Unterstützungsmaßnahmen geprüft und entwickelt werden.

Prüfung der Möglichkeiten zur Etablierung eines umfassenden Unterstützungsprogramms für steirische Unternehmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit

Familienfreundlichkeit stellt mittlerweile einen harten Standort- und Wettbewerbsfaktor für Unternehmen dar. Je besser es Eltern und Menschen, die Angehörige betreuen oder pflegen, gelingt, Familie, Betreuung und Pflege und die berufliche Tätigkeit in einem Unternehmen zu vereinen, desto höher sind die Chancen für das Unternehmen, Fachkräfte zu finden und zu binden. Ebenso stellt die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit einen kritischen Faktor für die Familienfreundlichkeit einer Region dar. Dies beinhaltet die Verfügbarkeit von zeitlich flexiblen Kinderbildungs- und Kinderbetreuungsangeboten ebenso wie die Offenheit und das Bewusstsein lokaler Unternehmen für familienfreundliche Rahmenbedingungen wie beispielsweise einer zur jeweiligen Lebensphase passenden Arbeitszeitgestaltung für alle Geschlechter. Hier soll ein Konzept zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf gemeinsam mit relevanten Stakeholdern erarbeitet werden mit dem Ziel, steirische Unternehmen zu unterstützen und Informationen bereitzustellen.

Sensibilisierung im Rahmen des Steirischen Equal Care Days

Ziel des Equal Care Days ist es, die öffentliche Wahrnehmung und Wertschätzung für Sorgearbeit zu erhöhen und die unterschiedlichen Bereiche von Sorgearbeit – Haushalt, Erziehung, Betreuung und Pflege, beruflich und privat, im Unternehmen, Fürsorge, Selbstsorge und Umweltschutz – ernst zu nehmen und neu zu denken. Die Steiermark beteiligt sich, organisiert und koordiniert durch die Fachbereiche Ältere Generationen und Gleichstellung des Referates Familie, Erwachsenenbildung und Frauen, an der internationalen Initiative in Form von Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung zum Thema Sorgearbeit. Darüber hinaus wird ein steiermarkweites Netzwerk im Bereich Care – angefangen von Geburtshilfe bis hin zur Pflegeunterstützung – aufgebaut.

Sicherstellung von bedarfsgerechten und flexiblen Angeboten von Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen

Die Novellierung des Steiermärkischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetzes sowie des Kinderbetreuungsförderungsgesetzes trägt zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Vollerwerbstätigkeit unabhängig vom Geschlecht bei, indem eine Sozialstaffel für Unter-Dreijährige eingeführt wird und Gruppenschließungen durch die neue Vertretungsregel vermieden werden. Zudem ist der Arbeitsplatz von Tageseltern nunmehr auch in gemeindeeigenen Räumlichkeiten möglich, was sich auf die Erhöhung der Betreuung durch Tageseltern auswirkt – insbesondere in ländlichen Gebieten tragen Tageseltern zu Sicherstellung einem flexiblen Kinderbetreuungsangebot bei. Laut 15a-Vereinbarung zwischen Bund und Ländern soll mit jährlich € 200 Mio. der Ausbau elementarpädagogischer Betreuungsangebote besonders für unter Dreijährige vorangetrieben werden, was zu den Barcelona-Zielen für 2030 (33 % der Kinder unter drei Jahren und 90 % der Kinder von 3 bis 6 Jahren befinden sich in formeller Betreuung) beiträgt.

Investitionen in bauliche Infrastruktur für Kinderbetreuung

Der GAP (Gemeinsame Agrarpolitik)-Strategieplan sieht als eine Maßnahme „Investitionen in soziale Dienstleistungen“ im Rahmen des ELER-Förderprogramms „Österreichisches Programm für ländliche Entwicklung“ vor. Gefördert werden voraussichtlich Investitionskosten für die bauliche Errichtung zusätzlicher Kinderkrippen und -gartenplätze sowie für Ersatzbauten und Generalsanierungen, welche die Betreuung für die Zielgruppe dieses Angebots ermöglichen (Gesamtförderung von ca. € 12 Mio.).

Ausbau der Informationsangebote zu betrieblichen Kinder- und Ferienbetreuungsmöglichkeiten in der Steiermark

Eltern und Erziehungsberechtigte haben in der Regel fünf Wochen Urlaub im Jahr. Das „Management“ der Kinderbetreuung während der Ferien stellt für sie teilweise eine große organisatorische und finanzielle Herausforderung dar. Die „[Plattform Ferienbetreuung Steiermark](#)“ unterstützt Familien beim Auffinden von passenden Kinderbetreuungsangeboten in den Ferienzeiten. Das Angebot wird laufend weiterentwickelt. Das Land Steiermark fördert ZWEI & MEHR-Kinder-Ferien-Aktivwochen und bietet Beihilfen für Familien, um Kindern und Jugendlichen im Alter von 5 bis 16 Jahren die Teilnahme an vielfältigen und bedarfsgerechten Ferienangeboten zu ermöglichen. Das Förderungsprogramm des Referates Familie, Erwachsenenbildung und Frauen wird im Jahr 2023 evaluiert und weiterentwickelt.

Ausbau von flexiblen und mobilen Unterstützungsangeboten für pflegender Angehörige

Bedingt durch den demografischen Wandel gewinnt die Unterstützung von pflegenden Angehörigen vermehrt an Bedeutung. Damit sich die Pflege von Angehörigen mit der beruflichen Tätigkeit vereinbaren lässt und die vielfach äußerst belastenden Situationen bewältigbar bleiben, forciert das Land Steiermark diverse Maßnahmen im Bereich Pflege. Dazu gehören der Ausbau der mobilen Pflege in Form einer mehrstündigen Alltagsbegleitung, die Anpassung der Tarife sowie der Ausbau von Betreutem Wohnen und Tages- und Demenztageszentren. Die Unterstützungsangebote werden gemeinsam mit dem eingerichteten Pflegebeirat erarbeitet.

Sensibilisierung von Unternehmen für Personen mit Pflegeverantwortung

Viele steirische Betriebe implementieren bereits Maßnahmen zur Förderung der Familienfreundlichkeit, um die Attraktivität als Arbeitgeber*in zu erhöhen. Aktuell forcieren viele dieser Maßnahmen noch die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf – diese gilt es auch auf die Pflege von Angehörigen auszuweiten. Sehr viele Menschen sind im Lebensverlauf mit der Pflege von Angehörigen konfrontiert und stehen vor großen Herausforderungen. Die Sensibilisierung und das Informieren von Unternehmen zu den bestehenden Rahmenbedingungen und Möglichkeiten ist daher wesentlich.



6. AUSGEWOGENE VERTRETUNG DER GESCHLECHTER IN ENTSCHEIDUNGSPPOSITIONEN



STRATEGISCHE ZIELE

(A) Empowerment von Frauen

Frauen finden ein stärkendes Umfeld vor und Rahmenbedingungen, die es ihnen ermöglichen, Führungspositionen einzunehmen.

(B) Mehr Frauen in Entscheidungspositionen

Die öffentliche Verwaltung und öffentlich geförderte Organisationen gehen bei der Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen beispielgebend voran und wirken bewusstseinsbildend für Wirtschaft und Gesellschaft.

(C) Parität in der Politik

Die Geschlechter sind auf Gemeinde-, Regions- und Landtagsebene paritätisch vertreten.

AKTIONSPLAN

Ziel	Maßnahmen
<p>(A) Empowerment von Frauen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Umsetzung von Lehrgängen und Bekanntmachen von Weiterbildungsangeboten für Frauen, die sich politisch, zivilgesellschaftlich oder wirtschaftlich engagieren wollen ■ Forcierung von Partizipationsprojekten zur Förderung des politischen Engagements von Mädchen und Frauen ■ Unterstützung von Frauennetzwerken sowie stärkere Involvierung von Frauen in bestehende Netzwerke
<p>(B) Mehr Frauen in Entscheidungspositionen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bewusstseinsbildung bei politischen und wirtschaftlichen Verantwortungstragenden, die Leistungen von Frauen sichtbarer zu machen ■ Vermehrte Information und Ausbau der Bildungsangebote und Vernetzungsmöglichkeiten für Aufsichtsrätinnen ■ Mehr Funktionärinnen in (Sport-)Vereinen ■ Monitoring der Quoten und Ausbau paritätischer Besetzung von Leitungspositionen
<p>(C) Parität in der Politik</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Forcierung der überparteilichen Vernetzung der Frauenpolitik ■ Maßnahmen zur Steigerung des Anteils von weiblichen politischen Mandataren auf Gemeinde-, Landes-, Bundes- und EU-Ebene mit dem Ziel einer paritätischen Besetzung von Listen mit Frauen und Männern

Umsetzung von Lehrgängen und Bekanntmachen von Weiterbildungsangeboten für Frauen, die sich politisch, zivilgesellschaftlich oder wirtschaftlich engagieren wollen

Um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, sind Information, Bewusstsein und Weiterqualifizierungsangebote für Frauen notwendig, die Verantwortung in Führungspositionen in Politik, Verwaltung, in der Zivilgesellschaft oder bei Interessenvertretungen übernehmen wollen. Der vom Land Steiermark, Abteilung 6 Fachabteilung Gesellschaft geförderte Verein „FELIN_female leaders initiative“ führt dazu den Lehrgang „[Frauen Führen und Gestalten](#)“ durch, bildet unterstützende Netzwerke und versucht mit inspirierenden Rollenvorbildern, junge Frauen in der Umsetzung ihrer beruflichen Ziele zu unterstützen. Die regelmäßig durchgeführte, quantitative Erhebung von Frauen in Führungspositionen in der Steiermark zeigt Entwicklungen der Frauenanteile und dient als Basis für gesellschaftspolitische Diskussionen.

Forcierung von Partizipationsprojekten zur Förderung des politischen Engagements von Mädchen und Frauen

Mit gender- und diversitätsgerechten Beteiligungsformaten wird im Rahmen der Initiative „Jugendlandtag“ (umgesetzt von beteiligung.st und Landentwicklung Steiermark) das politische Know-how und Engagement junger Menschen zwischen 16 und 20 Jahren in der Steiermark gefördert. Dafür wird eine Vielzahl von Formaten von Beteiligungsprozessen, bei denen Jugendliche eingebunden werden, angeboten. Bei der Förderung von Partizipationsprojekten wird besonderes Augenmerk auf die Förderung des politischen Engagements von Mädchen gelegt beispielsweise in Form von [Mentoringprogrammen](#).

Unterstützung von Frauennetzwerken sowie stärkere Involvierung von Frauen in bestehende Netzwerke

Die aktive Nutzung und gegenseitige Unterstützung innerhalb von Netzwerken sind wesentliche Erfolgsfaktoren für die Karriereentwicklung. Die Vorteile von Netzwerken nutzen Männer seit Jahrhunderten, Frauen ist der Zugang teilweise immer noch verwehrt, oder es fehlt ihnen aufgrund von Mehrfachbelastungen die Zeit, sich in Netzwerken zu engagieren. Der Aufbau von Frauennetzwerken (wie z. B. [FELIN – Female Leaders Initiative](#), [Women Universe](#))

und die Förderung der Integration in bestehende Netzwerke sind wichtig, um Frauen bei ihrer Karriereentwicklung zu unterstützen. Als Vernetzungsdrehscheibe (Community) für frauenpolitische Anliegen positioniert sich das [Women*s Action Forum](#) (WAF), ein Verein zur Bündelung von Engagement gegen Sexismus, Rassismus und Homophobie gegen Frauen. Das „Women*s Action Forum meets Styria“ bietet Frauen in den Regionen die Möglichkeit, sich aktiver in ihr Umfeld einzubringen, sich zu vernetzen und Initiativen umzusetzen.

Bewusstseinsbildung bei politischen und wirtschaftlichen Verantwortungstragenden, die Leistungen von Frauen sichtbarer zu machen

Politische Systeme brauchen Nachwuchs und Unternehmen qualifizierte Führungs- und Fachkräfte. Sie können es sich weniger denn je leisten, auf die Hälfte der Bevölkerung zu verzichten. Gezielte Beratung und Information von politischen und wirtschaftlichen Verantwortungstragenden ist ein erster Schritt, um die Leistungen von Frauen ins Bewusstsein zu rufen. Konkrete Umsetzung kann dies beispielsweise in der vermehrten Verleihung von Auszeichnungen an Frauen erlangen, bei denen familienbedingte berufliche Auszeiten berücksichtigt werden, oder bei der Namensgebung von Straßen und Plätzen im öffentlichen Raum.

Vermehrte Information und Ausbau der Bildungsangebote und Vernetzungsmöglichkeiten für Aufsichtsrätinnen

Die Vorteile divers besetzter Führungsgremien sind nachgewiesen. Dennoch sind Frauen in Aufsichtsratspositionen immer noch stark unterrepräsentiert. Lehrgänge für Frauen, die bereits aktiv sind oder sich zukünftig in Aufsichtsratspositionen steirischer Unternehmen und Beteiligungsunternehmen des Landes Steiermark und der Stadt Graz engagieren wollen, bieten [Know-how](#) sowie [Informationen zu Rechten und Pflichten](#) von Aufsichtsrätinnen an. Bestehende Angebote und Netzwerke sollen verstärkt für den Austausch genutzt werden, um qualifizierte Führungspersönlichkeiten aus unterschiedlichen Bereichen zu identifizieren und zu motivieren, Aufsichtsratspositionen anzunehmen.

Mehr Funktionärinnen in (Sport-)Vereinen

Viele Steirer*innen engagieren sich in (Sport-)Vereinen. Dabei übernehmen vielfach Männer die Funktionspositionen, insbesondere in den Sportvereinen. Mehr Frauen in männlich geprägten Vorständen führen zu einer verbesserten Organisationskultur und zur erfolgreicheren Vereinsarbeit. Eine quantitative Erhebung der Geschlechterverteilung in Leitungspositionen der steirischen Vereine soll eine Übersicht schaffen, wo und in welchen Bereichen eine ausgewogenere Geschlechterverteilung anzustreben ist. In Zusammenarbeit mit Schlüsselakteur*innen sollen konkrete Initiativen mit Vereinen forciert werden, um die Anzahl von Funktionärinnen zu erhöhen. Zudem werden weibliche Vorbilder in Vereinen sichtbar gemacht u.a. durch das Projekt „aktiv.feminin.vernetzt“ des ASVÖ.

Monitoring der Quoten und Ausbau paritätischer Besetzung von Leitungspositionen

Frauen in Führungsebenen sind in vielen Bereichen immer noch (stark) unterrepräsentiert. Im Wirkungsbereich des Landes, bei Einrichtungen mit Landesbeteiligung, im Bereich der Kommunen sollen Systeme wie Quotenregelungen, paritätische Besetzungen oder Reißverschlussysteme den Prozess beschleunigen, der zu einer geschlechtergerechten Besetzung von Entscheidungspositionen im öffentlichen Bereich führt.

Auch auf politischer Ebene – in Gemeinderäten und regionalen Gremien – sind Frauen noch immer in geringerer Anzahl vertreten. Nicht einmal jede zehnte Bürgermeisterposition wird von einer Frau eingenommen, eines von vier Gemeinderatsmitglieder ist weiblich, auf Landtagsebene sind etwas mehr als ein Drittel der Abgeordneten Frauen. Die aktive Mitgestaltung durch alle Geschlechter in der Landes- und Regionalentwicklung stellt sicher, dass die Bedürfnisse aller Menschen gleichermaßen berücksichtigt werden und Regionen als attraktive Lebensräume für alle gestaltet werden. Bewusstseinsbildung über den Nutzen von Quotenregelungen soll die Umsetzung der geschlechtergerechten Besetzung von Entscheidungspositionen voranbringen.

Forcierung der überparteilichen Vernetzung der Frauenpolitik

Durch die Vernetzung der Frauensprecherinnen im Steirischen Landtag können frauen- und gleichstellungsrelevante Fragen verstärkt in den Fokus der Landespolitik gebracht und als Themenschwerpunkte bearbeitet und umgesetzt werden. Frauensprecherinnen können aktiv die Einbindung von Frauen vorantreiben, indem sie Frauen für Positionen nominieren oder Expertinnen vorschlagen.

Maßnahmen zur Steigerung des Anteils von weiblichen politischen Mandataren auf Gemeinde-, Landes-, Bundes- und EU-Ebene mit dem Ziel einer paritätischen Besetzung von Listen mit Frauen und Männern

Neben Quotenregelungen spielen die Rahmenbedingungen für das vermehrte politische Engagement von Frauen eine Rolle. Dazu zählen beispielsweise familienfreundlichere Arbeits- bzw. Sitzungszeiten, die Reduktion von Wochenendterminen, praxistaugliche Modelle für die Karenz von Politiker*innen, unterstützende Netzwerke, aber auch der respektvolle, wertschätzende, vorurteilsfreie Sprachgebrauch und Umgang. Darüber hinaus bedarf es neben den klassischen Polit- und Parteistrukturen auch verstärkt Möglichkeiten, mit denen sich Frauen bzw. Eltern durch spezifische Projekte punktuell in die politische Arbeit in ihrer Region, aber auch auf Landesebene, einbringen können. Der Kompetenzaufbau in den Kommunen soll über Bildungsangebote vorangetrieben werden und die Möglichkeiten einer steiermarkweiten Regelung zur paritätischen Besetzung von Gemeinderäten und Regionalvorständen soll ausgelotet werden.

7. FREIHEIT VON GEWALT



STRATEGISCHE ZIELE

(A) Sensibilisierung für verschiedene Formen von Gewalt

Die breite Öffentlichkeit ist für verschiedene Formen der Gewalt – sexuelle, körperliche, psychische und auch ökonomische Gewalt – sensibilisiert, und die Menschen wissen bei Anzeichen von Gewalt, wohin sie sich wenden können.

(B) Gewaltprävention

Alle von Gewalt betroffenen Menschen finden flächendeckend und unabhängig von ihrem Geschlecht Zugang zu Informationen und nehmen Beratungsmöglichkeiten in Anspruch, bevor es zu gewalttätigen Handlungen kommt.

(C) Gewaltschutz

Anzeichen von Gewalt werden frühzeitig erkannt. Im Akutfall finden betroffene Personen binnen 30 Minuten professionelle Hilfe.

AKTIONSPLAN

Ziel	Maßnahmen
<p>(A) Sensibilisierung für verschiedene Formen von Gewalt</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Weitere Verstärkung der Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung für verschiedene Formen der Gewalt ■ Maßnahmen zur Sensibilisierung und Bildungsangebote zum Thema Sexismus und Gewalt für Beschäftigte in Aus- und Weiterbildungseinrichtungen, Gesundheitseinrichtungen, Wohn- und Betreuungseinrichtungen ■ Weiterhin Sensibilisierung von Personen, die beruflich und privat mit Gewalt im sozialen Nahraum konfrontiert sind (z. B. Angehörige, Gesundheits- und Pflegepersonal, in Beratung und Pädagogik Tätige, Exekutive) ■ Bündelung der Informationen sowie Sensibilisierung und Aufbau von Handlungskompetenzen zu Gewalt im Internet, Mobbing, Belästigung und Übergriffen in sozialen Medien
<p>(B) Gewaltprävention</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ausbau von Wohnraum für Frauen in Krisensituationen ■ Bewusstseinsbildung sowie Hilfestellung zur Verhinderung bzw. Reduzierung sexuellen Missbrauchs ■ Konzepte zu Gewaltprävention und Gewaltschutz in Einrichtungen der Offenen Jugendarbeit, der Kinder- und Jugendhilfe und der Behindertenhilfe sowie Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen und Ferienbetreuung ■ Weiterentwicklung von Maßnahmen auf Basis der Gewaltschutzstrategie
<p>(C) Gewaltschutz</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Absicherung der Unterstützungsangebote für Menschen, die Opfer einer gewalttätigen Handlung werden ■ Verstärkung von Anti-Gewalt-Maßnahmen für gewalttätige Menschen und Ausbau des Angebotes

Weitere Verstärkung der Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung für verschiedene Formen der Gewalt

Gewalt reicht von sexueller, körperlicher, psychischer bis zu ökonomischer, struktureller und digitaler Gewalt und zu viele Menschen sind davon betroffen. Die breite Öffentlichkeit muss verstärkt dafür sensibilisiert werden, so dass Anzeichen von Gewalt frühzeitig erkannt und weitere Eskalationsstufen vermieden werden können.

Die „16 Tage gegen Gewalt an Frauen“ umfassen die Zeit zwischen dem 25. November – dem internationalen Gedenktag für alle Frauen und Mädchen, die Opfer von Gewalt wurden – und dem 10. Dezember – dem internationalen Tag der Menschenrechte. Dieser Aktionszeitraum wird jedes Jahr in der Steiermark genutzt, um das Ausmaß und die verschiedenen Ausprägungen von Gewalt gegen Frauen zu thematisieren und Bewusstsein dafür zu schaffen, dass Gewalt gegen Frauen und Mädchen als fundamentale Menschenrechtsverletzung nachhaltige Folgen für die Betroffenen selbst, aber auch für die gesamte Gesellschaft hat. So setzen die Steirischen Frauen- und Mädchenberatungsstellen sowie der Verein Frauenhäuser Steiermark ein ganzes Bündel an Maßnahmen um. Dazu gehören die Durchführung von Fachtagungen und Onlineveranstaltungen, regionale Round Table Gespräche und Workshopreihen zur Förderung der Zivilcourage mit der Initiative [„Es passiert bevor ES passiert“](#) im Rahmen der Kampagne „Orange The World“.

Im Sinne einer frühzeitigen Bewusstseinsbildung und Prävention bietet der Verein Frauenhäuser Steiermark zusammen mit dem Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark Workshops für Schulklassen ab der 7. Schulstufe unter dem Titel [„Rap! Not Rape 2.0“](#) an. Durch die Beschäftigung mit den gewaltverherrlichenden Texten der Rap-Musik soll eine Sensibilisierung für die Themen Beziehungsgewalt, Gewalt gegen Frauen und Mädchen und sexualisierte Gewalt in Songtexten entstehen.

Der Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark konzentriert seine Aktivitäten auf die Zielgruppe Männer und Burschen. Mithilfe der Kampagne [„Caring Masculinities in Action“](#) soll die Gesellschaft auf die aktive Rolle von jungen Männern und Burschen im Einsatz für Gewaltprävention und Geschlechtergerechtigkeit aufmerksam gemacht werden. Traditionelle Ge-

schlechterrollen und Hegemoniale Männlichkeit sollen in Frage gestellt und als Alternative das Bild heranwachsender Burschen als Vorbilder für die Bekämpfung von geschlechterbezogener Gewalt und für den Einsatz für Geschlechtergerechtigkeit in den Mittelpunkt gerückt werden.

Maßnahmen zur Sensibilisierung und Bildungsangebote zum Thema Sexismus und Gewalt für Aus- und Weiterbildungseinrichtungen, Gesundheitseinrichtungen, Wohn- und Betreuungseinrichtungen

Über Bildungsangebote zu Gewalt und Sexismus für Personen, die im pädagogischen oder Gesundheitsbereich tätig sind, soll das Wissen darüber möglichst weit verbreitet werden. Beschäftigte können so präventiv ein gewaltfreies Klima schaffen, Risikofaktoren erkennen und gegebenenfalls frühzeitig Interventionen setzen.

Weiterhin Sensibilisierung von Personen, die beruflich und privat mit Gewalt im sozialen Nahraum konfrontiert sind (z. B. Angehörige, Gesundheits- und Pflegepersonal, in der Beratung und Pädagogik Tätige, Exekutive)

Gerade in Krisenzeiten tritt Gewalt vermehrt auf. Die Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung ist eine dauerhafte Aufgabe und betrifft insbesondere Personen, die beruflich oder privat mit Gewalt konfrontiert sind.

Das Frauengesundheitszentrum fokussiert beim Projekt [„Gesundheit ver-trägt keine Gewalt – Hinschauen und Nachfragen hilft!“](#) auf Mitarbeiter*innen, Akteur*innen, Stakeholder und Expert*innen im Gesundheitswesen und im Gewaltschutz. Durch die Vermittlung von Wissen und Handwerkszeug sowie durch institutionelle Unterstützung sollen sie im Umgang mit von Gewalt Betroffenen gestärkt werden.

Nicht nur die Sensibilisierung von Fachpersonal ist wichtig, sondern auch die der Privatpersonen zur Förderung der Zivilcourage, Gewaltfreiheit und Gleichberechtigung in Beziehungen und in der Gesellschaft. Dieses Ziel verfolgt das Nachbarschaftsprojekt [„StoP-Stadtteile ohne Partnergewalt“](#), das aktuell in Leibnitz umgesetzt wird und zukünftig in weiteren Städten bzw. Regionen ausgerollt werden soll.

Das steiermarkweite Projekt „Peer to Peer – Gewaltfreie Männlichkeitsbilder“ zielt auf die Prävention von geschlechterbezogener Gewalt in der Gesellschaft und die Verbreitung von beispielgebenden, gewaltfreien Formen von Männlichkeit ab. Dazu werden Kompetenz-Trainings für Fachleute aus den Bereichen Pädagogik und Soziale Arbeit angeboten.

Beim Projekt „[Fathers Rock](#)“ (Fathers‘ engagement in the Role of Care Keeping mothers and children safe) soll durch die Sensibilisierung von Fachkräften, die in perinatalen und frühkindlichen Diensten tätig sind, die Zusammenarbeit mit „flexible Hilfen im Kindesalter“ sowie mit Vertreter*innen von Bildungs- und Betreuungseinrichtungen und durch die Arbeit mit Vätern in Väterwerkstätten häusliche Gewalt verhindert werden.

Die Einrichtung [DIVAN](#) der Caritas bietet muttersprachliche Beratung und Unterstützung für Frauen mit Migrationshintergrund insbesondere für Betroffene von Gewalt im Namen der Ehre und Zwangsheirat und Coachings zum Thema „Gewalt im Namen der Ehre“ für andere Einrichtungen an. In dieser Funktion wird DIVAN auch in die Netzwerktreffen des ZWEI & MEHR-Netzwerks Elternbildung eingebunden.

Organisationen wie der Verein Hazissa, einer Fachstelle zur Prävention sexueller Gewalt, der Verein für Männer- und Geschlechterthemen und die Frauen- und Mädchenberatungsstelle Mafalda führen Gewaltpräventionsprojekte durch, die sich mit geschlechtsspezifischen Rollenbildern zur Vermeidung sexualisierter Gewalt befassen. Entsprechende Projekte, die den Bereichen Jugendschutz und Prävention durch gleichstellungsorientierte, sexualpädagogische Bildung zuzuordnen sind, werden gezielt gefördert.

Bündelung der Informationen sowie Sensibilisierung und Aufbau von Handlungskompetenzen zu Gewalt im Internet, Mobbing, Belästigung und Übergriffen in sozialen Medien

Die „Anlauf- und Koordinierungsstelle bei Mobbing“ in der Kinder- und Jugendanwaltschaft Steiermark ist auf mehreren Ebenen tätig: Koordinierung, Netzwerkarbeit, Clearing, Beratung, Monitoring und Erforschung. Zentrale Aufgabengebiete umfassen die Sensibilisierung und Information (unterstützenden Arbeitsmaterialien, ein Leitfaden für Pädagog*innen etc.) der Öffentlichkeit und der (zukünftigen) Fachkräfte über Mobbing, Belästigung und Übergriffe in sozialen Medien und Gewalt im Internet.

Ausbau von Wohnraum für Frauen in Krisensituationen

Um die Selbstbestimmung und Selbstermächtigung von gewaltbetroffenen Frauen zu stärken und deren nachhaltige Befreiung aus der Gewaltspirale sicherzustellen, soll zusätzlicher Wohnraum für Schutzbedürftige durch das Sozialressort des Landes Steiermark gemeinsam mit dem Verein Frauenhäuser Steiermark geschaffen werden. Aktuell gibt es acht Übergangswohnungen und sechs Krisenwohnungen in der Steiermark.

Bewusstseinsbildung sowie Hilfestellung zur Verhinderung bzw. Reduzierung sexuellen Missbrauchs

Das „Österreichische Zentrum für Kriminalprävention – Verein für Gewaltprävention und Gesundheitsförderung“ führt in den Volksschulen für Eltern, Pädagog*innen und Kinder [theaterpädagogische Programme](#) (z.B. „Mein Körper gehört mir“) durch, über die zu den Themen Missbrauch und Gewalt wichtige, verständliche und alltagserprobte Informationen und Strategien vermittelt werden.

Die Kampagne der Stadt Graz „[Luisa ist da!](#)“ wird vom Dachverband der Steirischen Frauen- und Mädchenberatungsstellen in der gesamten Steiermark ausgerollt. „Luisa“ ist ein Hilfsangebot für Frauen und Mädchen bei sexualisierten Übergriffen im Nachtleben. Mit der Frage „Ist Luisa hier?“ können sich Gäste, in erster Linie Frauen, in Bars, Clubs, Cafés mit Abend- und Nachtöffnungszeiten sowie bei saisonalen Events (Clubbings, Vereinsfeiern, Festivals) an geschultes Personal wenden. Damit soll Mädchen und Frauen in der gesamten Steiermark ein sicheres Ausgehen ermöglicht werden.

Konzepte zu Gewaltprävention und Gewaltschutz in Einrichtungen der Offenen Jugendarbeit, der Kinder- und Jugendhilfe und der Behindertenhilfe sowie Kinderbildungs- und -betreuungs-einrichtungen und Ferienbetreuung

Einrichtungen und Verbände der offenen Jugendarbeit sind dazu angehalten, mit Unterstützung einer Arbeitsgruppe Gewaltschutzkonzepte zu entwickeln, die evaluiert und schrittweise weiter ausgearbeitet werden. Für stationäre Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe und der Behindertenhilfe soll ein Leitfaden zur Erarbeitung eines individuellen Gewaltpräventionskonzepts erstellt werden.

(Verpflichtende) Gewaltschutzkonzepte in allen Einrichtungen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, sind eine wichtige Präventionsmaßnahme, die sowohl der Bund als auch die Abteilung 6 forcieren. Dazu wird auch eine bundesweite Kinderrechtekampagne erstmals österreichweit ausgerollt.

Weiterentwicklung von Maßnahmen auf Basis der Gewaltschutzstrategie

Im Gewaltschutzbeirat arbeiten Expert*innen fachübergreifend zusammen, um einen ganzheitlichen Blick auf das Problemfeld zu gewährleisten. Gemeinsam mit Expert*innen wurde die Gewaltschutzstrategie des Landes Steiermark entwickelt, die Ende 2022 mit fünf Handlungsfeldern – Vernetzung und Kooperation, Würde des Opfers, soziale Absicherung, Fokus auf Kinder und Jugendliche sowie Regionalisierung des Gewaltschutzes – verabschiedet wurde. Ziel ist es, ein gemeinsames Verständnis von Gewaltschutz zu verankern – von den Zuständigkeiten über die Grundprinzipien der Zusammenarbeit bis zu aktuellen Herausforderungen. Damit steht für die kommenden Jahre eine solide Grundlage und ein Kompass für die Weiterentwicklung von Maßnahmen im Bereich des Gewaltschutzes zur Verfügung.

Der Gewaltschutzbeirat hat 2023 in einem seiner Treffen unter anderem das Thema „Teen Dating Violence“ angesprochen. In Folge wird im Rahmen einer abteilungsübergreifenden Arbeitsgruppe der Abteilung 6 Fachabteilung Gesellschaft und Abteilung 11 Fachabteilung Soziales und Arbeit Gewalt in Jugendbeziehungen thematisiert und bestehende Angebote in der Steiermark evaluiert. Ziel ist es, Bewusstsein für das Ausmaß von Gewalt in Jugendbeziehungen zu schaffen und durch die Weiterentwicklung von vorhandenen Präventionsmaßnahmen gewaltfreie Beziehungen unter Jugendlichen zu fördern.

Absicherung der Unterstützungsangebote für Menschen, die Opfer einer gewalttätigen Handlung werden

Gewalt im privaten Umfeld wird nicht weniger, im Gegenteil, die Zahl der Wegweisungen steigt. Dazu kommen neue Formen von Gewalt in den sozialen Medien. Der Gewaltschutz soll weiterhin in der Steiermark sichergestellt werden, dazu sind Strukturen wie Gewaltschutzzentren, Frauenhäuser, Übergangswohnungen sowie Beratungsstellen für Frauen und Männer notwendig. Zu den Maßnahmen, die der Steirische Gesundheitsfonds im Bereich des Gewaltschutzes vorantreibt, gehören die Einrichtung von Opferschutzgruppen entsprechend gesetzlicher Vorgaben in allen steirischen Krankenanstalten, die Schulung von Mitarbeitenden in einigen Krankenanstalten im Umgang mit gewaltbetroffenen Frauen und die Etablierung des Istanbul-Protokolls⁶ in den steirischen Krankenanstalten im Rahmen des Opferschutzes. Weiters erfolgt eine Zusammenarbeit mit dem Ludwig-Boltzmann-Institut für klinisch-forensische Bildung, wo Menschen nach Gewalterfahrungen untersucht werden, um gerichtsverwertbares Material zu erhalten.

Verstärkung von Anti-Gewalt-Maßnahmen für gewalttätige Menschen und Ausbau des Angebotes

Neben Opferschutzmaßnahmen ist auch die Arbeit mit gewalttätigen Menschen wichtig, um die Spirale der Gewalt zu unterbrechen. Das Angebot an Anti-Gewalt-Maßnahmen soll ausgebaut werden. Im Auftrag des Bundesministeriums für Inneres müssen seit September 2021 Personen, gegen die ein Betretungs- und Annäherungsverbot angeordnet wurde, bei einer Beratungsstelle für Gewaltprävention eine Gewaltpräventionsberatung vereinbaren. Der Verein [Neustart](#) ist für diese Beratungen in der Steiermark zuständig.

⁶ Das Istanbul Protokoll ist ein Handbuch, das den Standard der Vereinten Nationen für die Ausbildung von Personen darstellt und festlegt, wie Menschen, die den Vorwurf erheben, gefoltert oder misshandelt worden zu sein, begutachtet und untersucht werden sollen. Außerdem ist darin festgelegt, wie der Rahmen für diese Untersuchungen gestaltet werden soll, die Untersuchungsergebnisse zu dokumentieren sind und die Erkenntnisse an die Justiz oder andere Ermittlungsbehörden weiterzuleiten sind.



8. GESUNDHEIT FÜR ALLE GESCHLECHTER



STRATEGISCHE ZIELE

(A) Positive Körperwahrnehmung

Alle Menschen haben unabhängig von ihrem Geschlecht und Alter eine positive Selbst- und Körperwahrnehmung unbeeinflusst von in den Medien transportierten Bildern.

(B) Gesundheitskompetenz

Alle Menschen und insbesondere Eltern/Erziehungsberechtigte verfügen über Gesundheitskompetenz und Wissen über eine gesunde Lebensweise und nutzen dieses für sich und jene Personen, für die sie Verantwortung tragen.

AKTIONSPLAN

Ziel	Maßnahmen
(A) Positive Körperwahrnehmung	<ul style="list-style-type: none">■ Ausbau von Bewusstseinsbildungs-, Sensibilisierungs- und Informationsprogrammen zu Selbst- und Körperwahrnehmung
(B) Gesundheitskompetenz	<ul style="list-style-type: none">■ Stärkung der Gesundheitskompetenz von (werdenden) Eltern■ Weitere Forcierung spezifischer Programme und Angebote zur Gesundheitsförderung und Prävention■ Aktionsplan Frauengesundheit■ Weitere Forcierung der Gendermedizin■ Entwicklung von Maßnahmen zur Stärkung der psychischen Gesundheit von Jugendlichen■ Klimaschutz und Gleichstellung gemeinsam denken

Ausbau von Bewusstseinsbildungs-, Sensibilisierungs- und Informationsprogrammen zu Selbst- und Körperwahrnehmung

Ein positives Körperbild ist Grundlage für die eigene Gesundheit. Durch bewusstseinsbildende Maßnahmen und Informationen sollen allen Menschen Themen wie Selbstwahrnehmung, sexuelle Gesundheit, Umgang mit Süchten und Gesundheitsprävention verstärkt nahegebracht werden.

Das Frauengesundheitszentrum verfolgt das Ziel, bei Mädchen und Frauen ein positives Selbstbild für ein gesundes Leben zu fördern und bietet Informationen und Unterstützung für Frauen unterschiedlichen Alters, mit und ohne Migrationshintergrund und für verschiedenen Problemlagen an. Im Rahmen des Projekts „[Selbstwert+ – Mädchen* und junge Frauen* stärken](#)“ werden kostenfreie Einzelberatungen sowie Workshops durchgeführt. Für Multiplikator*innen gibt es Fortbildungsangebote, über soziale Medien wird regionale Öffentlichkeitsarbeit zur Sensibilisierung durchgeführt. Weitere Leistungen des Frauengesundheitszentrums umfassen die Mitarbeit bei der Watchgroup gegen sexistische Werbung⁷, frauenspezifische und leistbare Psychotherapie und psychotherapeutische Beratung, die Koordination von „Steirisches Netzwerk Essprobleme“ sowie die Durchführung von Fort- und Weiterbildungen zu den Themen Schönheitsideale, Körpernormen und Prävention von Essproblemen.

Die im Netzwerk Steirische Frauen- und Mädchenberatung vertretenen Organisationen und der Verein für Männer- und Geschlechterthemen adressieren Themen der Selbst- und Körperwahrnehmung im Rahmen ihrer Angebote für ihre jeweiligen Zielgruppen. So bietet Mafalda beispielsweise Workshops zu Selbstbewusstsein, Selbstbehauptung, Selbstverteidigung für steirische Schulen und Jugendzentren für Mädchen ab 11 Jahren an.

Ebenso stärken Bewegungsangebote der Sportvereine in den Regionen die Selbst- und Körperwahrnehmung und somit das Selbstbewusstsein von Jugendlichen und Erwachsenen, was einen Schwerpunkt des ASVÖ darstellt.

⁷ Siehe Handlungsfeld 1: Gegenwärtig gibt es keine gesetzlichen Regelungen, die sexistische Werbung in Österreich explizit verbieten. Der Österreichische Werberat sowie die Watchgroup Graz bieten die Möglichkeit, Beschwerden bei Vorliegen von sexistischer Werbung einzubringen.

Stärkung der Gesundheitskompetenz von (werdenden) Eltern

Eltern und Erziehungsberechtigten kommt eine Schlüsselrolle zu, wenn es um die Gesundheit ihrer Kinder geht. Maßnahmen zur Stärkung der Gesundheitskompetenzen von Eltern und Erziehungsberechtigten haben daher besondere Priorität. In der Steiermark gibt es dazu verschiedene Anbieter*innen: Styria vitalis, Frauengesundheitszentrum Graz, ZWEI & MEHR-Eltern-Kind-Zentren, ZWEI & MEHR-Elterntreffs sowie die Elternberatungszentren des Landes Steiermark uvm.

Weitere Forcierung spezifischer Programme und Angebote zur Gesundheitsförderung und Prävention

Im Lebensverlauf von Frauen ergeben sich viele spezifische Fragestellungen rund um Themen wie Verhütung, Schwangerschaft, Wechseljahre und sexuelle sowie seelische Gesundheit. Dies gilt ebenso für Burschen und Männer, die ebenfalls mit spezifischen Themenstellungen konfrontiert sind. Dazu bedarf es gezielter Informations- und Beratungsangebote wie diese beispielsweise vom Frauengesundheitszentrum oder vom Verein für Männer- und Geschlechterthemen angeboten werden. Gesundheitsförderung und -prävention fängt im Alltag in den Gemeinden an. Entsprechend wichtig sind niederschwellige Unterstützungsangebote wie beispielsweise jene von Styria Vitalis zur Gestaltung einer gesunden und damit lebenswerten Gemeinde.

Um Frauen mit Migrationshintergrund alltagsnahes Wissen über medizinische Themen und unser Gesundheitssystem zu vermitteln, führt der Gesundheitsfonds zu unterschiedlichen Gesundheitsthemen Schulungen und Gesprächsrunden – sogenannte „[femmesTische](#)“ – zu Themen wie Mutter-Kind-Pass, Corona, Impfungen, Vorsorgeuntersuchung, Gesundheitssystem und Familienplanung in Steirischen Regionen durch.

Aktionsplan Frauengesundheit

Österreichweit zielt der [Aktionsplan Frauengesundheit](#) auf eine Qualitätsverbesserung der medizinischen Angebote für Frauen in allen Lebensphasen ab. Frauen und Männer haben verschiedene Lebensstile und Gesundheitsrisiken. Unterschiede zeigen sich auch im Gesundheitsverhalten und in der Bewältigung von Krankheit. Für die gleiche Erkrankung können Frauen und Männer unterschiedliche Symptome aufweisen, und auch die medizinische Behandlung ist nicht immer ident. Diese genderspezifischen Gesundheitsaspekte sowie ein selbstbestimmtes Leben in allen Altersgruppen sind ein Anliegen des Aktionsplans Frauengesundheit.

Der vorliegende Aktionsplan Frauengesundheit umfasst 17 Wirkungsziele und 40 Maßnahmen und ist nach den verschiedenen Lebensphasen strukturiert, enthält aber auch altersgruppenübergreifende Themen. Neben der jährlich stattfindenden Veranstaltung des „FrauenGesundheitsDialogs“, tragen die in den Bundesländern eingerichteten Focal Points entscheidend zur Umsetzung der Maßnahmen des Aktionsplans Frauengesundheit bei. Der Gesundheitsfonds ist Focal Point für die Steiermark und wird in den Jahren 2023/24 mit verschiedenen Projekten einen Schwerpunkt zum Thema Mädchen- und Frauengesundheit setzen:

- Etablierung von First Love Ambulanzen in steirischen Ambulanzen
- Boxen mit Menstruationsartikeln an Schulen:

In einem Pilotprojekt sollen in 10 Schulen Menstruationsboxen mit Hygieneartikeln aufgestellt werden, die bei Bedarf von den Schüler*innen entnommen werden können. Begleitend dazu werden Workshops und Informationsmaterialien auf der Website angeboten. Bei positiver Evaluierung soll das Projekt weiter ausgerollt werden.

- Sensibilisierung, Bewusstsein und Information zu Endometriose
- Informationen zur HPV (Humanes Papillom virus)-Impfung
- Essstörungen:

Ein Bündel von Maßnahmen soll der Prävention von Essproblemen dienen. Dazu gehören Fortbildungsveranstaltungen und die Vernetzung von Fachkräften in der Steiermark zu den Themen Körperbild, Prävention, Information und Behandlung von Essstörungen unter Berücksichtigung der Themen Gender

und LGBTIQ+. Auch Workshops in Schulen und Jugendeinrichtungen über Körperbild, Körperzufriedenheit, Selbstwert, gesunde Ernährung werden angeboten sowie Information zu Anlaufstellen bei Problemen. Die Workshops von VIVID mit den Schwerpunkten Essstörungen, Selbstwahrnehmung, Selbstbewusstsein, allgemeine Öffentlichkeitsarbeit und gegebenenfalls die Aufstockung von ambulanten Beratungs- und Behandlungsstunden werden ebenso forciert.

Weitere Forcierung der Gendermedizin

Um die Gesundheitsversorgung gendergerecht zu gestalten, bedarf es entsprechender Gesundheitsforschung sowie passender Aus- und Weiterbildungsangebote für im medizinischen Bereich tätige Fachkräfte. Für den Kompetenzaufbau wurde eine Gender-Unit an der Medizinischen Universität Graz eingerichtet und spezifische Lehrinhalte zum Thema Gendermedizin werden von der Abteilung für Gesundheitsberufe an der FH JOANNEUM angeboten. Darüber hinaus braucht es auch ein Bewusstsein in der Bevölkerung für die Unterschiede von Frauen und Männern im Bereich Gesundheit und Krankheit. Die Gesundheitsberatung im Frauengesundheitszentrum umfasst beispielsweise spezifische Themen wie beispielsweise Brust- und Gebärmuttergesundheit, Krebsfrüherkennung (Mammographie, PAP-Abstrich), Verhütung oder Pränataldiagnostik.

Entwicklung von Maßnahmen zur Stärkung der psychischen Gesundheit von Jugendlichen

Psychische Belastungen haben sich seit der Corona-Pandemie und weiteren Krisensituationen vor allem bei Jugendlichen verstärkt, welche sich bei Mädchen und Burschen oft unterschiedlich äußern. Die Stärkung der Resilienz von jungen Menschen im Sinne eines ganzheitlichen Gesundheitsbegriffs spielt insbesondere in der Arbeit mit Jugendlichen eine Rolle. Dies wird in einem Handlungsfeld der aktuell in Ausarbeitung befindlichen Jugendstrategie des Referates Jugend der Abteilung 6 Fachabteilung Gesellschaft aufgegriffen und Maßnahmen, die geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigen, entwickelt. Diese umfassen u.a. Netzwerktreffen zum Thema Mental Health von Jugendlichen.

Klimaschutz und Gleichstellung gemeinsam denken

Klimaschutz und Gleichstellung sind zwei Themen, die eng miteinander verbunden sind: Frauen sind besonders stark von der Klimakrise betroffen (z. B. durch Teuerungen), Frauen und Männer zeigen unterschiedliches Konsumverhalten, das sich unterschiedlich auf die Klimabilanz auswirkt (z. B. Mobilität) und sogenannte Green Jobs sind noch eine vorwiegend von Männern dominierte Branche. Auch wenn sich Frauen und Mädchen stark und erfolgreich für die Anpassung an den Klimawandel und die Eindämmung des Klimawandels einsetzen, entscheiden letztendlich in erster Linie Männer über klimapolitische Maßnahmen. Die Bereiche Klimaschutz und nachhaltiges Handeln bilden auch ein Themenfeld in der LLL-Strategie Steiermark – geschlechtsspezifische Aspekte werden bei der Umsetzung von Maßnahmen berücksichtigt.

9. GLEICHSTELLUNG IN DEN REGIONEN



Die in den Themenbereichen 1–8 geplanten Maßnahmen gelten für alle Regionen der Steiermark. Die Steirischen Regionen unterscheiden sich in ihren Stärkefeldern ebenso wie durch regional geprägte Herausforderungen, an deren Lösung gearbeitet wird. Hier sind nun Maßnahmen zusammengefasst, die aus gleichstellungsorientierter Sicht besondere Relevanz für die Regionen haben. Einige Punkte, die bereits in den vorigen Kapiteln Erwähnung fanden, sind aufgrund ihrer Bedeutung für die Regionen an dieser Stelle noch einmal besonders hervorgehoben.

STRATEGISCHE ZIELE

(A) Gleichstellungsorientierung und Parität in der Politik

Alle Geschlechter sind in der Politik auf regionaler und kommunaler Ebene vertreten.

Die Bedürfnisse aller Geschlechter werden bei der Planung, Umsetzung und Evaluierung von Maßnahmen in allen regional relevanten Handlungsfeldern berücksichtigt.

(B) Zukunftsorientierte, attraktive Regionen

Alle Menschen finden in den Regionen ein attraktives Lebensumfeld vor in Bezug auf Bildung, Arbeit, Freizeit, Vereinbarkeit, Wohnraum, Mobilität und Infrastruktur.

AKTIONSPLAN

Ziel	Maßnahmen
(A) Gleichstellungsorientierung und Parität in der Politik	<ul style="list-style-type: none">■ Umsetzung von Maßnahmen zur verstärkten Sichtbarkeit von Frauen■ Etablierung von regionalen Kompetenzstellen zur Verknüpfung von Regionalentwicklung und Gleichstellungszielen■ Gleichstellung in Gremien und Projekten der Regionalentwicklung
(B) Geschlechtergerechte, attraktive Regionen	<ul style="list-style-type: none">■ Aktives Einbinden von abgewanderten Menschen in Heimatgemeinden und Unterstützung eines gezielten Zuzugs-Managements■ Förderung der Vernetzung und des Austauschs von Frauen in ländlichen Regionen■ Unterstützung von Maßnahmen zur Entwicklung von lebendigen, attraktiven Gemeinden und Regionen■ Frühzeitiges Aufzeigen regionaler Zukunftsperspektiven im Rahmen der Bildungs- und Berufsorientierung■ Erweiterung der Optionen für Beruf, Selbstständigkeit und Vereinbarkeit in den Regionen■ Weitere Verbesserung der öffentlichen Verkehrsnetze zur Unterstützung der eigenständigen Mobilität von älteren Menschen, Frauen und Jugendlichen■ Verbesserung der Breitbandanbindung in den Regionen

Umsetzung von Maßnahmen zum Empowerment und zur verstärkten Sichtbarkeit von Frauen

Die aktive und gestaltende Rolle von Frauen in den Regionen sichtbar zu machen, ist ein wesentliches Element der Bewusstseinsbildung. Wort und Bild schaffen Realität. Frauen, die sich in der Region engagieren und aktiv einbringen, wirken als Rollenvorbilder, sie motivieren andere Frauen und Mädchen bzw. unterrepräsentierte Gruppen aktiv zu werden und ambitioniert und mutig ihre Ziele zu verfolgen. Insbesondere Frauen, die sich in einem von tradierten Rollenvorstellungen geprägten Umfeld oder in männerdominierten Bereichen durchsetzen, tragen dazu bei, Vorurteile abzubauen und den Weg zu einer geschlechtergerechten Gesellschaft zu ebneten.

Etablierung von regionalen Kompetenzstellen zur Verknüpfung von Regionalentwicklung und Gleichstellungszielen

Die Steirischen Regionalmanagements als Planungs- und Entwicklungsstruktur zwischen Land und Gemeinde nehmen eine Schlüsselrolle bei der Umsetzung regionalpolitischer Maßnahmen ein. Gleichstellung stellt einen wesentlichen Standortfaktor für die Entwicklung und Zukunftsfähigkeit der Steirischen Regionen dar, der sich unmittelbar auf die Lebensqualität vor Ort auswirkt.

Die sieben Steirischen Regionen zeichnen sich durch vielfältige Rahmenbedingungen, Begebenheiten, Potenziale, aber auch Herausforderungen aus. Dies erfordert die Steuerung und Koordination von relevanten Themen auf regionaler Ebene. Im Jahr 2021 wurde ein Pilotprozess zur Verankerung eines „Regionalen Gleichstellungsmanagements“ in der Oststeiermark und in Liezen gestartet und erfolgreich umgesetzt. Bis Ende 2025 sollen entsprechende regionale Kompetenzstellen – angesiedelt in den Regionalmanagements – in allen Regionen ausgerollt werden. Ziel ist die Verknüpfung von Regionalentwicklung und Gleichstellung vor dem Hintergrund der Steirischen Gleichstellungsstrategie.

Gleichstellung in Gremien und Projekten der Regionalentwicklung

LEADER ist ein Förderprogramm der EU zur Unterstützung der ländlichen Entwicklung in allen Lebensbereichen – von Bildung, Zusammenleben und Kultur, Wirtschaft, Tourismus bis hin zu Naturschutz, Energie, Klima und weiteren Bereichen. In der Steiermark gibt es 15 Steirische LEADER-Regionen, welche für die Programmperiode 2023-2027 jeweils Lokale Entwicklungsstrategien (LES) entwickeln. Dabei muss das Gleichstellungsthema Berücksichtigung finden, was auf die Höhe der Fördermittel Einfluss hat. Im Entscheidungsgremium über die Strategie und Projekte müssen mindestens 40 % des Gremiums mit Frauen besetzt sein.

Eine neue LEADER-Region bildet sich in Graz Umgebung Nord, wo sich dazu sechs Gemeinden zusammengeschlossen haben. Schwerpunkte der Lokalen Entwicklungsstrategie umfassen hier die Zielgruppen junge Menschen, Frauen in der Wirtschaft sowie das Themenfeld Empowerment von Mädchen und Frauen.

Ziel ist es, auch in weiteren regionalen Gremien nach Vorbild der LEADER-Gremien eine Gleichstellung der Geschlechter zu fördern.

Aktives Einbinden von abgewanderten Menschen in Heimatgemeinden und Unterstützung eines gezielten Zuzug-Managements

Um der Abwanderungstendenz aus peripheren Teilen der Steirischen Regionen entgegenzuwirken, ist es wichtig, in den regionalen Arbeitsprogrammen alle Lebensbereiche insbesondere Arbeit, Vereinbarkeit, Aspekte der Infrastruktur, der Mobilität und des Wohnraums zu berücksichtigen. Die bestehenden Angebote müssen sichtbar gemacht und die Stärken der Region aktiv kommuniziert werden, um Bewusstsein für die Attraktivität für ein Leben in der Region zu schaffen. Dies betrifft insbesondere junge Menschen, die für ihre Ausbildung häufig ihre Heimatgemeinden verlassen und sich Netzwerke an ihrem Ausbildungsort aufbauen. Die weiterführende Kontaktpflege und Einbindung dieser Menschen in regionale Aktivitäten und Angebote mit dem Ziel, lokale Perspektiven und berufliche Potenziale in der Region aufzuzeigen, ist eine Möglichkeit, der Abwanderung entgegenzuwirken und gut ausgebildete Menschen in die Region zu holen und an der Entwicklung der Region zu beteiligen.

Förderung der Vernetzung und des Austauschs von Frauen in ländlichen Regionen

Verbände und Vereine spielen in ländlich geprägten Regionen eine wichtige Rolle für das gesellschaftliche Zusammenleben. Mit dem Pilotprojekt „[Frauen Regionen Ehrenamt](#)“ erob das Steirische Volksbildungswerk im Jahr 2022 im Bezirk Murau gemeinsam mit Partner*innen in der Region, wie das Vereinswesen in der Region aktuell strukturiert ist und wie Gleichstellung in den Vereinen gefördert werden kann. Vereine wünschen sich Frauen als Weggestalterinnen mit viel Selbstbewusstsein und würden Frauen in der Zukunft auch gern vermehrt als Vorsitzende in Ausschüssen sehen. Engagierte Frauen in der Kommunalpolitik sind positive Vorbilder für ehrenamtliche Frauen, denn sie ermutigen als Rollenvorbilder auch Frauen, sich in ehrenamtlichen Leitungsfunktionen zu engagieren und damit das Gemeindeleben aktiv mitzugestalten. Die Erhebungen zeigten auch, dass sich Frauen, die sich ehrenamtlich engagieren, eine vereinsübergreifende, vernetzende Zusammenarbeit wünschen. Diese Erkenntnisse dienen als Ausgangspunkt für die Entwicklung von Rahmenbedingungen, die sich positiv auf das Engagement von Frauen in Entscheidungsfunktionen innerhalb und außerhalb von Vereinen auswirken. Verschiedene Netzwerke auch außerhalb von Vereinen ermöglichen Vernetzung und Austausch von Frauen und damit deren Partizipation und Engagement in der Gemeinde bzw. Region.

Unterstützung von Maßnahmen zur Entwicklung von lebendigen, attraktiven Gemeinden und Regionen

Flourierende Orts- und Stadtkerne sind entscheidend für die regionale Wirtschaft und die Lebensqualität der Menschen vor Ort. Die [Ortskernkoordination](#) des Landes Steiermark, Abteilung 17 Landes- und Regionalentwicklung, unterstützt Gemeinden aktiv durch direkte Beratung und Begleitung. Bestehende Kompetenzen und Ressourcen der Landesverwaltung und der Regionalmanagements werden gebündelt und gesamtheitlich geeignete Unterstützungsmöglichkeiten und Förderungen aufgezeigt. Damit sollen koordinierte Umsetzungsmaßnahmen für starke Zentren initiiert und das Ziel von belebten Orts- und Stadtkernen verwirklicht werden.

Die Steirischen Regionen entwickeln geeignete, auf die Bedarfe der Region zugeschnittene Maßnahmenbündel. So beinhaltet beispielsweise das Projekt [Lebenswerte Südoststeiermark. Steirisches Vulkanland \(2023–2024\)](#) Maßnahmen wie die Weiterführung und Ausbau von Frauen-Netzwerktreffen, die Erstellung weiterer Videos mit weiblichen und männlichen Rollenvorbildern, den Ausbau der Plattform www.frauenkraft.vulkanland.at sowie die Bewusstseinsbildung für weibliche Lebenswelten und die Relevanz von Gleichstellung in allen Lebensbereichen.

Das Projekt [#starke Chancen #gleicheChancen #chancengleich](#) in der Region Murau Murtal hat zum Ziel, attraktive, chancengleiche Lebensumfelder in Bezug auf Arbeit, Beschäftigung, Bildung und Work-Life-Balance zu schaffen. Dazu sollen die vielfältigen Möglichkeiten im Kontext von Beruf und Familie sichtbar gemacht werden.

Frühzeitiges Aufzeigen regionaler Zukunftsperspektiven im Rahmen der Bildungs- und Berufsorientierung

Mit verschiedenen Maßnahmen werden bereits Kindern im Volksschulalter auf spielerische Weise Berufsbilder vermittelt, um frühzeitig Perspektiven in der eigenen Region ins Bewusstsein zu rufen. Dabei ist die Sensibilisierung von Pädagog*innen, Eltern sowie Vertreter*innen aus regionalen Unternehmen für eine geschlechterneutrale Darstellung von Berufen von Bedeutung, so dass junge Menschen frei von stereotypen Rollenbildern Bildungswege und Ausbildungen verfolgen, die ihren Talenten entsprechen. So wird die erfolgreich gestartete Bildungs- und Berufsorientierungsinitiative „Meine Zukunft, meine Arbeitswelt, mein Bezirk“ in mehreren steirischen Standorten weitergeführt. Beim Projekt [„Wirtschaft zum Angreifen“](#) im Murtal haben Kinder die Gelegenheit, regionale Wirtschaftsbetriebe kennenzulernen und sich bei Betriebsbesuchen mit verschiedenen Berufen in der Praxis auseinanderzusetzen.

Wichtig für die Zukunftsfähigkeit der Regionen ist auch, dass junge Menschen Berufe wählen, die dem Bedarf in der Region entsprechen. So enthält die 2022 verabschiedete [MINT-Strategie Bildungsregion Obersteiermark Ost](#) Maßnahmen für Pilotprojekte zu den Themen Fortbildung, Vernetzung, Regionale MINT-Kompetenz sichtbar machen, Lernräume außerhalb der eigenen Schule, Begabungs- und Begabtenförderung sowie internationale Vernetzung mit Hilfe von ERASMUS+.

Erweiterung der Optionen für Beruf, Selbstständigkeit und Vereinbarkeit in den Regionen

Green Jobs oder Berufe im Umweltsektor sind zukunftsorientierte Berufe, da Klima- und Umweltschutz Bereiche von hoher Relevanz für die Steirischen Regionen darstellen. Bei Netzwerktreffen für Multiplikator*innen wird die Gleichstellung bei der Positionierung von Green Jobs als Berufe mit Zukunft thematisiert und bei Veranstaltungen als interessante Option insbesondere für Frauen in den Regionen präsentiert.

Um Menschen, insbesondere Frauen, zu ermutigen, den Weg in die Selbstständigkeit zu wagen und ein eigenes Unternehmen zu gründen, sollen regional unterstützende Gründer*innen-Milieus entwickelt werden. Dazu gehört die Vermittlung von Know-how und der Aufbau von Kompetenzen, um marktfähige Ideen in realisierbare Geschäftsmodelle zu überführen und dann in der Praxis umzusetzen. Daneben spielen auch Standortfaktoren wie Wohnraumangebot und Freizeitmöglichkeiten bei der Positionierung als attraktive Wirtschaftsregion eine Rolle. So plant das Standortmanagement Steirischer Zentralraum – Wirtschaftsraum Lipizzanerheimat neben der Umsetzung der eigenen Gründungsinitiative auch die Durchführung eines Regionskongresses mit dem Schwerpunktthema „Frauen in der Wirtschaft“ sowie die breite Einbindung unterschiedlicher, regionaler Stakeholder bei der jährlichen Berichterstattung.

Einen wichtigen Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf und familiären Betreuungspflichten stellen Kinderbetreuungsmöglichkeiten dar. Der Umfang der verfügbaren Kinderbetreuung ist regional sehr unterschiedlich ausgeprägt und stellt besonders während des Sommers eine besondere Herausforderung für berufstätige Eltern dar. Betreuungsprogramme für Kinder während der Sommerferien sollen die Überbrückung der Ferienwochen in den Regionen erleichtern.

Weitere Verbesserung der öffentlichen Verkehrsnetze zur Unterstützung der eigenständigen Mobilität von älteren Menschen, Frauen und Jugendlichen

Mobilität ist eine Grundvoraussetzung, um am Erwerbsleben sowie an sozialen und gesellschaftlichen Aktivitäten teilhaben zu können. Menschen in peripheren Gebieten – insbesondere ältere Menschen, Jugendliche aber auch Frauen – sind für ihre Mobilität vielfach auf die Verfügbarkeit öffentlicher Verkehrsmittel angewiesen. Eine attraktive Region zeichnet sich durch ein umweltfreundliches, flächendeckendes, leistungsfähiges, bezahlbares und bedarfsorientiertes Mobilitätsangebot aus.

Entscheidungstragende müssen sich dieser Bedeutung von Mobilität bewusst sein und die Bedarfslage der verschiedenen Zielgruppen kennen. Es soll die Vernetzung des öffentlichen Verkehrs (ÖV) mit Entscheidungsträger*innen unterstützt werden mit Ziel, den Ausbau des Mobilitätsangebots so voranzutreiben, dass die Teilhabe aller in der Region lebenden Menschen gewährleistet ist. Dabei spielt auch die Nutzung von digitalen Tools zur Vernetzung von Mobilitätsangeboten eine Rolle. Die Planungen umfassen dabei folgende Bereiche:

- **S-Bahn Steiermark:** schrittweise Erweiterung des S-Bahn-Angebotes in den Steirischen Regionen mit Taktverdichtung, zusätzlichen Tagesrandverbindungen, Ausbau der Park and Ride-Anlagen, Erhöhung der Anbindungsqualität im öffentlichen Verkehr durch Verknüpfung von Rad und Bahn und Nahverkehrsknoten.
- **RegioBus Steiermark:** schrittweiser Ausbau der Regiobusverbindungen in 19 Verkehrsregionen abseits der Bahn.
- **Förderung von Mikro-ÖV-Projekten:** durch die Förderung eines zweijährigen Probebetriebs von einem Mikro-ÖV-Projekt pro Gemeinde soll ein Beitrag zur Förderung der eigenständigen Mobilität insbesondere von Frauen, älteren Menschen und Jugendlichen geleistet werden.
- **Radverkehrsstrategie Steiermark 2025:** Die Radinfrastruktur soll in allen Regionen mit Fokus auf Alltagsradverkehr und Multimodalität, der Verknüpfung von Fahrrad und öffentlicher Verkehr, verbessert werden, damit diese eine attraktive Möglichkeit für die eigenständige Mobilität mit dem Rad in den Regionen darstellen. Vorbereitende Maßnahmen dazu umfassen die Konzeption und Planung, infrastrukturelle (bauliche) Maßnahmen sowie begleitende Kommunikationsmaßnahmen.

Verbesserung der Breitbandanbindung in den Regionen

Wie in der [Breitbandstrategie Steiermark 2030](#) festgehalten stellt die landesweite Verfügbarkeit von ultraschnellem Internet die Voraussetzung dafür dar, die Potenziale der Digitalisierung in der Steiermark zu realisieren. Der Ausbau von exzellenten Breitbandverbindungen ist insbesondere für periphere Regionen wesentlich, um optimale Ausgangsbedingungen für Unternehmen zu schaffen und damit die Abwanderung in die Ballungsräume zu hemmen. Eine verlässlich funktionierende und schnelle Internetverbindung ermöglicht Teilhabe in vielerlei Hinsicht: berufliche Tätigkeit und Home-Office, Nutzung von Online-Beratungsangeboten, dezentralen Zugang zu Bildungsmöglichkeiten und spielt somit nicht nur aus wirtschaftlicher Sicht, sondern ebenso für das gesellschaftliche Zusammenleben eine sehr wichtige Rolle. Der Zugang zum Internet verbessert die Chancengerechtigkeit zwischen ländlichen Regionen und dem Zentralraum für Jugendliche, Frauen und Männer.



© Gettyimages/Christopher Moswitzer

