

INFORMATION

zur Pressekonferenz

LH-Stv.ⁱⁿ Mag.^a Christine Haberlander
Frauenreferentin

und

Dipl.Päd.ⁱⁿ Beate Zechmeister, MA
Leiterin Frauenreferat des Landes OÖ

DDr. Paul Eiselsberg B.Sc.
IMAS International Institut für
Markt- und Sozialanalysen Ges.m.b.H.

Irene Maria Walter, MA
Coaching und Unternehmensberatung, Projektbegleitung

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Gerlinde Stöbich
Projektleiterin Frauenstrategieprozess 2018
sowie Evaluierung 2021

am 28. Februar 2024

zum Thema

**Gleichstellungsbericht 2024 zur Frauenstrategie für
Oberösterreich Frauen.Leben 2030**

Impressum

Medieninhaber & Herausgeber:
Amt der Oö. Landesregierung
Direktion Präsidium
Abteilung Kommunikation
und Medien
Landhausplatz 1 • 4021 Linz

Tel.: (+43 732) 77 20-11412
Fax: (+43 732) 77 20-21 15 88
landeskorrespondenz@ooe.gv.at
www.land-oberoesterreich.gv.at

Rückfragen-Kontakt:

Julian Staltner, Büro LH-Stv.ⁱⁿ Mag.^a Christine Haberlander
(+43 732) 77 20-171 24, (+43 664) 600 72 171 24

Gleichstellungsbericht 2024 zur Frauenstrategie für Oberösterreich Frauen.Leben 2030

Die **Frauenstrategie „Frauen.Leben 2030“** wurde vor sechs Jahren von der Oö. Landesregierung einstimmig beschlossen. Sie umfasst **acht Handlungsfelder** mit **mehr als 100 Maßnahmen**, darunter Beruf und finanzielle Absicherung, Familie und Kinderbetreuung, Frauen in politischen und gesellschaftlichen Schlüsselpositionen, Frauen in der Wissenswelt, Frauen im ländlichen Raum, Frauen und Gesundheit, Frauen in den Medien sowie Wertschätzung und Frauensolidarität, einschließlich Gewaltprävention und Gewaltschutz. Zum Umsetzungsstand der Frauenstrategie wird jährlich ein statistischer Bericht vorgelegt, um die Wirkung der bereits umgesetzten Maßnahmen zu messen und alle 3 Jahre gibt es einen größeren Gleichstellungsbericht mit weiteren Umfragen und Interviews.

„Fortschritt für Frauen ist Fortschritt für die gesamte Gesellschaft. Die positive Resonanz und die nachgewiesenen Verbesserungen in Bereichen wie Gesundheit, den Schlüsselpositionen, den Medien und der Wissenschaft zeigen, dass wir auf dem richtigen Weg sind! Klar ist aber auch: Es gibt viele Ressort- und Gestaltungsbereiche und in vielen Bereichen ist noch vieles zu tun“, betont **Frauenreferentin Landeshauptmann-Stellvertreterin Christine Haberland**.

In manchen Bereichen stimmt zwar die Richtung, aber hier gibt es Luft nach oben. Besonders wenig Veränderung wird im Bereich der beruflichen und finanziellen Gleichstellung von Männern und Frauen wahrgenommen.

„Der aktuelle Bericht mit ausgewählten statistischen Daten im Rahmen der Frauenstrategie bietet der Politik, den Direktionen des Amtes der OÖ. Landesregierung, den Sozialpartnerinnen bzw. Sozialpartnern, den Gemeinden und anderen Partnerinnen und Partnern eine gute Basis, um Entscheidungen im Bereich der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern zu treffen. Er gibt Auskunft über den aktuellen Ist-Stand der festgelegten Handlungsfelder, und auf Basis dieser Datengrundlage ist es möglich, Trends herauszulesen und zu analysieren, Umstände zu beurteilen und Lösungen spezifisch zu erarbeiten“, so **Beate Zechmeister, die Leiterin des Frauenreferates des Landes OÖ**.

INFOBOX

Frauenstrategie Frauen.Leben 2030

- Einstimmiger Beschluss am 5. März 2018 in der Oö. Landesregierung
- 8 Handlungsfelder, über 100 Maßnahmen, messbar durch Wirkungsindikatoren
Beruf und Finanzielle Absicherung, Familie, Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen, Frauen in politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Schlüsselpositionen, Frauen in der Wissenswelt, Frauen im ländlichen Raum, Frauen und Gesundheit, Frauen in den Medien und Wertschätzung und Frauensolidarität
- jährliche Zwischenberichte und alle 3 Jahre ein Gleichstellungsbericht (2021 und 2024)

Gleichstellungsbericht 2024 (besteht aus)

- Gleichstellungsbericht mit Evaluierung der Wirkungsindikatoren
- Bericht ausgewählter statistischer Daten
- Best-Practice Datenbank

Zusammenfassung der Ergebnisse der Umfrage

Im Zeitraum von 9. bis 17. Jänner 2024 wurden durch das IMAS-Meinungsforschungsinstitut in Oberösterreich 300 Frauen zwischen 16 und 65 Jahren und 200 Männer im Alter von 16 bis 65 Jahren über ihre Ansichten zur Lage der Frauen und ihre Zukunftsvisionen der Frauenpolitik in Oberösterreich befragt. Mit computergestützten telefonischen Interviews wurde neben der Grundstimmung auch die Lebenseinstellung der Frauen in den verschiedenen Dimensionen des Lebens erfragt.

„Die oberösterreichischen Frauen im Alter von 16 bis 65 Jahren strahlen eine hohe Zufriedenheit mit ihrer Lebenssituation aus, drei Viertel geben an, dass es ihnen sehr wichtig ist, ein selbstständiges und unabhängiges Leben zu führen. Weiters werden flexible Arbeitszeitmodelle, die Attraktivierung des Pensionssplittings, die Ausrichtung der medizinischen Versorgung für Frauen und die Verbesserung der Frauen am Arbeitsmarkt im Vergleich zu Männern häufig genannt. Der Eindruck der Verbesserung in den Handlungsfeldern überwiegt in allen abgefragten Bereichen im Vergleich zur Verschlechterung. Wichtig ist zu erwähnen, dass zwei von fünf oberösterreichischen Frauen von einer negativen Auswirkung der aktuellen Krisen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in Beruf, Familie und Gesellschaft ausgehen“, erklärt Paul Eiselsberg von IMAS.

- **Verbesserung für Frauen wird eindeutig im Handlungsfeld Gesundheit empfunden:** In allen Feldern gibt es positive Entwicklungen: Unter den acht vorgelegten frauenpolitischen Handlungsfeldern sehen die befragten Frauen vor allem im Bereich der Gesundheit eine Verbesserung in den letzten drei Jahren.

Bei der beruflichen und finanziellen Gleichstellung, im Bereich Familie, Kinderbetreuung und Pflege von Familienangehörigen und Frauen im ländlichen Raum herrscht eine Pattstellung. Im direkten Vergleich von Verbesserung und Verschlechterung überwiegt allerdings der Eindruck der Verbesserung in allen abgefragten Bereichen.

- **Zukunftsthemen für Frauen in OÖ – Frauen vs. Männer:**
Große Unterschiede zwischen den Geschlechtern und ihren Ansichten zu den Zukunftsthemen der Frauen in Oberösterreich lassen sich in folgenden Aussagen finden: Befragte Männer stimmen folgenden Aussagen häufiger zumindest einigermaßen zu als befragte Frauen: 1) dass die meisten Frauen in OÖ für die Zukunft kaum finanziell abgesichert sind, ihre eigene Pension reicht dazu nicht aus, 2) dass bei den meisten Frauen in OÖ das eigene Einkommen kaum ausreicht, um die Lebenserhaltungskosten zu bezahlen und 3) dass sie finanziell nicht eigenständig, sondern vom Partner bzw. den Eltern abhängig sind. Oö. Männer im Alter von 16 bis 65 Jahren schätzen somit einige der abgefragten Themen pessimistischer ein, als oö. Frauen in diesem Alter es tun.
- **Pensionssplitting und Väterkarenz sollen attraktiver gemacht werden:** Rund drei Viertel der oö. Frauen und rund die Hälfte der oö. Männer im Alter von 16 bis 65 Jahren sind voll und ganz der Meinung, dass das Pensionssplitting attraktiver gemacht werden sollte, also die gerechte Aufteilung der Kinderbetreuungszeiten zwischen Männern und Frauen.
- **Die Bedeutung von Familie, Freunden und Freizeit steht klar vor dem Beruf – Wunsch nach Vereinbarung beider Welten besteht!** Jeweils rund die Hälfte der oö. Frauen bzw. oö. Männer im Alter von 16 bis 65 Jahren geben an, dass ihnen eher Familie, Freundinnen bzw. Freunde und Freizeit wichtiger sind als der Beruf. Nur jeweils eine Minderheit räumt dem Beruf einen höheren Stellenwert ein. Jeweils rund zwei Fünftel sagen, dass ihnen beide Aspekte für ihre persönliche Situation und ihre Lebensziele gleich wichtig sind.

- Jeweils die Hälfte der öö. Frauen bzw. öö. Männer im Alter von 16 bis 65 Jahren geht von negativem **Einfluss der multiplen Krisen auf die Umsetzung der frauenpolitischen Handlungsfelder** aus. Rund die Hälfte der öö. Frauen im Alter von 16 bis 65 Jahren denkt, dass die multiplen Krisen die Umsetzung der verschiedenen frauenpolitischen Maßnahmen eher negativ beeinflusst, etwa ein Sechstel geht von einer positiven Beeinflussung aus. Auch die befragten öö. Männer antworten ähnlich, scheinen aber tendenziell positiver als die befragten öö. Frauen gestimmt zu sein.
- **Zentrale Zukunftsthemen für OÖ Frauen: Unterstützung von Alleinerziehenden und Frauen mit Beeinträchtigung am Arbeitsmarkt sowie Aufwertung von sozialen und pädagogischen Berufen.** Jeweils rund 4 von 5 öö. Frauen im Alter von 16 bis 65 Jahren stimmen folgenden Aussagen voll und ganz zu: „Soziale und pädagogische Berufe sollen aufgewertet werden“, „Alleinerziehende sollen im Berufsleben besser unterstützt werden“ und „Frauen mit Beeinträchtigung sollen am Arbeitsmarkt besser unterstützt werden“. Damit decken sich die drei Kernthemen mit der Befragung von 2020. Auch aus Sicht der befragten Männer haben diese drei Themen nach wie vor höchste Priorität.
- **Flexible Arbeitszeitmodelle und betriebliche Kinder- und Ferienbetreuung als zentrale Voraussetzungen für eine Verbesserung im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf:** Für jeweils rund 9 von 10 öö. Frauen im Alter von 16 bis 65 Jahren sind ein flexibles Arbeitszeitmodell sowie eine betriebliche Kinder- und Ferienbetreuung sehr oder einigermaßen wichtig, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Vergleichsweise weniger befragte Frauen erachten mehr Kinderbetreuungsplätze für unter 3-Jährige, mehr Sommerschulangebote und ein weiterer Ausbau der ganztägigen Schulformen als sehr wichtig.

Was hat sich bereits verbessert

Erfolgreiche Meilensteine der Strategieumsetzung

- Die **Frauenstrategie dient der Verbesserung der Resonanz und Akzeptanz von Frauenpolitik** und stärkt das Bewusstsein für Gleichstellung im Landtag.
- Bei **Frauen in Spitzenpositionen der Politik und des oö. Landesdienstes** zeigt sich in den letzten drei Jahren eine **positive Entwicklung**: Fünf der zehn Landesdirektionen werden von Frauen geleitet und die Gleichstellung ist hier zur Gänze erreicht. Seit November 2022 sind zwei Landesrätinnen in der Oö. Landesregierung vertreten – der Anteil beträgt 22,2 Prozent. Zudem steigt der Frauenanteil im Oö. Landtag: Ab 2024 sind 21 Frauen (37,5 %) als Abgeordnete bestellt. In der Regionalpolitik beträgt die Frauenquote 30,5 Prozent bei Gemeinderätinnen und 32,8 Prozent bei Stadträtinnen. In 49 von 438 Gemeinden wurde eine Frau zur Bürgermeisterin gewählt (11,2 %).
- **Maßnahmen zur Stärkung der Frauengesundheit.** In diesem Bereich hat sich in den letzten drei Jahren sehr viel bewegt: Die Ausbildung in Gendermedizin ist nun bereits an der Fachhochschule Gesundheitsberufe OÖ und an der Medizinischen Fakultät der Johannes-Kepler-Universität Linz in den Lehrplänen fest verankert. Dadurch soll künftig die Forschung im Bereich Gendermedizin vorangetrieben werden.
- Mittlerweile sind **10 Prozent** der **96.000 Feuerwehr-Mitglieder** des Landes **Frauen**. Innerhalb der letzten zehn Jahre hat sich die Zahl an Feuerwehrfrauen verdoppelt. 9.771 Frauen sind in Oberösterreich Mitglied einer Feuerwehr. Frauen sind dadurch auch in den Führungsgremien der Feuerwehren auf Orts-, Abschnitts- und Bezirksebene angekommen.
- Auch im oö. Fußballsport gibt es eine leicht positive Tendenz: Laut OÖ Fußballverband waren in den letzten Jahren **rund sechs Prozent weibliche Spielerinnen** im Gesamtpool. Mittlerweile ist die Zahl auf sieben Prozent gestiegen.
- Positiv sticht zudem die heimische Landwirtschaft im Hinblick auf den Frauenanteil hervor. Während auf EU-Ebene 7 von 10 Betriebsführerinnen und Betriebsführern Männer sind, werden in Oberösterreich bereits **40 Prozent der landwirtschaftlichen Betriebe von Frauen geführt**.

- Im Verkehrsressort wird regelmäßig die Mobilitätsbefragung umgesetzt. Diese wird alle zehn Jahre durchgeführt und dient als wichtige Grundlage für zukünftige Infrastruktur- und Mobilitätsplanung. Die letzte wurde 2022 durchgeführt. Die Bedürfnisse der weiblichen Teilnehmerinnen werden hier auch explizit ausgewertet. Die Ergebnisse der Befragung bilden die Basis für zukünftige Infrastruktur-, Verkehrs- und Mobilitätsplanungen.
- Das Projekt **FEMily** zielt auf die **Stärkung von Frauen mit Migrationshintergrund** ab, indem nächste Schritte in Richtung Arbeitsmarkt(wieder)einstieg und Selbsterhaltungsfähigkeit gesetzt werden. Frauenberatung und Perspektivenarbeit setzen lebensweltorientiert an und beziehen den gesamten Familienkontext ein. Frauen erweitern ihre arbeitsmarktrelevanten Kompetenzen durch praxisorientierte Einblicke in Berufe und Bildungsangebote in Form von Exkursionen, ehrenamtlichem Engagement und im Austausch mit Peers aus Communities mit Menschen mit Migrationshintergrund. Durch das Angebot von Führerschein-Vorbereitungskursen wird den Frauen der Führerscheinwerb erleichtert, denn eingeschränkte Mobilität ist für viele Frauen mit Migrationshintergrund eine der zentralen Hürden beim Arbeitsmarkteinstieg. Das Projekt FEMily wird von der Caritas in den Regionen Linz, Wels, Steyr und Schärching umgesetzt.
- Vielen Unternehmen in OÖ setzen wichtige Meilensteine zur Frauen- bzw. Gleichstellungsförderung. Zum Beispiel hat sich die Firma FACC AG das Ziel gesetzt, die Perspektiven von Frauen im Unternehmen zu stärken und ein Umfeld zu schaffen, das allen die gleichen Chancen und Möglichkeiten eröffnet. Dazu zählen beispielsweise bestehende Angebote wie ganztägige Kinderbetreuung sowie hochflexible Arbeitszeitmodelle. Mit der Gründung des Frauennetzwerkes „**FACC Wings for Women**“ wurde vor kurzem ein wichtiger weiterer Schritt gesetzt: Auf Eigeninitiative von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird dieses Netzwerk in Zukunft die Perspektiven von Frauen im Unternehmen sichtbarer machen sowie an Maßnahmen mitarbeiten, die den Ausbau von Diversität auf allen Führungsebenen weiter vorantreiben.
- **Berufsbilder attraktiver machen und Informationsoffensiven in Schulen und Bildungseinrichtungen:** Auf eine zufriedenstellende Umsetzung blickt man ebenfalls bei der Attraktivierung von Berufsbildern für beide Geschlechter sowie entsprechende Informationsoffensiven in Schulen und weiteren Bildungseinrichtungen zurück. Programme wie der Girls Day, die Power Girls FIT - Frauen in der Technik und Mentoring-Programme wie Cross-Mentoring oder HTL-Mentoring für Mädchen haben dazu beigetragen, das Interesse an MINT-Berufen bei Mädchen zu steigern. Das digitale Lernspiel „Robitopia“ mit einem MINT-

Schwerpunkt hat ebenfalls in der begleitend dazu durchgeführten Studie positive Auswirkungen gezeigt, indem das MINT-Interesse bei Mädchen signifikant gesteigert wurde und ihr Selbstvertrauen in Bezug auf ihre eigenen MINT-Fähigkeiten zunahm. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, Geschlechterklischees aufzubrechen und Mädchen für technische und naturwissenschaftliche Berufe zu begeistern.

- **KOMPASS, das Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere** im Auftrag des Frauenreferates des Landes OÖ und in Kooperation mit der WKOÖ in der Business Upper Austria – OÖ Wirtschaftsagentur GmbH unterstützt die Etablierung familienfreundlicher, flexibler Arbeitsmodelle in Unternehmen. Diese Einrichtung ist die zentrale Anlaufstelle für Unternehmen in Oberösterreich rund um das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. KOMPASS begleitet Unternehmen bzw. auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei folgenden Themen: Frauen im Arbeitsleben, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Karenz-, Pflege und Auszeitenmanagement, betriebliche Kinderbetreuung ...
- Damit künftig **mehr Frauen in Medien, Jurys, Gremien, Kommissionen und auf Podien** vertreten sind, wurde zudem eine Expertinnendatenbank von KOMPASS, dem Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere initiiert: <http://ooe.speakerinnen.org>. Dort kann „frau“ sich eintragen und ist in einer breiten Öffentlichkeit mit ihrer Expertise sichtbar. Wenn jemand eine passende Speakerin oder Expertin sucht, ist diese Datenbank genau die richtige Webadresse.
- Der **Ausbau von Frauenübergangswohnungen und Frauenhäusern** wird stark forciert. Derzeit gibt es in Oberösterreich sechs Frauenhäuser (Linz, Wels, Steyr, Vöcklabruck, Ried und Braunau) und zwei weitere sind in Planung. Das Frauenhaus Braunau wurde im Mai 2023 in Betrieb genommen, der Ersatzbau des Frauenhauses Ried im Innkreis soll im Jahr 2024, sowie das Familienkompetenzzentrum Frauenhaus Steyr im Jahr 2025 fertiggestellt werden. Die Standortsuchen Frauenhaus „Mühlviertel“ und Frauenhaus „Inneres Salzkammergut“ laufen.
- Ab 2024 werden **mehr finanzielle Mittel** für den Ausbau von Schutzunterkünften bereitgestellt. Der Bund und die Länder haben in der 15a B-VG Vereinbarung zugestimmt, das Angebot an Frauen- und Kinderplätzen sowie Beratungs- und Betreuungsleistungen für von Gewalt betroffene Frauen und deren Kinder auszubauen und zu erhalten. In Oberösterreich sollen gemäß den Vorgaben des Bundes in den nächsten Jahren 15 weitere Frauenplätze mit mindestens einem Kinderplatz geschaffen werden. Oberösterreich plant

jedoch, darüber hinaus insgesamt 21 Frauenplätze mit 36 Kinderplätzen in Frauenübergangswohnungen und Frauenhäusern zu schaffen.

- Darüber hinaus haben in Oberösterreich der **Gewaltschutz bzw. die Gewaltprävention** einen hohen Stellenwert. Im Frauenressort werden Kampagnen, wie beispielsweise zu Cybermobbing und „NO GO“ gegen sexualisierte Gewalt in öö. Freibädern, umgesetzt.
- Die **Verbesserung der Finanzierung der 23 Frauenberatungsstellen**, die vom Frauenressort des Landes OÖ gefördert werden (Aufstockung der Finanzierung durch den Bund und Indexierung der Förderung für den laufenden Aufwand durch das Land OÖ).
- Folgende Maßnahmen konnten beispielsweise in den letzten Jahren im Bereich Kinderbetreuung, mit dem **Ziel Oberösterreich zum Kinderland Nr. 1** zu machen, erfolgreich umgesetzt werden:
 - Mehr Gehalt für Pädagoginnen und Pädagogen sowie Assistenzkräfte (OÖ ist mit 3.200 € Einstiegsgehalt für Pädagoginnen und Pädagogen nach der Matura im Spitzenfeld).
 - Die Anzahl der Krabbelstuben-Betriebe hat sich in den letzten 10 Jahren von 200 Betrieben auf 406 erhöht, also verdoppelt.
 - Seit dem Betreuungsjahr 2023/24 sind die Öffnungszeiten von institutionellen Kinderbildungs- und Betreuungseinrichtungen auf mindestens 47 Wochen pro Kalenderjahr ausgeweitet worden und eine Nachmittagsbetreuung muss ab dem Bedarf von drei Kindern verpflichtend angeboten werden.

Bei der Erhebung zum Umsetzungsstand der Frauenstrategie wurden von den Partnerinnen und Partnern der Frauenstrategie (Direktionen des Landes OÖ, Sozialpartnerinnen bzw. Sozialpartner und Gemeinden) viele weitere **Best-Practice Projekte** rückgemeldet, die in einer Datenbank laufend gesammelt werden. Derzeit finden sich dort **über 280 Aktionen und Maßnahmen** zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Oberösterreich. Hier der Link dazu: <https://www.frauenreferat-ooe.at/frauenstrategie-best-practice.htm>

Empfehlungen der Expertinnen

„Das Bundesland Oberösterreich hat eine überparteilich beschlossene und getragene Frauenstrategie vorliegen. Aus meiner Sicht geben die definierten Handlungsfelder den strategischen Korridor vor. Klare Wirkungsziele und Indikatoren begleiten die Umsetzung und ermöglichen eine Überprüfung und Bewertung. Die bisherigen Evaluierungen 2021 und 2024 zeigen positive Entwicklungen, wenn auch die definierten Indikatoren und Kennzahlen nur leichte Veränderungen erkennen lassen. Künftig wünsche ich mir vor allem ein eindeutiges und klares Bekenntnis aller politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger zur Frauenstrategie 2030. Es ist unerlässlich, dass erkennbare Priorisierungen und Erfolge noch stärker an sämtliche Stakeholder kommuniziert und eingefordert werden. Des Weiteren braucht es künftig ein transparentes Commitment von Bund, Gemeinden, Sozialpartnerinnen bzw. Sozialpartnern, Wirtschaft, Medien, Gesundheitseinrichtungen und Bildungseinrichtungen zu den vereinbarten Maßnahmen. Wenn Frauen und Männer in Spitzenfunktionen der Politik, der Wirtschaft sowie des gesellschaftlichen Lebens sich klar dazu bekennen und glaubwürdig die Herausforderungen angehen, dann wird diese Strategie auch bis 2030 umgesetzt sein. Das wünsche ich mir für die nächsten Jahre. Meine persönliche Vision für 2030: Gleichstellung ist erreicht und macht jede Frauenstrategie überflüssig“, erklärt Mag.^a Dr.in Gerlinde Stöbich, die die Frauenstrategie über viele Jahre begleitet hat.

Priorisierung folgender Maßnahmen

Aus Sicht der Expertinnen sollten beispielsweise folgende Maßnahmen priorisiert werden, da sie eine besondere Hebelwirkung für die Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern haben.

- Mehr Förderung von Frauenprojekten auch in anderen Ressorts der Oö. Landesregierung
- Maßnahmen zur Verringerung des Einkommens- und Pensionsunterschiedes (Forcierung der Einkommenstransparenz in Unternehmen, Pensionssplitting, bessere Anrechnung der Kindererziehungs- und Betreuungszeiten, u.v.m.)
- Familienarbeit ist Aufgabe der Frauen und Männer gleichermaßen (Forcierung Väterkarenz)
- Kooperationsprojekte und Studien mit Universitäten, Fachhochschulen und weiteren Bildungseinrichtungen (beispielsweise zu den Themen Führung in Teilzeit, aufgeteilte Führungsarbeit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Auswirkungen auf die Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterzufriedenheit und Unternehmenserfolg – diese Themen sind noch zu wenig in der wissenschaftlichen Grundlagenliteratur sowie den Lehrplänen verankert)
- Existenzsichernde Arbeit und Beschäftigung für Frauen im ländlichen Raum

- Mehr familiengerechte und flexible Arbeitsmodelle in Unternehmen, sowie Home-Office, Mobile Office und innovative Modelle wie Jobsharing.
- Bessere Integration von zugezogenen Frauen in der Arbeitswelt und Gesellschaft
- Mehr Frauen in Aufsichtsräten, Führungsfunktionen, in Interessensvertretungen und der Politik
- Aufwertung von sozialen und pädagogischen Berufen
- Frauen 50 plus, Alleinerziehende und Frauen mit Beeinträchtigungen müssen am Arbeitsmarkt mehr unterstützt werden
- Weiterer Ausbau der Kinderbetreuung für unter 3-Jährige und der Nachmittagsbetreuung in Oberösterreich
- Gewaltschutz und Gewaltprävention sicherstellen. Die verstärkte Einbeziehung von Männern in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft in Bezug auf die Gleichstellung nach dem Motto „Es geht nur gemeinsam“, beispielsweise auch bei Aktivitäten im Bereich des Gewaltschutzes durch den Ausbau von Männerberatungsstellen in Oberösterreich
- Mehr Fernstudien und E-Learning Plattformen sowie dezentrale Lernräume für Frauen im ländlichen Raum
- Weitere Forcierung der Forschung im Bereich der Gendermedizin

„Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Förderung gleichberechtigter Chancen sind entscheidende Faktoren für eine nachhaltig erfolgreiche Wirtschaft und Gesellschaft. Unternehmen, die familienfreundliche Maßnahmen implementieren, sind attraktiver für qualifizierte Arbeitskräfte und steigern die Motivation und Bindung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es ist wichtig, den gesamten Erwerbslebenszyklus zu berücksichtigen, insbesondere die „Rushhour“ zwischen 30 und 40 Jahren, in der Familiengründung und berufliche Weichenstellung zusammenfallen. Mit flexiblen Arbeitsmodellen und familienfreundlichen Maßnahmen können diese Herausforderungen erfolgreich bewältigt werden. Die Förderung von Geschlechterdiversität in Unternehmen führt zu breiteren Perspektiven, kreativeren Lösungsansätzen und gesteigerter Innovationsfähigkeit. Der Zugang zu gleichen Chancen für alle Geschlechter ist nicht nur moralisch, sondern auch wirtschaftlich wichtig und erfordert eine partnerschaftliche Zusammenarbeit von Unternehmen, Politik und Gesellschaft“, so **Irene Walter, Unternehmensberaterin und Projektbegleitung des vorliegenden Gleichstellungsberichtes.**