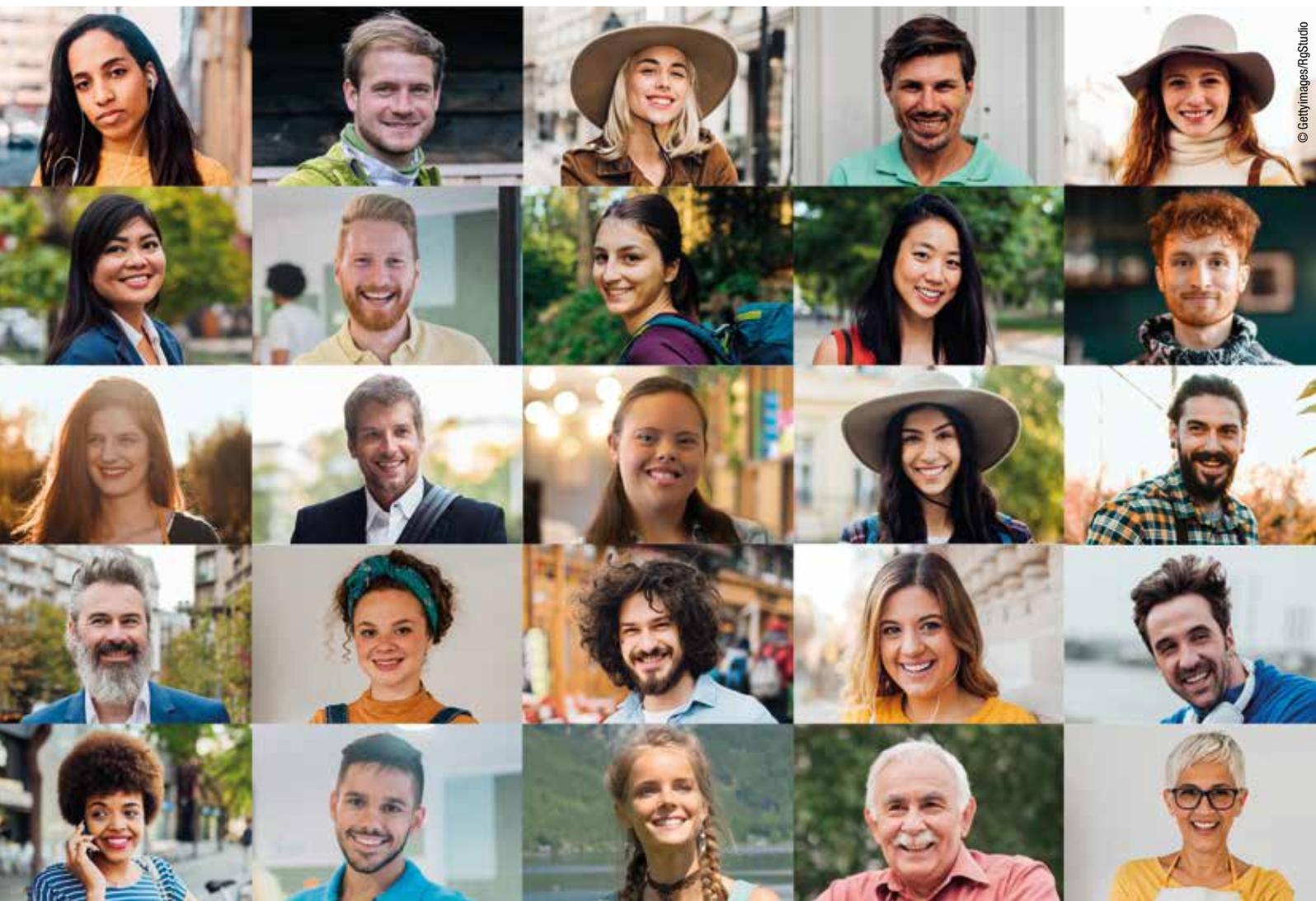


Aktionsplan 2021-2022



Maßnahmen im Rahmen der Steirischen Gleichstellungsstrategie

IMPRESSUM

Herausgegeben von:

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

Strategieentwicklung, Steuerung und Redaktion:

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

Unterstützung:

Abteilung 17 Landes- und Regionalentwicklung
- Referat Statistik und Geoinformation
- Referat Landesplanung und Regionalentwicklung

Layout:

Referat Kommunikation Land Steiermark, Martin Janderka

Fotos:

Gettyimages

Die Erstellung des Aktionsplans Gleichstellung erfolgte in Abstimmung mit den Abteilungen der Steirischen Landesverwaltung sowie mit rund 250 Personen aus vielfältigen Bereichen im Rahmen eines breit angelegten Beteiligungsprozesses. Auch wurde im Zuge einer Online-Befragung, an welcher 1.035 Personen teilnahmen, ein steiermarkweites Stimmungsbild erhoben.

Graz, Februar 2021

INHALT

Aktionsplan Gleichstellung	5
Entwicklungsprozess.....	5
Umfrage zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Steiermark.....	7
Operationalisierung der Strategie – der Aktionsplan 2021–2022	9
Wirkungs-Monitoring	10
1. Abbau von geschlechtsspezifischen Rollenbildern	11
2. Gleichstellung in allen Politikbereichen und Prozessen der öffentlichen Verwaltung.....	18
3. Bildung und Aus- und Weiterbildung	24
4. Beruf und finanzielle Unabhängigkeit	30
5. Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit	36
6. Ausgewogene Vertretung der Geschlechter in Entscheidungspositionen	42
7. Freiheit von Gewalt	46
8. Gesundheit für alle Geschlechter	50
9. Gleichstellung in den Regionen	52

EINLEITUNG

Gleichstellungsthemen sind in nahezu allen Bereichen relevant: in der Wirtschaft- und Arbeitswelt, im Bildungs- und Erziehungsbereich, bei Infrastrukturprojekten, bei der Verteilung von Ressourcen und dem Zugang zu Dienstleistungen. Die Gleichstellung der Geschlechter gehört zu den zentralen Aufgabengebieten der A6 Fachabteilung Gesellschaft und stellt die Grundlage für die gemeinsame Gestaltung eines guten Zusammenlebens in der Steiermark dar. Ziel ist es, dass alle Menschen unabhängig von Geschlecht, Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung sowie unabhängig von ihrer Lebens- und Familienform oder sonstigen Bedingungen gleiche Rechte und Chancen und gleichen Zugang zu Ressourcen haben.



© Raoul Lechner

Die Steiermark hat vor einigen Jahren das Thema Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in der Verwaltung nachhaltig verankert. Dies ist ein Schritt in die richtige Richtung. Nach wie vor bestehen aber Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern, etwa bei Lohn und Gehalt, bei der Verteilung von unbezahlter und bezahlter Arbeit oder in Form von ungenügender Repräsentation von Frauen in Führungspositionen. Gewalt – insbesondere geschlechtsspezifische Gewalt – bleibt leider weiterhin ein drängendes Thema, das es zu bearbeiten gilt. Mit dem dynamischen Wandel unserer Gesellschaft aufgrund demografischer wie auch technologischer Entwicklungen ergeben sich neue Herausforderungen, wenn es beispielsweise um die Themen von Sorge- und Pflegearbeit geht oder aber um die Gestaltung einer digitalisierten Welt durch und für alle Geschlechter.

Mit dem vorliegenden Aktionsplan zur Steirischen Gleichstellungsstrategie geht das Land Steiermark die Herausforderungen auf dem Weg zu einer gleichberechtigten Gesellschaft aktiv an. Der Aktionsplan 2021-2022 legt die Schwerpunkte fest, die in den nächsten zwei Jahren im Bereich der Gleichstellung verfolgt werden.

Die Erarbeitung des Aktionsplans erfolgte im Austausch mit Personen aus unterschiedlichsten Bereichen. Einzelne Projekte sind bereits vorhanden oder im Entstehen, sodass der Aktionsplan ein lebendiges Instrument für Gleichstellung geworden ist.

Die Gleichstellung in allen Bereichen in den Fokus zu rücken, das wird der Schwerpunkt der A6 Fachabteilung Gesellschaft in den nächsten Jahren sein und dafür brauchen wir alle Menschen. Getragen von der Vision einer Steiermark, in der Chancengleichheit der Geschlechter aktiv gelebt wird, laden wir ALLE ein, sich gemeinsam mit uns auf den Weg zu machen und sich aktiv für Gleichstellung in der Steiermark zu engagieren.

Mag.ª Alexandra Nagl

Leiterin der Fachabteilung Gesellschaft

AKTIONSPLAN GLEICHSTELLUNG

Der vorliegende Aktionsplan ergänzt die im Jahr 2020 entwickelte und im März 2021 beschlossene Steirische Gleichstellungsstrategie. Die Gleichstellung aller Geschlechter ist ein Querschnittsthema, das alle Lebensbereiche betrifft. Dementsprechend umfasst die Steirische Gleichstellungsstrategie ein breit gefächertes Spektrum von insgesamt neun strategischen Themenfeldern, diese sind:

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

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. Der Vision wurde jeweils die aktuelle Ist-Situation gegenübergestellt und daraus Handlungsfelder abgeleitet, die anzeigen, welchen

Weg wir einschlagen wollen, um die Vision ein Stück weiter Realität werden zu lassen.

Diese Wege werden im vorliegenden Aktionsplan genauer umrissen. Für die Jahre 2021–2022 wurden für die Handlungsfelder strategische Ziele definiert und deren Operationalisierung in Form von Maßnahmen und Aktionen, die in diesem Zeitraum umgesetzt bzw. angestoßen werden sollen, zusammengefasst.

Entwicklungsprozess

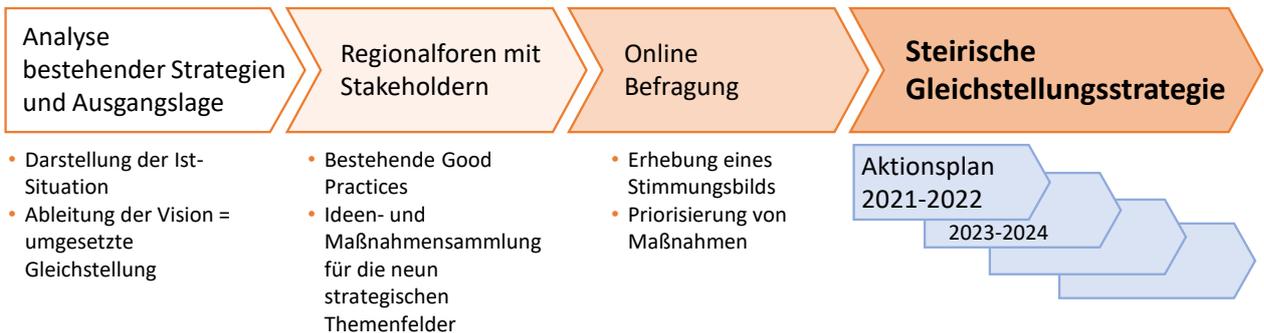
Die Steirische Gleichstellungsstrategie fußt auf gesetzlichen und strategischen Grundlagen sowie auf einer detaillierten Analyse der aktuellen Situation in den neun strategischen Themenfeldern. Hierfür wurden europäische, österreichische und steirische Strategiedokumente sowie statistische Daten herangezogen (siehe Abbildung 1).

Im Herbst 2020 wurden zudem praxisbezogene Regionalforen mit lokalen Stakeholdern in den sieben steirischen Regionen veranstaltet. Der Schwerpunkt dieser Veranstaltungen lag in der Diskussion von Herausforderungen, so wie diese sich in der jeweiligen Region darstellen und wahrgenommen werden, sowie in der Sammlung von möglichen Lösungsansätzen in den einzelnen strategischen Themenfeldern. Gleichzeitig diente der Austausch auch dazu, Good Practices bzw. wirksame Maßnahmen zu erheben, die auch in andere steirische Regionen transferiert werden können, um Fahrt aufzunehmen auf dem Weg Richtung Gleichstellung.

Die gesammelten Ideen und Empfehlungen lieferten insbesondere auch die Grundlage für das strategische Themenfeld „Gleichstellung in den Regionen“, welches den unterschiedlichen, regionalen Rah-

menbedingungen Rechnung tragen soll und auch auf die differenzierten Bedürfnisse von Menschen Rücksicht nimmt, die in Ballungsräumen oder in einem ländlich geprägten Umfeld leben.

Abbildung 1:
Entwicklungsprozess der Steirischen Gleichstellungsstrategie und des Aktionsplans 2021–2022



Umfrage zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Steiermark

Ergänzend zu den Regionalforen wurde mit Unterstützung der Landesstatistik Steiermark, A17 Landes- und Regionalentwicklung, Referat Statistik und Geoinformation eine Online-Befragung durchgeführt, um ein Meinungsbild zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Steiermark zu erheben und zu erfahren, wie die befragten Personen die Wichtigkeit einzelner Handlungsfelder und dazugehöriger Maßnahmen einstufen.

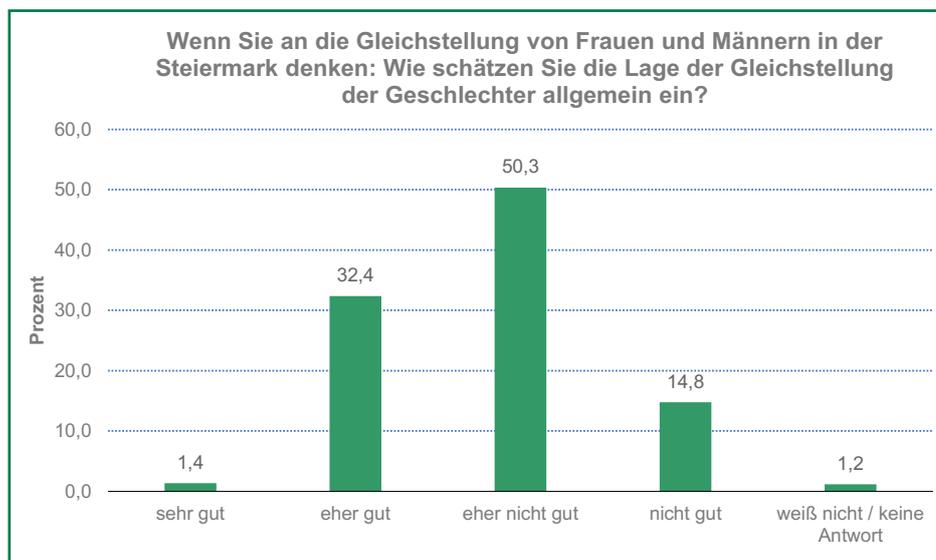
An der Umfrage nahmen 1.035 Personen teil, darunter 867 Frauen (84%). Fast drei Viertel der Befragten gab an, sich beruflich und privat mit dem Thema Gleichstellung zu beschäftigen, sodass davon auszugehen ist, dass bei der Beantwortung der Fragen in hohem Maße Erfahrung und Expertise im Feld der Gleichstellung eingeflossen ist.

Die Gruppe der teilnehmenden Personen setzt sich wie folgt zusammen:

- 40,7% sind zwischen 30 und 44 Jahre alt und weitere 39,6% zwischen 45 bis 59 Jahre
- die Hälfte lebt mit Kind bzw. Kindern, die überwiegend zwischen 6 und einschließlich 17 Jahren sind, in einem Haushalt (darunter 6,1% Alleinerziehende, 44,3% in Partnerschaft)
- 12,8% leben allein
- fast zwei Drittel haben eine akademische Ausbildung
- 89,9% (930 Personen) sind erwerbstätig, von diesen ist rund ein Drittel eine Führungskraft und die Hälfte arbeitet im öffentlichen Bereich
- Regional dominieren mit 38,4% Personen aus Graz

Bei der Frage, wie sie die Lage der Gleichstellung der Geschlechter in der Steiermark einschätzen, gaben knapp zwei Drittel der Befragten an, dass die Lage „eher nicht gut“ (50,3%) bzw. „nicht gut“ (14,8%) sei (siehe Abbildung 2).

Abbildung 2:
Einschätzung der Lage der Gleichstellung der Geschlechter in der Steiermark

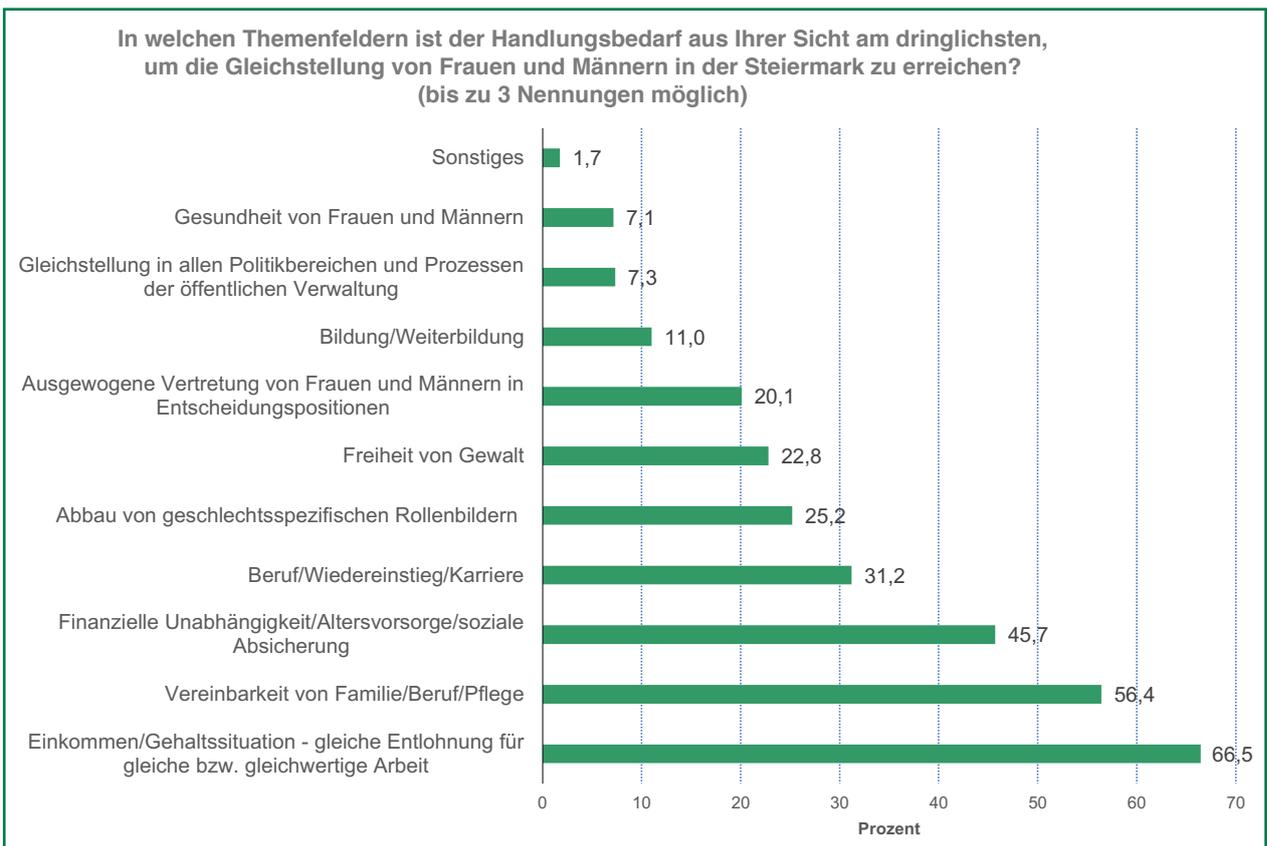


Quelle: A6 – Umfrage zur Gleichstellung der Geschlechter in der Steiermark

Bei der Nennung von bis zu drei Bereichen, in denen der Handlungsbedarf aus Sicht der Befragten am dringlichsten ist, ergab sich folgendes Bild (siehe Abbildung 3):

- **Einkommen/Gehalt** (66,5% der Befragten)
- **Vereinbarkeit von Familie/Beruf/Pflege** (56,4% der Befragten)
- **Finanzielle Unabhängigkeit/Altersvorsorge/soziale Absicherung** (45,7% der Befragten)¹

Abbildung 3:
Priorisierung der Themenfelder in der Umfrage



Quelle: A6 – Umfrage zur Gleichstellung der Geschlechter in der Steiermark

¹ Generell ist bei den männlichen Befragten die Tendenz zu beobachten, dass sie Maßnahmen im Vergleich zu Frauen weniger häufig als „sehr wichtig“ einstufen. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die absolute Anzahl der männlichen Teilnehmer wesentlich geringer im Vergleich zur Anzahl der Frauen ist.

Dabei ließ sich abhängig vom Bildungsgrad eine unterschiedliche Priorisierung der Themenfelder beobachten. Je höher die Bildung desto geringer wurde der Prozentsatz bei den Themenfeldern „Einkommen/Gehalt“ und „Vereinbarkeit/Familie/Beruf/Pflege“ (trotzdem bleiben sie die am häufigsten genannten Bereiche). Dafür wurde „Abbau von geschlechtsspezifischen Rollenbilder“ von fast einem Drittel der Personen mit einem akademischen Abschluss als eines unter den (bis zu) drei dringlichsten Handlungsfeldern genannt (bei den anderen Gruppen liegt der Anteil bei rund 16%).

24,3% der Befragten mit einem akademischen Abschluss weisen dem Thema „Ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen“ Dringlichkeit zu, während dieser Anteil bei Teilnehmenden mit Matura auf 16,3% und bei Personen mit Lehre auf 10,3% abfällt. Auch Erwerbstätige in Führungspositionen (27,6%) messen diesem Thema große Dringlichkeit zu, wohingegen 16,7% der Personen, die keine führende Position innehaben, dies als dringlich eingestuft haben. Unterschiedlich wird die Dringlichkeit dieses Themas auch von Personen, die im öffentlichen Bereich erwerbstätig sind (33,5%) und Personen, die in der Privatwirtschaft tätig sind (16,7%), eingestuft.

Operationalisierung der Strategie – der Aktionsplan 2021–2022

Den Rahmen für die Steirische Gleichstellungsstrategie bilden die bisherige Steirische Frauen- und Gleichstellungsstrategie 2020², die europäische Gleichstellungsstrategie 2020–2025³ und die in der österreichischen Bundesverfassung festgehaltene Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Steiermärkische Landesregierung bekennt sich zur Schaffung und Sicherung von Rahmenbedingungen für die Umsetzung der Gleichberechtigung beider Geschlechter in allen Lebensbereichen. Im Landes-Gleichbehandlungsgesetz wird festgehalten, dass eine Diskriminierung weder aufgrund des Geschlechts noch aufgrund der sexuellen Orientierung zulässig ist.⁴ Die Ergebnisse aus der Analyse der aktuellen Situation, der Online-Befragung sowie die Beiträge und Empfehlungen aus den Regionalforen wurden zusammengeführt und fanden insbesondere Berücksichtigung in den für die strategischen Themenbereiche abgeleiteten Handlungsfeldern. Während die Strategie als ein für die kommenden Jahre richtungweisendes Dokument dient, ist der Aktionsplan auf einen kürzeren Zeitraum von zwei Jahren ausgelegt.

² Landtagsbeschluss und Strategiedokument unter <https://pallast2.stmk.gv.at/pallast-16-p/pub/document?dswid=8956&ref=3ABCFC6C31986BA2E0530B16010A0287>

³ RIS - Landes-Gleichbehandlungsgesetz - Landesrecht konsolidiert Steiermark, Fassung vom 09.02.2021, siehe § 3 Begriff der Diskriminierung unter <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=LrStmk&Gesetzesnummer=20000467>
Europäische Kommission (2020). Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025, Brüssel, den 5.3.2020 COM(2020) 152 final

⁴ Steiermärkische Landesregierung (2019). Agenda Weiß-Grün, Steiermark gemeinsam gestaltet – Arbeitsprogramm der Steiermärkischen Landesregierung für die XVIII. Gesetzgebungsperiode

Wirkungs-Monitoring

Der Status und Fortschritt der Umsetzung der Maßnahmen im Zeitraum 2021–2022 wird laufend beobachtet und bewertet und in der Folge in Hinblick auf die Wirksamkeit geprüft. Die Ergebnisse und daraus gewonnenen Erkenntnisse werden in einem Wirkungsbericht zusammengefasst (siehe Abbildung 4) und fließen in die Entwicklung des nächsten Aktionsplans ein.

Zudem ist geplant, periodisch die aktuelle Situation der Gleichstellung in der Steiermark zu beleuchten, um die Entwicklung der Gesamtsituation auf gesellschaftlicher Ebene zu verfolgen. Diese statistischen Erhebungen sollen zukünftig in den neun strategischen Themenfeldern nach Möglichkeit alle Geschlechter erfassen (dies entspricht der in diesem Aktionsplan vorgesehenen Maßnahme 2.(A)).

Die statistischen Daten und die Erkenntnisse aus der Analyse der Planungsperiode 2021–2022 fließen ebenfalls in die Konzeption des folgenden Aktionsplans 2023–2024 ein bzw. werden bei der Umsetzung neuer Maßnahmen berücksichtigt. In den Folgejahren entsteht so ein zyklischer Umsetzungsprozess mit den Schritten

- Erstellung eines Aktionsplans mit Zielen und Maßnahmen,
- Bewertung der Wirksamkeit der durchgeführten Maßnahmen und
- Adaptierung, Weiterentwicklung und gegebenenfalls Einstellung von Maßnahmen, die in einem neuen Aktionsplan für die folgenden zwei Jahre zusammengefasst werden.

Abbildung 4:
Wirkungsmonitoring zum Aktionsplan



Dieser neue Zugang zur Umsetzung der Steirischen Gleichstellungsstrategie betont den lernenden Aspekt. Er soll Raum geben, um neue, innovative Konzepte auszuprobieren und erfolgreiche Prototypen weiter zu entwickeln. Wo Neues getestet wird besteht auch die Möglichkeit, dass etwas nicht funktioniert und nicht weitergeführt wird.

In beiden Fällen werden wertvolle Erfahrungen gesammelt. Das System ist auf einen laufenden Erkenntnisgewinn ausgerichtet, der eine nachhaltige Weiterentwicklung ermöglicht und die Entstehung von sozialen Innovationen fördert, die zum Wohle aller in unserer Gesellschaft dienen.



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 UND MEHR ■ Ausbau der Zusammenarbeit von Frauen- und Mädchenberatungsstellen und Männer- und Burschenberatung in den Bereichen Gleichstellung und Geschlechterfragen ■ Männerfokussierte Beratungsangebote für Burschen und Männer zu verschiedenen Themen wie Vereinbarkeit, Pflege, Gesundheit, Rollenbilder, (werdende) Vaterschaft, Partnerschaft flächendeckend bzw. in allen Regionen sicherstellen ■ Entwicklung und Verbreitung von Instrumenten und Materialien für die Bewusstseinsarbeit und den Kompetenzaufbau im schulischen Umfeld

Ziel	Maßnahmen
(B) Gleichstellungsorientierte Aus- und Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Umsetzung des Grundsaterlasses bzw. Unterrichtsprinzips „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“ ■ Prüfung von Maßnahmen für die Forcierung gleichstellungsorientierter Spiele, Unterrichtsmittel und Lehrpläne ■ Geschlechtersensible Überprüfung und Gestaltung von Informationsmaterialien und -medien (vor allem auch neuen Medien) aller Bildungsstufen zur Berufs- und Arbeitswelt
(C) Geschlechtergerechte Sprache, Symbole und Bilder, klischeefreie Rollenbilder in den Medien	<ul style="list-style-type: none"> ■ Förderung der Darstellung von weiblichen Erfolgsgeschichten in den Medien ■ Diversifizierung bzw. Darstellung unterschiedlicher Geschlechterbilder, realistischer Körperbilder von Menschen in allen Altersgruppen, in unterschiedlichen Lebensformen bzw. -modellen ■ Diversifizierung bzw. Darstellung realistischer Väterbilder ■ Öffentliches Auftreten gegen Gewalt und Sexismus in der Werbung ■ Etablierung von Leitfäden für gleichstellungsgerechte Medienkommunikation ■ Überprüfung öffentlicher Förderungen und Angebote in Bezug auf Geschlechterstereotypen ■ Überprüfung des medialen Auftritts des Landes Steiermark und Umsetzung einer geschlechtergerechten und -sensiblen Medienberichterstattung
(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 ■ Integration des Themas Gleichstellungskompetenz in die Ausbildung von Medienschaffenden ■ 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 UND MEHR

Durch Eltern und Erziehungsberechtigte vorgelebte Geschlechterrollen prägen Kinder von frühester Kindheit an. Mit den im Rahmen von ZWEI UND MEHR durchgeführten Elterntreffs, Familientalks sowie mit dem ZWEI UND MEHR-Familienmagazin soll Bewusstsein für alternative Zugänge und Rollenverständnisse geschaffen werden. Durch gezielte Themenwahl werden neue Perspektiven aufgezeigt. Davon profitieren Eltern bzw. Erziehungsberechtigte und in Folge die Kinder, für die sich ein erweiterter Entwicklungsspielraum eröffnet.

Ausbau der Zusammenarbeit von Frauen- und Mädchenberatungsstellen und Männer- und Burschenberatung in den Bereichen Gleichstellung und Geschlechterfragen

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.

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. Eine zentrale Rolle nimmt die wissensbasierte, geschlechterreflektierende Arbeit an Schulen, in Jugendzentren und Jugendeinrichtungen, welche auch einen wichtigen präventiven Beitrag leistet. Beratungsangebote sollen für Burschen und Männer in allen Regionen der Steiermark zugänglich sein.

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. Die Entwicklung von geeigneten Instrumenten und Methoden, welche stereotype Rollenvorstellungen aufbrechen

und sich gut in die bestehenden Lehrinhalte integrieren lassen, ist besonders wichtig. 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 „Berufs- und Bildungsorientierung im Elementar- und Primarbereich“, welches von der Pädagogischen Hochschule gemeinsam mit der Universität Graz im Auftrag des Landesgremiums für Bildungs- und Berufsorientierung umgesetzt wird, einfließen.

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 beim pädagogischen Personal.

Prüfung von Maßnahmen für die Forcierung gleichstellungsorientierter Spiele, Unterrichtsmittel und Lehrpläne

Welche Maßnahmen geeignet sind, um höheres Bewusstsein für Geschlechtergerechtigkeit bei der Wahl von Unterrichtsmitteln und der Entwicklung von Lehrplänen zu schaffen, soll überprüft werden. Dies gilt ebenso für Spiele, welche die Chancengleichheit der Geschlechter widerspiegeln sollten.

Geschlechtersensible Überprüfung und Gestaltung von Informationsmaterialien und -medien (vor allem auch neuen Medien) aller Bildungsstufen zur Berufs- und Arbeitswelt

Informationsmaterialien und -medien müssen geschlechterneutral konzipiert sein. Statt der Darstellung tradierter Berufsbilder sollen sie im Gegenteil dazu animieren und ermutigen, andere Berufsoptionen in Betracht zu ziehen und ein erweitertes Spektrum an beruflichen Möglichkeiten aufzeigen.

Förderung der Darstellung von weiblichen Erfolgsgeschichten in den Medien

Erfolge und Leistungen von Frauen sichtbar zu machen ist ein wesentliches Element der Bewusstseinsbildung. 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 ebnen.

Diversifizierung bzw. 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 und kritisch öffentlich diskutiert werden. Ziel ist die Verwendung von realistischen Körperbildern, welche die Vielfalt unserer Gesellschaft widerspiegeln.

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.

Etablierung von Leitfäden für gleichstellungsgerechte Medienkommunikation

Die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte entwickelt einen Leitfaden für gendergerechte, barrierefreie Kommunikation mit dem Ziel der Gleichstellung aller Geschlechter in Wort, Schrift und Bild unter Berücksichtigung der Barrierefreiheit. Dieser soll 2021 veröffentlicht und in der internen und externen Kommunikation der Landesverwaltung verwendet werden. Zielgruppen sind alle Bediensteten der Landesverwaltung sowie alle Menschen in der Steiermark.

Überprüfung öffentlicher Förderungen und Angebote in Bezug auf Geschlechterstereotypen

Bei der Konzeption von Förderungsprogrammen und Angeboten der öffentlichen Hand muss auf Geschlechtergerechtigkeit geachtet werden. Dies schlägt sich auch in den dazugehörigen Informationsunterlagen, den dort verwendeten Bildern und einer gleichstellungsgerechten Sprache nieder.

Überprüfung des medialen Auftritts des Landes Steiermark und Umsetzung einer geschlechtergerechten und -sensiblen Medienberichterstattung

Der mediale Auftritt soll gemäß dem Leitfaden für gendergerechte, barrierefreie Kommunikation der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten erfolgen und gegebenenfalls entsprechend überarbeitet werden. Ebenso gilt der Leitfaden für die laufende Medienberichterstattung.

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

Ein Lehrgang zum/zur „Gender Agent“ 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 und Maßnahmen auf Gleichstellung der Geschlechter zu unterstützen.

Integration des Themas Gleichstellungskompetenz in die Ausbildung von Medienschaffenden

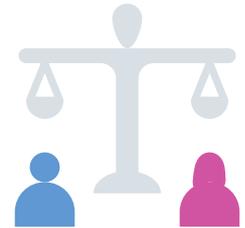
Mittels Leitfäden und Empfehlungen soll die Sensibilität der Medien und der Kommunikationsbranche für geschlechtergerechte Sprache und Berichterstattung erhöht werden. Dieser Themenbereich soll auch in die Ausbildung von Medienschaffenden integriert werden.

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

Durch Bildungsangebote, in denen Geschlecht mit weiteren Antidiskriminierungsthemen verknüpft wird, soll Stereotypen und einengenden Rollenzuschreibungen aktiv entgegengewirkt werden. Durch den fachlichen Austausch von Expertise zu Gender und Gleichstellung werden die Vernetzung und der Transfer von Expertise in andere Berufsfelder gefördert.



2. GLEICHSTELLUNG IN ALLEN POLITIKBEREICHEN UND PROZESSEN DER ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG



Strategische Ziele

(A) Gleichstellungsorientierte Gesetzgebung und Folgenabschätzung

Die Politik stützt sich bei der Entwicklung von Gesetzen, welche die strategischen Themenfeldern 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"> ■ Statistiken des Landes Steiermark zu den einzelnen strategischen Themenfeldern sind nach Geschlecht aufgeschlüsselt ■ Etablierung eines Gleichstellungsreports für die Steiermark ■ Überprüfung der Möglichkeiten zur Verankerung einer Landes-Gleichstellungs-Kompetenzstelle
(B) Gleichstellungsorientierte Strategien und Programme	<ul style="list-style-type: none"> ■ Unterstützung des Aufbaus von Genderkompetenz in den Ressorts und Kommunen ■ Weiterentwicklung der gleichstellungsorientierten Vergabekriterien für öffentliche Aufträge ■ Quotenregelungen, paritätische Besetzungen oder Reißverschlussystem weiter ausbauen ■ Aktive Mitgestaltung von Strategien und Programmen auf Bundesebene

Ziel	Maßnahmen
<p>(C) Beispielgebende öffentliche Verwaltung</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Umsetzung der Empfehlungen der Arbeitsgruppe in der Landesverwaltung zu geschlechter- bzw. diversitätsgerechtem Formulieren ■ 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-/Diversitätskompetenz bei der Bestellung von Referats-, Fachabteilungs- oder Abteilungsleitungen ■ Integration von Gleichstellungsaspekten in die Personalentwicklungsinstrumente des Landes Steiermark ■ Zielgerichtete Umsetzung von Gender-Budgeting als Teil der wirkungsorientierten Verwaltung des Landes Steiermark ■ Aufbau von Gender-Budgeting-Kompetenzen innerhalb der öffentlichen Verwaltung bei Führungskräften und den hausaltsführenden Stellen ■ Ausbau der Kooperation der in verschiedenen Bereichen zuständigen Stellen für Gleichstellung (Verwaltung, AMS, WKO, ...)

Statistiken des Landes Steiermark zu den einzelnen strategischen Themenfeldern sind nach Geschlecht aufgeschlüsselt

Werden Geschlechterdaten nicht erhoben, führt dies zu Wissenslücken, da geschlechtsspezifische Unterschiede so nicht sichtbar und erkennbar werden. Die Entwicklung von Maßnahmen in den einzelnen Themenfeldern soll auf Basis einer guten Datenlage erfolgen. Ziel ist es, bei der Erhebung von Daten durch die Landesstatistik, diese für alle Geschlechter gesondert auszuwerten und darzustellen, so dass geschlechtsspezifische Unterschiede berücksichtigt werden können.

Etablierung eines Gleichstellungsreports für die Steiermark

Im Sinne der Wirkungsorientierung der Gleichstellungsstrategie soll nach Ablauf der zweijährigen Periode des vorliegenden Aktionsplans eine Analyse der durchgeführten Aktivitäten erfolgen. 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.

Überprüfung der Möglichkeiten zur Verankerung einer Landes-Gleichstellungs-Kompetenzstelle

Geschlechtergleichstellung betrifft alle Lebensbereiche und stellt dementsprechend ein Querschnittsthema dar. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen alle Stakeholder an einem Strang ziehen. Eine landesinterne Gleichstellungs-Kompetenzstelle, welche die Ressorts zu Gender-Mainstreaming, gleichstellungsorientierter Gesetzesfolgenabschätzung und Planung von Förderungsmaßnahmen unterstützt, kann mit ihrer Expertise ressortübergreifend wirken und Einzelmaßnahmen zielorientiert koordinieren und abstimmen. Die Einrichtung einer derartigen Stelle soll daher landesintern überprüft und vorangetrieben werden.

Unterstützung des Aufbaus von Genderkompetenz in den Ressorts und Kommunen

Die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte stellt den Ressorts ihre Expertise im Rahmen von Schulungsmaßnahmen sowie Informationsunterlagen wie den Leitfaden für gendergerechte, barrierefreie Kommunikation zur Verfügung. Die Entwicklung von Gleichstellungsprogrammen in den Bereichen Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung in den steirischen Gemeinden wird mit Unterstützungsangeboten gefördert. Diese umfassen die Themenbereiche Bewusstseinsbildung für Chancengleichheit, positive Änderung der Berufshierarchie, Überwindung rollenspezifischer Arbeitseinteilung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Sicherstellung von Aus- und Weiterbildung sowie Personalentwicklungsmaßnahmen.

Weiterentwicklung der gleichstellungsorientierten Vergabekriterien für öffentliche Aufträge

Bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen sollen Gleichstellungsaspekte bei der Evaluierung der Bietenden mitberücksichtigt werden.

Quotenregelungen, paritätische Besetzungen oder Reißverschlussystem weiterausbauen

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.

Aktive Mitgestaltung von Strategien und Programmen

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 Pensionsplittings. Diese Themen werden von Seiten der Steiermark aktiv auf Bundesebene forciert.

Umsetzung der Empfehlungen der Arbeitsgruppe in der Landesverwaltung zu geschlechter- bzw. diversitätsgerechtem Formulieren

Die im Leitfaden für gendergerechte, barrierefreie Kommunikation der Landes-Gleichstellungsbeauftragten zusammengefassten Empfehlungen (Veröffentlichung 2021) sollen umgesetzt werden. Damit soll die Gleichstellung aller Geschlechter in Wort, Schrift und Bild in der politischen Tätigkeit sowie im öffentlichen Dienst weiter verankert werden.

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-/Diversitätskompetenz bei der Bestellung von Referats-, Fachabteilungs- oder Abteilungsleitungen

Führungskräfte wirken mit ihrer Vorbildwirkung und ihren Haltungen bestimmend auf 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 über Gender- und Diversitätskompetenzen verfügen und diese in ihrer beruflichen Praxis auch umsetzen.

Integration von Gleichstellungsaspekten in die Personalentwicklungsinstrumente des Landes Steiermark

In enger Zusammenarbeit mit der Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes erstellt die Personalabteilung des Landes Steiermark für den Gleichbehandlungsbericht regelmäßig Personalstatistiken. Das Datensystem wird gegebenenfalls mit Kennzahlen erweitert und das Qualitätsmanagement in Richtung Objektivierung, Transparenz und Serviceorientierung bzw. erleichterter Bedienung angepasst. Weitere Maßnahmen beinhalten die Fortführung der Implementierung der Telearbeit zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, regelmäßige Befragungen der Mitarbeitenden, die Einführung von Einkommensberichten, um Einkommensdiskriminierungen entgegenzuwirken und die Durchführung von Projekten, welche die Chancengleichheit im öffentlichen Dienst verbessern. In den nächsten zwei Jahren soll ein neues, handlungsleitendes Landes-Gleichstellungsprogramm erarbeitet werden. Ziel ist die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter im Bereich Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung. Das Programm umfasst Personalentwicklungsmaßnahmen und zielt auf die Bewusstseinsbildung für Chancengleichheit, positive Änderung der Berufshierarchie, Überwindung rollenspezifischer Arbeitseinteilung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Sicherstellung von Aus- und Weiterbildung ab.

Zielgerichtete Umsetzung von Gender-Budgeting als Teil der wirkungsorientierten Verwaltung des Landes Steiermark

Gender-Budgeting bzw. Gender-Budget-Analysen bezeichnen eine geschlechterbezogene und gleichstellungsorientierte Budgetpolitik, welche 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.

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 unter Einbindung von externer Expertise erfolgen. Dies

ermöglicht den Abteilungen des Landes, Gender-Budgeting als Querschnittsaufgabe im Verantwortungsbereich der jeweiligen Abteilung zu implementieren und weiterzuentwickeln. 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.

Ausbau der Kooperation der in verschiedenen Bereichen zuständigen Stellen für Gleichstellung (Verwaltung, AMS, WKO, ...)

Geschlechtergleichstellung ist ein Querschnittsthema. Zur Erreichung der Gleichstellungsziele ist es notwendig, dass die relevanten Stakeholder gemeinsam an der Umsetzung der strategischen Ziele arbeiten. Dazu soll die Kooperation der Gleichstellungsbeauftragten in den einzelnen Bereichen ausgebaut werden, so dass bereichsübergreifend wirksame Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden können.



3. BILDUNG UND AUS- UND WEITERBILDUNG



Strategische Ziele

(A) Gleichstellungsorientierte Pädagogik

Pädagogische Fachkräfte verfügen über umfassende Genderkompetenz und setzt 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 Informations- und Kommunikationstechnik (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 ■ Erhöhung des Anteils an Pädagogen durch gezielte Kampagnen im Rahmen der Berufs- und Bildungsorientierung
<p>(B) Gleichstellungsorientierte Bildungs- und Berufsorientierung</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Implementierung der Handlungsempfehlungen des Forschungs- und Entwicklungsprojekts „Bildungs- und Berufsorientierung frühzeitig(er) ansetzen“ ■ Bereitstellung von Informationen über Berufstrends der Zukunft für Eltern/Erziehungsberechtigte und pädagogische Fachkräfte ■ Überprüfung der Darstellung der Berufs- und Arbeitswelt in Berufsorientierungsunterlagen und Förderung von Projekten zu deren geschlechtergerechten Gestaltung ■ 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 Burschenanteils in frauendominierten Berufen ■ Prüfung und Novellierung des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes

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

Im Lehrbereich tätige Personen prägen Kinder sehr frühzeitig einerseits durch ihr 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 entsprechenden Kompetenzen sollen durch Schulungen und Trainings vermittelt, entwickelt und ausgebaut werden.

Erhöhung des Anteils an Pädagogen durch gezielte Kampagnen im Rahmen der Berufs- und Bildungsorientierung

Die Erarbeitung eines neuen Landes-Gleichstellungsprogramms verfolgt das Ziel, die Gleichstellung der Geschlechter im Bereich Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung zu fördern. Dazu gehört die Förderung von Männern in Berufsfeldern wie dem pädagogischen Bereich, in dem Männer unterrepräsentiert sind. Ein Ausgleich in der Geschlechterverteilung ist in Hinblick auf pädagogische Fachkräfte als Rollenvorbilder wichtig. Auch der vom Verein für

Männer- und Geschlechterthemen durchgeführte Boys' Day zielt darauf ab, das Berufswahlspektrum junger Männer zu erweitern.

Implementierung der Handlungsempfehlungen des Forschungs- und Entwicklungsprojekts „Bildungs- und Berufsorientierung frühzeitig(er) ansetzen“

Das Projekt, welches die Pädagogische Hochschule und die Universität Graz im Auftrag des Landesgremiums Bildungs- und Berufsorientierung Steiermark durchgeführt haben, beschäftigte sich mit der Bildungs- und Berufsorientierung in der Elementar- und Primarstufe. Im Kindesalter finden entscheidende Prozesse der Identitäts-, Persönlichkeits- und sozialen Entwicklung statt, welche Einfluss auf die Entwicklung berufsbezogener Kompetenzen haben. Hier kann sehr frühzeitig angesetzt werden, um im schulischen und außerschulischen Bereich der Entwicklung von geschlechtsstereotypen Interessen bzw. Berufsentscheidungen entgegenzuwirken. Die Ergebnisse aus dem Forschungs- und Entwicklungsprojekt sollen in die Aus- und Weiterbildung von in der (Elementar-) Pädagogik sowie in der Beratung tätigen Personen fließen.

Bereitstellung von Informationen über Berufstrends der Zukunft für Eltern/Erziehungsberechtigte und pädagogische Fachkräfte

Bedingt durch den technologischen Wandel entstehen neue Berufsfelder, die Bedeutung bestimmter Berufe nimmt zu und die anderer nimmt ab. Der Wandel der Arbeitswelt erfolgt sehr dynamisch. Eltern/Erziehungsberechtigten und pädagogischen Fachkräften stehen verschiedene Angebote 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, oder das seitens des Landes Steiermark geförderte Projekt BerufsFindungsBegleitung (BFB) der Steirischen Volkswirtschaftlichen Gesellschaft unterstützt mit regionalen Aktivitäten Jugendliche, Lehrpersonal, Eltern/Erziehungsberechtigte und Unternehmen bei der Gestaltung von Prozessen zu gelingenden Übergängen von Schule in Ausbildung und Beruf.

Überprüfung der Darstellung der Berufs- und Arbeitswelt in Berufsorientierungsunterlagen und Förderung von Projekten zu deren geschlechtergerechten Gestaltung

Bildungs- und Berufsorientierung wird in der Steiermark als gemeinschaftliche Aufgabe gesehen. Im Rahmen des Landesgremiums für Bildungs- und Berufsorientierung Steiermark erfolgt eine institutionenübergreifende Zusammenarbeit von allen wichtigen Stakeholdern im Bereich der Bildungs- und Berufsorientierung. Das Gremium arbeitet im

Rahmen der Gleichstellungspolitik aktiv daran, einschränkende Faktoren für die Berufswahl (Alter, sozioökonomischer Hintergrund, soziokulturelle Zuschreibungen...) zu vermindern und die Ausbildungs- und Berufswahl jenseits herkömmlicher Geschlechterzuschreibungen zu ermöglichen. Die Förderung von Projekten, die der geschlechtergerechten Aufbereitung von Berufsorientierungsunterlagen dienen, soll die Verfügbarkeit von gleichstellungsorientierten Informationsmaterialien sicherstellen.

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

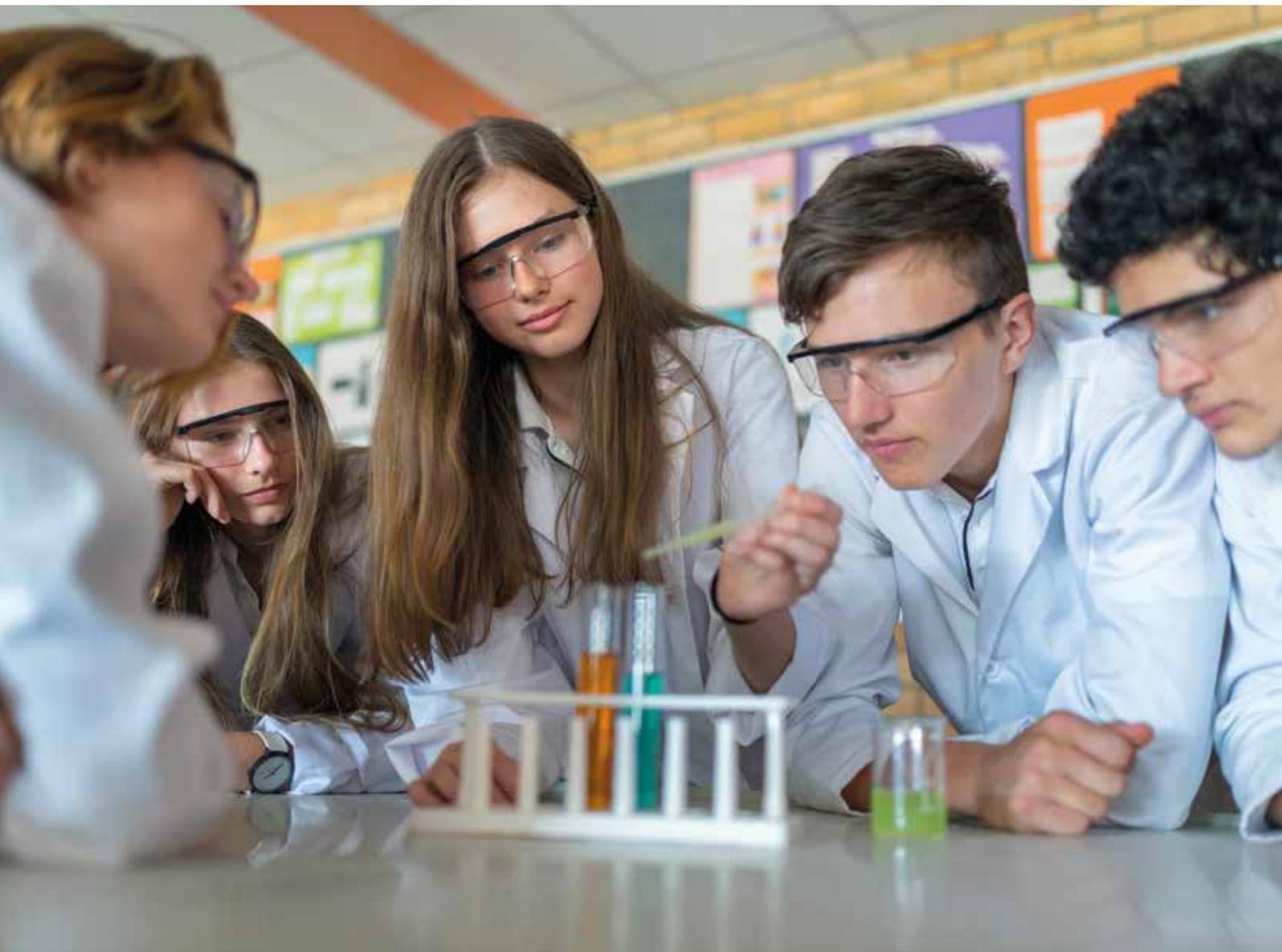
Gut ausgebildete Fachkräfte finden – das ist eine der größten Herausforderungen, vor der steirische Unternehmen stehen. Das Wirtschaftsressort des Landes unterstützt heimische Betriebe mit vielfältigen Maßnahmen und fördert Projekte wie beispielsweise „Take Tech“, bei dem jedes Jahr zirka 100 Unternehmen, 75 Schulen und 3.000 junge Menschen zusammengeführt werden, oder das Projekt „SCHOOLGAMES“, das ebenfalls die Vernetzung von Schulen und Unternehmen fördert und zugleich das pädagogische Personal dabei unterstützt, Kinder und Jugendliche auf die Berufswelt vorzubereiten und ihnen neue berufliche Perspektiven aufzuzeigen. Im Jahr 2020 wurden die „Online-Talent-Days“ ins Leben gerufen, die es jungen Menschen ermöglichen, sich auf virtuellem Wege über die Arbeitsmöglichkeiten in ihrer Region zu informieren.

Weitere Unterstützung von Angeboten zur Erhöhung des Mädchenanteils in technischen Berufen und des Burschenanteils in frauen-dominierten 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 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 „Bildungs- und Berufsorientierungs-Woche“ (BBO-Woche), die Plattform für Bildung und Beruf in der Steiermark www.jugendwegweiser.at und zahlreiche geförderte Projekte wie etwa bei „Frauen in die Technik“ (FIT) oder das Qualifizierungsprogramm des Arbeitsmarktservice (AMS) „Frauen in Handwerk und Technik“).

Prüfung und Novellierung des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes

In den nächsten zwei Jahren soll ein neues, handlungsleitendes Landes-Gleichstellungsprogramm für die Bediensteten der Landesverwaltung inklusive Landesbedienstete der KrankenanstaltengesmbH sowie Pflichtschullehrkräfte und Lehrkräfte an land- und forstwirtschaftlichen Schulen erarbeitet werden. Ziel ist die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter im Bereich Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung. In einigen Berufsfeldern – insbesondere im Sozial-, Pflege- und pädagogischen Bereich – sind Männer unterrepräsentiert, in technischen Bereichen stellt sich die Lage umgekehrt dar. Ziel ist die Förderung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts. Das Programm zielt auf die Bewusstseinsbildung für Chancengleichheit, positive Änderung der Berufshierarchie, Überwindung rollenspezifischer Arbeitseinteilung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Sicherstellung von Aus- und Weiterbildung und Personalentwicklungsmaßnahmen ab.



4. BERUF UND FINANZIELLE ABSICHERUNG



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 als bisher 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"> ■ Erhöhung der Akzeptanz der Teilzeitarbeit von Männern und (werdenden) Vätern ■ Schaffung von neuen Karenz- und Arbeitszeitmodellen unter Berücksichtigung unterschiedlicher Lebensphasen durch aktive Mitgestaltung auf Bundesebene
(B) Ausgewogene Geschlechterverteilung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Positionierung von pädagogischen Berufen als attraktive und flexible Karriereberufe für alle Geschlechter ■ Stärkung der Attraktivität der Pflegeberufe ■ Entwicklung von Anreizsystemen für Unternehmen ■ Schaffung von flexibleren, beruflichen Umorientierungsmöglichkeiten und Förderung von Quereinstiegen ■ Weiterentwicklung und Ausbau von Unterstützungsmaßnahmen für Gründerinnen und Unternehmerinnen

Ziel	Maßnahmen
(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 ■ Aufwertung der pädagogischen und sozialen Berufe durch Information und Bewusstseinsbildung
(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 ■ Stärkung und Unterstützung von Alleinerziehenden bzw. Alleinverdienenden ■ Programme zur Frauenförderung in Unternehmen, wissenschaftlichen Einrichtungen und in der Verwaltung ■ Forcierung der Einführung eines automatischen Pensionsplittings auf Bundesebene

Erhöhung der Akzeptanz der Teilzeitarbeit von Männern und (werdenden) Vätern

Männer wollen sich vielfach vermehrt bei der Familienarbeit einbringen. Wenn in Betrieben eine höhere Akzeptanz von Teilzeitregelungen für alle Mitarbeitenden in bestimmten Lebensphasen entwickelt wird, lässt sich aktive Vaterschaft mit Berufstätigkeit besser verbinden. In diesem Zusammenhang sollen Anreizsysteme für Betriebe geprüft werden, die betriebliche Vereinbarkeitsregelungen für (werdende) Väter unterstützen.

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. Da dieses Thema auf Bundesebene verhandelt und beschlossen wird, bringt sich die Steiermark hier aktiv ein.

Positionierung von pädagogischen Berufen als attraktive und flexible Karriereberufe

Pädagogisches Personal spielt eine wichtige Rolle für die Erreichung der Gleichstellungsziele und prägt in einer frühen Lebensphase die Vorstellungen über Rollenbilder entscheidend mit. Die Erhöhung des männlichen Lehreranteils ist nicht nur aus diesem Grund anzustreben. Es bedarf auch einer Attraktivierung pädagogischer Berufe, so dass talentierte junge Menschen diese Karrieremöglichkeit in Betracht ziehen und weiterverfolgen.

Stärkung der Attraktivität der Pflegeberufe

Durch den demografischen Wandel wird der Bedarf an Pflegekräften auch zukünftig weiter steigen. Die psychischen und physischen Herausforderungen in der 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, welche die Geschlechter gleichermaßen anspricht.

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. Mit dem

„Karriere-Check“ können forschende KMU ihre Organisationsstrukturen auf Verbesserungspotenziale untersuchen, mit dem Ziel eine attraktive Arbeitsstätte – speziell auch für Frauen in der Technik – zu schaffen.

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 in ihrer Berufslaufbahn die Notwendigkeit, die Chance oder den Wunsch nach beruflicher Um- bzw. Neuorientierung. Um diesen Veränderungsprozess zu unterstützen, haben die regionalen Koordinatorinnen für Bildungs- und Berufsorientierung eine umfassende Liste mit Angeboten der Bildungsberatung, Aus- und Weiterbildung und Möglichkeiten der Förderberatung in den steirischen Regionen zusammengestellt. 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.

Weiterentwicklung und Ausbau von Unterstützungsmaßnahmen für Gründerinnen und Unternehmerinnen

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.

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.

Initiierung von Genderanalysen ausgewählter Kollektivverträge insbesondere im Pflegebereich

Kollektivverträge sollen in Hinblick auf Gendergerechtigkeit analysiert werden, insbesondere unter dem Aspekt „Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“. Gerade das vorwiegend weibliche Personal im Pflegebereich ist in besonderem Maße

physischen und psychischen Belastungen ausgesetzt, dies sollte in den Kollektivverträgen seinen Niederschlag finden.

Aufwertung der pädagogischen und sozialen Berufe durch Information und Bewusstseinsbildung

Pädagogische und soziale Berufe werden vorwiegend von Frauen ausgeübt. Um hier einen Ausgleich der Geschlechterverteilung zu erreichen, soll durch verstärkte Information und Bewusstseinsbildung das Berufswahlspektrum von Männern erweitert und eine Tätigkeit als Pädagoge oder im sozialen Bereich als anstrebenwertes Berufsziel positioniert werden.

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. Bei den 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.

Sicherstellung von Beratungs- bzw. Unterstützungsangeboten

Die Angebote und Maßnahmen der steirischen Frauen- und Mädchenberatungsstellen mit 13 Hauptstandorten und fünf Außenstellen bieten Einzelberatungen für Frauen und Mädchen in persönlichen Veränderungsprozessen oder krisenhaften Lebenssituationen und Informationsveranstaltungen an. 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, um Rahmenbedingungen zu schaffen, die zur Chancengleichheit von Frauen beitragen. 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. Der Verein für Männer- und Geschlechterthemen bietet männerfokussierte Beratungsangebote für Burschen und Männer über die Fachstelle für Burschenarbeit und acht Männerberatungsstellen/Fachstellen für Gewaltarbeit in der Steiermark an. Die notwendigen Beratungs- und Unterstützungsangebote sollen abgesichert werden, dabei wird eine verstärkte Zusammenarbeit angestrebt.

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.

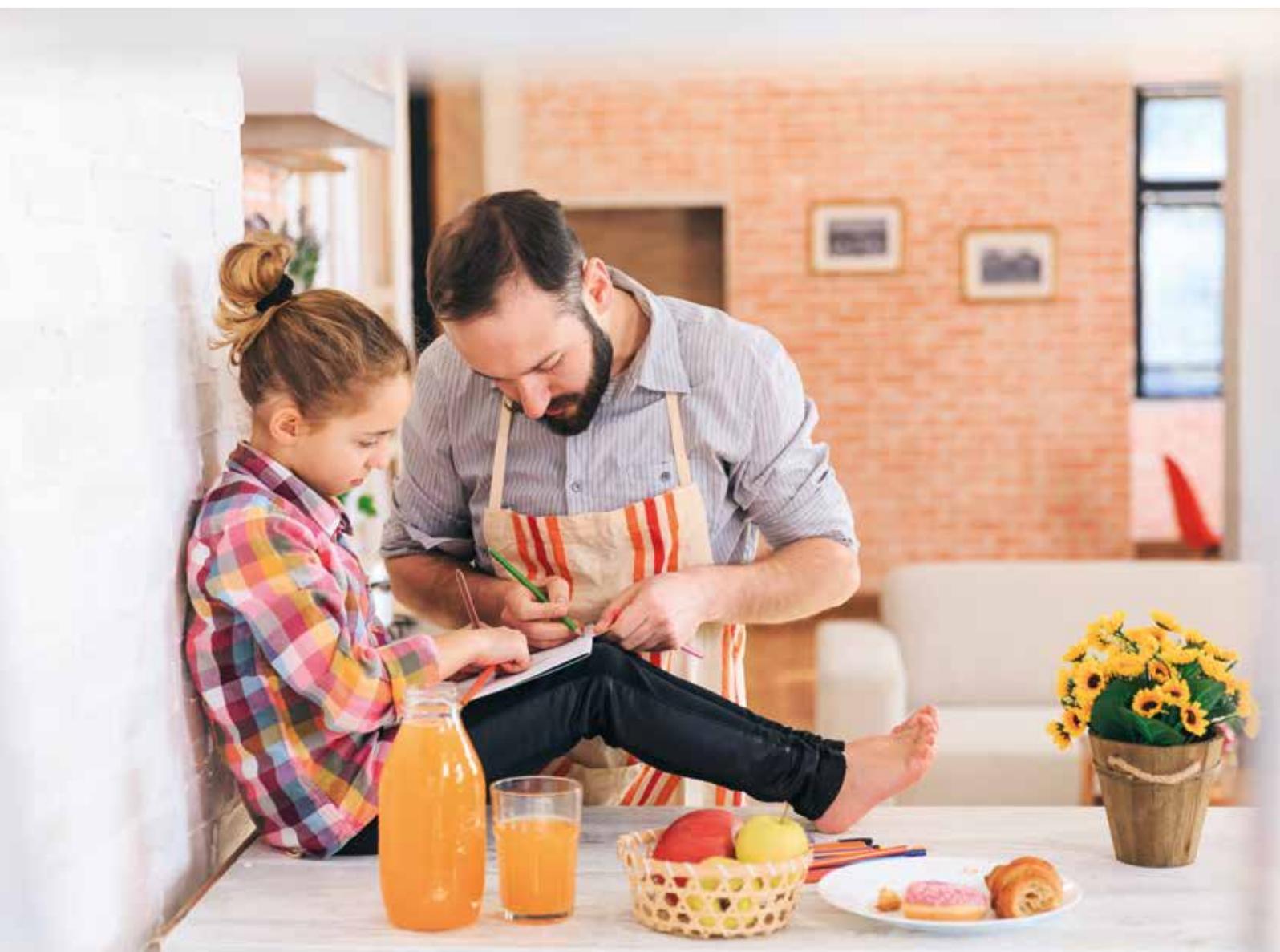
Programme zur Frauenförderung in Unternehmen, wissenschaftlichen Einrichtungen und in der Verwaltung

Um Frauen vermehrt für eine Berufslaufbahn im naturwissenschaftlich-technischen Bereich 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 Kompetenzzentren sehr aktiv genutzt. Das in Ausarbeitung befindliche Landes-Gleichstellungsprogramm hat die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter im Bereich Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung zum Ziel, so soll jeweils das in bestimmten Bereichen unterrepräsentierte Geschlecht gefördert werden.

Forcierung der Einführung eines automatischen Pensionssplittings auf Bundesebene

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 Prozent 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 automatischen Pensionssplittings wird aktuell auf Bundesebene verhandelt. Seitens der Steiermark wird die Einführung eines automatischen Pensionssplittings forciert und aktiv eingebracht.



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 zur Väterbeteiligung an Sorgeaufgaben ■ Prüfung von Maßnahmen zur Erhöhung der betrieblichen Akzeptanz der Teilzeitarbeit und Väterkarenz von Männern und (werdenden) Vätern ■ Prüfung von Unterstützungsmaßnahmen für erwerbstätige Eltern, Alleinerziehende, ältere Menschen und pflegende Angehörige bei der Inanspruchnahme von haushaltsnahen Dienstleistungen ■ Forcierung familienfreundlicher Betriebe durch gezielte Informationsmaßnahmen ■ Prüfung der Möglichkeiten zur Etablierung eines umfassenden Unterstützungsprogramms für steirische Unternehmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit ■ Aktive Mitgestaltung auf Bundesebene bei der Weiterentwicklung des Karenzgeld-Modells in Richtung geteilte Elternschaft

Ziel	Maßnahmen
(B) Kinderbetreuung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Anpassung von Öffnungszeiten (flexibel, ganzjährig, ganztägig) von Kinderbildungs- und Kinderbetreuungseinrichtungen ■ Ausbau von elementarpädagogischen Kinderbetreuungsplätzen ■ Ausbau der Informationsangebote zu flexiblen – auch stundenweisen – Kinderbetreuungsmöglichkeiten in der Steiermark ■ Ausbau der Informationsangebote zu betrieblichen Kinder- und Ferienbetreuungsmöglichkeiten in der Steiermark ■ Bewusstseinsbildung bei Unternehmen und Informationsangebote für den Aufbau betrieblicher Einrichtungen
(C) Pflege von Angehörigen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ausbau von flexiblen und mobilen Unterstützungsangeboten für pflegende Angehörige

Bewusstseinsbildung zu Väterbeteiligung an Sorgearbeiten („Vereinbarkeit ist (auch) Männersache“)

Angebote des ZWEI UND MEHR-Netzwerks Elternbildung und Beiträge im ZWEI UND MEHR Familienmagazin thematisieren die Rolle von Vätern in der Elternschaft. Durch Bewusstseinsbildung werden Wege und Arten aufgezeigt, wie sich Vereinbarkeit für Mütter und Väter besser realisieren lässt, wenn sich auch Väter in die Sorgearbeiten einbringen.

Prüfung von Maßnahmen zur Erhöhung der betrieblichen Akzeptanz der Teilzeitarbeit und Väterkarenz von Männern und (werdenden) Vätern

Teilen sich Mütter und Väter vermehrt die Aufgaben der Elternschaft, so lassen sich Berufstätigkeit und Familienarbeit besser vereinbaren. Dazu bedarf es in Betrieben einer höheren Akzeptanz für Teilzeitregelungen, insbesondere auch für Männer, da bislang vorwiegend Frauen einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Es soll geprüft werden, ob Maßnahmen wie die Förderung von betrieblichen Vereinbarkeitsregelungen für (werdende) Väter die betriebliche Akzeptanz für Teilzeitleösungen verbessern. Ebenso sollen Modelle entwickelt werden, die die Leistbarkeit von Väterkarenz für alle Bevölkerungsgruppen erhöhen.

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.

Forcierung familienfreundlicher Betriebe durch gezielte Informationsmaßnahmen

Familienfreundliche Betriebe sind attraktiv für Arbeitnehmende. Durch Teilnahme am steirischen Wettbewerb „Awards für familienfreundliche Unternehmen“ können diese als solche in der Öffentlichkeit wahrgenommen werden. Die engagiertesten steirischen Unternehmen erhalten die Chance, sich um den Staatspreis des Bundes „Unternehmen für Familien“ zu bewerben.

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

Familienfreundlichkeit ist mittlerweile ein harter Standort- und Wettbewerbsfaktor für Unternehmen. Je besser Eltern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelingt, desto mehr Fachkräftepotenzial steht dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. Dabei geht es nicht nur um Mütter und Väter mit kleinen Kindern sondern auch um Menschen, die Angehörige pflegen. So werden beispielsweise mit der Förderungsaktion „Familien!Freundlich“ der Steirischen Wirtschaftsförderungsgesellschaft (SFG) Kleinst- und Kleinbetriebe dabei unterstützt, notwendige Strukturen zur Chancengleichheit zu errichten. Hier soll ein Entwicklungsprozess mit relevanten Stakeholdern aus Wirtschaft und Verwaltung in Gang gesetzt werden mit dem Ziel, ein umfassendes Unterstützungsprogramm für steirische Betriebe zu etablieren, welches Familienfreundlichkeit zu einem Markenzeichen steirischer Betriebe macht.

Aktive Mitgestaltung auf Bundesebene bei der Weiterentwicklung des Karenzgeld-Modells in Richtung geteilter Elternschaft

Das Karenzgeldmodell soll weiterentwickelt werden, sodass geteilte Elternschaft vermehrt gelebt wird, Frauen erwerbstätig sein können, Männer in ihrer Rolle innerhalb der Familie gestärkt werden und sich alle Familienmitglieder bei der Sorgearbeit stärker einbringen können. Da dieses Thema auf Bundesebene verhandelt und beschlossen wird, bringt sich die Steiermark hier aktiv auf Bundesebene ein.

Anpassung von Öffnungszeiten (flexibel, ganztätig, ganztätig) von Kinderbildungs- und Kinderbetreuungseinrichtungen

Wie im Regierungsprogramm der Steiermark (Agenda Weiß-Grün, 2019) festgehalten, sollen Gemeinden bei der Verbesserung der Angebotsqualität von Kinderbildungs- und Kinderbetreuungseinrichtungen unterstützt werden (z. B. durch Erweiterung der Öffnungszeiten, Verringerung der Schließtage), so dass mindestens ein ganztätiges Angebot zur Verfügung steht. Damit wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert und Vollerwerbstätigkeit unabhängig vom Geschlecht ermöglicht.

Ausbau von elementarpädagogischen Kinderbetreuungsplätzen

Damit Eltern/Erziehungsberechtigte flächendeckend in der Steiermark Zugang zu ganztägiger Betreuung haben, sollen die Angebote an Kinderbetreuung durch Gemeinden, Betriebe und Tageseltern ausgebaut werden (Agenda Weiß-Grün, 2019).

Ausbau der Informationsangebote zu flexiblen – auch stundenweisen – Kinderbetreuungsmöglichkeiten in der Steiermark

Über die Kinderdrehscheibe Steiermark oder bei ZWEI UND MEHR Familien- & KinderInfo können sich Eltern/Erziehungsberechtigte persönlich über Kinderbildungs- und Kinderbetreuungseinrichtungen sowie über Ferienbetreuungen und Freizeitaktivitäten in der Steiermark informieren. Auch Projekte im Rahmen der nächsten Förderungsperiode (02/2021–01/2023) des Programms „Gemeinsam stark für Kinder – Auf- und Ausbau kommunaler Präventionsketten“, welches auf die Vernetzung und den Ausbau der örtlichen Strukturen für Kinder, Jugendliche und Familien in den steirischen Gemeinden abzielt, wirken bei der zielgerichteten Verbreitung von Informationen zu Kinderbetreuungsmöglichkeiten mit.

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

Eltern/Erziehungsberechtigte haben in der Regel fünf Wochen Urlaub im Jahr. Das Management der Kinderbetreuung während der Ferien stellt für sie teilweise eine große Herausforderung dar. Die „Plattform Ferienbetreuung Steiermark“ unterstützt Familien beim Finden von passenden Kinderbetreuungsangeboten in den Ferienzeiten. Das Angebot wird laufend weiterentwickelt und ist ab dem Frühjahr 2021 als eigenständige Website zu finden. Das Land Steiermark fördert die ZWEI UND MEHR Kinder-Ferien-Aktivwochen des Landes Steiermark, um Kindern und Jugendlichen im Alter von 5–16 Jahren die Teilnahme an vielfältigen und bedarfsgerechten Ferienangeboten zu ermöglichen.

Bewusstseinsbildung bei Unternehmen und Informationsangebote für den Aufbau betrieblicher Einrichtungen

Je besser Eltern/Erziehungsberechtigten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelingt, desto

mehr Fachkräftepotenzial steht den Unternehmen zur Verfügung. Unternehmen müssen den Nutzen von betrieblichen Kinderbetreuungsangeboten für sich erkennen und über Angebote und mögliche Institutionen, die für eine Kooperation zum Aufbau von betrieblichen Kinderbetreuungsangeboten zur Verfügung stehen, informiert werden.

Ausbau von flexiblen und mobilen Unterstützungsangeboten für pflegende Angehörige

Bedingt durch den demografischen Wandel gewinnt die Unterstützung von pflegenden Angehörigen vermehrt an Bedeutung. Damit sich die Pflege von kranken oder älteren Angehörigen mit der beruflichen Tätigkeit vereinbaren lässt und die vielfach äußerst belastenden Situationen bewältigbar bleiben, müssen die Unterstützungsangebote ausgebaut werden. Informationen zu flexiblen und mobilen Angeboten müssen zusammengefasst und leicht zugänglich sein.



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 beispielgebend voran bei der Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen und wirken bewusstseinsbildend für Wirtschaft und Gesellschaft.

(C) Parität in der Politik

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

Aktionsplan

Ziel	Maßnahmen
(A) Empowerment von Frauen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Umsetzung von Lehrgängen und Verstärkung der Information zu Weiterbildungsangeboten für Frauen, die sich politisch, zivilgesellschaftlich oder wirtschaftlich engagieren wollen ■ Forcierung von Partizipationsprojekten zur Förderung des politischen Engagements von Mädchen ■ Unterstützung von Frauennetzwerken sowie stärkere Involvierung von Frauen in bestehende Netzwerke
(B) Mehr Frauen in Entscheidungspositionen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Präsentation und Forcierung von Politikerinnen, Frauen in Führungspositionen, Pionierinnen in den Medien ■ Bewusstseinsbildung bei politischen und wirtschaftlichen Verantwortungstragenden, die Leistungen von Frauen sichtbar zu machen ■ Vermehrte Information und Ausbau der Bildungsangebote und Vernetzungsmöglichkeiten für Aufsichtsrätinnen

Ziel	Maßnahmen
(C) Parität in der Politik	<ul style="list-style-type: none"> ■ Einführung von Quotenregelungen, die Geschlechterparität erzielen ■ Forcierung der überparteilichen Vernetzung der Frauenpolitik ■ Maßnahmen zur Steigerung des Anteils von weiblichen politischen Mandatären auf Gemeinde-, Landes-, Bundes- und EU-Ebene mit dem Ziel einer paritätischen Besetzung von Listen mit Frauen und Männern

Umsetzung von Lehrgängen und Verstärkung der Information zu Weiterbildungsangeboten für Frauen, die sich politisch, zivilgesellschaftlich oder wirtschaftlich in 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 Interessensvertretungen übernehmen wollen. Angebote in diese Richtung bietet beispielsweise der vom Land Steiermark geförderte Verein „FELIN_female leaders initiative“ an. Das Programm der Steirischen Wirtschaftsförderungsgesellschaft (SFG) „female success“ umfasst Coaching für weibliche Führungskräfte und zielt darauf ab, Frauen in Unternehmen sichtbar zu machen, ihren strategischen Einfluss zu stärken und ihren Weg in die Führungsriege zu fördern. Auch in ländlichen Regionen müssen Frauen verstärkt angesprochen werden wie dies beispielsweise im Rahmen des Projekts „Innovative Werkstatt: Mentoring, Coaching und Qualifizierung für Frauen in ländlichen Regionen“ erfolgt.

Forcierung von Partizipationsprojekten zur Förderung des politischen Engagements von Mädchen

Mit gender- und diversitätsgerechten Beteiligungsformaten werden im Rahmen der Initiative „Jugendlandtag“ das politische Knowhow und Engagement junger Menschen zwischen 16 und 20 Jahren in der Steiermark gefördert. Dafür werden 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.

Unterstützung von Frauennetzwerken sowie stärkere Involvierung von Frauen in bestehende Netzwerke

Die aktive Nutzung und gegenseitige Unterstützung innerhalb von Netzwerken sind ein wesentlicher Erfolgsfaktor 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, Women Universe, WAF) und die Förderung der Integration in bestehende Netzwerke sind wichtig, um Frauen bei ihrer Karriereentwicklung zu unterstützen.

Präsentation und Forcierung von Politikerinnen, Frauen in Führungspositionen, Pionierinnen in den Medien

Für die Veränderung der öffentlichen Wahrnehmung spielt eine ausgewogene, geschlechtergerechte Berichterstattung eine wesentliche Rolle. Dazu gehört auch die Veränderung des Diskurses über Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft und in der Politik – einem Diskurs, der bis jetzt häufig verknüpft ist mit Frauen in ihrer privaten Rolle. Frauen in Führungspositionen müssen in den Medien als Rollenbilder gezielt vor den Vorhang geholt werden, um Vorurteile abzubauen und den Weg zu einer geschlechtergerechten Gesellschaft zu ebnen.

Bewusstseinsbildung bei politischen und wirtschaftlichen Verantwortungstragenden, die Leistungen von Frauen sichtbar 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 ausgewogen besetzter Führungsgremien sind nachgewiesen. Dennoch sind Frauen in Aufsichtsratspositionen immer noch stark unterrepräsentiert. Der „Aufsichtsrätinnenlehrgang Steiermark“ richtet sich an aktive und zukünftige Frauen in Aufsichtsratspositionen steirischer Unternehmen und Beteiligungsunternehmen des Landes Steiermark und der Stadt Graz. Bestehende Angebote und Netzwerke sollen verstärkt für den Austausch genutzt werden, um qualifizierte Führungspersonlichkeiten aus unterschiedlichen Bereichen zu identifizieren und zu motivieren, Aufsichtsratspositionen anzunehmen.

Einführung von Quotenregelungen, die Geschlechterparität erzielen

In der Steiermark wird auf kommunaler Ebene nicht einmal jede zehnte Bürgermeisterposition von einer Frau eingenommen, auf Landtagebene sind etwas mehr als ein Drittel der Abgeordneten weiblich. Die Einführung von Quotenregelungen soll die Umsetzung der geschlechtergerechten Besetzung und Vertretung in der Politik beschleunigen.

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 Mandatarn 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 Wochenendter-

minen, praxistaugliche Modelle für die Karenz von Politikerinnen und Politikern, 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.



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
(A) Sensibilisierung für verschiedene Formen von Gewalt	<ul style="list-style-type: none"> ■ Unterstützung des Bundes bei der Erstellung einer bundesweiten Datengrundlage über Gewalt gegen Menschen jeden Geschlechts ■ 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
(B) Gewaltprävention	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bedarfsorientierter Ausbau der Beratungseinrichtungen für alle Geschlechter

Ziel	Maßnahmen
(C) Gewaltschutz	<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

Unterstützung des Bundes bei der Erstellung einer bundesweiten Datengrundlage über Gewalt gegen Menschen jeden Geschlechts

Die Steiermark unterstützt den Bund bei der Erstellung einer bundesweiten Datengrundlage über Gewalt gegen Menschen jeden Geschlechts.

Diese Daten sollen als Basis für die Ableitung gezielter, evidenzbasierter Maßnahmen im Bereich der Gewaltprävention und des Gewaltschutzes dienen.

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, damit Anzeichen von Gewalt frühzeitig erkannt werden und weitere Eskalationsstufen vermieden werden können.

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.

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

In der Kinder- und Jugendanwaltschaft Steiermark ist die „Anlauf- und Koordinierungsstelle bei Mobbing“ eingerichtet, die sich mit Koordinierung, Netzwerkarbeit, Clearing, Beratung, Monitoring und Erforschung befasst. Ein weiteres Aufgabengebiet besteht in der Sensibilisierung und Information der Öffentlichkeit über Mobbing, Belästigung und Übergriffe in sozialen Medien und Gewalt im Internet.

Bedarfsorientierter Ausbau der Beratungseinrichtungen für alle Geschlechter

Um den steigenden Bedarf zu decken und verstärkt im Bereich der Gewaltprävention zu wirken, soll das Beratungsangebot bedarfsorientiert ausgebaut und ein flächendeckendes Angebot in allen Regionen sichergestellt werden.

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, Notwohnungen sowie Beratungsstellen für Frauen und Männer notwendig.

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.



8. GESUNDHEIT FÜR ALLE GESCHLECHTER



Strategische Ziele

(A) Positive Körperwahrnehmung

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

(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"> ■ Darstellung unterschiedlicher Geschlechterbilder und realistischer Körperbilder von Menschen aller Geschlechter in allen Altersgruppen, in unterschiedlichen Lebensformen bzw. -modellen ■ Ausbau von Bewusstseinsbildungs-, Sensibilisierungs- und Informationsprogrammen zur 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

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

In den Medien werden Bilder von – bis dato zumeist ausschließlich – Frauen und Männern vielfach mani-

puliert und idealisiert dargestellt, was die Gefahr in sich birgt, dass gerade junge Menschen verzerrte Körperbilder verinnerlichen und unrealistische Ansprüche an den eigenen Körper stellen. Dies muss öffentlich, kritisch diskutiert werden. Bewusstseinsbildung muss dahingehend erfolgen, dass realistische Bilder verwendet werden, die die (Geschlechter-) Vielfalt unserer Gesellschaft widerspiegeln.

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.

Stärkung der Gesundheitskompetenz von (werdenden) Eltern

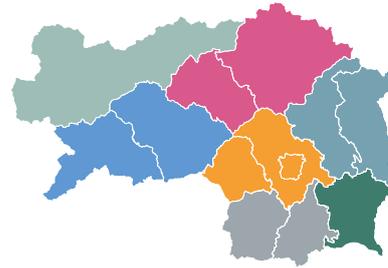
Eltern/Erziehungsberechtigten kommt eine Schlüsselrolle zu, wenn es um die Gesundheit ihrer Kinder geht. Maßnahmen zur Stärkung der Gesundheitskompetenzen von Eltern/Erziehungsberechtigten haben daher besondere Priorität. Die Aktivitäten der Frauen- und Mädchenberatungsstellen sowie des Frauengesundheitszentrums Graz beinhalten entsprechende Angebote.

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 und seelische Gesundheit. Dies gilt ebenso für Burschen und Männer, die mit anderen Themenstellungen konfrontiert sind. Dazu bedarf es spezifischer 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.



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 zu-

sammengefasst, 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 Maßnah-

men in allen regional relevanten Handlungsfeldern berücksichtigt.

(B) Geschlechtergerechte, attraktive Regionen

Junge 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"> ■ Entwicklung einer Bildungsoffensive für Gemeinderatsmitglieder in Hinblick auf kommunale Frauen- und Gleichstellungspolitik ■ Einführung einer Frauenquote in Gemeinderäten und regionalen Gremien ■ Umsetzung von Maßnahmen zur verstärkten Sichtbarkeit von Frauen in regionalen Medien ■ Verankerung der regionalen Koordination der Umsetzung der Gleichstellungsstrategie und des jeweiligen Aktionsplans

Ziel	Maßnahmen
<p>(B) Geschlechtergerechte, attraktive Regionen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ (Weiter-) Entwicklung von Angeboten und aktives Einbinden von abgewanderten Menschen in die Gemeinde ■ Weitere und verstärkte Bewusstseinsbildung für die Stärken der Region und Unterstützung eines gezielten „Zuzugs-Managements“ in den Regionen ■ Förderung von regionalen Gründerinnen-Initiativen und Schaffung von Möglichkeiten zur begleitenden Unterstützung ■ Projekte zur stärkeren Vernetzung von Schulen mit regionalen Unternehmen ■ Prüfung von Möglichkeiten, um die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit unabhängig vom Geschlecht zu fördern ■ Sensibilisierung von Entscheidungstragenden für geschlechtsspezifisches Mobilitätsverhalten, abhängig von Alter, Betreuungsaufgaben, Erwerbstätigkeit ■ Weitere Förderung der eigenständigen Mobilität von Frauen, Älteren und Jugendlichen ■ Intensivierung des Ausbaus von alternativen und überregionalen Angeboten des öffentlichen Nahverkehrs ■ Weiterer Ausbau der Freizeitangebote für Jugendliche und Frauen außerhalb von Verbänden und Vereinen

Entwicklung einer Bildungsoffensive für Gemeinderatsmitglieder in Hinblick auf kommunale Frauen- und Gleichstellungspolitik

Die Entwicklung von Gleichstellungsprogrammen in den Bereichen Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung in den steirischen Gemeinden wird mit

Unterstützungsangeboten forciert. Diese umfassen die Themenbereiche Bewusstseinsbildung für Chancengleichheit, positive Änderung der Berufshierarchie, Überwindung rollenspezifischer Arbeitseinteilung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Sicherstellung von Aus- und Weiterbildung sowie Personalentwicklungsmaßnahmen.

Einführung einer Frauenquote in Gemeinderäten und regionalen Gremien

Frauen sind in Gemeinderäten und regionalen Gremien noch immer stark unterrepräsentiert. Nicht einmal jede zehnte Bürgermeisterposition wird von einer Frau eingenommen (Oktober 2020: 7,7%), nur jede fünfte Vorstandsposition in der Gemeinde ist mit einer Frau besetzt und nur eine von vier Gemeinderäten ist weiblich. Die aktive Mitgestaltung aller Geschlechter in der Regionalentwicklung stellt sicher, dass die Bedürfnisse aller Menschen in der Region gleichermaßen berücksichtigt werden und die Region einen attraktiven Lebensraum für alle darstellt.

Umsetzung von Maßnahmen zur verstärkten Sichtbarkeit von Frauen in regionalen Medien

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 ebnet.

Verankerung der regionalen Koordination der Umsetzung der Gleichstellungsstrategie und des jeweiligen Aktionsplans

Die Steiermärkische Landesregierung bekennt sich zur Schaffung und Sicherung von Rahmenbedingungen für die Umsetzung der Gleichberechtigung

beider Geschlechter in allen Lebensbereichen. Dies betrifft alle Ebenen der öffentlichen Verwaltung in Land, Region und Gemeinden, die mit gutem Beispiel voran gehen. Die Umsetzung der Gleichstellungsstrategie und des jeweils aktuellen Aktionsplans soll in der Region verankert werden, so dass Gleichstellungsverantwortliche Aktivitäten koordinieren und zielgerichtet vorantreiben können.

(Weiter-)Entwicklung von Angeboten und aktives Einbinden von abgewanderten Menschen in die Gemeinde

Für ihre Ausbildung verlassen junge Menschen häufig ihre Heimatgemeinden und bauen sich Netzwerke an ihrem Ausbildungsort auf. 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 (zurück)zuholen und an der Entwicklung der Region zu beteiligen.

Weitere und verstärkte Bewusstseinsbildung für die Stärken der Region und Unterstützung eines gezielten „Zuzugs-Managements“ in den Regionen

Um der Abwanderungstendenz aus peripheren Teilen der steirischen Regionen entgegenzuwirken sollten die regionalen Arbeitsprogramme alle Lebensbereiche insbesondere Arbeit, Vereinbarkeit, Aspekte der Infrastruktur, der Mobilität und des Wohnraums umfassen. Die bestehenden Angebote müssen sichtbar gemacht werden, die Stärken der Region aktiv kommuniziert werden, um ein Bewusstsein für die Attraktivität für ein Leben in der Region zu schaffen.

Förderung von regionalen Gründerinnen-Initiativen und Schaffung von Möglichkeiten zur begleitenden Unterstützung

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 leichter Zugang zu Unterstützungsmöglichkeiten angeboten werden.

Projekte zur stärkeren Vernetzung von Schulen mit regionalen Unternehmen

Eine der größten Herausforderungen für steirische Unternehmen ist es, gut ausgebildete Fachkräfte zu finden. Um mehr junge Menschen für Berufe zu interessieren und zu begeistern, welche in der Region verfügbar sind bzw. gesucht werden, werden Projekte unterstützt, welche die Vernetzung von Schulen mit regionalen Unternehmen fördern und Jugendlichen die Berufsmöglichkeiten in der Region ebenso wie neue berufliche Perspektiven aufzeigen.

Prüfung von Möglichkeiten, um die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit unabhängig vom Geschlecht zu fördern

Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit ist ein kritischer Faktor für die Familienfreundlichkeit einer Region. 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.

Sensibilisierung von Entscheidungstragenden für ein geschlechtsspezifisches Mobilitätsverhalten, abhängig von Alter, Betreuungsaufgaben, Erwerbstätigkeit

Mobilität ist eine Grundvoraussetzung, um am Erwerbsleben sowie an sozialen und gesellschaftlichen Aktivitäten teilhaben zu können. Eine attraktive Region kennzeichnet ein umweltfreundliches, flächendeckendes, leistungsfähiges, bezahlbares und nutzerorientiertes Mobilitätsangebot. Entscheidungstragende müssen sich dieser Bedeutung von Mobilität bewusst sein und die Bedarfslage der verschiedenen Zielgruppen kennen, so dass sie das Mobilitätsangebot so ausbauen, dass es die Teilhabe aller in der Region lebenden Menschen gewährleistet.

Weitere Förderung der eigenständigen Mobilität von Frauen, Älteren und Jugendlichen

Menschen sind in peripheren Gebieten häufig in ihrer Mobilität eingeschränkt und somit auch an der Möglichkeit der sozialen Teilhabe. Dies betrifft vielfach älteren Menschen, Jugendliche aber auch Frauen, deren unabhängige und eigenständige Mobilität weiter gefördert werden soll.

Intensivierung des Ausbaus von alternativen und überregionalen Angeboten des öffentlichen Nahverkehrs

Die Zugänglichkeit und Verfügbarkeit von Angeboten des öffentlichen Nahverkehrs soll weiter intensiviert werden, dazu sollen auch alternative Angebote und innovative Zugänge getestet und implementiert werden.

Weiterer Ausbau der Freizeitangebote für Jugendliche und Frauen außerhalb von Verbänden und Vereinen

Verbände und Vereine spielen in ländlich geprägten Regionen eine wichtige Rolle für das gesellschaftliche Zusammenleben. Jedoch nicht jede Person fühlt sich von den verfügbaren Angeboten angesprochen. Das betrifft vielfach Jugendliche und Frauen, für die das Freizeitangebot außerhalb von Verbänden und Vereinen erweitert werden soll, so dass alle Menschen in der Region verschiedenartige, für sie attraktive Möglichkeiten vorfinden.



