

HANDLUNGS-FELD	Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen in OÖ	1. Beruf und finanzielle Absicherung		2. Familie, Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen	3. Frauen in politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Schlüsselpositionen	4. Frauen in der Wissenswelt	5. Frauen im ländlichen Raum	6. Frauen und Gesundheit	7. Frauen in den Medien	8. Wertschätzung und Frauensolidarität				
WIRKUNGS-ZIELE	Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen in OÖ ist erreicht.	Gleiche Entlohnung für gleiche Arbeit ist selbstverständlich. – Gleichstellung im Berufsleben ist erreicht.	Gleiche Verteilung von Frauen und Männern in spezifischen Berufsgruppen.	Alle Frauen sind unabhängig von ihrem individuellen Lebensmodell ökonomisch eigenständig.	Neue Karenz- und Arbeitszeitmodelle eröffnen neue Chancen für Familien und Unternehmen. – Kindererziehung und Pflege Angehöriger werden von Männern und Frauen gleichermaßen übernommen.	Kinderbetreuung ist bedarfsorientiert und flächendeckend ausgebaut.	Frauen sind in allen wesentlichen Schlüsselpositionen vertreten (Politik, Unternehmen, Öffentliche Einrichtungen). – Frauen sind in der Politik selbstverständlich.	Bedarfsgerechte berufliche Aus- und Weiterbildung hat einen hohen Stellenwert im Leben von Frauen.	Bildung sichert die berufliche Zukunft.	Zufriedenheit von Frauen im ländlichen Raum. – Ausreichende und attraktive Arbeitsplätze.	Frauen treffen in punkto Gesundheit selbstbestimmte und durch Informationen gut abgesicherte Entscheidungen. – Mädchen und junge Frauen haben ein positives Körperverständnis und ein hohes Bewusstsein für eine gesundheitsförderliche Lebensweise.	Die Erkenntnisse der Gendermedizin werden in Forschung, Diagnostik, Therapie und Behandlung angewandt.	Die mediale Kommunikation in Wort und Bild bildet die Chancengleichheit von Frauen und Männern ab.  Medien kommunizieren klischeefreie Frauenbilder und die Vielfalt der Lebensmodelle. – Die Medienpräsenz von Frauen und Männern ist repräsentativ.	Frauen fühlen sich sicher im öffentlichen Raum. – Frauensolidarität ist gelebte Realität.
MASSNAHMEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gleichstellungsbericht für OÖ</li> <li>- Befragung von Bürgerinnen und Bürgern zur Gleichstellung von Frauen OÖ nach Geschlecht darstellen (w/m)</li> <li>- Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gender Mainstreaming) verankern</li> <li>- Kompetenzaufbau</li> <li>- Implementierung von Fragen zur Gleichstellung im Rahmen von Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einkommenstransparenz weiterentwickeln</li> <li>- Kollektivvertragliche Verankerung eines Mindestlohnes in Höhe von 1.500 Euro brutto</li> <li>- Pensionsplitting</li> <li>- Volle vier Jahre Anrechnung der pensionsbegründenden Kindererziehungszeiten für jedes Kind diskutieren</li> <li>- Maßnahmen im Hinblick auf die demografische Entwicklung – Mehrgenerationenvertrag</li> <li>- Rahmenbedingungen für Frauen in technischen Berufen verbessern</li> <li>- Vordienstzeiten mitnehmen</li> <li>- Anreizsysteme für Unternehmen</li> <li>- Frauen 50plus stärken/ Anreizsysteme zur Beschäftigung von Frauen 50plus am Arbeitsmarkt entsprechend ihrer Kompetenzen und ihrer Ausbildung</li> <li>- Senkung der Lohnnebenkosten für über 50-jährige Frauen</li> <li>- Role Models vor den Vorhang</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aufwertung der pädagogischen und sozialen Berufe</li> <li>- Zivildienst in Kinderbetreuungseinrichtungen forcieren</li> <li>- Berufsbilder attraktiver machen</li> <li>- Informationsoffensive in Schulen und Bildungseinrichtungen</li> <li>- Elternbildung über Berufstrends der Zukunft</li> <li>- Geschlechtsspezifische Analysen in Schulen</li> <li>- Mädchen und Frauen informieren über die neuen Herausforderungen der Digitalisierung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informationsoffensive über rechtliche und wirtschaftliche Aspekte für Mädchen bzw. Frauen sowie zur finanziellen Absicherung auch im Hinblick auf die Pension</li> <li>- Beratungs- bzw. Unterstützungsangebote für Mädchen und Frauen in OÖ (wie bspw. Frauenvereine und -beratungsstellen, Frauenhäuser, Übergangswohnungen, Gewaltschutzzentren, etc.) sicher stellen</li> <li>- Genderbudgeting ist Teil der wirkungsorientierten Verwaltung des Landes OÖ (WOV)</li> <li>- Alleinerziehende stärken</li> <li>- Unterstützungsangebote für Frauen mit Beeinträchtigungen</li> <li>- Ausbau von Wohnhilfefonds und temporären Übergangslösungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verstärkte Informationsarbeit für Eltern</li> <li>- Väterkarenz attraktiver machen</li> <li>- Karenzmodelle für geteilte Elternschaft</li> <li>- KOMPASS (Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere) stärken</li> <li>- Unternehmen begleiten</li> <li>- Telearbeit- und Homeoffice-Lösungen (Mobile Office) forcieren</li> <li>- Erweiterung der Pflege- und Hospizkarenz</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ausbau Kinderbetreuungsplätze für unter 3-Jährige</li> <li>- Nachmittagsbetreuung für 6- bis 14-Jährige qualitativ ausbauen</li> <li>- Abbau bürokratischer Hürden und damit Erhöhung der Flexibilität von Einrichtungen</li> <li>- Gemeindeübergreifende Kooperationen ausbauen</li> <li>- Ausbau des Angebotes an Tageseltern</li> <li>- Ausbau der flexiblen Kinderbetreuungsmöglichkeiten wie beispielsweise Oma- und Opadienste (auch für stundenweise Kinderbetreuung)</li> <li>- Betriebliche Kinder- und Ferienbetreuungsmöglichkeiten forcieren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mehr Frauen in allen Positionen (Politik, Unternehmen, öffentliche Einrichtungen)</li> <li>- Mehr Frauen in Aufsichtsräten, Geschäftsführungen, Interessensvertretungen und Beiräten</li> <li>- Bewusstseinsbildung bei politischen und wirtschaftlichen Verantwortungsträgerinnen und -trägern</li> <li>- Führungsfunktionen in Teilzeit</li> <li>- Mentoring-Projekte und Expertinnen-Datenbanken</li> <li>- Leistungen von Frauen sichtbarer machen</li> <li>- Mehr Frauen in Jurys, Gremien, Kommissionen und auf Podien</li> <li>- Überparteiliche Vernetzung der Frauenpolitik (wie beispielsweise Kooperationen in der Frauen-Speicherinnen)</li> <li>- Familienfreundliche Arbeits- und Sitzungszeiten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Flächendeckender Breitbandausbau</li> <li>- Möglichkeit auf weiterführende Aus- und Fortbildung aller Mädchen ab dem 18. Lebensjahr</li> <li>- Forcierung von Frauen in technischen Schulen und technischen Studienrichtungen</li> <li>- Bedarfsgerechte Bildung für Frauen in schwierigen Lebenssituationen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rechtlich abgesicherte Schnuppertage auf dem Weg in die Arbeitswelt möglichst frühzeitig / Talentekurse</li> <li>- Frauen- bzw. gleichstellungsspezifische Anliegen sind auch wesentlicher Teil der Kulturwissenschaften und der Kulturvermittlung</li> <li>- E-learning und Fernstudien Plattformen sowie dezentrale Lernräume</li> <li>- Lehre in Teilzeit</li> <li>- Möglichkeit der Ausbildung nach dem 18. Lebensjahr für jugendliche Mütter</li> <li>- Rasche Anerkennung im Ausland erworbener Bildungsabschlüsse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Studie "Bedürfnisse von Frauen im ländlichen Raum"</li> <li>- Existenzsichernde Arbeit und Beschäftigung für Frauen im ländlichen Raum</li> <li>- Mehr Telearbeit, Mobile Office und Jobsharing in der Arbeitswelt sowie dezentrale Arbeitsplätze für Frauen (neue innovative Modelle)</li> <li>- Familiengerechte und flexible Arbeitsmodelle in Unternehmen</li> <li>- Mehr Frauen wirken in der ländlichen Entwicklung mit (wie bspw. in der Regional- und Verkehrsplanung, im Gemeinderat, etc.)</li> <li>- Mentoring und Netzwerke im ländlichen Raum</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesundheitskompetenz der Eltern stärken, Information für Eltern bereits bei der Geburt der Kinder über Kinderkrankheiten</li> <li>- Frauenspezifische Programme und Angebote zur Gesundheitsförderung und Prävention wie bspw. rund um die HPV-Impfung, und im Hinblick auf Essstörungen und den Tabakkonsum</li> <li>- Frauenspezifische Aktionen im Bereich Internet, Mobbing und Cyberkriminalität</li> <li>- Angebote zum Thema Gesundheitsförderung und -prävention zum Thema Frauen- und Mädchengesundheit bzw. Selbstwert, Selbst- und Körperbild unter anderen auch im Rahmen der „Gesunden Gemeinde“</li> <li>- Ausrichtung von medizinischen Versorgungsangeboten an den Bedürfnissen der Frauen</li> <li>- Ausbau Primärversorgungszentren</li> <li>- Spezielle Unterstützungsleistungen für Schwangere in Konfliktsituationen</li> <li>- Verstärkte Information für Frauen mit migrantischem Hintergrund in Bezug auf das oö. bzw. österreichische Gesundheitssystem</li> <li>- Ausbau des Projektes „Frühe Hilfen“, um die Belastungen von Eltern frühzeitig zu erkennen</li> <li>- Bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Privatleben und Sport im Sinne der Partnerschaftlichkeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verankerung des Genderthemas in allen Ausbildungen der Gesundheits- und Pflegeberufe (wie bspw. Ärztinnen und Ärzte bzw. bei Apothekerinnen und Apotheker) sowie auch in der Weiterbildung</li> <li>- Mehr Forschung im Bereich der Gendermedizin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ausgewogene Darstellung unterschiedlicher Frauenbilder, realistische Körperbilder von Frauen, in allen Altersgruppen, in unterschiedlichen Lebensformen bzw. -modellen</li> <li>- Frauen sind präsent mit Bild, Wort und Namen</li> <li>- Darstellung neuer Männer- und Väterbilder</li> <li>- Öffentliches Auftreten gegen Gewalt und Sexismus in der Werbung</li> <li>- Integration dieser Themen in die Ausbildung von Medienschaffenden</li> <li>- Besondere Berücksichtigung in der Kommunikation mit bildungsfernen Frauen</li> <li>- Leitfäden gleichstellungsgerechter Medienkommunikation</li> <li>- Gezielte Angebote für pädagogisches Personal, Eltern und junge Paare</li> <li>- Spiele, Unterrichtsmittel und Lehrpläne spiegeln die Chancengleichheit von Frauen und Männern wider</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bewusstseinsbildung: Mädchen und Frauen sollen sich im öffentlichen Raum sicher bewegen können</li> <li>- Unterstützung von Mädchen und Frauen, die von Sexismus bzw. Gewalt betroffen sind</li> <li>- Gewaltprävention und Gewaltschutz sicherstellen</li> <li>- Interministerielle Arbeitsgruppe NAP gegen Gewalt an Frauen fortsetzen</li> <li>- Härtere Strafen bei Zwangsverheiratung und Genitalverstümmelung</li> <li>- Netzwerke stärken und neue auf den Weg bringen</li> <li>- Frauensolidarität für die Vielfalt der Lebensmodelle fördern</li> <li>- Erhöhte Aufmerksamkeit für Frauen in besonderen Situationen, wie bspw. alleinerziehende Frauen mit Betreuungs- bzw. Pflegeaufgaben, Frauen mit Migrationshintergrund bzw. Frauen mit Beeinträchtigungen</li> </ul>
INDIKATOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gleichstellungsbericht</li> <li>- Zufriedenheitsgrad mit Gleichstellung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einkommensunterschied (Gender Pay Gap) Wert für OÖ. (2016): Vollzeitbeschäftigte Frauen verdienen um 20,8 % weniger als Männer (mittleres Bruttojahreseinkommen)</li> <li>- Arbeitslosenquote Frauen 50plus Wert für OÖ (2017): Gemessen an den Arbeitslosen insgesamt lag der Anteil bei den Frauen der über 50-Jährigen bei 25,9 % und war somit geringer als der Anteil der Männer (33,1 %)</li> <li>- Pensionsplitting</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anteil weiblicher Lehrlinge in technischen Berufen Wert für OÖ (2017): 7,6 % weibliche und 92,4 % männliche Lehrlinge</li> <li>- Männeranteil in Kinderbetreuungs- und Pflegeberufen Wert für OÖ (2016/2017): 2,2 % Männer und 97,8 % Frauen (Fachpersonal und Helferinnen bzw. Helfer) in oö. Kinderbetreuungseinrichtungen: 72,6 % Frauen und 27,4 % Männer Lehrpersonal in oö. Schulen: 85,8 % Frauen und 14,2 % Männer in Gesundheitsberufen in den oö. Krankenanstalten: 88,7 % Frauen und 11,3 % Männer Pflegepersonal in oö. Alten- und Pflegeheimen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pensionsunterschied (Gender Pension Gap) von Frauen und Männern Wert für OÖ (2016): Das mittlere Bruttojahreseinkommen der Pensionistinnen in OÖ ist um 43,5 % unter dem Einkommen der Pensionisten</li> <li>- durchschnittliches Einkommen von Alleinerzieherinnen und Alleinerziehern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Geburtenzahlen Wert für OÖ (2016): Insgesamt 15.464 oö. 7.546 der neuen Erdenbürger waren Mädchen (etwa 49 %).</li> <li>- Väterkarenz Wert für OÖ (2016): insgesamt haben sich 17 % der Väter am Kinderbetreuungsgeld-Bezug beteiligt</li> <li>- Karenzmodelle der Eltern Wert für OÖ (2016): Väterbeteiligung (30+6) 8,8%, (20+4) 15,2 %, (15+3) 25 %, (12+2) 27 %, eaKBG (12+2) 32,6 %</li> <li>- Verteilung der Pflege- und Kinderbetreuungsaufgaben zwischen Frauen und Männern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Betreuungsquote bei unter 3-Jährigen Wert für OÖ (2016/2017): 15,4 %</li> <li>- gemeindeübergreifende Kooperationen in der Kinderbetreuung</li> <li>- Anzahl der betrieblichen Kinder- und Ferienbetreuungsmöglichkeiten Wert für OÖ (2016/2017): 57 Saisonbetriebe, 9 Tageselternbetreuungen und 149 der 723 oö. Kindergärten hatten in den Sommerferien durchgehend geöffnet.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Frauenanteil in allen politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftspolitischen Schlüsselpositionen (wie beispielsweise Landtag, Regierung, Bürgermeisterinnen, Gemeinderätinnen, Aufsichtsärztinnen bzw. Geschäftsführungen) Wert für OÖ (2018): Bspw. 7 % Bürgermeisterinnen, 22 % Vizebürgermeisterinnen, 27 % Gemeinderätinnen, Frauenanteil im Oö. Landtag 37,5 %, Frauenanteil in der Oö. Landesregierung 22,2 %, Anteil weiblicher Führungskräfte in OÖ 28 %</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anschlussquote Breitband</li> <li>- Frauenanteil in technischen Schulen und technischen Studienrichtungen Wert für OÖ (2016/2017): Nach Geschlecht analysiert, liegt der Mädchenanteil in OÖ bei 23 % in technisch gewerblichen Schulen.</li> <li>- Nach Geschlecht differenziert, lag der Frauen-Anteil bei 23 % in den belegten Studien „Technik“ (UNI) und „Technik, Ingenieurwesen“ (FH).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl und Inanspruchnahme von Fernstudienangeboten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zufriedenheitsgrad von Frauen im ländlichen Raum</li> <li>- Beschäftigungsanteil von Frauen im ländlichen Raum</li> <li>- Frauenanteil in der ländlichen Entwicklung (wie bspw. in der Regional- und Verkehrsplanung, im Gemeinderat)</li> <li>- Anteil der Gemeinderätinnen in verschiedenen Ausschüssen</li> <li>- Abwanderungsquote von Frauen in Gemeinden 5,5 % Frauen, 6,7 % Männer</li> <li>- Frauenanteil bei Pendlerstößen 42,1 % Auspendlerinnen, 57,9 % Auspendler</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zufriedenheitsgrad mit der Gesundheit</li> <li>- Durchimpfungsrate bei der HPV Impfung Wert für OÖ (2014): 50 %</li> <li>- Anzahl der Nichtraucherinnen und Nichtraucher</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der gender-spezifischen Forschungsarbeiten im Bereich der Gesundheit bzw. Medizin in OÖ</li> <li>- Anzahl der gender-spezifischen Weiterbildungen im Bereich der Gesundheits- und Pflegeberufe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Präsenz der Frau in der med. Berichterstattung</li> <li>- Frauenanteil Chefredakteurinnen und Chefredakteure</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der Frauen, die privat und im öffentlichen Raum in OÖ von Gewalt betroffen sind Wert für OÖ (2016): 1.293 Fälle von Betretungsverboten, 157 Stalkingfälle, 1686 strafrechtlich relevante Delikte (Zahlen Gewaltschutzzentrum OÖ)</li> <li>- Anzahl von frauenfördernden Netzwerken in OÖ</li> </ul>
INTERVALL DER ERHEBUNG	alle 3 Jahre	jährlich	jährlich	jährlich	alle 1-3 Jahre	alle 1-3 Jahre	alle 3 Jahre	jährlich	alle 3 Jahre	alle 1–3 Jahre	alle 3 Jahre	alle 3 Jahre	alle 3 Jahre	alle 1–3 Jahre
EIGEN-/AUSSEN-VERANTWORTUNG														

Festlegung der Entscheidungs- und Ausführungsverantwortung im ersten Umsetzungsschritt nach Beschlussfassung