



Gleichstellungsstrategie Tirol



tirol
Unser Land

Autor_innen:
Heike Welte
Manfred Auer

Institut für Organisation und Lernen
Fakultät für Betriebswirtschaft
Universität Innsbruck

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis

<i>A Grundsätze und Vorgehensweise</i>	4
<i>B Handlungsfelder</i>	
1 Erwerbsarbeit und Einkommen	8
2 Bildung	11
3 Stereotypen und Rollenbilder	14
4 Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie	16
5 Gesundheit und ausgewählte soziale Aspekte	19
6 Gewaltprävention und Gewaltschutz	21
7 Repräsentanz von Frauen in Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft	23
8 Infrastruktur und Mobilität	26
9 Migration	29
10 Regionen	31
Quellenverzeichnis	32

Abkürzungsverzeichnis

B-GIBG	Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
B-VG	Bundes-Verfassungsgesetz
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women
ESL	Early School Leavers (Frühzeitiger Schulabbruch)
GS-Bericht	Gleichstellungsbericht Tirol 2016 – Frauen und Männer in Tirol
L-GIBG 2005	Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2005
NEETS	Not in Education, Employment or Training (Nicht in Ausbildung, Arbeit oder Schulung)
TADG 2005	Tiroler Antidiskriminierungsgesetz 2005

A Grundsätze und Vorgehensweise

Mit Landtagsentschließung vom 12. Oktober 2016 (374/16) wurde die Landesregierung aufgefordert, auf Basis des "Gleichstellungsberichtes Tirol 2016" Handlungsfelder und Maßnahmen im Sinne einer Gleichstellungsstrategie zu entwickeln.

Vorrangig sollen Maßnahmen entwickelt werden, die Frauen hinsichtlich ihrer eigenständigen Existenzsicherung unterstützen und für diese Thematik sensibilisieren. Des Weiteren sollen Maßnahmen intensiviert werden, die eine gendersensible Berufsorientierung weiter vorantreiben. Wichtige Handlungsfelder sind auch das alltags- und altersgerechte Wohnen im geförderten Wohnbau und familienunterstützende Infrastrukturen.

Die Erstellung der Gleichstellungsstrategie wurde extern vergeben und das Institut für Organisation und Lernen der Universität Innsbruck mit der Ausarbeitung beauftragt.

1. Rechtliche Rahmenbedingungen für die Gleichstellung von Frauen und Männern

Zentrale Grundlage für die Gleichstellung von Frauen und Männern ist die Österreichische Bundesverfassung. Hier sind die Verpflichtung zur Gleichstellung von Frauen und Männern und das Diskriminierungsverbot festgeschrieben (Art. 7 Abs. 2 B-VG).

Das Bekenntnis zur Herstellung der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter ist seit 1982 durch die Ratifizierung der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierungen der Frau (CEDAW) verankert.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundwert der Europäischen Union: Gemäß Art. 2 und Art. 3 des EG-Vertrages zählt die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und die Beseitigung der Ungleichheiten zu den Aufgaben der Gemeinschaft und muss als Ziel bei all ihren Tätigkeiten angestrebt werden.

In Österreich regelt das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz die Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern auf Bundesebene. Zusätzlich erstellt der Bund im Rahmen von Nationalen Aktionsplänen Strategien, und zwar z.B. im Nationalen Aktionsplan "Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt", im Nationalen Aktionsplan zum "Schutz von Frauen vor Gewalt" und im Nationalen Aktionsplan "Frauengesundheit".

Für das Land Tirol stellen das Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2005 (L-GIBG 2005) und das Tiroler Antidiskriminierungsgesetz 2005 (TADG 2005) wesentliche Rechtsgrundlagen dar.

Die Geschlechtergleichstellung ist darüber hinaus auch in wichtigen Landesstrategien verankert, z.B. ESF-Strategie Tirol 2020; Integrationskonzept zur Integration MIT Zugewanderten in Tirol, Raumordnungsplan ZukunftsRaum Tirol 2011.

Mit Beschluss der Tiroler Landesregierung vom 30. Oktober 2001 wurde die Strategie des "Gender-Mainstreaming" als Leitziel in der Landesverwaltung verankert.

Neben der erforderlichen gesetzlichen Verankerung bedarf es auch einer sozio-kulturellen (Weiter)Entwicklung, die die Gleichstellung der Geschlechter als zentrales Fundament einer demokratischen und sozialen Gesellschaft begreift.

2. Zielsetzung

Gleichstellung ist erreicht,

- wenn es ein wertschätzendes und vorurteilsfreies Lebens- und speziell auch Arbeitsumfeld für alle, also für Frauen und Männer, gibt,
- wenn geschlechtsbezogene Diskriminierungen abgebaut sind und verhindert werden,
- wenn die gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter an gesellschaftlichen Ressourcen, Positionen und Einfluss sicher gestellt ist und faktisch stattfindet, und
- wenn individuelle Lebensweisen von Frauen und Männern von Rollenzwängen durch stereotype Erwartungen, Zuschreibungen und Bilder befreit sind.

Gleichstellung ist eine Querschnittsmaterie und betrifft daher alle Politikfelder und Verwaltungsbereiche.

3. Entscheidungsträger

Zur Erreichung von Gleichstellung wurden in der Vergangenheit bereits zahlreiche Maßnahmen gesetzt. Es liegt in der Verantwortung vieler Akteurinnen und Akteure, in ihren jeweiligen Bereichen weiterhin initiativ zu sein. Im Zuständigkeitsbereich der Tiroler Landesregierung liegt die Entscheidung darüber, in welchen Handlungsfeldern Maßnahmen, Projekte oder Initiativen mit welchen inhaltlichen Schwerpunktsetzungen und in welchem Umfang umgesetzt werden, bei den jeweiligen Handlungsträgerinnen und Handlungsträgern der Tiroler Landesregierung.

4. Maßnahmenplanung

Bei der Planung und Konzipierung der umzusetzenden Maßnahmen sind die vorhandenen Strukturen zu berücksichtigen, zudem ist nach Möglichkeit an bestehende Angebote und Einrichtungen anzudocken, sodass Synergien genutzt und Doppelgleisigkeiten vermieden werden.

Als übergeordnete Themenfelder sind bei der Maßnahmenplanung und -konzipierung die Querschnittsthemen der Inklusion und der Barrierefreiheit sowie die Grundsätze des Diversity Managements in angemessener Weise zu berücksichtigen.

Auf Grund der Fülle der Maßnahmen wird eine Priorisierung erforderlich sein, die nach gleichstellungspolitischer Dringlichkeit sowie nach Maßgabe der finanziellen Möglichkeiten zu treffen ist.

5. Vorgehensweise zur Entwicklung der Gleichstellungsstrategie

Wesentliche Grundlagen für die Erarbeitung der Gleichstellungsstrategie Tirol sind - neben den gesetzlichen Vorgaben - der "Gleichstellungsbericht Tirol 2016. Frauen und Männer in Tirol" und das "Gleichstellungsbarometer Tirol 2017. Frauen und Männer in Tirol". Im Gleichstellungsbericht

werden in neun Themenfeldern zentrale Bereiche geschlechtsspezifischer Disparitäten abgebildet und jeweils Resümees gezogen. Das Gleichstellungsbarometer bildet die Einschätzung der Tiroler Bevölkerung zu gleichstellungsrelevanten Themen ab; diese Einschätzung wurde von der Statistik Austria im Wege von telefonischen Umfragen abgefragt.

Als weitere wesentliche Grundlage für die Entwicklung der vorliegenden Gleichstellungsstrategie Tirol dienten Gesprächsrunden in sechs Fokusgruppen sowie ergänzende Einzelgespräche mit ausgewählten Vertreter_innen aus Tirol zu den Themen:

- Einkommen, Erwerbsarbeit und Bildung
- Soziales und Betreuung
- Gewaltprävention und -schutz
- Frauen in besonderen Lebenssituationen
- Repräsentanz von Frauen in Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit
- Mobilität und Infrastruktur

Die Fokusgruppen setzten sich aus Vertreter_innen folgender Institutionen zusammen: Arbeitskreis Emanzipation und Partnerschaft (AEP), Tiroler Arbeitsmarktförderungsgesellschaft m.b.H. (AMG), Arbeitsmarktservice (AMS), Amt der Tiroler Landesregierung (Abt. Gesellschaft und Arbeit – Bereiche Arbeitsmarktförderung, Frauen und Gleichstellung, Integration, Jugend; Abt. Landessanitätsdirektion; Abt. Verkehrsplanung; Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes Tirol), Kammer für Arbeiter und Angestellte, Planerinnenforum, Berufsförderungsinstitut (BFI), Diözese Innsbruck (Frauenreferat, Haus der Begegnung), DOWAS, Forum muslimischer Frauen, Frauen im Brennpunkt, Frauenberatungsstellen, Gewaltschutzzentrum, Innsbrucker Verkehrsbetriebe (IVB), Landesschulrat, Männerberatung, Privatunternehmen (Industrie), Regionalmanagementvereine, Tirol Kliniken GmbH, Tiroler Bäuerinnenorganisation, Tiroler Frauenhaus, Tiroler Soziale Dienste, Universität Innsbruck, Verein Generationen und Gesellschaft, Verein Integration Tirol, Wirtschaftskammer Tirol.

Die Gespräche in den Fokusgruppen bauten auf der Expertise und Erfahrung der Teilnehmer_innen auf. Zielsetzung war es, durch die breite Zusammensetzung aus vielen unterschiedlichen Institutionen, Regionen und gesellschaftlichen Bereichen möglichst viele Problemlagen miteinzubeziehen sowie unterschiedliche Lösungsansätze zu erarbeiten. Letztere reichten von übergeordneten grundsätzlichen Ansatzpunkten der Gleichstellung der Geschlechter bis hin zu konkreten Maßnahmen.

Strukturiert wurde die Diskussion entlang der Frage "Welche konkreten Handlungsfelder werden gesehen und welche konkreten Maßnahmen sollen gesetzt werden und damit Inhalt einer Gleichstellungsstrategie Tirol 2020 sein?". Die Teilnehmer_innen erhielten den Hinweis, dass es bei der Entwicklung von Maßnahmen neben konkreten Lösungsansätzen auch um zukunftsorientierte Ideen gehen kann, sodass die hier angeführten Themen über das Jahr 2020 hinaus bearbeitet werden können bzw. müssen.

Basierend auf den oben angeführten Quellen sowie unter Berücksichtigung von zu dieser Thematik vorliegenden international, national und regionalen Studien (z.B. aus Südtirol) wurden zentrale inhaltliche Handlungsfelder erarbeitet und daraus Maßnahmen und Empfehlungen entwickelt.

6. Umsetzung

Für zahlreiche der hier aufgezählten Maßnahmen ist ein gemeinsames Vorgehen unterschiedlicher Ebenen in der Tiroler Landesverwaltung und externer Partnerinnen und Partner notwendig. Es handelt sich hier um eine Querschnittsthematik, die eine Zuständigkeit und Einbindung unterschiedlicher Akteurinnen und Akteure bzw. die Kombination von unterschiedlichen politischen Themenfeldern, wie z.B. Wirtschafts- und Sozialpolitik, Familien- und Bildungspolitik, notwendig macht. Darüber hinaus ist für die Umsetzung der Strategie in vielen Fällen eine Zusammenarbeit zwischen Bund, Land, Regionen und Gemeinden erforderlich.

Bei zahlreichen Maßnahmen macht es Sinn, Akteurinnen und Akteure bzw. Stakeholder aus anderen Institutionen, wie z.B. Sozialpartner, AMS, Sozialeinrichtungen u.ä., einzubeziehen und als Tiroler Landesverwaltung vor allem Initiatorin, Unterstützerin und Fördererin zu sein.

Zahlreiche Initiativen finden sich sowohl auf EU- als auch auf Bundesebene. Sie wurden bereits und können weiterhin zur Finanzierung regionaler Projekte genutzt werden. Dafür ist es notwendig, diese Initiativen aufzugreifen, relevante Akteurinnen und Akteure darüber zu informieren und bei möglichen Antragstellungen zu unterstützen. Da die finanziellen und personellen Ressourcen des Landes Tirol begrenzt sind, ist projektorientiertes Arbeiten ein möglicher Weg, Aktivitäten auszulagern und themenbezogen umzusetzen.

Die vorliegende Strategie bezieht sich zentral auf die Gleichstellung von Frauen und Männern. Viele der ausgeführten Problemlagen können aber nicht auf das Geschlechterverhältnis reduziert werden, sondern werden auch von Faktoren wie Herkunft, Behinderung, Alter u.ä. beeinflusst. Das Zusammenspiel dieser Merkmale kann zu unterschiedlichen Betroffenheiten führen.

Nicht zuletzt ist es von zentraler Bedeutung, auf Bestehendem aufzubauen und dieses weiter zu forcieren bzw. zu fördern. In Tirol gibt es bereits sehr viele zielführende Initiativen und Projekte, so dass eine gute Basis zur Weiterarbeit vorhanden ist.

Grundlage für die (Weiter-)Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen in den einzelnen Handlungsfeldern sollte ein systematisch erhobenes und bewertetes "Zahlenmaterial" sein, so wie es im Gleichstellungsbericht und der Regionalanalyse bereits angelegt ist. Dies gilt es für alle Bereiche themenbezogen auszubauen.

Die Tiroler Landesverwaltung hat als Arbeitgeberin zentrale Vorbildwirkung für andere öffentliche und nicht-öffentliche Organisationen. Basierend auf dem schon Bestehenden kann und soll die Tiroler Landesverwaltung weiterhin Initiativen und Projekte in den angeführten Handlungsfeldern für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter initiieren und damit das Ziel der Gleichstellung weiterhin forcieren. Aufbauend auf den bereits gesetzten Maßnahmen werden daher eine Priorisierung der als nächstes zu setzenden Schritte vorzunehmen sowie ein Plan zu deren Umsetzung zu erstellen sein. Die gesetzten Maßnahmen sollten auch einer regelmäßigen Reflexion unterzogen werden, sodass bei Bedarf Adaptierungen bei der Planumsetzung vorgenommen werden können.

B Handlungsfelder

1 Erwerbsarbeit und Einkommen

Strategien zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Berufsleben bzw. deren Umsetzung tragen zu einer innovativen und nachhaltigen Wirtschaft und damit zum Wohlstand aller bei. **Zielsetzungen sind, Frauen die gleichberechtigte Teilhabe an Erwerbsarbeit zu ermöglichen, den Frauenanteil in Fach- und Führungspositionen sowie als Unternehmerinnen zu erhöhen, Einkommensunterschiede und benachteiligende Arbeitsbedingungen bzw. Arbeitsteilungen zwischen den Geschlechtern zu reduzieren sowie die soziale Absicherung aller zu verbessern.**

Der Anteil an berufstätigen Frauen steigt zwar kontinuierlich an (GS-Bericht 2016, S. 45ff.), allerdings ist der Anteil der Frauen an einer ganzjährigen Vollzeitbeschäftigung nach wie vor relativ gering (32 % der Frauen). Die Erhöhung der Erwerbsarbeitsquote begründet sich u.a. in einem steigenden Anteil von Frauen mit qualifizierten Bildungsabschlüssen und ihrem Interesse, diese erworbenen Kompetenzen umzusetzen und ein eigenständiges (existenzsicherndes) Leben zu führen. Unterstützt wird dies durch die zunehmende gesellschaftliche Akzeptanz der Berufstätigkeit von Frauen, den kontinuierlichen Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen, sowie ein steigendes Bewusstsein in den Unternehmen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gestalten. Trotzdem lassen sich nach wie vor zentrale sozio-kulturelle, strukturelle und individuelle Barrieren und Hemmnisse beobachten, die sich bspw. in bestimmten Rollenstereotypen, geschlechterspezifischen Arbeitsteilungen und Arbeitsbewertungen oder der vorherrschenden Teilzeitbeschäftigung von Frauen zeigen. Teilzeitarbeit ist meist nicht existenzsichernd und hat langfristige Auswirkungen auf das Lebenseinkommen. Alleinlebende Frauen sind deutlich armutsgefährdeter als Männer (GS-Bericht 2016, S. 89ff.).

Die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern sind nach wie vor erheblich (Gender Pay Gap: 22 %) und verringern sich nur minimal (GS-Bericht 2016, S. 83ff.). Sie haben massive Auswirkungen auf die Höhe des Arbeitslosengeldes, Sozialleistungen und vor allem den Pensionsanspruch. Zentral für die gerechte Teilhabe und damit verbunden die Selbstbestimmung von Frauen ist ihre ökonomische Unabhängigkeit, von der ein Teil der Frauen noch relativ weit entfernt ist.

Gründe für die Einkommensunterschiede sind die vorhandene Geschlechtersegregation bei der Berufswahl, am Arbeitsmarkt und in den Unternehmen, der hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigung bei Frauen (mit z.T. geringen Wochenstundenzahl), das geringere Lohnniveau in von Frauen dominierten Wirtschaftssektoren, häufigere und längere (meist familiär bedingte) Berufsunterbrechungen sowie innerbetriebliche Benachteiligungen, was sich bspw. in der Dominanz von Männern in Führungspositionen zeigt. Einkommensunterschiede können im (Lebens-)Zeitverlauf nicht mehr wettgemacht werden. Teilzeit, Betreuungsaufgaben, der dominierende Dienstleistungscharakter in den Tätigkeitsfeldern von Frauen u.ä. sind meist auch mit geringeren Chancen auf hierarchische Karrieren und damit höherem Einkommen verbunden.

Basierend auf diesen Feststellungen werden strategische Handlungsfelder definiert und mögliche Maßnahmen angeführt.

Strategische Handlungsfelder

Einkommen und soziale Absicherung

- Existenzsichernde, qualitativ hochwertige Erwerbsarbeitsplätze für Frauen und Erleichterung des Zugangs zu Erwerbsarbeit
- Erhöhung der Erwerbsquote und Verhinderung von Frauenarmut durch ökonomische Eigenständigkeit
- Absicherung bei eingeschränkter Erwerbsfähigkeit, Erwerbsunfähigkeit oder Erwerbslosigkeit

Bewertung und Verteilung von Arbeit

- Gleichverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern
- Anerkennung von gesellschaftlich wichtigen, aber unbezahlten Tätigkeiten
- Geschlechterunabhängige Bewertung von Arbeit
- Gleiche Repräsentanz von Frauen und Männern auf allen Hierarchieebenen in Erwerbsorganisationen

Lebensphasenorientierte Gestaltung von Erwerbstätigkeit

- Lebensphasenorientierte Gestaltung von Arbeitsplätzen, besonders im Hinblick auf Arbeitszeit, Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten

Maßnahmen/Empfehlungen

Einkommen und soziale Absicherung

- Weiterer Ausbau der Einkommenstransparenz und Sanktionierung von Diskriminierungen
- Öffentliche Diskussion und Sensibilisierung zu den Auswirkungen von Einkommensunterschieden, Berufsunterbrechungen und Teilzeitarbeit auf das Lebenseinkommen
- Qualitative Erhöhung von Erwerbsarbeitsquoten und –umfang (vor allem bei geringer Erwerbsintensität), um ökonomische Eigenständigkeit zu ermöglichen
- Verbesserung der sozialen Absicherung für Unternehmerinnen, besonders Kleinunternehmerinnen
- Gründer_innenservice und Mentoring-Initiativen zur Förderung von Selbständigkeit
- Weiterhin Unterstützung des Wiedereinstiegs ins Erwerbsleben

Bewertung und Verteilung von Arbeit

- Einfordern von diskriminierungsfreien Arbeitsplatzbewertungen
- Förderung der gleichen Bewertung von typischen Frauen- und typischen Männerberufen
- Initiierung von Genderanalysen ausgewählter Kollektivverträge
- Ermöglichung und Förderung der Erwerbsarbeitsbeteiligung von spezifischen Gruppen (Migration/Flucht, Behinderung, Alter)
- Bewusstseinsbildung zu den Auswirkungen von geschlechterspezifischer gesellschaftlicher und privater Arbeitsteilung auf das Lebenseinkommen
- Einfordern der gleichen Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit
- Förderung von Initiativen zur Erhöhung des Frauenanteils bei Fach- und Führungspositionen (vgl. Kapitel B 7)

- Weiterer Abbau geschlechterspezifischer Stereotypen und Segregationen im Berufs- und Erwerbsleben (vgl. Kapitel B 3)

Lebensphasenorientierte Gestaltung von Erwerbstätigkeit

- Weitere Entwicklung von und Information über unterschiedliche Erwerbsarbeitsmodelle im Hinblick auf die verschiedenen Anforderungen im Lebenszeitverlauf für verschiedene Gruppen
- Thematisierung der Auswirkungen von Digitalisierung im Hinblick auf Gleichstellung der Geschlechter
- Weiterhin Diskussion der Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung mit relevanten Stakeholdern
- Intensivierung der Unterstützung von und Informationen über betriebliche Initiativen und positive Unternehmensbeispiele zur Vereinbarkeit i.w.S.
- Weiterentwicklung der organisatorischen und strukturellen Gestaltung von Bildungs- und Betreuungseinrichtungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungsaufgaben (vgl. Kapitel B 4)

2 Bildung

Die durch Bildung erworbenen Kompetenzen stellen eine zentrale Basis zur Teilnahme am gesellschaftlichen, insbesondere politischen, sozialen und ökonomischen Leben dar. Sie tragen auch wesentlich zum Verständnis von Geschlechterbeziehungen und gesellschaftlichen Arbeitsteilungen bei. **Eine zentrale Zielsetzung von Bildungsprozessen sollte eine emanzipatorische Ausrichtung sein, verstanden als die Möglichkeit zum selbstbestimmten Leben und solidarischem Handeln. Die Förderung von Gleichstellung der Geschlechter über alle Lebensphasen hinweg bedeutet im Hinblick auf Bildung den gleichberechtigten Zugang zu Aus- und Weiterbildung für beide Geschlechter, das Nachholen von Bildungsabschlüssen zu ermöglichen, Bildungssackgassen zu vermeiden, Rollenklischees aufzubrechen und damit das Berufswahlspektrum für Frauen und Männer zu erweitern.**

Für die letzten Jahrzehnte lässt sich zwar eine zunehmende Bildungsbeteiligung von Frauen und damit ein "Aufholprozess" beobachten, allerdings sind die Wahl der Bildungsinhalte und damit von Berufen sowie die Umsetzung der erworbenen Kompetenzen im Berufsleben nach wie vor zwischen den Geschlechtern deutlich unterschiedlich (z.B. hinsichtlich Arbeitszeit, hierarchischer Aufstieg, Arbeitsmarkt- und damit Lohnsegmenten). So steigt bspw. der Anteil an sekundären und tertiären Abschlüssen bei jungen Frauen in Tirol kontinuierlich an, gleichzeitig ist der Anteil an Pflichtschulabschlüssen als höchster abgeschlossener Ausbildung bei Frauen nach wie vor fast doppelt so hoch wie bei Männern (GS-Bericht 2016, S. 26), womit ein höheres Arbeitslosen- und Armutsrisiko verbunden ist. Auf den Bildungsverlauf haben aber nicht nur Geschlechterrollen und -stereotypen wesentlichen Einfluss, ebenso spielt die soziale, regionale und ethnische Herkunft eine große Rolle (vgl. auch Nationaler Bildungsbericht 2016, Bd. 1, S. 186ff.). Gering(er) qualifizierte Frauen in Tirol weisen eine deutlich niedrigere Erwerbsbeteiligung auf, insbesondere in ländlichen Regionen (GS-Bericht 2016, S. 28). Eine besondere Risikogruppe stellen bildungs- und arbeitsmarktferne weibliche und männliche Jugendliche dar, die ihre Ausbildung frühzeitig abbrechen (ESL) oder inaktiv (NEETS) am Arbeitsmarkt sind.

In der Wahl der Ausbildung, egal ob Lehre, höhere Schule oder Studium, zeigt sich nach wie vor eine starke geschlechterspezifische Segregation, d.h. Mädchen wählen traditionell "weibliche", Burschenen traditionell "männliche" Ausbildungswege. Im Lehrlingsbereich, der in Österreich und Tirol einen sehr hohen Stellenwert hat (GS-Bericht 2016, S. 34 ff), sind Gewerbe und Handwerk bzw. Industrie männlich, Handel, Büro- und Verwaltungsberufe, Tourismus und Freizeitwirtschaft überwiegend weiblich dominiert. Im tertiären Bereich sind Frauen vor allem an den pädagogischen Hochschulen und kaum in den technischen Wissenschaften zu finden. Diese geschlechterspezifische Bildungs- und Berufssegregation setzt sich dann am Arbeitsmarkt fort und führt zu negativen Auswirkungen auf Karriereverlauf und Entlohnung.

Bildungseinrichtungen kommt eine hohe Bedeutung für die Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter zu. Eine erste Prägung von und durch geschlechterspezifische Stereotypen und Rollenvorstellungen passiert dabei bereits im vorschulischen Bereich. Pädagog_innen übernehmen damit eine zentrale Rolle in ihrer Vorbildfunktion, der Ausgestaltung des Unterrichts und bei der Förderung von Mädchen und Buben. Sie vermitteln nicht nur Fachkompetenz, sondern auch Wertvorstellungen und können damit traditionelle Vorstellungen verstärken oder verringern.

Basierend auf diesen Feststellungen werden strategische Handlungsfelder definiert und mögliche Maßnahmen angeführt.

Strategische Handlungsfelder

Berufs- und Bildungswahl

- Weiteres Aufbrechen von geschlechterspezifischer Berufswahl und Berufsorientierung
- Breiterer Zugang zu und Erweiterung von Bildungs- und Berufswegen
- Aufwertung von frauenspezifischen Berufen und Berufsbildern

(Aus-)Bildungsabschlüsse und weiterführende Bildungswege

- Weiterhin Ermöglichung des Wiedereinstiegs in qualifizierte Tätigkeiten
- Ausbau des Führungskräftepotenzials von Frauen
- Einsatz neuer Lehr- und Lernformen zur örtlichen und zeitlichen Flexibilität der Teilnahme
- Höherqualifizierung von Frauen

Pädagog_innen als Multiplikator_innen

- Weiterer Ausbau der geschlechtersensiblen Elementar- und Schulpädagogik
- Weitere Förderung der Diversitäts- und Gleichstellungskompetenz von Pädagog_innen, Direktor_innen, Trainer_innen
- Bereitstellung und Weiterentwicklung von gendersensiblen Informations- und Unterrichtsmaterialien

Maßnahmen/Empfehlungen

Berufs- und Bildungswahl

- Gestaltung einer geschlechterneutralen Bildungs- und Berufsberatung
- Überprüfung der Darstellung der Berufs- und Arbeitswelt in Lehr-/Schulbüchern sowie Berufsorientierungsunterlagen und Förderung von Projekten zu einer geschlechtergerechten Gestaltung
- Weiterhin Unterstützung von Angeboten zur Erhöhung des Mädchenanteils in technischen Berufen und des Bubenanteils in frauendominierten Berufen

(Aus-)Bildungsabschlüsse und weiterführende Bildungswege

- Ausbau der niederschweligen Bildungsberatung und -angebote für gering(er) qualifizierte Frauen
- Information und Beratung zum Nachholen des Pflichtschulabschlusses
- Ausbau von Potenzial-/ Kompetenzanalysen für spezifische Gruppen (Migration/Flucht, Behinderung, Alter, Wiedereinstieg) und der Entwicklung individueller Bildungswege
- Weitere Förderung und Initiierung von Führungskräfteprogrammen und Weiterbildungsmöglichkeiten für Frauen (vgl. Kapitel B 7)
- Bildungsangebote für Frauen in gesellschaftspolitischen Funktionen
- Ausbau eines niederschweligen und örtlich flexiblen (Weiter-)Bildungsangebotes für Regionen mit niedriger Frauenerwerbsquote
- Nutzung des (leichteren zeitlichen und örtlichen) Zugangs zu Aus-/Weiterbildung durch neue Lehr- und Lernformen
- Förderung des Nachholens von Abschlüssen für niedrig Qualifizierte

Pädagog_innen als Multiplikator_innen

- Berücksichtigung von Gender- und Gleichstellungskompetenz in der Ausbildung von Pädagog_innen
- Gender-Schulungen und -Trainings für Lehrer_innen, Elementarpädagog_innen und Leitungspersonen
- Entwicklung eines Kriterienkatalogs für Gendertrainer_innen und Gendertrainings
- Informationsmaterial zur Gestaltung von gendersensibler Elementarpädagogik und gendersensiblen Unterricht
- Überarbeitung und Bereitstellung bestehender Informationsmaterialien im Hinblick auf die Darstellung von Geschlechterstereotypen, besonders in der Berufs- und Arbeitswelt

3 Stereotypen und Rollenbilder

Geschlechterstereotypen und fest verankerte Rollenbilder über Frauen und Männer vermitteln Erwartungen darüber, was als typisch weiblich bzw. typisch männlich gilt und damit, was die Norm (das Normale) in der Frauen- und Männerrolle ist. Sie werden von Kindheit an bis ins Alter erworben und stellen eine wichtige Basis für gesellschaftliche Strukturen sowie gesellschaftliches Handeln dar. Normvorstellungen werden durch das tägliche Agieren mit anderen in Gruppen, Institutionen (wie z.B. Kirche oder Schule) und Organisationen (wie z.B. Unternehmen) (re)produziert und vermittelt ('doing gender'). Dieses Handeln hat informelle, unbewusste Wirkungen und kann damit zu nicht-intendierten Benachteiligungen führen.

Zielsetzung einer Gleichstellungsstrategie ist es, traditionelle Rollenvorstellungen und Geschlechterstereotypen zu hinterfragen, aufzubrechen und zu verändern. Die soziale Konstruktion von Geschlechterrollen soll bewusst gemacht werden sowie vielfältige, unterschiedliche weibliche und männliche Lebensweisen ermöglichen. Dies zielt auf die Stärkung des Individuums, so dass Talente und Potenziale - unabhängig vom biologischen Geschlecht, aber auch kultureller und sozialer Herkunft, Alter, Behinderung ... - entwickelt und umgesetzt werden können.

Trotz aller Veränderungen, die sich in den Erwartungen an Rollen und Verhaltensweisen von Frauen und Männern in den letzten Jahren beobachten lassen, haben traditionelle, stereotype Rollen- und Aufgabenzuschreibungen nach wie vor eine starke Wirkung. Dies zeigt sich besonders bei der Wahl des Bildungsweges, in der Arbeitswelt, in unseren täglichen Sprachanwendungen sowie in den Medien (vor allem Werbung). Sie hemmen Frauen und Männer in vielen Lebensbereichen und können zu Bildungssackgassen, in die Armutsfalle, zur Ungleichverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit, zum geringen Anteil von Frauen in Entscheidungsgremien oder von Männern in der Elementarpädagogik führen.

Stereotype und Rollenbilder stellen eine Querschnittsthematik dar, die starken Einfluss auf alle in diesem Bericht beschriebenen Handlungsfelder hat. Es gibt keine statistischen Erhebungen zu diesem Bereich, ihre "Verteilung" kommt bspw. in den Erhebungen zum Berufswahlverhalten oder der Verteilung der Elternkarenzzeit zum Ausdruck. Die Bearbeitung von geschlechterbezogenen Rollenstereotypen ist deshalb bei allen Handlungsfeldern notwendig. Auch wenn vor allem die Normvorstellungen zu "typisch Frau" und "typisch Mann" angesprochen werden, so gelten diese Prozesse und damit das Bestehen von Normvorstellungen auch für Alter, Herkunft oder Behinderung.

Basierend auf diesen Feststellungen werden strategische Handlungsfelder definiert und mögliche Maßnahmen angeführt.

Strategische Handlungsfelder

Familie und Bildung

- Anerkennung vielfältiger Lebensweisen und Familienformen
- Entwicklung erweiterter Aufgaben- und Rollenspektren von Frauen und Männern in der Familienarbeit
- Weiterentwicklung einer gendersensiblen Elementar- und Schulpädagogik sowie Diversitätskompetenz bei Lehrenden

Erwerbsarbeit

- Weiterhin Abbau der Geschlechtersegregation in der Bildungs- und Berufswahl
- Ausbau eines erweiterten Rollenspektrums von Frauen und Männern im Erwerbsleben
- Intensivierung der Sensibilisierung für subtile, unbeabsichtigte Diskriminierungen

Medien und gesellschaftliche Öffentlichkeit

- Weiterhin Verwendung von geschlechtergerechter Sprache, Symbolen und Bildern
- Ausbau der Medienerziehung
- Ausbau von Gender-Budgeting

Maßnahmen/Empfehlungen

Familie und Bildung

- Weitere Entwicklung von Bildungsangeboten zur genderspezifischen Sensibilisierung von Eltern, Erziehungsberechtigten, Pädagog_innen und Betreuungspersonen
- Aufbau von Gender- und Diversitätskompetenz in öffentlichen Institutionen, bei politisch Verantwortlichen
- Weitere Bearbeitung und Förderung des "Umlernens" von Rollenklischees
- Ausbau der Mädchen- und Burschenberatungsstellen
- Ausbau von geschlechtersensibler Jugendarbeit
- Geschlechtersensible Angebote für Senior_innen
- Weitere Förderung geschlechtersensibler Berufsorientierung und Angebote zur Erweiterung des Berufswahlspektrums
- Geschlechtersensible Überprüfung und Gestaltung von Informationsmaterialien und -medien (vor allem auch neue Medien) aller Bildungsstufen zur Berufs- und Arbeitswelt

Erwerbsarbeit

- Weitere Intensivierung von Angeboten zur Erhöhung des Frauenanteils in technischen Berufen
- Unterstützung von Angeboten zur Erhöhung des Männeranteils in typischen Frauenberufen, vor allem bei Pflege- und pädagogischen Berufe
- Förderung der gleichwertigen Bewertung von Tätigkeiten und gleicher Entlohnung für gleiche Tätigkeiten
- Thematisierung der Diversitätskompetenz in Organisationen
- Verwendung von Gender Check Richtlinien bzw. Vorgaben
- Sensibilisierung von Männern mithilfe eines "Männerförderplans" zu Themen wie Kindererziehung, Bildung, Karenz, Umgang mit Gewalt, Gesundheit
- Sensibilisierung von Führungskräften

Medien und gesellschaftliche Öffentlichkeit

- Überprüfung öffentlicher Förderungen und Angebote in Bezug auf Geschlechterstereotypen
- Weitere Forcierung der Geschlechtergerechtigkeit in Sprache, Symbolen und Bildern
- Überprüfung des eigenen medialen Auftritts und Umsetzung einer geschlechtergerechten und -sensiblen Medienberichterstattung
- Initiierung themenfokussierter medialer Gender Kampagnen
- Diskriminierungsfreie Werbung

4 Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie

Frauen sind zunehmend erwerbstätig und messen ihrer Erwerbstätigkeit eine hohe Bedeutung bei. Daraus ergeben sich zahlreiche Herausforderungen zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie – sowohl auf individueller als auch auf gesellschaftlicher Ebene. Frauen verrichten nach wie vor den Hauptanteil der Hausarbeit, der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen/Erwachsenen. Diese Doppel- bzw. Dreifachbelastung hat Auswirkungen auf das Ausmaß und z.T. Engagement in der Erwerbstätigkeit von Frauen sowie auf ihre eigene Regeneration und Selbstverwirklichung. Mangelnde finanzielle Absicherung, gesundheitliche Belastungen und Abhängigkeiten bis hin zu Gewaltbeziehungen sind Folgen davon.

Männer engagieren sich zwar zunehmend stärker bei der Kinderbetreuung, aber Hausarbeit und Pflege bleiben traditionell als Aufgabenbereich der Frauen. Frauen verwenden im Durchschnitt fast doppelt so viel Zeit für Hausarbeit wie Männer (GS-Bericht 2016, S. 65f.); dieser Anteil ist in ländlichen Regionen sogar steigend. Trotz der deutlich gestiegenen Erwerbsbeteiligung von Frauen und der Absicht von Paaren, sich familiäre Arbeit fair zu teilen, umfasst die familiäre Realität ein anderes Bild und wird diesem Anspruch nur ansatzweise gerecht (Bucheberner-Ferstl/Rille-Pfeiffer 2008). Dies zeigt, wie tief geschlechterspezifische Rollenklischees aufgrund gesellschaftlicher Erwartungen verankert sind, wie sehr solche Erwartungen als Strukturen vorhanden sind und wie schwierig es ist, diese aufzubrechen. Für die geringe Zahl an Männern in Karenz (3 %, GS-Bericht 2016, S. 68ff.) sind neben dem Einkommen auch kulturelle Wertvorstellungen, traditionelle Rollenmuster und (damit einhergehende) erwartete negative berufliche Auswirkungen verantwortlich.

Teilzeitarbeit und Berufsunterbrechungen sind nach wie vor die zentralen Lösungswege, um die beiden Bereiche vereinbaren zu können, mit den bereits beschriebenen Auswirkungen auf Einkommen, Karriereöglichkeiten und soziale Absicherung, vor allem im Alter. Diese Strategien werden vorwiegend von Frauen angewendet (GS-Bericht 2016, S. 45ff.).

Zielsetzung ist es deshalb, dass sowohl Männer als auch Frauen gleichermaßen Erwerbsarbeit und Familientätigkeiten miteinander verbinden können und dafür Anerkennung, Unterstützung und Absicherung erhalten – unabhängig von der jeweiligen Familienkonstellation. Frauen übernehmen verstärkt Erwerbstätigkeit und Männer verstärkt Betreuungs-, Erziehungs- und Haushaltsarbeiten – es entwickelt sich eine Gleichverteilung der Aufgaben. Es gibt keine Nachteile in der Einkommens- und Karriereentwicklung bei der Inanspruchnahme von Kinderbetreuungszeiten (Karenz, Elternteilzeit) oder auch bei der Pflege von älteren Familienmitgliedern.

Zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie sind Betroffene auf private (verwandtschaftliche) Kinderbetreuungsunterstützung und institutionalisierte Kinderbetreuungs- sowie Bildungseinrichtungen angewiesen. Damit kommt diesen Institutionen eine große Bedeutung zu. Die Kinderbetreuungsquote in Tirol zeigt starke regionale Unterschiede in allen Altersgruppen. Das Angebot wurde zwar in den letzten Jahren systematisch erweitert, Möglichkeiten für (leistbare) Nachmittagsbetreuungen (und Mittagsverpflegung) sind aber nach wie vor ausbaufähig (GS-Bericht 2016, S. 73ff.). Schließungen von Kinderbetreuungsreinrichtungen ab/über Mittag, an 'Fenstertagen', begrenzte Ferienöffnungszeiten, Schließzeiten am Abend u.ä. haben massive Auswirkungen auf die Möglichkeiten der Erwerbsbeteiligung – Vollzeitarbeit wird erschwert, der Anteil an geringfügiger Beschäftigung gefördert. Die professionelle und qualitätsvolle Betreuung von Kindern kann neben

mehr Gleichberechtigung von Frauen und Männern auch Chancengleichheit für Kinder unterschiedlicher Herkunft bedeuten. Vor allem für Alleinerziehende, Paare, die sich nicht an der traditionellen Rollenverteilung orientieren, sondern sich die familiäre Arbeit ebenso wie die finanzielle Verantwortung partnerschaftlich teilen, Familien, die auf keine private verwandtschaftliche Unterstützung zurückgreifen können, aber auch Familien mit Migrationshintergrund ist ein Defizit an Kinderbetreuungseinrichtungen problematisch.

Ebenso wie Hausarbeit und Kinderbetreuung erfolgt die Pflege hilfsbedürftiger Erwachsener vorwiegend von Frauen (GS-Bericht 2016, S. 98ff.). Auch hier ist die Zielsetzung: **Zur Vereinbarkeit von Pflegeaufgaben mit einer Erwerbstätigkeit ist eine institutionelle Unterstützung (in Form von flexiblen Modellen, regionaler Abdeckung und in entsprechender Qualität) unbedingt notwendig.**

Basierend auf diesen Feststellungen werden strategische Handlungsfelder definiert und mögliche Maßnahmen angeführt.

Strategische Handlungsfelder

Verteilung von Erwerbs- und Sorgetätigkeiten

- Gerechte Verteilung von Erwerbs- und Sorgetätigkeiten
- Abbau der Geschlechterstereotypen
- Erhöhung der Attraktivität von Betreuungstätigkeiten
- Forcierung der Väterbeteiligung an Care-Aufgaben

Kinderbetreuungseinrichtungen

- Flächendeckendes, leistbares, flexibles Angebot
- Anpassung von Öffnungszeiten an eine Vollzeiterwerbstätigkeit
- Sicherung einer qualitativvollen Betreuung

Pflege und Pflegemodelle

- Ausbau der Modelle und Finanzierung von institutioneller Pflege

Maßnahmen/Empfehlungen

Verteilung von Erwerbs- und Sorgetätigkeiten

- Weitere Thematisierung und Forcierung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer
- Initiativen zur Förderung der gesellschaftlichen Akzeptanz und finanziellen Leistbarkeit von Vätern und Väterbeteiligung
- Sensibilisierung zur gleichmäßigen Verteilung von Betreuungsarbeit
- Sensibilisierung von Männern für Erwerbstätigkeiten in pflegenden und pädagogischen Berufen, Unterstützung bei dieser Berufswahl
- Initiierung einer Öffentlichkeitskampagne "Vereinbarkeit ist (auch) Männersache"

Kinderbetreuungseinrichtungen:

- Weiterer Ausbau des regional flächendeckenden, altersbezogenen, leistbaren Bildungs- und Betreuungsangebotes

- Ausbau der regionalen Infrastruktur für Kinderbetreuung, Förderungen und Schaffung von gemeindeübergreifenden Möglichkeiten
- Ausbau von flexiblen, ganzjährigen, ganztägigen Betreuungsangeboten
- Informationsmaterialien über Angebote und Kosten von Kinderbetreuungseinrichtungen
- Unterstützung von und Informationen zu betrieblichen Kinderbetreuungsinitiativen
- Förderung von verschränkten Schulformen oder Ganztagschulformen
- Verbesserung der Qualitätssicherung in Bildungs- und Betreuungseinrichtungen
- Sensibilisierung von Unternehmen und Ausbau betrieblicher Einrichtungen

Pflege und Pflegemodelle

- Weiterentwicklung der Betreuungsmodelle für pflegebedürftige Menschen und Entwicklung von Finanzierungsmodell für die Sicherstellung von bedarfsorientierter Pflege
- Ausbau der Unterstützung pflegender Angehöriger

5 Gesundheit und ausgewählte soziale Aspekte

In den letzten Jahren hat sich der Bereich der Gendermedizin etabliert und wurde als solcher anerkannt. Erkrankungen bei Frauen können sich anders manifestieren und einen anderen Verlauf nehmen als bei Männern (vgl. eine ausführliche Darstellung im Aktionsplan Frauengesundheit 2015). Der Gesundheitszustand hängt aber nicht nur von individuellen physischen Faktoren ab, auch soziale Bedingungen wie Bildungsniveau, Einkommen, beruflicher und sozialer Status (z.B. Arbeitslosigkeit, Flucht, Migration) bewirken Unterschiede in der Gesundheit und im Gesundheitsverhalten. Es besteht ein Zusammenhang zwischen der gesellschaftlichen Rolle und den Lebensbedingungen von Frauen und Männern einerseits und ihren physischen und psychischen Erkrankungen andererseits. Vor allem das Bewusstsein für Vorsorgeuntersuchungen, Ernährung, sportliche Aktivitäten spielt in diesem Zusammenhang eine Rolle. Aber auch kulturelle Einstellungen und gesellschaftliche Rollenerwartungen prägen die Einstellungen zu Körper und Gesundheit bzw. Krankheit.

Eine gesunde Lebensführung und die Vermeidung von gesundheitlichen Risikofaktoren sind also auch mit den Geschlechterrollen verknüpft. Dies betrifft sowohl Konsumgewohnheiten wie auch die Zeitverwendung. So haben bspw. geringere sportliche Aktivitäten von Frauen in der Freizeit mit der verfügbaren Zeit zu tun. Frauen haben aber einen gesünderen Lebensstil als Männer, konsumieren weniger Suchtmittel, haben weniger oft starkes Übergewicht und gehen öfter zu Vorsorgeuntersuchungen (GS-Bericht 2016 S. 104). Damit verbunden ist ein höheres Körperbewusstsein, wobei ein steigendes Körperbewusstsein bei Männern zu beobachten ist. Diese starke Identifikation mit dem eigenen Körper kann einerseits zu einem höheren Gesundheitsbewusstsein führen, andererseits aber auch zu ungesunden, krankhaften Schönheitsidealen.

Inwieweit Frauen derzeit gesünder oder von mehr Krankheiten betroffen sind, ist nur ansatzweise zu beantworten. Es lässt sich aber zeigen, dass bei Frauen häufiger chronische Herz-Kreislauferkrankungen (sie sterben daran auch häufiger), Allergien sowie psychische Krankheiten auftreten (GS-Bericht 2016, S. 102ff.). Sie sind aufgrund ihrer höheren Lebenserwartung mehr von altersspezifischen gesundheitlichen Einschränkungen und von psychischen Problemen betroffen.

Zielsetzung einer Gleichstellungsstrategie ist es, die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen an das Gesundheitssystem zu berücksichtigen, den Zugang zum Gesundheitssystem zu ermöglichen und die medizinische Versorgung den unterschiedlichen Bedürfnissen anzupassen.

Basierend auf diesen Feststellungen werden strategische Handlungsfelder definiert und mögliche Maßnahmen angeführt.

Strategische Handlungsfelder

Gesundheit

- Erhöhung des Gesundheitsbewusstseins
- Sicherstellung des Zugangs zum Gesundheitssystem
- Verankerung von Gendermedizin in der Aus- und Weiterbildung

Besondere Gruppen

- Analyse der Lebenssituationen ausgewählter Gruppen, insbesondere ältere Frauen, Mädchen/Frauen mit Migrationshintergrund und Mädchen/Frauen mit Behinderung
- Gestaltung der rechtlichen, sozialen und persönlichen Situation dieser Gruppen basierend auf diesen Analysen

Maßnahmen/Empfehlungen

Gesundheit

- Ausbau der geschlechterbezogenen quantitativen Erhebungen zum Gesundheitsbereich
- Informationen zu und weitere Förderung von Gendermedizin, speziell in der Aus- und Weiterbildung von im Gesundheits- und Pflegebereich Tätigen
- Sensibilisierung zum Thema Körperbilder und Gesundheitsbewusstsein
- Stärkung der psychischen Gesundheit von Frauen als fixer Bestandteil von Gesundheits- und Sozialprogrammen
- Entwicklung niederschwelliger Informationsangebote, um den Zugang zum Gesundheitssystem für bestimmte Gruppen zu erleichtern
- Aufbau von Diversitätskompetenz bei im Gesundheits- und Pflegebereich Tätigen

Besondere Gruppen

- Erhebung und Bewertung von Daten zur Lebenssituation älterer Frauen
- Erhebung und Bewertung von Daten zur Lebenssituation von Frauen/Mädchen mit Behinderung
- Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit zu diesen Gruppen

6 Gewaltprävention und Gewaltschutz

Gewalt gegen Frauen und Mädchen war lange Zeit ein Tabuthema, rückt aber zunehmend in die gesellschaftliche Wahrnehmung. Gewalt betrifft zwar im Allgemeinen stärker Männer als Täter und Opfer, aber bei Sexualdelikten sind Frauen in einem wesentlich höheren Ausmaß als Opfer betroffen (9 von 10 Opfern sind Frauen; GS-Bericht 2016, S. 109), bei sexueller Belästigung sind es fast nur Frauen. Alarmierend ist die nach wie vor hohe Zahl an Betroffenen, die körperliche und/oder sexuelle Gewalt oder sexuelle Belästigung erlebt haben (GS-Bericht 2016, S. 108ff.). Während Männer öfter von Gewalt im öffentlichen Raum betroffen sind, findet (physische und psychische) Gewalt gegen Frauen primär im privaten Bereich statt. Zwei Drittel der Sexualdelikte werden im Familien- und Bekanntenkreis verübt (GS-Bericht 2016, S. 110). Bei familiärer Gewalt wird das Machtgefälle zwischen Frauen und Männern besonders deutlich. Frauen ohne existenzsicherndes Einkommen, Frauen mit Behinderung, ältere Frauen und Frauen mit Migrationshintergrund (vor allem ohne eigenem Aufenthaltstitel) sind besonders gefährdet. Ihre ökonomische, aber auch psychische und emotionale Abhängigkeit stellt eine zentrale Barriere zum Erreichen eines gewaltfreien Lebens dar. Diese Gruppen haben nicht nur ein größeres Gewaltrisiko, sondern können sich auch nur sehr schwer daraus befreien.

Zielsetzung sollte es deshalb sein, geschlechterspezifische Formen jeglicher Art von Gewalt abzubauen, so dass sich sowohl Frauen wie Männer im öffentlichen und privaten Raum frei bewegen können und ein von physischer und psychischer Gewalt freies, selbstbestimmtes Leben möglich ist. Je früher Gewalteinwirkungen erkannt und zur Sprache gebracht werden, desto effektiver kann an der Verringerung und Vermeidung von Gewalt gearbeitet werden. Tritt Gewalterfahrung auf, sollten genug Opferschutz- und Opferberatungseinrichtungen zur Verfügung stehen.

Das Gewaltschutzgesetz bildet eine rechtliche Basis für den Schutz von Personen, die von Gewalt betroffen sind, und zeigt auch Wirkung. So hat sich die Zahl der Wegweisungen und Betretungsverbote seit 2000 verdoppelt (GS-Bericht 2016, S. 111). Das alleine reicht jedoch nicht aus. Eine ebenso wichtige Maßnahme stellen Opferschutz- und Opferberatungseinrichtungen dar. Allerdings wird der Bedarf in Tirol momentan nicht abgedeckt. So mussten bspw. fast ebenso viele schutzsuchende Frauen im Frauenhaus Tirol abgewiesen werden, wie zur Betreuung aufgenommen werden konnten (GS-Bericht 2016, S. 112).

Gewalt soll nicht als Teil der männlichen Identität verstanden werden. Männern wird aber von klein an eher zugestanden, Frustrationen und Aggressionen auch in Form von Gewalt auszuleben. Buben werden eher dazu "aufgefordert", ihre Kräfte zu messen, sich zur Wehr zu setzen, sich zu behaupten – und das sehr oft körperlich; Männlichkeit bedeutet Stärke und Überlegenheit (Leipold/Greve 2008). Damit wird (körperliche) Gewalt zur Konfliktlösungsmethode. Männern fällt es zudem schwerer, eigene Gewalt-/Opfererfahrungen einzugestehen. Zielsetzung ist es deshalb auch hier, an den eigenen Identitäts- und Rollenvorstellungen zu arbeiten. Es geht darum, das eigene Selbstbewusstsein/Selbstwertgefühl von Frauen und Männern zu stärken und eine Vielfalt männlicher und weiblicher Rollen zu entwickeln bzw. zu ermöglichen.

Basierend auf diesen Feststellungen werden strategische Handlungsfelder definiert und mögliche Maßnahmen angeführt.

Strategische Handlungsfelder

Gewaltprävention

- Weitere Sensibilisierung zum Thema Sexismus und Gewalt und damit verbundener Machtverhältnisse
- Eigenständige Existenzsicherung von Frauen
- Weiterer Abbau von Geschlechterstereotypen und Rollenklischees

Gewaltschutz

- Ausbau der Schutzmaßnahmen vor physischer und psychischer Gewalt für alle Menschen
- Ausbau der Unterstützung für Menschen, die Opfer einer gewalttätigen Handlung wurden
- Aufbau von Anti-Gewalt-Maßnahmen für gewalttätige Menschen

Maßnahmen/Empfehlungen

Gewaltprävention

- Förderung der existenzsichernden Erwerbsarbeit von Frauen (vgl. Kapitel B 1)
- Sensibilisierung und Bildungsangebote zum Thema Sexismus und Gewalt für Aus- und Weiterbildungseinrichtungen, Gesundheitseinrichtungen, Wohn- und Betreuungseinrichtungen
- Bedarfsorientierter Ausbau der Beratungseinrichtungen für Frauen und Männer
- Förderung und Initiierung von Initiativen zur Bearbeitung von Geschlechteridentitäten (vgl. Kapitel B 3)
- Weiterhin öffentliches und mediales Auftreten gegen Gewalt und Sexismus
- Weiterhin Sensibilisierung von Personen, die beruflich und privat mit Gewalt im sozialen Nahraum konfrontiert sind (z.B. Angehörige, Ärzt_innen, Ambulanzen, Berater_innen, Pädagog_innen, Polizei)
- Thematisierung von Gewalt im Alter – sowohl gegenüber zu Pflegenden als auch gegenüber Pflegenden
- Thematisierung der Gewalt gegenüber Menschen mit Behinderung und Initiierung einer Studie zur Gewalt gegenüber Frauen mit Behinderung

Gewaltschutz

- Bedarfsorientierter Ausbau von Opferschutz- und Opferberatungseinrichtungen sowie der psychologischen Unterstützung für Opfer von Gewalt
- Finanzielle Sicherstellung von Opferschutz- und Opferberatungseinrichtungen
- Ausbau von Anti-Gewalt-Maßnahmen für gewalttätige Menschen
- Ausbau von (niederschweligen) ausreichenden Beratungsstellen/-angeboten für Männer
- Schulung der Einrichtungen hinsichtlich Medienarbeit bei Gewaltfällen
- Erarbeitung eines Gewaltschutzplans

7 Repräsentanz von Frauen in Politik, Wirtschaft, und Zivilgesellschaft

Frauen sind - trotz steigender Zahlen - weder in den Entscheidungs- und Führungspositionen von Erwerbsorganisationen noch in der Politik im selben Ausmaß wie Männer vertreten. Mit diesen (politischen) Funktionen ist die Repräsentanz von Interessen, Gestaltungsmacht, aber auch Einkommen, öffentliche Präsenz und Prestige verbunden. Entscheidungen, die auf Leitungs- und politischen Ebenen getroffen werden, haben meist auch - zumindest indirekt - Einfluss und Auswirkungen auf andere Bereiche, wie z.B. Arbeitsteilung, Einkommen, Bildungs- oder Sozialpolitik.

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen von Erwerbsorganisationen beträgt in Tirol 16 % und ist damit ähnlich gering wie auf Bundesebene (GS-Bericht 2016, S. 58). Die Tiroler Landesregierung ist in der momentanen Zusammensetzung durch ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis gekennzeichnet, im Tiroler Landtag sind ein Drittel der Abgeordneten Frauen. Bei Betrachtung der inhaltlichen und politischen Zuständigkeiten zeigen sich durchaus geschlechtsspezifische Segregationen (GS-Bericht 2016, S. 115f.). Auf Gemeindeebene ist die Beteiligung von Frauen geringer als auf Landes- und Bundesebene. Der Anteil an Gemeinderätinnen beträgt ca. 20 % und mit steigender Position innerhalb des Gemeinderates sinkt der Anteil weiter (GS-Bericht 2016, S. 118f.). Neben Rollenstereotypen spielt die Vereinbarkeitsproblematik eine große Rolle: Zeitintensives (ehrenamtliches) Engagement "neben" verantwortlicher Familienarbeit und (existenzsichernder) Erwerbstätigkeit ist kaum möglich. Für alle politischen Ebenen gilt, dass Politik durch männliche Netzwerke und Strukturen gekennzeichnet ist, wodurch das Engagement für Frauen erschwert wird.

Eine Darstellung der Leistung von Menschen in der Öffentlichkeit und damit die Vermittlung eines Bildes davon, welcher Leistung (von Frauen und Männern) welche Bedeutung beigemessen wird, zeigt sich in der Verleihung verschiedener Auszeichnungen oder Ehrungen. In Tirol wird ca. ein Viertel der Ehrenzeichen an Frauen verliehen, bei den Kunst- und Kulturpreisen sind es ca. 45 % (GS-Bericht 2016, S. 121f.). Bei der Darstellung von Leistungen geht es aber nicht nur um Ehrungen und Auszeichnungen, auch die tägliche Darstellung in Medien, seien das Berichte, Bilder, Werbung, Stelleninserate, Informationsfolder u.ä., führt zum Bewusstsein über die gesellschaftliche Rolle "der Frau" und "des Mannes". Hier gilt ebenso: Frauen und ihre Leistungen sind weniger vertreten; es dominieren meist Rollenklischees in der Darstellung.

Zielsetzung ist eine Gleichverteilung der Entscheidungs- und Gestaltungsmacht in politischen und wirtschaftlichen Organisationen, von zivilgesellschaftlichem/ehrenamtlichem Engagement zwischen den Geschlechtern. Notwendig dafür sind die Erhöhung der politischen Teilhabe von Frauen sowie die Erhöhung des Frauenanteils in Fach- und Führungspositionen. Die Rahmenbedingungen sollen so gestaltet sein, dass sie sich mit Familienaufgaben für beide Geschlechter gut verbinden lassen und keine beruflichen Nachteile entstehen.

Basierend auf diesen Feststellungen werden strategische Handlungsfelder definiert und mögliche Maßnahmen angeführt.

Strategische Handlungsfelder

Zugang zu politischem, wirtschaftlichem und zivilgesellschaftlichem Engagement

- Gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern in Entscheidungsgremien
- Verbesserung der Rahmenbedingungen für Frauen zur Ausübung von gesellschaftspolitischen Funktionen
- Information für sowie Beratung und Unterstützung von Aufsichtsrätinnen
- Koordination der in Tirol für Frauenförderung und Gleichstellung zuständigen Stellen
- Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsgremien

Sichtbarkeit

- Gestaltung des öffentlichen Raums
- Ausbau sowie Implementierung von Gender-Budgeting in öffentlichen Körperschaften
- Forcierung geschlechtersensibler Medienarbeit
- Forcierung geschlechtergerechter Ehrungen und Auszeichnungen

Quote

- Ausbau der Quotenregelungen
- Sensibilisierung für Diversität und Gleichstellung

Maßnahmen/Empfehlungen

Zugang zu politischem, wirtschaftlichem und zivilgesellschaftlichem Engagement

- Sensibilisierung und Forcierung von Unterstützungsangeboten für Frauen zur Mitarbeit in Entscheidungsgremien
- Initiierung von Partizipationsprojekten zu politischem Engagement für Mädchen
- Präsentation von Politikerinnen, Führungspersonen, Pionierinnen in den Medien
- Entwicklung von Unterstützungsangeboten zum politischen und/oder wirtschaftlichen Engagement von Frauen
- Überprüfung und geschlechtergerechte Gestaltung der Rahmenbedingungen von politischen Beteiligungsstrukturen
- Unterstützung von Frauennetzwerken sowie stärkere Involvierung von Frauen in bestehende Netzwerke
- Entwicklung von Informations- und Bildungsangeboten für Aufsichtsrätinnen
- Ausbau der Zusammenarbeit von Beratungsstellen zu Gleichstellung und Geschlechterfragen; Prüfen der Möglichkeiten für online Beratungsangebote
- Ausbau der Koordination der zuständigen Stellen für Gleichstellung und Initiierung von Aktivitäten zu frauenpolitischen Themen

Sichtbarkeit

- Schaffung und Gestaltung von Räumen für Frauen und Mädchen
- Überprüfung einer geschlechtergerechten Vergabe von Mitteln der Sozial- und Kulturförderung
- Weiterentwicklung der gleichstellungsorientierten Vergabekriterien für öffentliche Aufträge
- Sichtbarmachen von Frauen im öffentlichen Raum; Überprüfung der geschlechtersensiblen Vergabe von Namen für Straßen, Plätze u.ä.

- Förderung von Medien- und Informationskampagnen zur Darstellung von verschiedensten weiblichen Erfolgsgeschichten; bewusste Förderung der Präsenz von Frauen in den Medien
- Geschlechtergerechte Gestaltung der Vergaberichtlinien von Ehrungen und Auszeichnungen

Quote

- Aktivierung und Sensibilisierung von Führungskräften für Gleichstellung
- Verbindung von Förderungen/Vergaberichtlinien mit gendersensiblen Indikatoren
- Entwicklung von Konsequenzen für das Nicht-Einhalten der Quote sowie eines Anreizsystems für die Einhaltung der Quote
- Ausbau der Quotenregelungen

8 Infrastruktur und Mobilität

Infrastruktur und - als besonderer Teil davon - Mobilität haben wesentlichen Einfluss auf die Lebens-, Bildungs- und Erwerbsmöglichkeiten der Bevölkerung und damit auf gesellschaftliche Teilhabe. Während Ballungszentren (z.B. 'Inntalfurche') in der Regel gut erschlossen sind, ist in den ländlichen Regionen meist ein wesentlich geringeres Angebot zu beobachten. So befinden sich bspw. Bildungsangebote, kulturelle und soziale Einrichtungen in den Zentren, verbunden einerseits mit einem entsprechenden Ausbau der Infrastruktur und möglichen Arbeitsplätzen, vor allem der Mobilitätsangebote, andererseits sind sie mit hohen Wohnkosten konfrontiert.

Durch 'klassische' Rollen- und Aufgabenteilungen können sich für Frauen und Männer unterschiedliche Mobilitätsbedürfnisse bzw. -notwendigkeiten ergeben. Frauen legen tendenziell mehr Wege zurück als Männer, dafür eher kürzer im Hinblick auf Dauer und Länge (GS-Bericht 2016, S. 17ff.). Ein Grund liegt in der Erledigung von vielen Alltags-, Betreuungs- und Familienaufgaben (Bringen und Abholen von Kindern, Einkaufswege ...), die zu mehr, meist kürzeren "Wegen" führen. Mit diesen Anforderungen ist meist die Benutzung von unterschiedlichen Beförderungsmitteln zwischen Frauen und Männern verbunden. Während Männer in ihrem Mobilitätsverhalten eher "nur" den Weg von und zur Erwerbstätigkeit zurücklegen und sie es meist sind, die über das "Familienauto" verfügen, suchen Frauen eher Arbeitsplätze in der Nähe ihres Wohnorts und legen die notwendigen Wege mit öffentlichen Verkehrsmitteln, zu Fuß, mit dem Fahrrad oder als Mitfahrende zurück (GS-Bericht 2016, S. 16f.). Besonders ältere Frauen sind von alternativen Verkehrs- und Mobilitätsangeboten abhängig.

Frauen in ländlichen Regionen sind besonders von Mobilitätseinschränkungen betroffen. Ist es schwierig, in die 'Zentren', an den Arbeitsplatz zu kommen, da ein Zweitauto nicht finanzierbar ist, der öffentliche Verkehr für die ländlichen, abgelegenen Regionen bzw. Orte nicht rentabel ist, gibt es keine entsprechende soziale und kulturelle Infrastruktur, dann sind es meist Frauen, die auf eine Erwerbsarbeit außerhalb des Wohnortes verzichten, Familienaufgaben selbstverständlich übernehmen oder entscheiden, abzuwandern. Besonders junge, gut ausgebildete Frauen zeigen ein hohes Mobilitätsverhalten, d.h. sie sind bereit, die Region zu verlassen, wenn es keine entsprechenden Arbeitsplätze und/oder Infrastruktur gibt, und kehren dann meist in ihren ursprünglichen Wohnort nicht mehr zurück (Larcher et al. 2014).

Ziel ist eine Sensibilisierung für die alltäglichen Unterschiede in der Mobilität von Frauen und Männern, abhängig von Alter, Betreuungsaufgaben und Erwerbstätigkeit. Verkehrsplanung muss darauf eingehen und das berücksichtigen. Mobilitätsmuster von Menschen/Gruppen sollte als Grundlage dienen, um alternative Angebote bedarfsgerechter zu gestalten, verbunden mit dem Ausbau der entsprechenden Infrastruktur, um Abwanderung zu verhindern und eine gerechte Verteilung von Lebenschancen zu erreichen.

Basierend auf diesen Feststellungen werden strategische Handlungsfelder definiert und mögliche Maßnahmen angeführt.

Strategische Handlungsfelder

Mobilität

- Sensibilisierung von Entscheidungsträger_innen für das Mobilitätsverhalten von Frauen und Männern, abhängig von Alter, Betreuungsaufgaben, Erwerbstätigkeit
- Unterstützung der eigenständigen Mobilität von Frauen, Älteren und Jugendlichen
- Intensivierung des Ausbaus von alternativen Angeboten des öffentlichen Nahverkehrs

Infrastruktur und Wohnort

- Entwicklung einer (überörtlichen) Regional- und Städteplanung
- Weiterer Ausbau von leistbarem Wohnraum
- Weiterentwicklung und Stärkung dezentraler Infrastrukturen

Neue Technologien und Digitalisierung

- Differenzierte Angebotsentwicklung zur Nutzung der neuen digitalen Möglichkeiten für Frauen
- Sensibilisierung über die Auswirkungen technologischer Entwicklungen

Maßnahmen/Empfehlungen

Mobilität

- Ausbau des öffentlichen Personennahverkehrs im Hinblick auf die Lebensrealitäten von Frauen
- Förderung und Entwicklung von alternativen, innovativen Mobilitätsangeboten für Frauen insbesondere im ländlichen Raum
- Bedarfsorientierter und innovativer Ausbau des Micro-Nahverkehrs
- Förderung multimodaler Mobilität durch die aufeinander und den jeweiligen Weg abgestimmte Kombination verschiedener Verkehrsmittel
- Ausbau der Sicherheit, Sozial- und Aufenthaltsqualität sowie Verlässlichkeit der öffentlichen Verkehrsmittel
- Ausbau der bedarfsorientierten Gestaltung der eigenständigen Mobilität für ältere Menschen
- Ausbau der bedarfsorientierten Gestaltung der Mobilität für und mit Kindern

Infrastruktur und Wohnort

- Entwicklung von Kontaktangeboten für und aktives Einbinden von "Abwander_innen aus den Wohnorten" in die Gemeinden
- Gewinnen von Wohnbauträgern als Kooperationspartner für Mobilitätsangebote
- Weitere Förderung und Ausbau bestehender Mobilitätsinitiativen zur Unterstützung und Sicherstellung der Nahversorgung, wie z.B. Lieferservice Lebensmittel
- Ausbau des leistbaren und sicheren Wohnraumangebots insbesondere für Frauen in ökonomisch schwierigen Situationen
- Sicherstellung des niederschweligen Zugangs zu öffentlichen Ressourcen und Dienstleistungen der Verwaltung

Neue Technologien und Digitalisierung

- Thematisierung der Auswirkungen von Digitalisierung im Hinblick auf Gleichstellung der Geschlechter

- Entwicklung von Möglichkeiten zur bedarfsorientierten Nutzung von Digitalisierungsangeboten in der Nahversorgung
- Initiierung von Projekten zu intergenerationalem Lernen, um Barrieren gegenüber neuen Technologien abzubauen

9 Migration

Alle bisher angeführten Handlungsfelder betreffen auch die Gruppe der Migrant_innen und Frauen mit Fluchterfahrung. Deshalb erfolgt keine nochmalige Darstellung der Bereiche speziell für diese Gruppe. Es gilt, die Aktivitäten, die für das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern gesetzt werden, für diese Gruppe entsprechend auszugestalten und zu adaptieren. An dieser Stelle werden nochmals ausgewählte Maßnahmen und Empfehlungen aufgezeigt.

Besondere Zielsetzung ist – neben Gleichstellung – die gesellschaftliche Integration dieser Gruppen.

Maßnahmen/Empfehlungen

Frauen mit Migrationshintergrund

- Weitere Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen, um die eigene Existenz sicherzustellen
- Weitere Förderung existenzsichernder Bildungswege, speziell für niedrig Qualifizierte
- Sensibilisierung der Gruppe im Hinblick auf Auswirkungen von Berufs- und Erwerbsentscheidungen auf Sozialleistungen und Alter
- Schaffung von Angeboten zur Nutzung der besonderen Kompetenzen von Frauen mit Migrationshintergrund
- Weitere Förderung der Sprachkompetenz
- Förderungen zur Möglichkeit einer selbstbestimmten, eigenständigen Ausbildung von Mädchen und Frauen
- Sensibilisierung von Migrant_innen in Bezug auf kulturell bestimmte Familienrollen sowie Geschlechterstereotypen und ihre Auswirkungen auf die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben
- Schaffung niederschwelliger Informations- und Beratungsangebote für unterschiedlichste Themen, wie Kinderbetreuung, Gewaltgefährdung, Gewalterfahrung, Gesundheit, Verhütung, Aufklärung ...
- Sensibilisierung von Multiplikator_innen und Meinungsbildner_innen im Hinblick auf diese Gruppe
- Weitere Initiierung von Projekten zur Integration dieser Menschen in die regionalen sozialen und kulturellen Aktivitäten
- Prüfung und Schaffung von leistbaren, bedarfsgerechten Mobilitätsmöglichkeiten für diese Menschen in den Regionen

Frauen mit Fluchterfahrung

- Förderung dieser Frauen im Hinblick auf Stabilisierung und Sicherheit
- Aktivierung der Frauen durch Kompetenzcheck und Anerkennung von Kompetenzen, Stärkung ihres Selbstbewusstseins
- Schaffung von Beschäftigungsangeboten zur Nutzung ihrer Kompetenzen
- Förderung der Sprachkompetenz
- Initiierung von Projekten zum Kontakt und Kennenlernen von Menschen sowie sozio-kultureller Gegebenheiten
- Informationsangebote zu "Alltagsthemen"

- Entwicklung von Bildungs- und Austauschmöglichkeiten in einem geschützten, sensiblen Raum speziell für Frauen
- Berücksichtigung und Entwicklung von speziellen Settings/Aufenthaltsorten, um diese Frauen zu erreichen
- Sensibilisierung von Multiplikator_innen, Meinungsbildner_innen, Lehrenden hinsichtlich Gleichstellung und interkultureller Kommunikation

10 Regionen

Alle bisher angeführten Handlungsfelder werden besonders stark durch die jeweiligen Regionen und ihre Gegebenheiten bestimmt. Sie haben damit massiven Einfluss auf Gleichstellung bzw. Gleichstellungsbemühungen. Es erfolgt an dieser Stelle keine nochmalige Darstellung aller angeführten Bereiche speziell für die Regionen. Basierend auf der Regionalanalyse des Gleichstellungsberichts Tirol 2016 sind die Aktivitäten, die für das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern gesetzt werden, entsprechend den regionalen Bedürfnissen zu gestalten und zu adaptieren. An dieser Stelle werden ausgewählte Maßnahmen und Empfehlungen aufgezeigt.

Besondere Zielsetzung dieser Maßnahmen – neben Gleichstellung – ist die Abwanderung aus den Regionen zu verhindern und ein selbstbestimmtes Leben für Frauen und Männer in den Regionen zu ermöglichen. Zentraler Ansatzpunkt dafür ist eine überörtliche Region- und Städteentwicklung.

Maßnahmen/Empfehlungen

- Schaffung von qualitativen, flexiblen, existenzsichernden Erwerbsmöglichkeiten für Frauen unterschiedlicher Altersgruppen in den Regionen
- Förderung von regionalen Gründerinnen-Initiativen und Schaffung von Möglichkeiten zur begleitenden Unterstützung
- Schaffung der notwendigen Infrastruktur, um Erwerbstätigkeit zu ermöglichen
- Schaffung regionaler, flexibler (Weiter-)Bildungs- und Berufsberatungsangebote für Frauen
- Ausbau der regionalen, flexiblen Kinderbetreuungs- und Pflegemöglichkeiten
- Ausbau der sozialen und kulturellen Infrastruktur in den Gemeinden speziell für Frauen
- Förderung von regionalen Vernetzungsmöglichkeiten und regionaler Sichtbarkeit von Frauen
- Erhöhung des Frauenanteils in der Kommunalpolitik
- Prüfung der Verlagerung von öffentlichen Einrichtungen in die Regionen
- Förderung und Entwicklung von (alternativen, innovativen) regionalen Mobilitätsmöglichkeit für die jeweiligen Lebensrealitäten von Frauen
- Durchführung von Studien zur Auswirkung von Digitalisierung auf Frauen und damit verbundenen Chancen für sie im ländlichen Raum

Quellenverzeichnis

Amt der Tiroler Landesregierung, Gleichstellungsbericht Tirol 2016, Frauen und Männer in Tirol, Innsbruck (2016).

Amt der Tiroler Landesregierung, Gleichstellungsbericht Tirol 2016, Frauen und Männer in Tirol – Regionalanalyse, Innsbruck (2016).

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, Aktionsplan Frauengesundheit, 40 Maßnahmen für die Gesundheit von Frauen in Österreich, Zwischenbericht, Wien (2015).

Bruneforth, Michael/Lasnigg, Lorenz/Vogtenhuber, Stefan/Schreiner, Claudia/Breit, Simone, Nationaler Bildungsbericht 2015, Band 1, Das Schulsystem im Spiegel von Daten und Indikatoren, Graz (2016).

Buchebner-Ferstl, Sabine/Rille-Pfeiffer, Christiane, Hausarbeit in Partnerschaften, Studie "The glass partitioning wall" zur innerfamiliären Arbeitsteilung – Ergebnisse für Österreich, Working Paper Nr. 69, Wien (2008).

Larcher, Manuela/Oedl-Wieser, Theresia/Schmitt, Mathilde/Seiser, Gertraud (Hg.), Frauen am Land, Potentiale und Perspektiven, Innsbruck (2014).

Leipold, Bernhard/Greve, Werner, Sozialisation, Selbstbild und Identität, in: Hurrelmann, Klaus (Hg.), Handbuch zur Sozialisationsforschung, 7. Auflage, Weinheim (2008).

Impressum:

Medieninhaber/Herausgeber:

Amt der Tiroler Landesregierung, Abt. Gesellschaft und Arbeit – Bereich Frauen und Gleichstellung, Heiligegeiststraße 7, 6020 Innsbruck; www.tirol.gv.at/frauen

Im März 2018