

GLEICHSTELLUNGS- AKTIONSPLAN SÜDTIROL

2023-28



ÆQUITAS

GLEICHSTELLUNGSAKTIONSPLAN
PIANO D'AZIONE PER LA PARITÀ DI GENERE
SÜDTIROL | ALTO ADIGE

Impressum

Auftraggebende Einrichtung

Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen und Frauenbüro der Autonomen Provinz Bozen-Südtirol

Projektleitung

Fischer Consulting OHG,
Bruneck

Text

Maria Lobis und
Alessio Giordano

Grafik

Lungomare
Sozialgenossenschaft, Bozen

Sofern nicht anders angeführt liegen die Rechte aller in dieser Ausgabe veröffentlichten Fotos beim Frauenbüro der Autonomen Provinz Bozen-Südtirol

Ausgabe zum download
www.aequitas.bz.it

©2023 Amt für Landessprachen und Bürgerrechte - Frauenbüro der Autonomen Provinz Bozen-Südtirol



ÆQUITAS
GLEICHSTELLUNGSAKTIONSPLAN
PIANO D'AZIONE PER LA PARITÀ DI GENERE
SÜDTIROL | ALTO ADIGE



Inhaltsverzeichnis

4	Vorwort	
5	Einleitung	
12	Arbeit, Beschäftigung und Wirtschaft	æ 1
16	Einkommen	
28	Zeit/Care	
40	Arbeit	
52	Sicherheit und Schutz vor Gewalt	æ 2
64	Bildung	æ 3
80	Gesundheit	æ 4
94	Politische Gleichstellung und Partizipation von Frauen in allen Bereichen	æ 5
106	Soziale Sicherheit	æ 6
116	Initiativen gegen Rollenstereotype	æ 7
128	Gleichstellung der Geschlechter in den Medien	æ 8
142	Ausblick	
144	Unser Dank	

Vorwort

Geschlechtergerechtigkeit ist keine Frage der persönlichen Einstellung oder politischen Korrektheit. **Geschlechtergerechtigkeit ist die Grundlage einer modernen Gesellschaft und muss eine Selbstverständlichkeit sein.** Auch die Südtiroler Gesellschaft ist gefordert, den sozialen Wandel zu gestalten, um Frauen wie Männern gleiche Teilhabe zu sichern, für eine lebendige Demokratie einzutreten und klare Weichen für mehr Gerechtigkeit zu stellen.

Der Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen, der die Südtiroler Landesregierung seit 1989 zu Geschlechtergleichstellung und Förderung von Frauen berät, hat die Unterzeichnung und Umsetzung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene angeregt und den Gleichstellungsaktionsplan *ÆQUITAS* für Südtirol initiiert. Seit 30. Oktober 2021 haben mehr als 200 Menschen in verschiedenen Arbeitsgruppen Ideen gesammelt, diskutiert und

notwendige Maßnahmen zu acht Handlungsfeldern definiert.

Jetzt liegt der Gleichstellungsaktionsplan als Ergebnis dieses 18-monatigen partizipativen Prozesses vor. Südtirol verpflichtet sich damit, herkömmliche Geschlechter- und Rollenbilder sowie benachteiligende Strukturen aufzubrechen, Gleichstellung auf allen Ebenen zu ermöglichen, für eine alltagstaugliche Work-Life-Balance zu sorgen, familienbedingte Beitragslücken im Arbeitslebenslauf von Frauen zu schließen und das Leistungsvermögen, die Kreativität, die Kompetenz und wirtschaftliche Stärke von Frauen in die Gesellschaft einzubringen.

Südtirol hat sich damit auf den Weg gemacht in eine gerechtere Gesellschaft, in der alle Menschen dieselben Chancen und Möglichkeiten haben.

Der Lenkungsausschuss



(Foto LPA von links) Arno Kompatscher, Michela Morandini, Ulrike Oberhammer, Donatella Califano und Waltraud Deeg

Einleitung

Gleichstellung der Geschlechter bedeutet demnach, dass die Interessen, Bedürfnisse und Prioritäten von Frauen wie von Männern unter Anerkennung ihrer Vielfalt berücksichtigt werden. **Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein Grundwert der EU, ein Grundrecht und ein Grundprinzip der europäischen Säule sozialer Rechte.** Ziel ist ein Europa, in dem Frauen und Männer, Mädchen und Jungen in all ihrer Vielfalt gleichberechtigt sind, in dem sie ihr Leben frei gestalten können und die gleichen Chancen haben, sich zu entfalten und gleichberechtigt an der Gesellschaft teilzuhaben.

In den Internetsuchmaschinen gibt es eine Vielzahl an Definitionen sowie Schlagwörtern zur Gleichstellung der Geschlechter. Der englische Begriff *gender equality* beschreibt die tatsächliche **Gleichstellung von Geschlechtern** oder **Geschlechtsidentitäten** in rechtlicher Hinsicht und im Hinblick auf ihr persönliches und berufliches Entfaltungspotential in einer Gesellschaft (**Chancengleichheit**). Gleichstellung als Ausdruck **sozialer Gerechtigkeit** führt zu gleicher Teilhabe an persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten. Damit schafft Gleichstellung der Geschlechter auch die **Freiheit** und den gesellschaftlichen Raum, individuelle Lebensentwürfe zu realisieren.

In der neueren Forschung und wissenschaftlichen Literatur verweist der Begriff **Gleichstellung der Geschlechter** auf den gleichberechtigten Anspruch auf Gleichheit von Männern, Frauen und **diversgeschlechtlichen** Menschen. Der Gleichstellungsaktionsplan Südtirol **ÆQUITAS** beschreibt als erstes wegweisendes Dokument konkrete Zielsetzungen und Maßnahmen zur Verwirklichung der **Gleichstellung von Frauen und Männern.**

Sie sollen jedoch nicht reduziert gewertet werden, denn **in einer gleichberechtigten Gesellschaft haben alle Menschen unabhängig von Geschlecht, Alter und Lebensform ihren Platz.**

Gleichstellung im internationalen und nationalen Kontext

Einleitend werden wichtige Leitlinien, Strategien und gesetzliche Bestimmungen auf internationaler, europäischer und nationaler Ebene gelistet. Die Aufstellung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und umreißt den Bezugsrahmen der Südtiroler Bemühungen zur Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in einem groben Überblick.

Die „**UN-Agenda 2030: 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen**“ ist ein globaler Plan zur Förderung von einem nachhaltigen Frieden und Wohlstand und zum Schutz unseres Planeten. Seit 2016 arbeiten alle Länder weltweit daran, die gemeinsame Vision zur Bekämpfung von Armut und Verringerung von Ungleichheiten in nationale Entwicklungspläne zu überführen. **Im Ziel 5 der UN-Agenda 2030 werden alle Länder aufgefordert, die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen und Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung zu befähigen.**

Doch der Weg zur gleichberechtigten Teilhabe ist noch weit. Im Global Gender Gap Report 2022 berechnet das Weltwirtschaftsforum (WEF) jährlich, wie weit die

einzelnen Länder bei der Gleichstellung von Frauen und Männern sind. Italien lag 2022 nur auf dem 63. Rang (von 146). **Weltweit werde es noch 132 Jahre dauern, bis Frauen und Männer die gleichen Chancen, Rechte und Gehälter haben**, hat das WEF errechnet. ¹

Die **Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene** wendet sich an die Lokal- und Regionalregierungen Europas und lädt sie ein, die Charta zu unterzeichnen, sich formell und öffentlich zum **Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern** zu bekennen und die in der Charta niedergelegten Verpflichtungen umzusetzen. Zur Erreichung echter Gleichstellung in der Praxis erklären sich die unterzeichnenden Gebietskörperschaften bereit, einen **Gleichstellungsaktionsplan** zu erarbeiten, der die für diesen Zweck vorgesehenen Prioritäten, Aktivitäten und Ressourcen darlegt.

Die Charta wurde im Rahmen eines Projekts (2005-2006) erarbeitet, das vom **Rat der Gemeinden und Regionen Europas** zusammen mit zahlreichen Partner:innen durchgeführt wurde. Das Projekt wurde von der Europäischen Kommission im Rahmen des 5. Aktionsprogramms der Gemeinschaft für die Gleichstellung von Frauen und Männern unterstützt. ²

Die **Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene beinhaltet folgende strategische Ziele:**

1. Gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben
2. Gleichberechtigte Teilhabe an Entscheidungsprozessen
3. Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt
4. Abbau von Geschlechterstereotypen
5. Geschlechtergerechte Verteilung der Ressourcen

In Übereinstimmung mit diesen internationalen Leitlinien und der Strategie der Europäischen Union hat die italienische Regierung ihre erste **nationale Strategie für Geschlechtergleichheit 2021–2026** („Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026“) verabschiedet. Dieser enthält ein Wertegerüst, das die Richtung der politischen Maßnahmen für die Gleichstellung von Frauen und Männern vorgibt. Darin heißt es, dass Italien zu einem modernen Land werden muss, in dem Menschen aller Geschlechter, jeden Alters und jeder Herkunft dieselben Chancen auf persönliche und berufliche Entwicklung und Entfaltung haben. ³

Die nationale Strategie sieht vor, dass alle Menschen gleichbehandelt werden sollen und denselben Zugang zu Bildung und Arbeit haben:

1. **Arbeit:** Es braucht eine gerechtere Arbeitswelt mit denselben Karrierechancen für alle, mit Wettbewerbsfähigkeit und Flexibilität. Frauen sollen in der Erwerbsarbeit gefördert, Eltern bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und das weibliche Unternehmertum vor allem im Bereich der Innovation unterstützt werden. Damit soll die Frauenbeschäftigung

¹ Global Gender Gap Report 2022

² Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

³ Nationale Strategie für Geschlechtergleichheit 2021–2026

“Gleichstellung bedeutet nicht, dass Frauen und Männer gleich werden, sondern dass die Rechte, Pflichten und Chancen von Frauen und Männern nicht davon abhängen, ob sie männlich oder weiblich geboren werden.”

EIGE, Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen

ansteigen. Frauen müssen in typischen Männerberufen verstärkt Platz haben und typische Frauenberufe sollen für Männer attraktiv werden.

2. **Einkommen:** Das geschlechtsspezifische Lohngefälle muss verringert werden, indem Frauen am Arbeitsmarkt gleichberechtigt beteiligt sind. Ihr Verbleib im Erwerbsleben wird gestärkt, indem Frauen bei Betreuungsaufgaben unterstützt, ihre Fähigkeiten gewertschätzt und gerechte Löhne für dieselben Tätigkeiten bezahlt werden.
3. **Fähigkeiten:** Frauen und Männer haben dieselben Kompetenzen. Diese individuellen Talente müssen in allen Wissensbereichen gleichberechtigten Platz haben, insbesondere in der Mathematik und in technisch-naturwissenschaftlichen Disziplinen. Kulturelle Barrieren und geschlechtsspezifische Stereotype müssen überwunden und eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in der akademischen Welt sichergestellt werden. Gleichzeitig ist es notwendig, geschlechtsspezifische Zuschreibungen von Fähigkeiten zu eliminieren.
4. **Zeit:** Es braucht eine gleichberechtigte Aufteilung unbezahlter Sorge- und Pflegearbeit zwischen Frauen und Männern bei der Betreuung von Kindern, bei der Pflege von Angehörigen und es braucht eine Förderung gelebter Elternschaft. Eine qualitativ hochwertige, erschwingliche und flächendeckende frühkindliche Betreuung muss im gesamten Staatsgebiet gewährleistet sein.

5. **Empowerment:** Notwendig ist eine geschlechterparitätische Besetzung in wirtschaftlichen, politischen, sozialen und kulturellen Führungs- und Spitzenpositionen – sowohl in der Repräsentation als auch in der Führung. Aus- und Weiterbildung muss gefördert werden. Es braucht einen breiten Talente-Pool, in dem Frauen und Männer gleichermaßen vertreten sind.

Auf nationaler Ebene ist vor allem das gesetzesvertretende Dekret vom 11. April 2006, Nr. 198 der sogenannte **„Kodex der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern“**, zu nennen. Dieser verfolgt die Zielsetzung der „Beseitigung jeglicher Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, die die Anerkennung, den Genuss oder die Ausübung von Menschenrechten und grundlegenden Freiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder gesellschaftlichen Bereich beeinträchtigt oder verhindert.“⁴

Der Nationale **Plan für Aufbau und Resilienz PNRR 2021** (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) ist Teil des Aufbauplans „Next Generation EU“, mit dem die Wirtschaft in Europa nach der Corona-Krise angekurbelt werden soll. Der Plan enthält ein Maßnahmenpaket mit Reformen und Investitionen für den Zeitraum 2021-2026. Darin sind **360 Millionen Euro** für die Förderung von **Frauenunternehmen** vorgesehen. Mit **Beiträgen** und zinsverbilligten oder zinslosen **Darlehen** sollen vor allem weiblich geführte Kleinunternehmen sowie Start-ups unterstützt werden.⁵

⁴ Kodex der Chancengleichheit - Codice delle pari opportunità

⁵ Plan für Aufbau und Resilienz - PNRR

Die strategischen Ziele auf dem Weg zur Gleichstellung in Südtirol

Am 8. März 2010 hat der Südtiroler Landtag das Landesgesetz Nr. 5 „**Gleichstellungs- und Frauenförderungs-gesetz des Landes Südtirol**“ verabschiedet. Ziel dieses Gesetzes war und ist es, die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen zu fördern, bestehende Benachteiligungen zu beseitigen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern.

Im Kontext der europäischen und der nationalen Strategien hat sich das Land Südtirol am 30. Oktober 2021 mit der Unterzeichnung der **Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene** verpflichtet, die Erreichung von echter Gleichstellung in der Praxis mit der Erarbeitung eines **Gleichstellungsaktionsplans für Südtirol** sicherzustellen und gesellschaftliche, politische, wirtschaftliche und kulturelle Ungleichheiten konsequent zu bekämpfen.

Der Gleichstellungsaktionsplan Südtirol ÆQUITAS enthält acht Handlungsfelder:

1. Arbeit, Beschäftigung und Wirtschaft
 - 1.1. Einkommen
 - 1.2. Zeit/Care
 - 1.3. Arbeit
2. Sicherheit und Schutz vor Gewalt
3. Bildung
4. Gesundheit
5. Politische Gleichstellung und Partizipation von Frauen in allen Bereichen
6. Soziale Sicherheit

7. Initiativen gegen Rollenstereotype
8. Gleichstellung der Geschlechter in den Medien

Breit angelegter Beteiligungsprozess

Um die Inhalte des Gleichstellungsaktionsplans in den acht Handlungsfeldern zu erarbeiten, wurden relevante Akteur:innen aus der Basis der Südtiroler Gesellschaft vernetzt und zur Mitarbeit eingeladen, Synergien geschaffen und in einem bewusst gewählten „Bottom-up-Prinzip“ Maßnahmen erarbeitet, die ein geschlechtergerechtes und transparentes Leben, Arbeiten und Sein in Südtirol fördern sollen.

„Was von vielen getragen werden soll, muss von vielen gestaltet werden.“

Sabine Fischer

Der **Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen** hat den Gleichstellungsaktionsplan ÆQUITAS für Südtirol 2020 angeregt und seither gemeinsam mit Landeshauptmann Arno Kompatscher aktiv unterstützt und intensiv begleitet.

Der **Lenkungsausschuss** als oberstes Entscheidungsgremium bestand aus Landeshauptmann Arno Kompatscher, Landeshauptmannstellvertreterin Waltraud Deeg, aus der Präsidentin des Landesbeirats für Chancengleichheit für Frauen Ulrike Oberhammer und Vize-Präsidentin Donatella Califano, sowie aus Gleichstellungs-rätin Michela Morandini.

Die **Steuerung des gesamten Projektes** wurde beim Frauenbüro der Landesverwaltung in Zusammenarbeit mit dem Beratungsunternehmen Fischer Consulting OHG angesiedelt.

In den von Führungskräften der Landesverwaltung koordinierten **Arbeitsgruppen** haben Fachleute, erfahrene Mitarbeiter:innen von Organisationen und Unternehmen und Interessierte mitgearbeitet.

Das **Sounding Board** war ein zusätzliches Reflektions-Gremium, welches zu den Ergebnissen der Arbeitsgruppen Feedback gab. Das Sounding Board bestand aus Vertreter:innen von Frauen- und anderen Organisationen, die an Themen der Gleichstellung arbeiten, aus Verantwortlichen des Rats der Gemeinden, aus Vertreter:innen von Gewerkschaften und Wirtschaftsverbänden. **Politische Vertreter:innen** waren eingeladen, sich einzubringen, den Arbeitsgruppen Feedback zu geben und haben dadurch den Gleichstellungsaktionsplan aktiv mitgestaltet.

Anlässlich eines ersten Großgruppen-events im Oktober 2021 meldeten sich Interessierte für die Mitarbeit am Projekt an. In jeweils fünf Treffen haben die Arbeitsgruppen Ideen gesammelt, daran gefeilt, darüber diskutiert und sich auf jeweils drei prioritäre Maßnahmen geeinigt. Für diese wurden die für die Umsetzung verantwortlichen Personen und Einrichtungen benannt, sowie Indikatoren für die Erfolgsmessung, Zeiträume für die Umsetzung und das voraussichtliche Budget (exklusive Personalkosten für Personal der Südtiroler Landesverwaltung) angegeben. Weitere Ideen für eine zukünftige Umsetzung wurden im Anhang jedes Ergebnisdokumentes gelistet.

Die Ergebnisse wurden im Sounding Board und von politischen Vertreter:innen ergänzt und vom Lenkungsausschuss verabschiedet.

Bei einem weiteren Großgruppenevent in Bozen im September und bei sieben Bezirkstreffen im ganzen Land von Oktober bis Dezember 2022 wurden die in den Arbeitsgruppen erarbeiteten Maßnahmen vorgestellt und weiter verfeinert.

Die Webseite www.aequitas.bz.it wurde laufend aktualisiert, und die Projektbeteiligten erhielten über einen eigenen Newsletter regelmäßig Informationen zum Projektfortschritt.

Der breit angelegte Beteiligungsprozess hat die Stimmung in der Bevölkerung und die dringend notwendigen Veränderungen sichtbar gemacht und zur Sensibilisierung beigetragen. Im Sommer 2023 wurde der Gleichstellungsaktionsplan der Südtiroler Landesregierung vorgelegt.

Dieses Dokument ist als Basisdokument zu verstehen und wird als dynamischer Plan in regelmäßigen Überarbeitungsschleifen zukünftig weiterentwickelt: Ergänzungen, Forderungen und Maßnahmen, die zu wenig berücksichtigt oder noch nicht enthalten sind, können gerne dem Frauenbüro in Bozen mitgeteilt werden: Tel. +39 0471 416 970, E-Mail: frauenbuero@provinz.bz.it



**GLEICHE
TÄTIGKEIT.
GLEICHE
LEISTUNG.**

**GLEICHE
ANERKENNUNG?**

ARBEIT, BESCHÄFTIGUNG UND WIRTSCHAFT

æ 1

„Die Gleichheit von Frauen und Männern ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen“

1. Gleichstellung im Bereich Arbeit, Beschäftigung und Wirtschaft

Auf internationaler Ebene sei hier besonders die **Internationale Arbeitsorganisation ILO** genannt, die 1919 gegründet wurde und seit 1946 die erste Sonderorganisation der Vereinten Nationen ist. Sie ist verantwortlich für die Entwicklung und Umsetzung internationaler Arbeits- und Sozialstandards. Die ILO ist die einzige Organisation im System der Vereinten Nationen mit einer dreigliedrigen Struktur: Regierungen, Gewerkschaften und Arbeitgeber:innen-Verbände sitzen gemeinsam in allen Gremien.

Die grundlegende Zielsetzung der ILO ist in ihrer Verfassung von 1919 fixiert: die Sicherung des Weltfriedens durch eine Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen aller Menschen.

Die Grundprinzipien und Ziele wurden 1944 in der Erklärung von Philadelphia erneuert und insbesondere um das **Prinzip der Gleichheit** erweitert, das bis dahin in keiner Weltorganisation ein solches Gewicht hatte. In der damaligen Erklärung heißt es:

„Alle Menschen, ungeachtet ihrer Rasse, ihres Glaubens und ihres Geschlechts haben das Recht, materiellen Wohlstand und geistige Freiheit in Würde, in wirtschaftlicher Sicherheit und unter gleich günstigen Bedingungen zu erstreben.“¹

¹ ILO – Ziele und Aufgaben

2. Südtirol und das Handlungsfeld Arbeit, Beschäftigung und Wirtschaft

Traditionelle Familien- und Rollenbilder prägen Südtirol nach wie vor. Obwohl sich Frauen immer stärker am Erwerbsleben beteiligen, sind Männer als familiäre Hauptverdiener akzeptiert. Hauptsächlich Frauen kümmern sich um Kinder, Haushalt und Pflege. Darunter leiden ihr Einkommen, ihr beruflicher Aufstieg und ihre finanzielle Rentenabsicherung. Wer vom Partner oder von der Partnerin abhängig ist, kann langfristig in Armut enden.

Eine ausgewogene wirtschaftliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein wesentliches Merkmal jeder erfolgreichen Gesellschaft. Frauen wie Männer sollen für sich selbst sorgen können und wirtschaftlich eigenständig sein. Es ist wichtig, dass sich alle Menschen gleichermaßen am Erwerbsleben beteiligen und sich gemeinsam um Familie, Sorge- und Pflegearbeit kümmern (können). Viele Männer würden sich gerne deutlich mehr an der Betreuung ihrer Kinder und an der Pflege von Angehörigen beteiligen. Sie brauchen dafür in der Arbeitswelt, besonders auch in der Privatwirtschaft, verstärkt Angebote und Maßnahmen, die es ihnen ermöglichen, ihrer Rolle in der Familienarbeit nachzukommen und Kinderbetreuung und Pflege mit dem Beruf zu vereinbaren.

æ 1

Arbeit, Beschäftigung und Wirtschaft

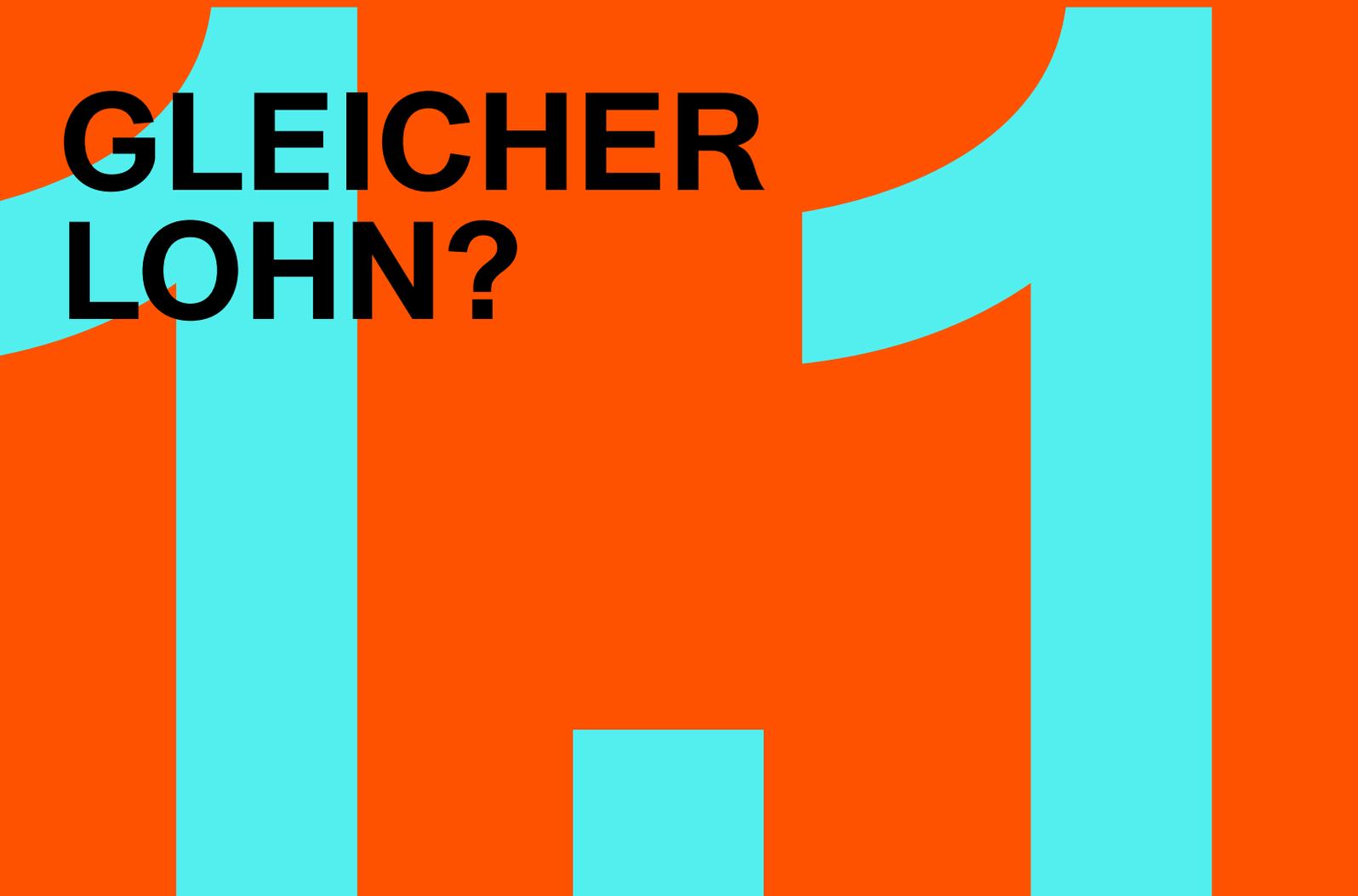
Da das Handlungsfeld „Arbeit, Beschäftigung und Wirtschaft“ sehr komplex ist, wurde es in drei Themenfelder unterteilt:

- 1.1 Einkommen
- 1.2 Zeit/Care
- 1.3 Arbeit

EINKOMMEN

**GLEICHE
AUFGABEN.
GLEICHES
PENSUM.**

**GLEICHER
LOHN?**

The image features three light blue arrows pointing upwards, positioned at the bottom of the page. The arrows are of varying heights, with the tallest on the left and the shortest in the center. They are set against a solid orange background.

„Wir beseitigen Ungleichheiten im Bereich der Beschäftigung, insbesondere bei der Entlohnung, und stellen ausgewogene berufliche Entwicklungs- und Karriere-chancen für Frauen und Männer sicher.“

1. Gleichstellung im Bereich Einkommen

Wenn es ums Geld geht, lohnt es sich, ein Mann zu sein. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle ist ein komplexes und weites Feld. Es stellt nur die Spitze des Eisbergs einer ungleichen Beschäftigungssituation zwischen Männern und Frauen dar.

Das Arbeitsförderungsinstitut AFI und das Landesinstitut für Statistik ASTAT berechnen jährlich auf Grundlage der Daten des Nationalen Instituts für soziale Fürsorge NISF/INPS die Gehälter von Beschäftigten in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. Die aktuellen Statistiken des ASTAT für 2020, veröffentlicht im Oktober 2022 zeigen ein hohes geschlechtsspezifisches Lohngefälle zwischen Männern und Frauen:

Der Gender Pay Gap liegt in Südtirol in der Privatwirtschaft bei 16,3 Prozent, im öffentlichen Dienst bei 17,2 Prozent.¹

¹ Der Gender Pay Gap in der Privatwirtschaft - 2020

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle nimmt mit dem Alter zu und hängt von mehreren Faktoren ab: Einige sind individueller Natur, andere haben gesamtgesellschaftliche Gründe. Auf individueller Ebene spielen Bildungsentscheidungen von Mädchen und Jungen eine große Rolle, genauso die anschließende Berufswahl. Diese werden von festgefahrenen Geschlechterrollen bestimmt. Mädchen und Frauen wählen häufig Berufe, die leichter mit Familie vereinbar sind oder nahe an den von der Gesellschaft hauptsächlich Frauen zugeschriebenen Fähigkeiten liegen, wie etwa im Sozialen, in der Pflege oder in der Erziehung und Lehre. Auf persönlicher Ebene übernehmen Mütter nach wie vor die meisten Erziehungsaufgaben und reduzieren nach der Geburt eines Kindes die Arbeitszeit. In der Erwerbsarbeit lassen sich Überstunden, Reisen und längere Schulungen nur schwer vereinbaren. Frauen bewerben sich oftmals nicht für verantwortungsvolle Positionen, weil die Doppelbelastung der bezahlten Tätigkeit und der unbezahlten Pflege- und Erziehungsarbeit hauptsächlich auf ihren Schultern lastet. Dazu kommt, dass Frauen die eigenen Fähigkeiten häufig unterschätzen, bei Gehaltsvorstellungen und Vorstellungsgesprächen mangels Lohntransparenz zu niedrig ansetzen und den beruflichen Aufstieg verpassen. **Obwohl das geschlechtsspezifische Lohngefälle auf individueller Ebene entsteht, hat es eine gesamtgesellschaftliche Dimension.** Es hängt mit einem tradierten Rollenverständnis zusammen, das in Unternehmen von Betriebsverantwortlichen oder Personalbeauftragten, die über Aufstiegsmöglichkeiten entscheiden, zementiert wird. Auf allen Ebenen spielt die

Gesetzgebung eine große Rolle. Einzelne Unternehmen allein werden diese Veränderungen nicht herbeiführen. Es braucht Veränderungen im System und einen gemeinsamen Plan der Sozialpartner:innen.

Sensibilisierung und gezielte Wissensvermittlung sind auf gesamtgesellschaftlicher Ebene notwendig: Mädchen und junge Frauen müssen sich im Klaren sein, dass es wichtig ist, finanziell unabhängig zu sein und als Erwachsene einen fairen Lohn zu beziehen, um im Rentenalter abgesichert zu sein und ohne *Gender Pension Gap* (Rentendifferenz zwischen Mann und Frau) dazustehen. Finanzielle Bildung muss daher frühzeitig beginnen.

2. Gesetzliche Maßnahmen, Empfehlungen und Initiativen im Bereich Einkommen

In diesem Abschnitt werden wichtige gesetzliche Bestimmungen und Initiativen auf europäischer, nationaler und lokaler Ebene gelistet. Die Aufstellung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Weitere hier genannte Empfehlungen und Initiativen unterstreichen das Anliegen in diesem Handlungsfeld.

In den **Römischen Verträgen** von 1957 (Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft) ist das Recht auf gleiches Entgelt für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit als Grundprinzip verankert. Auf europäischer Ebene wurde die Diskussion über gleiches Entgelt mit der Richtlinie Nr. 2006/54/EG erstmals ausdrücklich geführt.²

2 RICHTLINIE 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen

Zwar gibt es stetige Fortschritte, doch geht es in der Europäischen Union immer noch zu langsam voran: Das Lohngefälle hat sich im Zeitraum von zehn Jahren nur um 2,8 Prozent verringert, das durchschnittliche geschlechtsspezifische Lohngefälle liegt in der EU im Jahr 2022 bei 13 Prozent. **Die Beseitigung der Ungerechtigkeit des geschlechtsspezifischen Lohngefälles muss mit der Änderung der strukturellen Ungleichgewichte in der Gesellschaft einhergehen.** Ein wichtiger Teil der gemeinsamen Bemühungen fehlte jedoch: Lohntransparenz.

Transparenz sorgt dafür, dass geschlechtsspezifische Verzerrungen beim Entgelt von Anfang an ausgeschlossen sind, und versetzt Arbeitnehmer:innen in die Lage, ihr Recht auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit durchzusetzen.

3 Lohntransparenz in der EU - Consilium (europa.eu)

Der Europäische Rat hat am 24. April 2023 neue Vorschriften zur Lohntransparenz angenommen. Durch die EU-Richtlinie sollen die Lohndiskriminierung bekämpft und das geschlechtsspezifische Lohngefälle in der EU abgebaut werden. Gemäß den neuen Vorschriften müssen EU-Unternehmen Informationen über die von ihnen gezahlten Löhne veröffentlichen und Maßnahmen ergreifen, wenn das geschlechtsspezifische Lohngefälle bei ihnen 5 Prozent übersteigt. Die Richtlinie enthält auch Bestimmungen über die Entschädigung von Opfern von Lohn-diskriminierung und Sanktionen, einschließlich Geldbußen gegen Arbeitgeber:innen, die gegen die Vorschriften verstoßen. ³

Die „**Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene**“ unterstreicht das **Recht auf Gleichstellung von Frauen und Männern betreffend alle Aspekte der Beschäftigung** einschließlich Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen. Das Land Südtirol hat mit der Unterzeichnung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene am 30.10.2021 anerkannt, Ungleichheiten im Bereich der Beschäftigung zu beseitigen, wobei unter anderem besonderes Augenmerk auf die gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit und auf die Prüfung von Lohn-, Gehalts- und Pensionssystemen zu legen ist. Weiters gilt es Maßnahmen zur Sicherstellung fairer und transparenter Beförderungs- und Karriere-chancen, einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern auf allen Ebenen, insbesondere zur Beseitigung von Unausgewogenheiten auf der Führungsebene, zur Beseitigung geschlechterspezifischer Aufteilungen von Berufsfeldern und der Sicherstellung fairer Einstellungsverfahren zu setzen. ⁴

4 Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

Die **italienische Verfassung** sieht unter anderem im Art. 36 vor, dass Arbeitnehmer:innen Anspruch auf eine Entlohnung haben, die dem Umfang und der Qualität der Arbeit angemessen und ausreichend sein müssen, um den Arbeitnehmer:innen und deren Familien ein freies und würdiges Leben zu gewährleisten. Laut Art. 37 haben Arbeitnehmer:innen dieselben Rechte und bei gleicher Arbeitsleistung Anspruch auf dieselbe Entlohnung, die den Arbeitnehmer:innen zustehen. Die Arbeitsbedingungen müssen die Erfüllung ihrer wesentlichen Aufgaben im Dienst der Familie ermöglichen und der Mutter und dem Kind einen besonderen angemessenen Schutz gewährleisten. ⁵

5 Verfassung der Republik Italien

Mit dem **Staatsgesetz vom 05.11.2021, Nr. 162**, geht die Verpflichtung zum Bericht über die Lohngleichheit für Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten (auf freiwilliger Basis auch für Unternehmen mit weniger Beschäftigten) und mit der Einführung einer Gleichstellungszertifizierung einher: Unternehmen mit einer solchen Zertifizierung kommen in den Genuss einer Beitragsentlastung. Diese Zertifizierung könnte künftig

auch zur Voraussetzung für die Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen werden. Bis 2021 waren nur Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten verpflichtet, dem regionalen Gleichstellungsrat (in Südtirol der Gleichstellungsrätin) alle zwei Jahre einen Bericht über ihre Personalsituation vorzulegen (Artikel 46 des nationalen Gleichstellungsgesetzes, Gesetzesvertretendes Dekret vom 11.04.2006, Nr. 198). ⁶

⁶ Staatsgesetz vom 05.11.2021, Nr. 162

Das **Landesgesetz vom 08.03.2010, Nr. 5 zur Gleichstellung und Förderung von Frauen** stellte in Südtirol einen wichtigen Wendepunkt dar und bildet nach wie vor die gesetzliche Grundlage für die Umsetzung und finanzielle Förderung von Aktionen und Initiativen zur Gleichstellung von Frauen, auch im Bereich Einkommen. ⁷

⁷ Landesgesetz vom 08.03.2010, Nr. 5 zur Gleichstellung und Förderung von Frauen

Mit **Beschluss der Landesregierung vom 18. April 2023, Nr. 332 „Projekte zur Vereinbarkeit für Unternehmerinnen und Selbstständige“** werden Förderungen gewährt, um Unternehmerinnen, Selbstständigen und Freiberuflerinnen, mit weniger als 10 Mitarbeiter:innen, in Zeiten, in denen eine Unterbrechung der Tätigkeit aus Gründen der Schwangerschaft, der Mutterschaft, der Kindererziehung erforderlich ist, die Möglichkeit zu bieten, sich pro tempore von einer Person mit Erfahrung und Professionalität in der Unternehmensführung vertreten zu lassen. ⁸

⁸ Beschluss der Landesregierung vom 18. April 2023, Nr. 332

3. Südtirol und das Handlungsfeld Einkommen

Der Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen und das Frauenbüro organisieren seit 2010 jährlich am **Equal Pay Day** Aktionen, die mittlerweile von über 70 Partnerorganisationen unterstützt werden und die auf die geschlechtsspezifische Lohndifferenz in Südtirol aufmerksam machen. Die in Italien stark forcierte Lohntransparenz sollte auch in Südtiroler Unternehmen einen Anreiz schaffen, die eigene betriebliche Gleichstellungspolitik in enger Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber:innen und Gewerkschaften zu überprüfen und voranzutreiben. Berichte der Südtiroler Gleichstellungsrätin, die in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsförderungsinstitut AFI erstellt wurden, haben leider gezeigt, dass Frauen nach wie vor in prekären Beschäftigungsverhältnissen arbeiten und in Führungspositionen kaum vertreten sind. ⁹

⁹ 6. Forschungsbericht zur Beschäftigungslage von Frauen in den großen Südtiroler Unternehmen Zweijahreszeitraum 2018-2019

Die Veröffentlichung des künftig zweijährigen Berichts im Rahmen des staatlichen Transparenzgesetzes wird auch in Südtirol Fälle von Diskriminierung ans Tageslicht bringen, die nicht nur das Bewusstsein der Menschen schärft und eine Gleichstellungskultur implementiert, sondern Unternehmen hoffentlich auch dazu veranlasst, ihre Lohnpolitik zu überdenken. Nur dann können Diskriminierungen am Arbeitsplatz unterbunden, Karrierewege für Frauen eröffnet und Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern ausgeglichen werden.

Gelungene Beispiele aus der Praxis

Folgende Beispiele dienen als Best Practice und bilden eine Auswahl von Initiativen ohne Anspruch auf Vollständigkeit.

Der **Equal Pay Day** ist eine weltweite Initiative, um auf die geschlechtsspezifische Lohndifferenz zwischen Frau und Mann hinzuweisen. Frauen erhalten bei gleicher Qualifikation für dieselbe Arbeit nach wie vor weniger Lohn als Männer. Der Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen und das Frauenbüro haben den Aktionstag 2010 erstmals nach Südtirol geholt und zeigen jährlich verschiedene Aspekte auf, die zum Gender Pay Gap führen. Der Equal Pay Day wird von über 70 Partnerorganisationen in ganz Südtirol unterstützt. Auf dem Internetportal des Landes werden statistische Daten, Hintergrundinformationen und aktuelle Entwicklungen in Europa, Italien und Südtirol gesammelt.¹⁰

10 Equal Pay Day

Die Initiative **Equal Pension Day** wird alljährlich von der Gesellschaft Pensplan Centrum zusammen mit den politischen Verantwortlichen der Region sowie den Beiräten für Chancengleichheit und den Gleichstellungsräten der beiden Autonomen Provinzen Trient und Südtirol organisiert. Ziel der Veranstaltung ist es, auf die noch immer bestehende Ungleichbehandlung zwischen Männern und Frauen hinsichtlich der Renten hinzuweisen: dies auch, um den Zusammenhang zwischen Lohn- und Rentenlücke zu unterstreichen und Frauen aufzurufen sich vorzeitig zu informieren. Die geschlechtsspezifische Rentenlücke beruht auf Lücken in der Erwerbsbiographie, die meistens auf

Mutterschaft, Pflege von Familienmitgliedern, Teilzeitarbeit und Lohnunterschiede bei gleicher Arbeit zurückzuführen sind. An den Aktionstagen wird zu den Möglichkeiten der Vorsorge für eine finanzielle Sicherheit im Alter informiert. ¹¹

11 Equal Pension Day

Die Business Professional Women **BPW Germany** war die erste Vereinigung, die den Equal Pay Day in den deutschen Kulturraum brachte. Mit innovativen Ansätzen verfolgen die BPW-Frauen das Thema der Lohngleichheit und haben sich dafür die Unterstützung des deutschen Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gesichert. ¹²

12 Equal Pay Day im deutschen Kulturraum

Die Region Trentino-Südtirol unterstützt Mütter und Väter mit einem finanziellen Beitrag, um die Zeiten des Fernbleibens von der Arbeit für die Betreuung und Erziehung von Kleinkindern abzudecken. Voraussetzung dafür ist die Einzahlung von Rentenbeiträgen in die Pensionskasse oder in einen Zusatzrentenfonds. ¹³

13 Mami sorgt vor: rentenmäßige Absicherung der Erziehungszeiten | Familie | Autonome Provinz Bozen - Südtirol

4. Maßnahmen für Südtirol Einkommen

Es geht um

Maßnahme 1. **Lohntransparenz, die Erhöhung der weiblichen Beschäftigung und der Löhne** und um verbesserte Karrieremöglichkeiten für Frauen

Maßnahme 2. **lebenslanges Lernen und die Steigerung des Selbstbewusstseins** in Bezug auf wirtschaftliche Aspekte und den Wert der eigenen Leistung

Maßnahme 3. eine **neue Elternschaft** und die **gemeinsame Betreuung der Pflegebedürftigen** in der Familie

æ 1

Arbeit, Beschäftigung und Wirtschaft

Maßnahme 1 Lohntransparenz und Erhöhung der weiblichen Beschäftigung und der Löhne, Verbesserung der Karrieremöglichkeiten von Frauen

Unternehmen sollen prämiert werden, die sich für gleiche Entlohnung, dieselben Karrieremöglichkeiten für Frauen und Männer und für flexible Arbeitszeiten einsetzen. Es werden Anreize zur Erhöhung des weiblichen Einkommens geschaffen. Darüber hinaus sollen fachliche Kompetenzen von Frauen durch die Einrichtung einer öffentlichen Datenbank sichtbar gemacht werden.

Die neue Datenbank soll auf existierende Datenbanken aufbauen und Namen von Frauen mit verschiedenen beruflichen Qualifikationen, Führungskompetenzen und Expertenwissen enthalten, gelistet nach Berufsgruppen. Expertinnen, die für Interviewanfragen und für die Teilnahme an öffentlichen Diskussionen und Debatten zur Verfügung stehen, werden sichtbar gemacht.

Die Datenbank enthält zudem ein Register von Co-Manager:innen und Vertretungen (Springer:innen-Modell). Ein Konzept für eine neue, beziehungsweise zu ändernde Datenbank samt Datenpflege und kontinuierlicher Aktualisierung wird erarbeitet.

Es werden Maßnahmen entwickelt, die die Offenlegung von Gehältern und Lohntransparenz vorantreiben. Dazu gehören Orientierungshilfen wie Checklisten für Berufseinsteiger:innen und Infopakete u.a. für die Bewusstseins-schaffung für bessere Lohn- und Gehaltsverhandlungen.

Unternehmen, welche ihre Lohn- und Gehaltsabrechnung transparent machen, sowie Betriebe mit überdurchschnittlich vielen Frauen in Führungspositionen werden bei der Wirtschaftsförderung mit einer höheren Punktezahlgünstigt. Die Kriterien der öffentlichen Auftragsvergabe werden dahingehend geändert.

Zielgruppen und Wirkungsbereiche	Zielgruppe von Datenbank und Orientierungshilfen sind alle Südtiroler:innen. Die Änderungen in den Kriterien der Wirtschaftsförderung und der öffentlichen Vergabe richten sich an alle öffentlichen und privaten Unternehmen jeder Größe. Die Sichtbarmachung der Kompetenzen von Frauen erhöhen deren Karrieremöglichkeiten; das Bewusstsein um den eigenen „Marktwert“ wird geschärft.; bewusste Lohntransparenz fördert gezielt Frauen auf ihrem Karriereweg.
Verantwortung	Verantwortlich für die Umsetzung der Datenbank und des Springer:innen-Modells sind der Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen und das Frauenbüro in Zusammenarbeit mit der Handelskammer Bozen. Verantwortlich für die Änderung der Wirtschaftsförderung ist die Abteilung Wirtschaft, für die Kriterien im Bereich der öffentlichen Auftragsvergabe ist es die Agentur für die Verfahren und die Aufsicht im Bereich öffentliche Bau-, Dienstleistungs- und Lieferaufträge (AÖV). An der Umsetzung beteiligt sind die Abteilung Innovation, die Abteilung Genossenschaftswesen, die Gemeinden und öffentliche Körperschaften.
Indikatoren	Der Erfolg dieser Maßnahme zeigt sich in einer erhöhten Anzahl von Frauen in Führungspositionen und in Berichten zur Beschäftigungssituation der Frauen in Südtirol. Weitere Indikatoren: Anzahl der Unternehmen, die eine höhere Punktezahlaufgrund von Lohntransparenz erreichen, Anzahl Expertinnen in der Datenbank, Erhöhung des Durchschnittseinkommens von Frauen und Reduktion des Gender pay gap.
Zeitraumen	Die die Umsetzung dieser Maßnahme ab 2024 ist bis 2028 vorgesehen.

Maßnahme 2 Lebenslanges Lernen und Steigerung des Selbstbewusstseins von Frauen in Bezug auf wirtschaftliche Aspekte und den Wert der eigenen Leistung

Frauen entwickeln ein Bewusstsein für den eigenen Wert und für ihr persönliches Potential, wirtschaftliche Gewalt wird bekämpft.

Empowerment-Schalter für Frauen werden in allen Bezirksgemeinschaften in schon bestehende Strukturen von Vereinen, Genossenschaften, Gemeinden oder ähnliche integriert. In der ersten Projektphase wird das Dienstleistungs- und Schulungsangebot dieses Empowerment-Schalters in einem Konzept definiert. Die Frage der erleichterten Rückkehr nach dem Mutterschaftsurlaub wird in das Konzept aufgenommen.

Es wird eine **Umfrage unter erwerbstätigen Frauen** zu den für sie wichtigen Themen durchgeführt. Sie soll alle zwei Jahre wiederholt werden.

Außerdem wird die **Finanzbildung** von und für Frauen verstärkt. Schulungen zu Gehaltsverhandlungen werden angeboten.

Die gezielte **Förderung für das weibliche Unternehmer:innentum** wird wieder in Gang gesetzt. Zusätzlich soll alle zwei Jahre ein Lehrgang für interessierte, zukünftige Unternehmerinnen angedacht werden. Siehe hierzu auch Maßnahme 2 des Unterhandlungsfeldes 1.3 Arbeit.

Zielgruppen und Wirkungsbereiche	Zielgruppe dieser Maßnahme sind alle Frauen. Durch gezieltes Empowerment und lebenslanges Lernen wird das Selbstbewusstsein der Frauen, vor allem in Bezug auf den Wert der eigenen Leistung gesteigert, und Mut zu Schritten in die wirtschaftliche Unabhängigkeit und Selbständigkeit gemacht.
Verantwortung	Verantwortlich für die Umsetzung dieser Maßnahme sind die Handelskammer und für die Einrichtung der Schalter die Abteilung Arbeit, außerdem die Abteilung Bildungsförderung. An der Umsetzung beteiligt sind alle Weiterbildungsämter des Landes, außerdem private Weiterbildungseinrichtungen, die Bezirksgemeinschaften, die Gleichstellungsräten und die Berufsbildung.
Indikatoren	Der Erfolg dieser Maßnahme lässt sich in einer verminderten Arbeitslosenquote von Frauen ablesen, die durch das Landesinstitut für Statistik ASTAT in Zusammenarbeit mit der Arbeitsmarktbeobachtungsstelle erhoben wird. Weitere Indikatoren sind die durchschnittliche Dauer der Arbeitsplatzsuche von weiblichen Arbeitslosen und eine erhöhte Frauenerwerbsquote, die Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und ein erhöhtes Einkommen von Frauen.
Zeitraumen	Für die Umsetzung dieser Maßnahme sind von 2024 bis 2028 fünf Jahre vorgesehen.

Maßnahme 3 Neue Elternschaft und gemeinsame Betreuung der Pflegebedürftigen in der Familie

Die Vereinbarkeitsmaßnahmen zwischen Familie und Beruf werden auf Männer ausgeweitet: Frauen und Männer teilen sich die Familienpflegearbeit und übernehmen eine gleichberechtigte Elternschaft. Väter werden für Aufgaben in der Partnerschaft und für die Veränderungen durch die Geburt eines Kindes sensibilisiert. So können Stereotype überwunden und Partnerbeziehungen verbessert werden.

Zielgerichtete **Sensibilisierungskampagnen** unterstreichen die gleichberechtigte elterliche Verantwortung bei der Erziehung und die paritätische Aufteilung der Pflege- und Betreuungsarbeit.

Die **Inhalte von Ehe- und Geburtsvorbereitungskursen** werden an das neue Verständnis einer gleichberechtigten Partnerschaft ohne Rollenstereotype angepasst.

Frauen werden mit **Informationskampagnen** grundlegend über ihre Rechte in Kenntnis gesetzt. Eines der zentralen Themen ist dabei die Aussetzung der Erwerbstätigkeit, die derzeit nur bei Pflegebedürftigkeit zulässig ist.

Die aktuellen Lerninhalte am **universitären Ausbildungszentrum für Gesundheitsberufe Claudiana** für Hebammen und auch für andere Fachkräfte im Bereich der Elternschaft werden überprüft und angepasst.

Zielgruppen und Wirkungsbereiche	Zielgruppe dieser Maßnahme sind Menschen mit Kinderbetreuungs- und Pflegeaufgaben. Durch den Übergang von einer bis heute vorherrschenden Aufteilung der Aufgaben in der Familie hin zu einer gleichberechtigten Elternschaft und Familienpflegearbeit werden Stereotype überwunden.
Verantwortung	Verantwortlich für die Umsetzung dieser Maßnahme sind die Landesabteilung für Soziales und die Familienagentur. An der Umsetzung beteiligt sind der Familienbeirat, Berater:innen, das Amt für Ehe und Familie der Diözese Bozen-Brixen, der Abteilung Gesundheit, der Südtiroler Sanitätsbetrieb, alle vertragsgebundenen Einrichtungen, der Berufsverband der Hebammen der Autonomen Provinz Bozen, die Familienberatungsstellen, die Bildungshäuser, die Gleichstellungsrätin, der Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen, das Frauenbüro, verschiedene Familienorganisationen und die Bezirksgemeinschaften.
Indikatoren	Der Erfolg dieser Maßnahme zeigt sich am Anteil der Väter, welche Elternzeit beanspruchen; an der Zahl der Väter, die das Landesfamiliengeld+ erhalten; an der Anzahl der Frauen beziehungsweise an der Anzahl der Männer, die innerhalb des ersten Jahres nach der Geburt ihres Kindes kündigen; am sich verändernden Anteil der Männer, die das Gesetz 104/1992 in Anspruch nehmen und um eine Freistellung oder einen Sonderurlaub aufgrund schwerwiegender Beeinträchtigungen von Familienmitgliedern ansuchen.
Zeitraumen	Für die Umsetzung dieser Maßnahme sind ab 2024 fünf Jahre vorgesehen.

5. Weitere Ideen zum Handlungsfeld Einkommen

Im Jahr 2021 hat Landeshauptmann Arno Kompatscher die im Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen vertretenen Frauenorganisationen, Gewerkschaften und politischen Parteien aufgerufen, im Vorfeld der Erarbeitung des Gleichstellungsaktionsplans Maßnahmenvorschläge zur Gleichstellung zwischen Frau und Mann einzureichen. In den verschiedenen Arbeitsgruppen zu den Handlungsfeldern des Gleichstellungsaktionsplans, bei den Bezirkstreffen im Herbst 2022, im Sounding Board sowie im Gremium der politischen Vertretungen sind weitere Anregungen für den Gleichstellungsaktionsplan entstanden, die teilweise in die priorisierten Maßnahmen eingeflossen sind. Sie werden hier gebündelt aufgelistet und sollen als Inputs für künftige Überlegungen und Maßnahmen im Handlungsfeld Einkommen oder auch in weiteren Handlungsfeldern dienen.

- Es braucht Maßnahmen, um „unechte“ Teilzeitverträge besser zu identifizieren.
- Vertiefende Analysen sollen sichtbar machen, was Frauen davon abhält, einer Erwerbsarbeit nachzugehen.
- Bestimmte typische Frauen-Berufsbilder, beispielsweise im Bildungs- und Pflegebereich, brauchen eine bessere Bezahlung.
- Der öffentliche Sektor muss mit gutem Beispiel vorangehen und jegliche Einkommensdiskriminierung vermeiden.
- In der öffentlichen Verwaltung soll Gender Budgeting eingeführt werden.
- Es braucht Sensibilisierungskampagnen für flexible Ein- und Austrittszeiten im öffentlichen und privaten Dienst.
- Die „Rosa Quote“ ist durchzusetzen und Frauen der Zugang zu Führungsebenen zu erleichtern.
- Job splitting soll auch in Führungspositionen möglich sein.

ZEIT/CARE

**GLEICHER
HAUSHALT.
GLEICHE
VERANTWORTUNG.**

**GLEICHE
PFLICHTEN?**

„Wir ermöglichen die Vereinbarung von Arbeit, gesellschaftlichem Leben und Privatsphäre durch eine qualitativ hochwertige, leistbare und für alle offenstehende Betreuung von Kindern und schaffen mit flexiblen Arbeitsmodellen die Möglichkeit, Familienmitglieder zu pflegen.“

1. Gleichstellung im Bereich Zeit/Care

Zeit strukturiert unser Leben und unser Sein. Zeit ist unterschiedlich verteilt, auch wenn alle Menschen täglich 24 Stunden davon haben. **Eine gleichberechtigte Gesellschaft sorgt dafür, dass alle Menschen ausgewogen Zeit für Erwerbsarbeit, Familien- und Fürsorgearbeit, soziales Engagement, Kultur, Politik und Weiterbildung haben.** Arbeit und Leben stimmig zu verbinden, ist für Frauen und Männer besonders in jener verdichteten Lebenszeit herausfordernd, in der die Berufsbildung abgeschlossen ist, die Karriere angepackt, Partnerschaft eingegangen und Familie geplant wird. Zeitarm sind vor allem Eltern, Alleinerziehende, pflegende Angehörige und niedrig bezahlte Berufsgruppen, die oftmals einen Zweiterwerb brauchen. Niedrige Geburtenraten und eine zunehmend alternde Gesellschaft verlangen mehr Care-Arbeit. Betreuung und Pflege werden noch immer hauptsächlich von Frauen wahrgenommen. Das übt auf Frauen aufgrund ihrer zunehmenden Erwerbsarbeit enormen Druck aus. Leider gelten Betreuung und Pflege im Gegensatz zu Erwerbsarbeit als unproduktiv und werden geringer bezahlt. Das führt zu Fehlentwicklungen. Frauen und Männer brauchen flexibel nutzbare Zeiteinheiten für die Unterbrechung oder eine befristete Reduktion ihrer Erwerbsarbeit, um Zeit für Betreuung und Pflege, für Weiterbildung und Selbstsorge zu haben. Fürsorgeaufgaben für Kinder und ältere Menschen können nicht gänzlich ausgelagert werden. Auch der Beziehung und Bindung wegen bleiben sie zu einem großen Teil in der Familie. Zeitmangel wirkt sich auch auf die Demokratie aus: Frauen, denen per Geschlecht die Sorgearbeit zugewiesen ist, haben nicht genug Zeit, um sich (gesellschafts)politisch zu engagieren.

Frauen dürfen aufgrund von Erziehungs- und Pflegearbeit nicht an gesellschaftlicher Teilhabe gehindert werden. Die Gestaltung der Gesellschaft kann nicht allein den Männern überlassen werden, denn dann

werden die Anliegen und Sichtweisen von Frauen nicht ausreichend berücksichtigt. Es braucht daher Anreize für eine geschlechtergerechte Aufteilung der Sorgezeit und eine soziale und finanzielle Absicherung von Care-Zeiten. Das Thema ist sehr komplex und viele Aspekte müssen noch vertieft und verschiedene Lösungs- und Handlungsansätze intensiv diskutiert werden. Die Betreuung und Pflege von hilfsbedürftigen und/oder älteren Menschen wird im Handlungsfeld 1.2 nur ansatzweise beleuchtet, obwohl das Thema ebensolche Priorität hat. Es wird vertiefend im Handlungsfeld 6 „Soziale Sicherheit“ aufgegriffen.

2. Gesetzliche Maßnahmen, Empfehlungen und Initiativen im Bereich Zeit/Care

In diesem Abschnitt werden wichtige gesetzliche Bestimmungen und Initiativen auf europäischer, nationaler und lokaler Ebene gelistet. Die Aufstellung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Weitere hier genannte Maßnahmen und Empfehlungen unterstreichen das Anliegen in diesem Abschnitt.

Die „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ unterstreicht im Artikel 16 „Kinderbetreuung“, dass eine qualitativ hochwertige, leistbare und für alle Eltern und Erziehungspersonen offenstehende Kinderbetreuung die Gleichstellung von Frauen und Männern fördert und es Eltern

ermöglicht, Arbeit, gesellschaftliches Leben und Privatsphäre zu vereinbaren. Damit werden Gemeinschaft und Gesellschaft gestärkt. Im Artikel 17 „Betreuung anderer Familienmitglieder“ wird neben der Sorge um die eigenen Kinder die Betreuung weiterer Familienmitglieder genannt, die unverhältnismäßig oft von Frauen wahrgenommen wird. Menschen, die infolge von Betreuungstätigkeit in soziale Isolation geraten, brauchen Unterstützung. Stereotypen Vorstellungen, wonach Pflege die Aufgabe von Frauen sei, muss entgegengewirkt werden. Das Land Südtirol hat sich mit der Unterzeichnung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene am 30.10.2021 verpflichtet, Kinderbetreuung in Südtirol priorisiert zu behandeln, ausreichend Kinderbetreuung bereitzustellen und dem traditionellen Bild entgegenzuwirken, nach dem Kinderbetreuung als weibliche Aufgabe wahrgenommen wird. ¹

¹ Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

² Gleichstellungskodex - Codice delle pari opportunità

³ Einheitstext im Bereich der Mutter- und Vaterschaft - Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità

Auf nationaler Ebene beschäftigen sich in erster Linie das **gesetzesvertretende Dekret vom 11. April 2006, Nr. 198 (Gleichstellungskodex)** sowie das **gesetzesvertretende Dekret vom 26. März 2001, Nr. 151 (Einheitstext im Bereich der Mutter- und Vaterschaft)** mit dem Thema Zeit/Care.

Die erste Quelle definiert und verbietet als Diskriminierung „jede Behandlung oder Änderung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeit aufgrund der Erfordernisse der persönlichen oder familiären Betreuung, der Schwangerschaft und der Mutterschaft oder Vaterschaft, einschließlich Adoption“. Der Einheitstext im Bereich der Mutter und Vaterschaft hingegen soll die Vereinbarkeit von Lebenszeit und Arbeitszeit für arbeitende Eltern erleichtern. ^{2/3}

Im italienischen Strategiepapier „**Strategia Nazionale per la Parità di Genere**“, der Nationalen Strategie für die Geschlechtergleichheit 2021–2026, steht unter dem Titel „Zeit“, dass Maßnahmen zur Förderung der Aufteilung der elterlichen Verantwortung durchgesetzt werden müssen. Unter anderem soll der obligatorische Elternurlaub für Väter, auch im Fall von Selbständigkeit, umgesetzt werden. Der Kinderkrippenplan, der Teil des italienischen Konjunkturprogrammes ist, soll ein größeres Angebot an Dienstleistungen für Kinder im Alter von 0 bis 3 Jahren gewährleisten. Große Unternehmen werden angehalten, betriebliche Kindertagesstätten einzurichten. Sie sollen dafür steuerrechtliche Erleichterungen erfahren. Die steuerliche Absetzbarkeit von Betreuungsleistungen für Kleinkinder, Angehörige und Menschen mit Beeinträchtigung soll überarbeitet werden. Schulstunden und -zeiten sollen verlängert, Hausaufgabenbetreuung, Mensaangebote und außerschulische Angebote ausgebaut werden.⁴

4 Nationale Strategie für Geschlechtergleichheit 2021–2026

In den Maßnahmen des **PNRR „Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**“, 2021, dem Nationalen Plan für Aufbau und Resilienz, wird ein umfassendes Regelwerk eingefordert, mit welchem die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt unterstützt wird. Durch den Zugang zu qualitativ hochwertiger Kinderbetreuung und Langzeitpflege soll dies gesichert werden.⁵

5 Plan für Aufbau und Resilienz - PNRR

Das Landesgesetz vom 17. Mai 2013, Nr. 8 (Familienförderungsgesetz) beinhaltet Maßnahmen, um Familien frühzeitig zu stärken und Eltern in ihren Partnerschafts- und Erziehungskompetenzen zu fördern. Familie und Beruf sollen besser miteinander vereinbar und Familien finanziell unterstützt werden. Dabei werden Familien als Ganzes und einzelne Familienmitglieder unterstützt, verschiedene Lebensformen und Lebensphasen berücksichtigt und Familien mit zu Lasten lebenden Kindern besonders gefördert.⁶

6 Das Familienförderungsgesetz

Der Familienförderplan aus dem Jahr 2021 beinhaltet Leitlinien zur Entwicklung und Förderung der Familien in Südtirol. Er zeigt Handlungsfelder und Maßnahmen im Familienbereich auf, wie **Familien in Südtirol** konkret gefördert und unterstützt werden können.⁷

7 Der Familienförderplan

Die Durchführungsverordnung „Richtlinien zur Koordinierung und Gestaltung familienfreundlicher Zeiten und Raumnutzungen auf Landes-, Bezirks- und Gemeindeebene“, **Dekret Landeshauptmann** vom 29. März 2021, Nr. 11 delegiert die Zeitpolitik an die kommunale Verwaltung. Die Gemeinden übernehmen die Koordination, Planung und Umsetzung der zeitpolitischen Maßnahmen.⁸

8 Durchführungsverordnung „Richtlinien zur Koordinierung und Gestaltung familienfreundlicher Zeiten und Raumnutzungen auf Landes-, Bezirks- und Gemeindeebene“

Mit Beschluss der Landesregierung vom 18. April 2023, Nr. 332 „Projekte zur Vereinbarkeit für Unternehmerinnen und Selbstständige“ werden Förderungen gewährt, um Unternehmerinnen, Selbstständigen und Freiberuflerinnen mit weniger als 10 Mitarbeitenden in Zeiten, in denen eine Unterbrechung der Tätigkeit aus Gründen der Schwangerschaft, der Mutterschaft, der Kindererziehung erforderlich ist, die

Möglichkeit zu bieten, sich pro tempore von einer Person mit Erfahrung und Professionalität in der Unternehmensführung vertreten zu lassen.⁹

3. Südtirol und das Handlungsfeld Zeit/Care

Die Kinderbetreuung wird in Südtirol nach wie vor hauptsächlich von Müttern durchgeführt. Das geht aus der **Familienstudie** hervor, die das Landesinstitut für Statistik ASTAT in Zusammenarbeit mit der Familienagentur zwischen Oktober und Dezember 2021 durchgeführt hat. Wie in der Familienstudie 2016 geht auch aus dieser Erhebung hervor, dass Kinder hauptsächlich von der Mutter oder von beiden Eltern gleichermaßen betreut werden.

Nur in 10 Prozent der Fälle kümmert sich vor allem der Vater um die Kinder. Die Studie besagt auch, dass Väter sich viel stärker involviert fühlen, als das von den Müttern wahrgenommen wird. Die Zusammenarbeit der Väter steigt mit zunehmendem Studientitel der Eltern und ist bei Eltern italienischer Muttersprache ausgeprägter als bei Eltern deutscher Muttersprache. Großeltern sind eine wesentliche Stütze für die Familien. Vor allem Arbeitnehmer:innen der Privatwirtschaft, italienisch- und anderssprachige Südtiroler:innen wünschen sich laut Familienstudie dringend mehr Betreuungsangebote für Kinder und Jugendliche während der Schulferien und außerhalb der Schulzeiten. Sie benötigen verlängerte und flexiblere Öffnungszeiten in Kleinkinderbetreuungsdiensten und Kindergärten, mehr Kleinkinderbetreuungs- und Kindergartenplätze, mehr Hausaufgabenbetreuung, ein verstärktes Angebot an Ganztagschulen und Mensadiensten, auch bei nicht stattfindendem Nachmittagsunterricht.

Von den 18-64-jährigen Südtiroler:innen waren im Herbst 2021 85 % der Männer und 69 % der Frauen erwerbstätig. Fast die Hälfte der erwerbstätigen Frauen (44 %) und nur 6 % der Männer gingen einer Teilzeitbeschäftigung nach. Von den erwerbstätigen Frauen mit Kindern bis 13 Jahren arbeiteten sieben von zehn in Teilzeit aus dem Wunsch heraus, sich besser um die Kinder kümmern zu können.¹⁰

Gelungene Beispiele aus der Praxis

Folgende Beispiele dienen als Best Practice und bilden eine Auswahl von Initiativen ohne Anspruch auf Vollständigkeit.

„**FamilyPlus – Familie leben, vivere la famiglia, viver la familia**“ für familienfreundliche Gemeinden wurde 2020 eingeführt und ist ein Audit für Gemeinden zur Stärkung der Familienfreundlichkeit und Lebensqualität für Familien, Kinder, Jugendliche und Senior:innen. Über einen standardisierten Qualitätsprozess mit konkreten Zielen

und **familienfreundlichen Maßnahmen** soll eine **nachhaltige Familienpolitik** auf lokaler Ebene entwickelt werden: damit Familien heute, morgen und je nach Lebenslage geeignete Bedingungen in allen Lebensbereichen vorfinden. 2021 starteten die ersten Pilotgemeinden Schenna, Enneberg, Sterzing, St. Martin in Thurn und Naturns, die 2022 mit diesem Audit zertifiziert wurden. ¹¹

11 FamilyPlus – Familie leben, vivere la famiglia, viver la familia

Audit familieundberuf ist als Zertifizierung für die Familienfreundlichkeit eines Betriebes mit einem europaweit anerkannten Gütesiegel ein strategisches Managementinstrument für eine nachhaltige familienbewusste Personalpolitik, welches 2004 eingeführt wurde. Der mehrstufige Entwicklungsprozess mit fachlicher Begleitung durch ausgebildete Auditor:innen wurde in Südtirol in über zehn Jahren von mehr als 100 Arbeitgeber:innen erfolgreich umgesetzt. ¹²

12 Audit familieundberuf

4. Maßnahmen für Südtirol Zeit/Care

Es geht um

Maßnahme 1. die Erarbeitung eines Konzeptes für ein **Ganzjahresmodell „Schule als Lebensraum“**

Maßnahme 2. die Erarbeitung eines Konzeptes für ein **„Ganzjahresmodell“ der Betreuung von Kleinkindern**

Maßnahme 3. die Entlastung von Familien durch **Flexibilisierung der Arbeitszeit**

æ 1

Arbeit, Beschäftigung und Wirtschaft

Maßnahme 1 Konzept für ein Ganzjahresmodell „Schule als Lebensraum“

Ein Konzept für bedarfsorientierte Ganzjahresmodelle der Begleitung und der Betreuung von Kindern und Jugendlichen von 6 bis 15 Jahren, im Sinne der Idee „Schule als Lebensraum“, mit abgestimmten Zeiten über die verschiedenen Bildungs- und Betreuungsstufen und den jeweiligen Anbietern, wird erarbeitet. Auch der Übergang zwischen den Altersstufen 0-6 und 6-15 wird dabei berücksichtigt.

Damit sollen bildungs- und sozialpolitisch institutionelle Angebote bedarfsorientiert ausgebaut oder erweitert werden, die Bildung, Betreuung und Erziehung vereinen. Familien und Eltern werden durch Ganztagsmodelle entlastet und unterstützt. Erwachsene können sich stärker auf die Erwerbsarbeit einlassen und Kinder werden in der Nachmittagsbetreuung bei den Hausaufgaben unterstützt, zudem ihre individuelle Förderung und eine Vielfalt an Bildungsinhalten und Lernformen ermöglicht. Die Vereinbarkeit von Leben und Beruf, die Erwerbstätigkeit und die Karrierechancen für Frauen werden erhöht, auch Teilzeitarbeit am Nachmittag wird möglich und so die Wertschöpfung und das Einkommen der Familien gesteigert. Das Berufsbild der Lehrpersonen wird für alle Geschlechter attraktiver.

Zielgruppen und Wirkungsbereiche	Ganzjahresmodelle der Begleitung und Betreuung bieten größere Chancengleichheit für Erziehungsberechtigte, Lehrende und Lernende. Durch die größeren Betreuungszeiträume entstehen mehr Bildungs- und Fördermöglichkeiten, die allen Kindern zugutekommen. In die Bildung werden schulexterne Trägerorganisationen sowie Fachkräfte aus der Arbeitswelt einbezogen, der Mensadienst wird unabhängig vom nachmittäglichen Schulbesuch angeboten. Familien können sich auf das Betreuungsangebot verlassen und ihre Zeit besser planen.
Verantwortung	Verantwortlich für die Umsetzung dieser Maßnahme sind die Bildungsdirektionen der drei Sprachgruppen und die Familienagentur. Daran beteiligt ist die Schulwelt in Abstimmung mit Gemeinden, privaten Organisationen, Vereinen und Musikschulen.
Indikatoren	Der Erfolg dieser Maßnahme bemisst sich in genehmigten Ganztagsmodellen, hinter dem alle Stakeholder stehen können und die bedarfsorientiert insbesondere in der deutschsprachigen Schule umgesetzt werden. Die Anzahl der Mensaangebote steigt landesweit.
Zeitrahmen	Die Umsetzung dieser Maßnahme startet mit der Erarbeitung des Gesamtkonzeptes 2024, die schrittweise Umsetzung erfolgt innerhalb von 36 Monaten.

Maßnahme 2 Konzept für ein „Ganzjahresmodell“ der Begleitung und Betreuung von Kleinkindern

Ein Konzept für bedarfsorientierte Modelle der Begleitung und der Betreuung von Kindern zwischen 0 und 6 Jahren im Sinne eines "Ganzjahresmodells" mit abgestimmten Zeiten zwischen den verschiedenen Bildungs- und Betreuungsstufen und den jeweiligen Anbietern, wird erarbeitet. Ziel sind bildungs- und sozialpolitische Angebote, institutioneller sowie ergänzender Art, welche Bildung und Betreuung verzahnen. Eine flexible und qualitativ hochwertige frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung ist für berufstätige Eltern bedeutend. In solch neuen Modellen wissen Eltern ihre Kinder in guten Händen. Familie und Beruf lassen sich durch ein Ganzjahresmodell der Begleitung und Betreuung besser vereinbaren. Die Erwerbstätigkeit und Karrierechancen der Frauen erhöhen sich; eine bessere Aufteilung der Care-Arbeit zwischen den Geschlechtern wird möglich. Das Berufsbild der pädagogischen Mitarbeiter:innen im Kindergarten wird für beide Geschlechter attraktiver.

Zielgruppen und Wirkungsbereiche	Durch den Ausbau oder die Erweiterung zu Ganzjahresangeboten in den Kindergärten werden für Mütter und Väter Rahmenbedingungen geschaffen, die eine gelingende Vereinbarkeit von Erziehung und Beruf ermöglichen. Die Kinder erhalten bedarfsorientiert im Kindergarten das ganze Jahr über intensive Betreuung mit pädagogischer Qualität. Externe private Träger:innen werden ab dem Vormittag in den Kindergarten in Form einer engen und gleichwertigen Kooperation eingebunden. Die Öffnungszeiten werden ausgebaut und sind für Eltern flexibel, was Bring- und Abholzeiten angeht. Der Besuch des Kindergartens auch nur am Nachmittag wird dadurch ermöglicht. Durch die Erweiterung der Öffnungszeiten wird die Planbarkeit für Familien erhöht, die Frauenerwerbstätigkeit gesteigert und das Arbeiten für Eltern auch am Nachmittag ermöglicht, auch in Teilzeit.
Verantwortung	Verantwortlich für die Umsetzung dieser Maßnahme sind die Bildungsdirektionen und die Familienagentur. Beteiligt sind die Kindergartendirektionen in Zusammenarbeit mit privaten Organisationen, Vereinen und Gemeinden.
Indikatoren	Der Erfolg dieser Maßnahme bemisst sich an der zunehmenden Zahl an Ganzjahresmodellen der Begleitung und Betreuung und an der Anzahl der erweiterten nachmittäglichen Öffnungszeiten an den Kindergärten.
Zeitraumen	Die Umsetzung dieser Maßnahme startet 2024 und erfolgt innerhalb von 36 Monaten.

Maßnahme 3 Entlastung von Familien durch Flexibilisierung der Arbeitszeiten

Familienfreundliche und flexible Arbeitszeiten als Win-win-Situation: Beschäftigte erhalten die notwendige Flexibilität und Sicherheit, um mehr Zeit mit der Familie zu verbringen und für Care-Arbeit. Zudem nimmt die familiäre Wertschöpfung zu, da Frauen früher in die Erwerbsarbeit zurückkommen und ihre Karrierechancen steigen. Arbeitgebende können mit besseren Vereinbarkeitsmodellen neue Mitarbeitende gewinnen und binden qualifizierte Beschäftigte länger an den Betrieb.

Eine **öffentlichkeitswirksame Kampagne** soll das Thema veranschaulichen, den Wert der Arbeitszeit in Verbindung mit Vereinbarkeit von familiären und außerfamiliären Aktivitäten sichtbar machen und besonderen Fokus auf Familie und Pflege legen. Thematisiert werden soll auch, dass für familiäre Notwendigkeiten in Zusammenhang mit Pflege und Betreuung älterer und vulnerabler Menschen multiperiodale Arbeitszeiten notwendig sind. Multiperiodal heißt, dass ein Unternehmen bei planbaren technischen, organisatorischen oder wirtschaftlichen Erfordernissen die Arbeitszeit so verteilt, dass die wöchentliche Arbeitszeit zu bestimmten Zeiten des Jahres überschritten wird und die Arbeitnehmenden zu anderen Zeiten des Jahres reduzierte Leistungen erbringen. Öffentliche Unterstützungsmaßnahmen für die Wirtschaft sollen an deren Angebote für die Vereinbarkeit von Lebens- und Arbeitszeiten festgemacht werden. Flexible Arbeitszeitmodelle werden auf alle Inhouse- und andere verbundene Gesellschaften des öffentlichen Sektors ausgeweitet. Flexibilität und Familienfreundlichkeit sind kein Widerspruch, sondern ergänzen sich.

Zielgruppen und Wirkungsbereiche

Arbeitende Mütter und Väter, Betreuungspersonal und Familien und der Arbeitsmarkt profitieren von dieser Maßnahme. Familie und Beruf lassen sich besser vereinbaren, die Erwerbstätigkeit von Frauen erhöht sich. Caregiver (pflegende, kümmernde Menschen) werden in ihrer Pflegearbeit sichtbarer, ihre Pflege- und Arbeitszeiten gemäß ihrer Betreuungspflichten gegenüber vulnerablen Personen werden einfacher zu handhaben. Die Zeit, die Menschen der Pflege ihrer Angehöriger widmen, bekommt mehr Wert. Wenn Frauen die Möglichkeit haben, mehr Voll- und weniger Teilzeit-Arbeitsverhältnisse einzugehen, werden das familiäre Einkommen und das Bruttoinlandsprodukt gesteigert.

Verantwortung

Verantwortlich für die Ausarbeitung und Umsetzung dieser Kampagne sind die Arbeitgeber:innen-Vereine und Gewerkschaften. Beteiligt sind das Amt für Arbeitsmarktbeobachtung, die Arbeitsvermittlungszentren, Arbeitsförderungsinstitut (AFI), die Wirtschaftsverbände und die Handelskammer.

Indikatoren

Der Erfolg dieser Maßnahme lässt sich an der regelmäßigen statistischen Erhebung der Kündigungsgründe von Arbeitsverhältnissen innerhalb des ersten und zweiten Lebensjahres eines Kindes ablesen. Ob die Maßnahme greift, wird als statistischer Indikator auf Landesebene sichtbar, der die Umstände aufzeigt, mit welchen das Arbeitsleben der Südtiroler:innen ausgeglichener und stressfreier werden. Der Erfolg zeigt sich zudem in der zunehmenden Anzahl von Arbeitsverträgen von abhängig Beschäftigten, die ihre Arbeitszeiten flexibler gestalten und multiperiodale Arbeitszeiten nutzen können.

Zeitraumen

Die Umsetzung dieser Maßnahme beginnt Jahr 2024 und geht über zwölf Monate.

5. Weitere Ideen zum Thema Zeit/Care

Bereits im Jahr 2021 hat Landeshauptmann Arno Kompatscher die im Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen vertretenen Frauenorganisationen, Gewerkschaften und politischen Parteien aufgerufen, im Vorfeld der Erarbeitung des Gleichstellungsaktionsplans Maßnahmenvorschläge zur Gleichstellung zwischen Frau und Mann einzureichen. In den verschiedenen Arbeitsgruppen zu den Handlungsfeldern des Gleichstellungsaktionsplans, bei den Bezirkstreffen im Herbst 2022, im Sounding Board sowie im Gremium der politischen Vertretungen sind weitere Anregungen für den Gleichstellungsaktionsplan entstanden, die teilweise in die priorisierten Maßnahmen eingeflossen sind. Sie werden hier gebündelt aufgelistet und sollen als Inputs für künftige Überlegungen und Maßnahmen im Handlungsfeld Zeit/Care oder auch in weiteren Handlungsfeldern dienen.

- Information tut Not. Beratungsstellen sollten ihre Aufklärungsarbeit bezüglich Altersarmut und zu den Vor- und Nachteilen verschiedener Formen von Arbeitsverhältnissen und Teilzeitanstellungen verstärken. Siehe hierzu auch Maßnahme 2 des Handlungsfeldes 1.1 Einkommen.
- Vaterschaft sollte häufiger in Anspruch genommen werden. Familiäre Kinderbetreuung und -erziehung braucht denselben gesellschaftlichen Stellenwert wie Erwerbsarbeit. Siehe hierzu auch Maßnahme 3 des Handlungsfeldes 1.1 Einkommen.
- Frauen und Männer, die sich entscheiden, in den ersten Jahren bei den Kindern zu Hause zu bleiben, brauchen finanzielle Wertschätzung. Siehe hierzu auch Maßnahme 3 des Handlungsfeldes 6 Soziale Sicherheit.
- Wickeltische gehören auch in Männertoiletten.
- Es braucht eine Anpassung der Renteneinzahlungen für Care-Zeiten zwischen Arbeitenden in der Privatwirtschaft, selbstständig Arbeitenden und dem öffentlichen Dienst. Die gemeinsame Verantwortung in Pflege, Haushalt und Familie braucht finanzielle Förderung. Siehe hierzu auch Maßnahme 3 des Handlungsfeldes 6 Soziale Sicherheit.
- Junge Mütter sollten in Ausbildung und Studium unterstützt, Lehrpläne flexibel gehandhabt und spezielle Kinderbetreuungsangebote geschaffen werden.
- Im ländlichen Raum braucht es mehr KITAs, Ganztageskindergärten, Ganztageschulen und Betreuungsangebote für pflegebedürftige Angehörige. Sommerangebote sollten auch außerhalb der Wohnsitzgemeinde zugänglich gemacht werden. Siehe hierzu auch Maßnahme 1 des Handlungsfeldes 6 Soziale Sicherheit sowie die Maßnahmen der Handlungsfelder 1.2 Zeit und 3 Bildung.
- Vor einer Kündigung wegen Elternzeit sollten Beratung und Mediation verpflichtend werden.
- Es braucht ein Lebensarbeitszeitkonto für Frauen und Männer.

ARBEIT

**GLEICHER
JOB.
GLEICHER
EINSATZ.**

**GLEICHE
KARRIERE?**



„Wir garantieren gleichberechtigte Bedingungen im Zugang zum Arbeitsmarkt und am Arbeitsplatz und fördern gezielt Frauen in Führungspositionen und als Unternehmerinnen.“

1. Gleichstellung im Bereich Arbeit

Frauen und Männer sind nicht in gleichem Umfang berufstätig. Im Handlungsfeld Arbeit geht es um die Schaffung gleichberechtigter Bedingungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt und am Arbeitsplatz und die gezielte Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts in Führungspositionen. Die Erwerbsquote von Frauen in den unterschiedlichen Wirtschaftszweigen soll gesteigert und die Beschäftigungsrate von Müttern angehoben werden. Die Zahl der Frauen in Führungspositionen soll zunehmen, das weibliche Unternehmertum vorangebracht werden.

Laut Statistischem Bundesamt Destatis, das sich auf Daten von Eurostat bezieht, liegt Italien in der EU auf Platz 22, wenn es um Frauen in Führungspositionen geht. Nur 28,6 Prozent aller Führungspersonen in Italien waren im Jahr 2021 weiblich. Spitzenreiter Lettland lag bei 45,9 Prozent.¹

¹ Destatis: Frauen in Führungspositionen in der EU

Die durch die Pandemie ausgelöste Krise hat vor allem frauendominierte Sektoren benachteiligt. Auch die berufliche Segregation in den Wirtschaftssektoren ist beträchtlich: **Der Anteil von Frauen im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen ist in ganz Europa deutlich höher als jener der Männer, wobei nur jeder vierte Mann in diesen Sektoren tätig ist.** Der Mangel an Dienstleistungen für Kinder und für ältere Menschen erschwert die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienleben. Frauen haben Schwierigkeiten, beruflich voranzukommen. In atypischen und prekären Beschäftigungsverhältnissen sind sie überrepräsentiert.

Unter dem Titel „**Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025**“ stellte die Europäische Kommission 2020 fest, dass rein männliche Gründerteams fast 92 Prozent des gesamten in Europa investierten Kapitals erhalten.

In den OECD-Ländern konnte sich unter den besten Schüler:innen in Mathematik und Naturwissenschaften zwar jeder vierte Junge, aber nur jedes sechste Mädchen vorstellen, in Ingenieurberufen oder in der Wissenschaft zu arbeiten. Jedes dritte Mädchen, aber nur jeder achte Junge dachte daran, einen Gesundheitsberuf zu ergreifen. Im digitalen Sektor waren in der EU im Jahr 2020 3,1 Mal so viele Männer wie Frauen beschäftigt. Nur 22 Prozent der Programmierer:innen im Bereich Künstliche

Intelligenz waren Frauen. Das wirkt sich angesichts der raschen Veränderung und Digitalisierung der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes, in dem für 90 Prozent der Arbeitsplätze grundlegende digitale Kompetenzen erforderlich sind, entsprechend negativ für Frauen aus. **Gleichzeitig leisten Frauen in der EU wöchentlich 22 Stunden unbezahlte Pflege- und Hausarbeit, Männer nur neun Stunden.** 80 Prozent der Pflege in der EU wird von nicht-professionellen Pflegekräften geleistet, 75 Prozent davon sind Frauen. Viele von ihnen haben einen Migrationshintergrund. ²

² EU-Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025

Es braucht Steuererleichterungen oder Anreize für Unternehmen, die Frauen einstellen. Nach dem Mutterschaftsurlaub muss Frauen die Rückkehr an den Arbeitsplatz erleichtert werden. Dafür sind unter anderem ausreichend Betreuungsplätze notwendig. Frauen, die ein Unternehmen gründen wollen, brauchen Unterstützung. Die Situation der Frauen als Unternehmerinnen ist besonders kritisch: **Die Nationale Strategie für Geschlechtergleichheit 2021–2026** stellt fest, dass es in Italien etwas mehr als eine Million Frauenunternehmen gibt. Das ist jedes fünfte Unternehmen. In Europa hingegen wurde bereits 2014 jedes dritte Unternehmen von Frauen geleitet. Zwischen den Regionen in Italien sind erhebliche Unterschiede auszumachen. So werden in der süditalienischen Region Molise 27 Prozent der Unternehmen von Frauen geführt, in Trentino-Südtirol sind es nur 18 Prozent. Die Produktionssektoren, in denen weibliche Unternehmerinnen tätig sind, haben hauptsächlich mit Dienstleistung, Gesundheit, Bildung, Unterkunft und Verpflegung zu tun. Mit der Reform des

Rentensystems wurde das Rentenalter in Italien für alle angehoben. Es wurden aber keine Vorkehrungen getroffen, um die enormen Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen im Ruhestand auszugleichen.

2. Gesetzliche Maßnahmen, Empfehlungen und Initiativen im Bereich Sicherheit und Schutz vor Gewalt

In diesem Abschnitt werden wichtige gesetzliche Bestimmungen und Initiativen auf europäischer, nationaler und lokaler Ebene gelistet. Die Aufstellung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Weitere hier genannte Maßnahmen und Empfehlungen unterstreichen das Anliegen in diesem Abschnitt.

Die „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ unterstreicht, dass Unternehmerinnen besondere Unterstützung brauchen und dass bei finanziellen und anderen Formen der Unternehmensförderung die Gleichstellung der Geschlechter sichergestellt werden muss. Das Land Südtirol hat mit der Unterzeichnung der Europäischen Charta am 30.10.2021 außerdem anerkannt, dass es notwendig ist, die Beschäftigungsquote und -qualität von Frauen zu erhöhen und dass Frauen ermutigt werden sollen, Qualifikationen und Berufe anzustreben, die als typisch „männlich“ gelten und Männer für typisch „weibliche“ Berufe gewonnen werden. ³

³ Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

In der „**Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025**“ der Europäischen Kommission wird festgehalten, dass Frauen und Männer in all ihrer Vielfalt die gleichen Chancen haben sollten, sich zu entfalten und wirtschaftlich unabhängig zu sein und bei gleichwertiger Arbeit gleich bezahlt zu werden. Die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen wirkt sich äußerst positiv auf die Wirtschaft aus, insbesondere vor dem Hintergrund einer rückläufigen Erwerbsbevölkerung und des Fachkräftemangels. Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben von Arbeitnehmer:innen ist eine Möglichkeit, die geschlechtsbedingten Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt zu beseitigen. Die Stärkung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt bedeutet auch, ihnen die Möglichkeit zu geben, sich als Investorinnen und Unternehmerinnen zu entfalten. ⁴

4 EU-Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025

Auf nationaler Ebene beschäftigen sich in erster Linie das **gesetzesvertretende Dekret vom 11. April 2006, Nr. 198 (Gleichstellungskodex)** sowie das **gesetzesvertretende Dekret vom 26. März 2001, Nr. 151 (Einheitstext im Bereich der Mutter- und Vaterschaft)** mit dem Thema Zeit/Care.

Die erste Quelle definiert als Diskriminierung „jede Behandlung oder Änderung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeit aufgrund der Erfordernisse der persönlichen oder familiären Betreuung, der Schwangerschaft und der Mutterschaft oder Vaterschaft, einschließlich Adoption“. Außerdem wird jede Art der Diskriminierung in Bezug auf den Zugang zur Beschäftigung in ihren verschiedenen Formen, auch wenn eine solche Diskriminierung durch einen „Hinweis auf den Ehe- oder Familienstand oder auf Schwangerschaft, Mutterschaft oder Vaterschaft, einschließlich Adoption“ erfolgt, verboten. Ein Diskriminierungsverbot gilt auch für den Zugang zu Waren und Dienstleistungen für schwangere Frauen, Väter oder Mütter. Der Einheitstext im Bereich der Mutter- und Vaterschaft hingegen soll die Vereinbarkeit von Lebenszeit und Arbeitszeit für arbeitende Eltern erleichtern. ^{5 / 6}

5 Gleichstellungskodex - Codice delle pari opportunità

6 Einheitstext im Bereich der Mutter- und Vaterschaft - Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità

Die nationale Strategie für Geschlechtergleichheit 2021–2026 „**Strategia Nazionale per la Parità di Genere**“ plädiert für gleiche Karrierechancen, Wettbewerbsfähigkeit und Flexibilität für Frauen. Die Beteiligung von Frauen müsse auf allen Ebenen gestärkt, das weibliche Unternehmertum gefördert und der Anteil an beschäftigten Frauen erhöht werden. ⁷

7 Nationale Strategie für Geschlechtergleichheit 2021–2026

Das **Landesgesetz Nr. 5 vom 8. März 2021** beinhaltet Bestimmungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung, Bestimmungen zur Gleichstellung vom Sprachgebrauch, sowie Bestimmungen zur Förderung der Gleichstellung und zur Förderung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Privatwirtschaft. Die Gleichstellung der Bediensteten in der Privatwirtschaft und eine familienfreundliche Arbeitswelt sollen durch wirtschaftliche Anreize für die Arbeitnehmer:innen gefördert werden. Das Land Südtirol unterstützt dabei Initiativen, die der Umsetzung von Programmen zur beruflichen Aus- und Fortbildung von Frauen dienen. Ebenso wird das weibliche Unternehmertum vom Land Südtirol gefördert. ⁸

8 Landesgesetz vom 08.03.2021, Nr. 5 zur Gleichstellung und Förderung von Frauen

3. Südtirol und das Handlungsfeld Arbeit

Die Erwerbsquote von Frauen (20–64 Jahre) lag in Südtirol 2021 mit 68,5 Prozent leicht über dem europäischen Durchschnitt von 67,7 Prozent und deutlich über der weiblichen Erwerbsquote in Italien mit 53,2 Prozent. In Tirol liegt sie mit 72,4 Prozent etwas höher, in Österreich beträgt die weibliche Erwerbsquote 71,3 Prozent, in Deutschland 75,9 Prozent. Zum Vergleich: Die Erwerbsquote von Männern (20–64 Jahre) betrug in Südtirol 2021 genau 83,1 Prozent. Frauen sind in den höheren Einkommensklassen in Südtirol unterrepräsentiert: Nur 1,4 Prozent der erwerbstätigen Frauen sind Führungskräfte oder leitende Mitarbeiterinnen, bei den Männern sind es mit 4 Prozent fast drei Mal so viele. Ende 2021 waren laut Handelskammer 10.937 Frauenunternehmen im Handelsregister eingetragen; das entspricht einem Anteil von 18,2 Prozent. Am 31.12.2021 arbeiteten in der Südtiroler Landesverwaltung 111 Frauen in Führungspositionen, der Frauenanteil betrug 37 Prozent – zwar mit steigender Tendenz. Geht es aber um Spitzenpositionen, ist der Frauenanteil stark dezimiert.

Gelungene Beispiele aus der Praxis

Folgende Beispiele dienen als Best Practice und bilden eine Auswahl von Initiativen ohne Anspruch auf Vollständigkeit.

Mit dem Ziel, die gemeinsamen Interessen und Anliegen der Frauen in Tirol, Südtirol und Trentino zu vernetzen und voranzutreiben, hat die Euregio 2018 eine **grenzüberschreitende Arbeitsgruppe zum Themenbereich Frauen in Wirtschaft und Arbeit** gegründet. Die zu der Zeit amtierenden politischen Vertreter:innen haben eine Resolution unterzeichnet, die die Förderung spezifischer Aktionen vorsieht, in denen es unter anderem um weibliches Unternehmertum, Beschäftigung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht. Im Herbst 2020 wurden die Ergebnisse des ersten grenzüberschreitenden Forschungsprojekts „Das weibliche Unternehmertum in der Europaregion“ als Studie veröffentlicht.⁹

9 Euregio: Frauen und Chancengleichheit

Die Handelskammer Bozen hat das Projekt „**Frau in der Wirtschaft**“ initiiert, das Weiterbildung anbietet, erfahrene Unternehmerinnen interessierten Jungunternehmerinnen als Mentorinnen unterstützend zur Seite stellt, engagierte Unternehmerinnen als Vorbilder sichtbar macht und Frauenvereinigungen in den Wirtschaftsverbänden unterstützt.¹⁰

10 Frau in der Wirtschaft

Südtiroler Arbeitgeber:innen können sich auf dem Weg zu einer familienfreundlichen Personal- und Unternehmenspolitik vom **Audit familieundberuf** von der Handelskammer Bozen professionell begleiten lassen und damit ein sichtbares Zeichen für Familienfreundlichkeit setzen.¹¹

11 Audit familieundberuf

Zur verstärkten **Förderung von Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft**, haben der Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen und das Frauenbüro in Kooperation mit dem WIFI der Handelskammer Bozen mehrfach Lehrgänge für Verwaltungsrätinnen angeboten.

In der Südtiroler Landesverwaltung haben in den vergangenen Jahren Arbeitsmodelle wie **Smart Working** vermehrt Einzug gehalten. Um das smarte und wohnortnahe Arbeiten zu fördern, hat sich die Landesregierung 2021 auf Grundlage eines Beschlussantrages des Südtiroler Landtags darauf verständigt, die Schaffung von **Coworking-Arbeitsplätzen** systematisch anzugehen. Nach Bedarfs- und Liegenschafts-Analysen soll die Ansiedlung von Coworking-Spaces in Südtirols Dörfern angegangen und damit agiles Arbeiten für alle gefördert werden.

Maßnahmen für Projekte zur Vereinbarkeit für Unternehmerinnen und Selbstständige: Mit diesem Förderprogramm soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert werden. Seit April 2023 wird damit Unternehmerinnen, Selbstständigen und Freiberuflerinnen mit weniger als zehn Mitarbeitenden die Möglichkeit geboten, sich in Zeiten von Schwangerschaft, Mutterschaft oder Kindererziehung 'pro tempore' von einer Person mit Erfahrung und Professionalität in der Unternehmensführung vertreten zu lassen. Mit dieser Förderung unterstützt das Land Lohnkosten oder Kosten für den Ankauf einer freiberuflichen Tätigkeit für bis zu 18 Monate.

Die Südtiroler Landesverwaltung hat **eine Informationsplattform für Unternehmerinnen** entwickelt. Sie ist hier abrufbar: [Unternehmerin in Südtirol](#).¹²

12 Unternehmerin
in Südtirol

4. Maßnahmen für Südtirol Arbeit

Es geht um

Maßnahme 1. den **Ausbau der Bildungs- und Betreuungsdienste**

Maßnahme 2. die Förderung des **weiblichen Unternehmertums** und von **Frauen in Führungspositionen**

Maßnahme 3. die Sensibilisierung für einen **notwendigen Kulturwandel in den Unternehmen** und ein **gesellschaftliches Umdenken**

æ 1

Arbeit, Beschäftigung und Wirtschaft

Maßnahme 1 Ausbau der Bildungs- und Betreuungsdienste (Kitas, Kindergärten, Pflichtschulen)

Die Erwerbstätigkeit insbesondere für Frauen wird durch den bedarfsgerechten Ausbau von Bildungs- und Betreuungsdiensten erleichtert und das Potential der Frau als Arbeitskraft genutzt. **Gemeinden und Land sind angehalten, bestehende Einrichtungen auszubauen und neue Strukturen zu schaffen.** Das Recht auf KITA-Plätze soll entsprechend der Nachfrage – gegebenenfalls auch in übergemeindlicher Zusammenarbeit – verpflichtend gesichert werden. Die Ist-Situation in den Gemeinden und Ortschaften wird erhoben und analysiert. Wo Strukturen beziehungsweise Betreuungsplätze fehlen, unterstützt das Land den Auf- und Ausbau finanziell. **Eine bedarfsorientierte Erhöhung der Bildungs- und Betreuungszeiten ist notwendig.** In den Kindergärten wird eine **Ganztagesbetreuung** von 7.30 Uhr bis 17.30 Uhr mit flexiblen Abhol- und Bringzeiten ermöglicht. „**Ganztageschulen**“ sollen möglichst aktiv angeboten werden, wobei der Bedarf im Sinne der Bildungsgerechtigkeit zu überprüfen ist. Die **Sommerbetreuung** wird weiter ausgebaut. Die Zeiten der Kindergärten und Grundschulen werden angepasst. Siehe hierzu auch die Maßnahmen des Handlungsfeldes 1.2 Zeit/Care und des Handlungsfeldes 6 soziale Sicherheit. **Das Personal in der Kleinkindbetreuung verdient einen höheren Stellenwert.** Die Gehälter von KITA-Betreuer:innen müssen erhöht und somit die Ausschreibungssummen für die Führung der Strukturen angepasst werden. Künftig sollen Eltern finanziell pro Betreuungsstunde weniger belastet werden. Mit dem im März 2023 unterzeichneten Zusatzvertrag für die Bediensteten der Sozialgenossenschaften konnte die wirtschaftliche Behandlung der Betreuer:innen der Kindertagesstätten aufgebessert werden. Aufrecht bleibt die Zielsetzung, in allen Betreuungsberufen bei vergleichbarer Ausbildung und Tätigkeit ein ähnliches Entlohnungsniveau zu gewährleisten wie im Bildungs- und Gesundheitsbereich, unabhängig von der Rechtsnatur des Arbeitgebers. **Betriebliche Kindertagesstätten werden gefördert und ihre Anzahl erhöht,** indem sich Unternehmen auch zusammenschließen können. Eine Unterstützung von öffentlicher Seite ist unter anderem durch die Reduktion beziehungsweise Streichung der GIS für die zur Verfügung gestellten Betreuungs-Räumlichkeiten möglich. Die Gemeinden sollen dafür sensibilisiert werden, dass in Gewerbezone auch Betriebs-KITAs benötigt werden.

Zielgruppen und Wirkungsbereiche

Zielgruppe dieser Maßnahme sind Eltern, Unternehmen und Betreuer:innen. Wenn Eltern diese Bildungs- und Betreuungsdienste verstärkt nutzen können, haben sie mehr Planungssicherheit für die Erwerbstätigkeit. Unternehmen profitieren von einer höheren Anzahl an Arbeitskräften mit längerer Arbeitszeit, die über 50 Prozent Teilzeit hinausgeht. Das Bruttoinlandsprodukt wird gesteigert.

Verantwortung

Verantwortlich für die Umsetzung dieser Maßnahme sind die drei Bildungsdirektionen. Daran beteiligt sind die Familienagentur, die Pflichtschulen, Kindergärten, KITAs, verschiedene Sozialgenossenschaften, die Wirtschaftsverbände, Unternehmen und die Gewerkschaften.

Indikatoren

Der Erfolg dieser Maßnahme zeigt sich am Anteil der erwerbstätigen Frauen nach Arbeitsverhältnis (Vollzeit/Teilzeit). Es gilt festzustellen, wie sich der Prozentanteil der weiblichen Erwerbstätigkeit entwickelt. Dabei soll insbesondere Wert auf die Unterscheidung des prozentuellen Anteils von Frauen und Müttern in Erwerbstätigkeit gelegt werden. Jährlich soll die Anzahl von Ganztagesbetreuungsstätten (KITAs, Kindergärten und Schulen) und von verfügbaren Betreuungsplätzen überprüft werden. Die Veränderung der Öffnungszeiten soll betrachtet werden, sowie die Anzahl der Kinder, die eine KITA besuchen, im Verhältnis zur Geburtenrate.

Zeitraumen

Die Umsetzung dieser Maßnahme startet 2024, die verschiedenen Erhebungen mindestens bis ins Vergleichsjahr 2028.

Maßnahme 2 Förderung des weiblichen Unternehmertums und von Frauen in Führungspositionen

Frauen sollen als Unternehmerinnen gefördert werden und mehr Frauen in Führungspositionen gelangen. Um **unterschiedliche Arbeitsmodelle** wie Job Splitting, flexible Arbeitszeiten und Smart Working für Führungspositionen umzusetzen, müssen Förderungen und Beiträge unterstützend eingeführt werden, unter anderem durch eine höhere Punktevergabe im Rahmen der "Beiträge an Kleinunternehmen für betriebliche Investitionen".

Unternehmerinnen und weibliche Führungskräfte werden als **Role Models** verstärkt in Mittel- und Oberschulen eingeladen und fungieren als Vorbilder. „Gender Mainstreaming“ soll nicht nur in das Unterrichtsfach „Gesellschaftliche Bildung“ integriert werden, sondern auch im Schulalltag als Querschnittsaufgabe wahrgenommen werden.

Unternehmensinterne Entwicklungsprogramme beinhalten Mentoring- und Coachingangebote, um Frauen den beruflichen Aufstieg zu ermöglichen. Sie werden in Höhe von 30 Prozent gefördert. Diese Mentoring- und Coachingangebote können mit der Vielzahl der bereits bestehenden Bildungsangebote zur Führungskräfteentwicklung und zur Förderung des weiblichen Unternehmertums unseres Landes kombiniert und integriert werden.

In Anlehnung an den Lehrgang für Verwaltungsrätinnen sind Lehrgänge für künftige Unternehmer:innen anzudenken.

Zielgruppen und Wirkungsbereiche	Zielgruppe dieser Maßnahme sind Frauen, Unternehmen, Unternehmerinnen und die gesamte Gesellschaft. Die weibliche Sicht bietet in betrieblichen Entscheidungsprozessen eine andere Perspektive: Unternehmen, Politik und Gesellschaft profitieren davon. Frauen in Führungspositionen haben während des Arbeitslebens eine größere finanzielle Sicherheit. Das hat auch eine höhere Rente zur Folge. Mehr Unternehmer:innen bedeuten mehr Arbeitsplätze und tragen zum Bruttoinlandsprodukt bei.
Verantwortung	Verantwortlich für die Umsetzung dieser Maßnahme sind die Landesabteilung Wirtschaft, das Frauenbüro, der Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen und die Bildungsdirektionen. Daran beteiligt sind die verschiedenen Bildungseinrichtungen, die Handelskammer Bozen und Unternehmen.
Indikatoren	Der Erfolg dieser Maßnahme lässt sich am Prozentsatz der weiblichen Führungskräfte und der von Frauen geleiteten Unternehmen im Vergleich von 2024 zu 2028 ablesen. Weitere Indikatoren bestehen in der Anzahl der Unternehmen, die Förderungen (wie oben beschrieben) erhalten.
Zeitraumen	Die Umsetzung dieser Maßnahme startet 2024 und geht über fünf Jahre bis 2028.

Maßnahme 3 Sensibilisierung für einen notwendigen Kulturwandel in den Unternehmen und ein gesellschaftliches Umdenken

Durch Sensibilisierungsarbeit zu erwerbstätigen Müttern, Frauen in Führungspositionen, Frauen als Unternehmerinnen und Männern in der aktiven Vaterrolle findet ein gesellschaftliches Umdenken statt.

Eine **Sensibilisierungskampagne** zeigt im Medienmix zum Beispiel das Bild einer berufstätigen Frau, das Bild eines Familienvaters, der bei den Kindern zu Hause bleibt, gut betreute Kleinkinder in der Kindertagesstätte, Kinder in Ganztageschulen oder anderen Ganztagesbetreuungseinrichtungen, Mädchen und Frauen in „typischen Männerberufen“, Jungen und Männer in „typischen Frauenberufen“, Best Practices für Unternehmen zur Arbeitskräftesicherung und die positive Wirkung der Teilnahme von Frauen an Weiterbildungen.

Über unterschiedliche Kanäle (unter anderem des Südtiroler Wirtschaftsringes und der Gewerkschaften) wird über vertragliche Karrieremöglichkeiten beziehungsweise über entsprechende Arbeitsverträge informiert.

Zielgruppen und Wirkungsbereiche

Zielgruppe dieser Maßnahme ist die gesamte Bevölkerung Südtirols. Mehr und vor allem motivierte Arbeitskräfte beleben den Markt und erhöhen das Bruttoinlandsprodukt.

Verantwortung

Verantwortlich für die Umsetzung dieser Maßnahme ist die Landesagentur für Presse und Kommunikation. Daran beteiligt sind der Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen und das Frauenbüro, die Wirtschaftsverbände, das Amt für Lehrlingswesen und Meisterausbildung, die Berufsbildung und die Gewerkschaften; als wissenschaftlicher Partner eingebunden wird die Psychologenkammer der Autonomen Provinz Bozen.

Indikatoren

Der Erfolg dieser Maßnahme zeigt sich an der Zahl erwerbstätiger Mütter und wird anhand der Anzahl der Frauen, die nach der Mutterschaft wieder in die Erwerbsarbeit zurückkehren, verdeutlicht, ebenso wie in der vergleichenden Zahl von Männern in Vaterschaft im Vergleichszeitraum 2024 bis 2028. Zu beobachten ist auch die Anzahl von Lehrlingen nach Geschlecht und Beruf und der Anteil von erwerbstätigen Frauen nach Arbeitsverhältnis und generell der Prozentanteil von Frauen in Erwerbstätigkeit – unterschieden nach Altersgruppen im Jahr 2024 und im Jahr 2028. Anhand der gesunkenen Anzahl an Frauen, die innerhalb des ersten Jahres aufgrund der Unvereinbarkeit von Familie und Beruf kündigen, ist der Erfolg der Maßnahme ebenso ersichtlich.

Zeitraumen

Die Umsetzung dieser Maßnahme startet 2024 und geht über fünf Jahre bis 2028.

5. Weitere Ideen zum Handlungsfeld Arbeit

Im Jahr 2021 hat Landeshauptmann Arno Kompatscher Frauenorganisationen aufgerufen, im Vorfeld der Erarbeitung des Gleichstellungsaktionsplans Maßnahmenvorschläge zur Gleichstellung zwischen Frau und Mann einzureichen. In den verschiedenen Arbeitsgruppen zu den Handlungsfeldern des Gleichstellungsaktionsplans, bei den Bezirkstreffen im Herbst 2022, im Sounding Board sowie im Gremium der politischen Vertretungen sind weitere Anregungen für den Gleichstellungsaktionsplan entstanden, die teilweise in die priorisierten Maßnahmen eingeflossen sind. Sie werden hier gebündelt aufgelistet und sollen als Inputs für künftige Überlegungen und Maßnahmen im Handlungsfeld Arbeit oder in weiteren Handlungsfeldern dienen.

- Bei Krankheit des Kindes braucht es in der Privatwirtschaft eine Gleichstellung zum öffentlichen Sektor.
- Mittagstische für (auch in Teilzeit arbeitende) Mütter und Väter sowie Kinder sind notwendig.
- An Männer und Väter gerichtete Kurse sollen die Themen Kleinkinderbetreuung, Erziehung und Familiengründung aufgreifen.
- Es braucht ein Berufsbild speziell für Kleinkindbetreuer:innen und angemessene Bezahlung.
- Nachbarschafts-Zeitbanken könnten Familien in ihrer Erwerbstätigkeit unterstützen.
- Die Möglichkeit eines Lebensarbeitszeitkontos für Frauen und Männer soll geschaffen werden.
- INPS-Beiträge sollten gesplittet und Care-Arbeit entlohnt werden.
- Der öffentliche Nahverkehr sollte auch für Teilzeitarbeitende getaktet werden.
- Frauen mit Migrationshintergrund brauchen Unterstützung, um in die Erwerbsarbeit zu kommen.
- Bei Mutter- und Vaterschaft braucht es eine Arbeitsplatzgarantie.
- Betriebe müssen für den unbezahlten Wartestand sensibilisiert werden.
- Die Arbeitsvermittlung für vulnerable Gruppen (zum Beispiel Frauen mit Gewalterfahrung, mit Behinderung, mit zu pflegenden Angehörigen) kann durch ein gezieltes Punktesystem gefördert werden.
- Es braucht Maßnahmen zur Eindämmung prekärer Arbeitsverhältnisse, zum Beispiel von saisonalen Verträgen.
- Ein soll die Möglichkeit eines Lebensarbeitszeitkontos für Frauen und Männer geschaffen werden.

The background consists of large, overlapping organic shapes in orange and cyan. The text is centered within these shapes.

**GLEICHE
STRASSE.
GLEICHE
FREIHEIT.**

**GLEICHE
SICHERHEIT?**

SICHERHEIT UND SCHUTZ VOR GEWALT

æ 2

„Wir überwinden jede Form geschlechterspezifischer Gewalt! Die grundlegenden Menschenrechte, die Würde und die körperliche und emotionale Integrität von Frauen bleiben gewahrt.“

53

1. Gleichstellung im Bereich Sicherheit und Schutz vor Gewalt

Gewalt hat viele Gesichter. Sie äußert sich in körperlicher, sexualisierter, psychischer, sozialer, finanzieller und struktureller Gewalt. Frauen begegnen Gewalt zu Hause, bei der Arbeit, beim Sport, in der Freizeit, im öffentlichen Raum, im Internet. Gewalt beginnt nicht mit Ohrfeigen, Vergewaltigung oder Stalking. Gewalt beginnt mit respektlosen Kommentaren, vermeintlichen Flirtversuchen oder Belästigungen, mit frauenfeindlicher Sprache und frauenverachtenden Witzen, mit Beschimpfungen, Einschüchterungen, Beleidigungen und Kontaktverbot. Täter sind meistens Männer, die den Frauen nahestehen. Die verschiedenen Gewaltformen gehen ineinander über und werden nur selten getrennt voneinander ausgeübt. **Gewalt drückt ein Macht-Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern aus.** Orte der Angst sind für Frauen unter anderem abgelegene Parks oder dunkle Straßen. Der häufigste Tatort allerdings ist das eigene Zuhause. Gewalt ist kein Frauen-, sondern ein Männerproblem. Es braucht mehr finanzielle Mittel für Prävention, Aufklärung und Weiterbildung, die sich an Jungen und Männer richtet.

Dieses Handlungsfeld des Gleichstellungsaktionsplans beschäftigt sich mit **Maßnahmen** zur Gewaltprävention und -bekämpfung **außerhalb des eigenen Heims**. So sollte unter anderem die Schule ein für alle geschützter Raum sein. Doch es gibt auch dort subtile, verbale und körperliche Grenzüberschreitungen. Sensibilisierung und Bewusstseins-schaffung sind notwendig. Gewalt und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kommen in Südtirol auch in zahlreichen Unternehmen und Organisationen vor.

Hauptsächlich Frauen, aber auch LGBTQAI+-Personen sind von geschlechtsspezifischer Gewalt betroffen. Gewalt schränkt die Freiheit und das Leben der Menschen ein, kommt in allen sozialen Schichten und bei Personen mit unterschiedlichen Bildungsgraden und kulturellen Hintergründen vor. Allein mit Statistiken ist die erlittene Gewalt nicht belegbar. Viele Betroffene sprechen aus Scham und Angst mit niemandem darüber, zeigen ihre Täter nicht an und die Öffentlichkeit bleibt ahnungslos.

Ein Leben frei von Gewalt ist ein Menschenrecht. Doch die Realität in Südtirol sieht vielfach anders aus.

Der Bereich „**Häusliche Gewalt**“ hingegen wird durch das **Landesgesetz Nr. 13/2021 „Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt und zur Unterstützung von Frauen und ihren Kindern“** umfassend geregelt. Mit diesem Gesetz wurden in einem **dreijährigen Landesplan** Aktionen und Maßnahmen mit entsprechender finanzieller Abdeckung gegen häusliche Gewalt schon vorgelegt. Dazu gehört unter anderem die Ausweitung der Tätigkeiten von Frauenhausdiensten und die verstärkte Zusammenarbeit mit dem Südtiroler Sanitätsbetrieb im Bereich der Nothilfe. Artikel 3 sieht unter den Zuständigkeiten des Landes auch die Bekämpfung von frauenverletzender Kommunikation vor. Durch die Einrichtung eines Solidarfonds gewährleistet das Landesgesetz weiblichen Opfern von Gewalt und Missbrauch außerdem rechtlichen Beistand. In jeder Gemeinde gibt es eine Ansprechperson, die Opfer an die zuständigen Stellen weiterleitet und ein entsprechendes Netzwerk aufbaut.

2. Gesetzliche Maßnahmen, Empfehlungen und Initiativen im Bereich Sicherheit und Schutz vor Gewalt

In diesem Abschnitt werden wichtige gesetzliche Bestimmungen und Initiativen auf europäischer, nationaler und lokaler Ebene gelistet. Die Aufstellung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Weitere hier genannte Maßnahmen und Empfehlungen unterstreichen das Anliegen in diesem Abschnitt.

Die „**Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene**“ benennt im Art. 22 Frauen als hauptsächliche Opfer geschlechterspezifischer Gewalt und weist darauf hin, dass damit grundlegende Menschenrechte, die Würde und die körperliche und emotionale Integrität von Menschen verletzt werden. Geschlechterspezifische Gewalt ergebe sich auf der Täterseite aus der Vorstellung heraus, dass ein Geschlecht dem anderen gegenüber überlegen sei und weise auf ein ungleiches Machtverhältnis zwischen Geschlechtern hin, heißt es in der Charta. Das Land Südtirol hat sich mit der Unterzeichnung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene am 30.10.2021 verpflichtet, Aktionen gegen geschlechterspezifische Gewalt ins Leben zu rufen und solche zu intensivieren: unter anderem durch Hilfsstrukturen für Opfer, durch öffentliche Information, durch Schulung von professionellen Mitarbeiter:innen, durch gut ausgebildete und koordinierte Behörden und durch Bewusstseinsbildungskampagnen.¹

¹ Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

Die Istanbul-Konvention des Europarats (2011) ist ein internationales Abkommen zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt gegen Frauen und Mädchen. Gewalt gegen Frauen und Mädchen wird als Menschenrechtsverletzung und Zeichen der Ungleichstellung von Frauen und Männern benannt. Die Vertragsstaaten verpflichten sich, Gewalt gegen Frauen zu verhüten, zu verfolgen und zu beseitigen, Diskriminierung von Frauen zu verhindern und die Rechte von Frauen zu stärken. Die unterzeichnenden Staaten wollen umfangreiche Maßnahmen zu Prävention und Sanktionierung von Gewalt und Gewaltschutz treffen. Italien hat die Istanbul-Konvention 2013 ratifiziert. ²

² Die Istanbul-Konvention

Im Bereich Gewalt verweist das **gesetzesvertretende Dekret vom 11. April 2006, Nr. 198 (Gleichstellungskodex)** auf die Bestimmungen des italienischen Zivilgesetzbuches sowie auf das Gesetz vom 4. April 2001, Nr. 154 und definiert Belästigungen ausdrücklich als Formen der Diskriminierung. ³

³ Gleichstellungskodex - Codice delle pari opportunità

Mit dem Gesetz vom 15. Jänner 2021, Nr. 4 hat der italienische Staat das **Übereinkommen Nr. 190 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)** ratifiziert. Ziel dieser Vereinbarung ist die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt. Die Vereinbarung ist am 29. Oktober 2022 in Italien in Kraft getreten. ⁴

⁴ Übereinkommen Nr. 190 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)

In der Nationalen Strategie für Geschlechtergleichheit „**Strategia Nazionale per la Parità di Genere**“ (2021) heißt es mit Blick Italiens auf Europa, dass die stereotype Sichtweise der Rollen von Männern und Frauen auch mit dem Phänomen von geschlechtsspezifischer Gewalt zusammenhängt: Während Gewalt für mehr als 90 % der Bevölkerung inakzeptabel ist, halten in einigen italienischen Regionen bis zur Hälfte der Männer Gewalt innerhalb der Partnerschaft unter bestimmten Umständen für akzeptabel. 30 % der unter 30-Jährigen finden die regelmäßige Kontrolle des Mobiltelefons und Social-Media-Aktivitäten ihrer Partner:innen akzeptabel. ⁵

⁵ Nationale Strategie für Geschlechtergleichheit 2021–2026

Der Nationale Strategieplan gegen männliche Gewalt gegen Frauen „**Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne**“ (2021-2023) will dem staatlichen Handeln weitere Impulse zum Schutz von Frauen geben: Prävention, Opferschutz, Maßnahmen gegen und Bestrafung von gewaltausübenden Männern, Schulung und Aufklärung der Bevölkerung, Schutz von

6 Der Nationale Strategieplan gegen männliche Gewalt gegen Frauen 2021-2023

Migrant:innen und Opfern von Mehrfachdiskriminierung, Eigenständigkeit in den Bereichen Arbeit, Wirtschaft und Wohnen sowie die Schaffung von ausschließlich Frauen vorbehaltenen Orten. ⁶

7 Gesetzesdekret vom 14.08.2013, Nr. 93

Auf nationaler Ebene sieht das **Gesetzesdekret vom 14.08.2013, Nr. 93** dringende Bestimmungen zur Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt vor. ⁷

8 Landesgesetz vom 21.06.2021, Nr. 4

Das **Landesgesetz vom 21.06.2021, Nr. 4** regelt Prävention und Umgang mit Mobbing, Straining und Gewalt am Arbeitsplatz. Ziel dieser gesetzlichen Bestimmung ist die Förderung und Unterstützung von Maßnahmen, die das Wohlbefinden am Arbeitsplatz und eine bessere Arbeitsorganisation fördern, sowie die psychische und physische Gesundheit der Mitarbeiter:innen schützen. Es legt Maßnahmen zur Vorbeugung, Bekämpfung und eine allgemeine Handhabung von wiederholten feindseligen Handlungen am Arbeitsplatz fest und beugt jeglicher Form der psychischen und körperlichen Gewalt am Arbeitsplatz vor. ⁸

9 Landesgesetz vom 09.12.2021, Nr. 13 - Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt und zur Unterstützung von Frauen und ihren Kindern.

Das **Landesgesetz vom 09.12.2021, Nr. 13**, welches von der Abteilung Soziales, die für Maßnahmen zur Bekämpfung und Prävention geschlechtsspezifischer Gewalt zuständig ist, ausgearbeitet wurde, beinhaltet **Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt und zur Unterstützung von Frauen und ihren Kindern**. Das Land Südtirol verpflichtet sich, die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass Südtirol frei von Gewalt gegen Frauen und Kinder wird. Dafür werden Sensibilisierungs- und Informationskampagnen initiiert, das Zusammenwirken zwischen öffentlichen Einrichtungen und privaten sozialen Organisationen vorangetrieben, Frauenhausdienste ausgebaut, Fachkräfte aus- und weitergebildet, Nothilfe und soziosanitäre Betreuung von gewaltbetroffenen Frauen gestärkt und die Umsetzung der Maßnahmen durch einen ständigen Koordinierungstisch überwacht. ⁹

10 Landesgesetz vom 08.03.2010, Nr. 5 zur Gleichstellung und Förderung von Frauen

Das **Landesgesetz vom 08.03.2010, Nr. 5 zur Gleichstellung und Förderung von Frauen** stellte in Südtirol einen wichtigen Wendepunkt dar und bildet nach wie vor die gesetzliche Grundlage für die Umsetzung und finanzielle Förderung von Aktionen und Initiativen zur Gleichstellung von Frauen. ¹⁰

3. Südtirol und das Handlungsfeld Sicherheit und Schutz vor Gewalt

Frauen sind unterschiedlichen Formen von Gewalt ausgesetzt. Das italienische Innenministerium veröffentlicht jährlich aktuelle Daten zu den Morden, die an Frauen verübt werden. Durchschnittlich alle drei Tage wird in Italien eine Frau ermordet. Von 116 Femiziden (Tötung von Frauen und Mädchen aufgrund ihres Geschlechts) in Italien im Jahr 2021 wurden 68 Frauen vom Partner oder Ex-Partner verübt. In der Provinz Bozen sind in den vergangenen 30 Jahren 32 Frauen Opfer von

Femizid geworden, in den vergangenen fünf Jahren waren es 13. Gewalttaten gegenüber Frauen kommen in Südtirol nach wie vor täglich vor, etwa 600 Frauen wenden sich jährlich an die Beratungsstellen für Frauen in Gewaltsituationen. Offizielle Schätzungen besagen, dass jede dritte Frau einmal in ihrem Leben Opfer von Gewalt wird. Viele Gewaltopfer trauen sich nicht, ihre Täter anzuzeigen oder mit ihrer persönlichen Geschichte an die Öffentlichkeit zu treten. Das Gesetz schützt Gewaltopfer und stellt klar, dass jede Form von Gewaltanwendung verboten ist. Opfer haben das Recht und den Anspruch auf Schutz und Hilfe.

Gelungene Beispiele aus der Praxis

Die **Notrufnummern 112 oder 1522** sind jederzeit unterstützend da. Frauenhausdienste bieten betroffenen Frauen und Kindern Beratung, Unterstützung und Schutz und sind unter den kostenfreien Grünen Nummern erreichbar. Der Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen fordert schon seit Längerem eine einheitliche Notrufnummer für beide Landessprachen. ¹¹

11 Gegen Gewalt an Frauen

Nützliche Adressen für Frauen sind online gelistet. ¹²

12 Nützliche Adressen für Frauen

Das **Projekt „Erika“** ¹³ ist eine Initiative des Landes Südtirol, des Sanitätsbetriebes und weiterer Organisationen. Das Projekt ist im Gesundheitsbezirk Bozen gestartet, seit 2020 in allen Notaufnahmen der Südtiroler Krankenhäuser aktiv und unterstützt Frauen, die Opfer von Gewalt geworden sind, mit einem geschützten Weg ohne Wartezeiten, Angst und Scham.

13 Projekt „Erika“

Der Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen und das Frauenbüro des Landes haben mit verschiedenen Landesämtern und den Frauenhausdiensten Brixen und Meran das Schulprojekt **„Ich sag Nein“** für Mittel- und Oberschulen entwickelt und Trainerinnen ausgebildet. In Workshops werden Mädchen sensibilisiert und zu verschiedenen Formen von Gewalt informiert. Dazu zählen körperliche oder sexuelle Gewalt ebenso wie Ausgrenzungen, Beleidigungen oder Beschimpfungen. Die Mädchen lernen, wie sie ihre eigenen Grenzen erkennen und sich schützen können. ¹⁴

14 Schulprojekte

Die Broschüre und die App **„Sicherheitstipps für Gitschn“** bilden ein Kernstück des didaktischen Materials für das Schulprojekt „Ich sag nein“ und sollen Mädchen und junge Frauen sensibilisieren, Übergriffe und Gewalt nicht zu akzeptieren, Grenzen zu setzen und auch in problematischen Situationen selbstsicher aufzutreten. ¹⁵

15 Sicherheitstipps für Gitschn

4. Maßnahmen für Südtirol Sicherheit und Schutz vor Gewalt

Aufgrund des in Kraft getretenen Landesgesetzes Nr. 13/2021 „Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt und zur Unterstützung von Frauen und ihren Kindern“ wurden in diesem Handlungsfeld keine Maßnahmen gegen häusliche Gewalt erarbeitet, da diese bereits im entsprechenden dreijährigen Landesplan vorgesehen sind. Artikel 9ff. sehen Leitlinien und Maßnahmen vor, welche am neu eingerichteten Koordinierungstisch konkretisiert und der Landesregierung zur Umsetzung vorgeschlagen werden. ¹⁶

Mit drei prioritären Schwerpunkten werden Wege außerhalb des eigenen Zuhauses aufgezeigt, die geschlechtsspezifische Gewalt verhindern und die Rechte von Opfern schützen sollen.

16 Landesgesetz vom
09.12.2021, Nr. 13

æ 2
Sicherheit und Schutz vor Gewalt

Es geht um

Maßnahme 1. Information und Schulung zum Thema „**Gewalt in der Arbeitswelt**“

Maßnahme 2. **Prävention von sexualisierter Gewalt an Mädchen und Frauen an Mittelschulen**

Maßnahme 3. die **Sicherheit im öffentlichen Raum** durch Informations-, Sensibilisierungs- und Präventionskampagnen.

Maßnahme 1 Gegen Gewalt in der Arbeitswelt

Die Bevölkerung soll aktiv zum Thema „Gewalt in der Arbeitswelt“ informiert und geschult werden. Es geht um Prävention, Bekämpfung und Sensibilisierung für gewaltfreies Verhalten in der Arbeitswelt. Durch gezielte Schulungen soll geschlechtsspezifischer Gewalt, Belästigung, Mobbing und Diskriminierung von Frauen und LGBTQAI+ Personen am Arbeitsplatz vorgebeugt und diese verringert werden. Das Phänomen wird anhand eines anonymen Fragebogens quantifiziert. Das Thema wird in spezifischen Schulungen, auch in Bezug auf die Arbeitsplatzsicherheit, verstärkt und das Diversitäts-Management in Südtiroler Betrieben gefördert. Internationale Best-Practice-Beispiele werden hierbei übernommen. Möglichst viele Interessengruppen werden einbezogen, um den **Sensibilisierungs-, Informations- und Schulungsplan** umzusetzen, die Maßnahmen zu Diversitätsmanagement und Qualitätsstandards anzunehmen und zu unterstützen. Entschiedenes Vorgehen gegen Sexismus und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sowie gegen jegliche andere Form der Diskriminierung fördert eine vertrauensvolle Kooperation bei der Arbeit und schafft eine respektvolle Unternehmenskultur. Entscheidend ist, dass Arbeitgeber:innen und Beschäftigte befähigt werden, geschlechtsspezifische Gewalt zu erkennen, dass sie ermutigt werden, hinzusehen und aufzuzeigen, wie dem wirksam entgegengetreten werden kann.

Zielgruppen und Wirkungsbereiche	Die gesamte berufstätige Bevölkerung Südtirols (Arbeitgebende und Arbeitnehmende) soll informiert und sensibilisiert, beteiligte Organisationen und Institutionen sollen mit einbezogen werden.
Verantwortung	Verantwortlich für die Umsetzung dieser Maßnahme mit der Erarbeitung eines Sensibilisierungs-, Informations- und Schulungsplans ist die Gleichstellungsrätin. Beteiligt an der Umsetzung sind das Arbeitsinspektorat, die Abteilung für Familie, Soziales und Gemeinschaft, Weiterbildungseinrichtungen, Centaurus Arcigay Alto Adige Südtirol LGBTQIA+, PARKS liberi e uguali, das Netzwerk RE.A.DY, die Antidiskriminierungsstelle des Landes Südtirol, Gleichstellungs-Beauftragte der Gewerkschaften und anderer Einrichtungen in Absprache mit der Landesverwaltung, das Einheitliche Garantiekomitee für Chancengleichheit, Wohlbefinden der Bediensteten und Nichtdiskriminierung, die Familienagentur und berufsbildende Schulen.
Indikatoren	Die Akzeptanz dieser Maßnahme wird anhand der Anzahl der an der Erarbeitung des Sensibilisierungs-, Informations- und Schulungsplans beteiligten Stakeholder (mindestens fünf) und ihrer Bereitschaft zur Teilnahme an den vorbereitenden Arbeitssitzungen (mindestens vier) messbar. Der Erfolg wird anhand eines statistischen Berichts über das Phänomen erhoben, außerdem an der Anzahl der Unternehmen, die sich an der Initiative beteiligen, die Diversity-Management-Prozesse aktivieren und Qualitätsstandards einführen. Ein Tisch, der Informations-, Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen durchführt, soll eingerichtet werden.
Zeitraumen	Die Umsetzung dieser Maßnahme startet 2024 und geht über 5 Jahre.

Maßnahme 2 Prävention von sexualisierter Gewalt an Mädchen und Frauen an Mittelschulen

Alle Mittelschüler:innen Südtirols sollen nachhaltig geschult und sensibilisiert werden, um präventiv auf sexualisierte Gewalt an Mädchen und Frauen reagieren zu können. Prävention zielt auf die Verhinderung von und auf den Schutz vor Gewalt ab. Die entsprechende Sensibilisierungsarbeit soll an allen Mittelschulen deutscher, italienischer und ladinischer Sprache des Landes Südtirol mit Unterstützung von Expert:innen durchgeführt werden. Die Mittelschüler:innen werden zu den verschiedenen Formen von Gewalt informiert und sensibilisiert. Jungen lernen einen respektvollen Umgang mit Mädchen, Mädchen lernen, wie sie ihre eigenen Grenzen erkennen und sich schützen können. Alle Mittelschüler:innen werden zu neuen Verhaltensmodellen und durch Vorbilder sensibilisiert und lernen ein Rollenverständnis, das gewaltfreie Beziehungen ermöglicht. Es geht nicht nur um punktuelle Projekte, die Fortbildung wird in die Pflichtlehrinhalte des Schulprogramms aller Mittelschulen für die 3. Klassen aufgenommen und Gewalt regelmäßig thematisiert. Lehrpersonal und Eltern werden zu den verschiedenen Formen von Gewalt informiert und sensibilisiert. Die Qualität der Lehreinheiten wird kontinuierlich evaluiert. Diese Prävention soll fixer Bestandteil in der Ausbildung des Lehrpersonals sein und dazu beitragen, dass möglichst viele junge Menschen, Erwachsene und Lehrpersonen Warnzeichen von Gewalt rechtzeitig erkennen und im Fall von Gewalt über Handlungsmöglichkeiten Bescheid wissen.

Zielgruppen und Wirkungsbereiche	Flächendeckende Lehreinheiten für alle Mittelschüler:innen der 3. Klassen, Aus- und Weiterbildungen des Lehrpersonals und Information und Sensibilisierung für die Eltern tragen zur Bewusstseinsbildung bei, damit das Thema in den Schulalltag getragen werden kann.
Verantwortung	Verantwortlich für die Umsetzung dieser Maßnahme sind das deutsche, italienische und ladinische Bildungsressort. Beteiligt sind außerdem Frauenhausdienste, professionelle Männerberatungen, der Verein „La Strada – der Weg“, das Forum Prävention, Jugendeinrichtungen, Referent:innen des Projektes "Ich sag nein", Sozialdienste, Gemeinden und Sportvereine.
Indikatoren	Der Erfolg dieser Maßnahme lässt sich an der Anzahl der Schulen, sowie der Mädchen und Jungen ablesen, die am Programm teilnehmen. Anhand eines Fragebogens wird die Ausgangslage in allen Schulen bewertet. Sie wird anhand der Parameter einer bereits bestehenden Umfrage bemessen, welche die Freie Universität Bozen gemeinsam mit „La strada – der Weg“ entwickelt hat.
Zeitraumen	Die Umsetzung dieser Maßnahme beginnt mit dem Schuljahr 2024/2025 und geht in einer Pilotphase über fünf Jahre. Flächendeckende Weiterbildungen und Sensibilisierungsmaßnahmen für das Lehrpersonal werden von Beginn an gefördert. Gestartet wird mit Lehreinheiten für etwa 20% aller 3. Klassen der Mittelschulen (ca. 60 Klassen) bis im 5. Jahr flächendeckend alle 3. Mittelschulklassen erreicht werden.

æ 2

Sicherheit und Schutz vor Gewalt

Maßnahme 3 Sicherheit im öffentlichen Raum

Informations-, Sensibilisierungs- und Präventionskampagnen sollen gewalttätiges Verhalten im öffentlichen Raum verhindern und das Sicherheitsgefühl von Frauen und Mädchen erhöhen. Das Landesinstitut für Statistik ASTAT hat 2021 erhoben, dass sich jede dritte Frau bei Dunkelheit auf der Straße nicht sicher fühlt, unter anderem an Zug- und Busbahnhöfen, auf Parkplätzen und in Parkhäusern, in Shuttle-Bussen, Taxis und öffentlichen Transportmitteln. ¹⁷

17 Wahrnehmung der Sicherheit

Sensibilisierungskampagnen, die zu einem großen Teil digital lanciert werden, sollen das Sicherheitsgefühl im öffentlichen Bereich stärken und der Unsicherheit und Angst entgegenwirken. Bereits bestehende Best-Practice-Modelle werden analysiert. Männer sollen für gewaltfreies Verhalten sensibilisiert werden. Die gesamte Bevölkerung und insbesondere angstbetroffene Menschen sollen erfahren, wie sie auf gewalttätiges Verhalten reagieren können. Unterstützungsmöglichkeiten in Südtirol sollen aufgezeigt werden.

Die Vorstellung der Kampagne wird von territorialen Events und Infopoints begleitet. Plakate und Flyer mit gezielten Inhalten werden erstellt, an (digitalen) Infopoints erfahren Bürger:innen, was sie tun können, wenn sie ein Fehlverhalten beobachten oder selbst Gewalt erleben.

Zielgruppen und Wirkungsbereiche	Mit dieser Maßnahme wird die gesamte Bevölkerung Südtirols angesprochen. Ein besonderes Augenmerk wird auf Frauen und Mädchen gelegt.
Verantwortung	Der Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen und das Frauenbüro verantworten die Umsetzung dieser Maßnahme. Außerdem beteiligt sind Gemeinden, Sicherheitskräfte, Unternehmen und Betreiber:innen des öffentlichen und privaten Transports. Als Inputgeber:innen fungieren Organisationen im Bereich der Prävention wie das Netzwerk der Frauenhausdienste, La Strada – der Weg, Cooperdolomiti, Centaurus, Familienberatungsstellen, Polizeikräfte sowie Shuttledienste und Taxibetreiber:innen und Zentren des öffentlichen Lebens wie Vereinshäuser, die Abteilung Mobilität und das Amt für Kinder- und Jugendschutz und soziale Inklusion.
Indikatoren	Der Erfolg dieser Maßnahme wird in der Anzahl der Menschen in Südtirol bemessen, die wissen, was sie tun können, damit Frauen sich im öffentlichen Raum sicher fühlen. Die Maßnahme wirkt auch dadurch, dass Menschen, die sich unsicher fühlen oder Opfer von Gewalt werden, wissen, an wen sie sich wenden können.
Zeitraumen	Die Umsetzung dieser Maßnahme beginnt im Jahr 2024 und geht über drei Jahre bis 2026.

5. Weitere Ideen zum Handlungsfeld Sicherheit und Schutz vor Gewalt

Bereits im Jahr 2021 hat Landeshauptmann Arno Kompatscher die im Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen vertretenen Frauenorganisationen, Gewerkschaften und politischen Parteien aufgerufen, im Vorfeld der Erarbeitung des Gleichstellungsaktionsplans Maßnahmenvorschläge zur Gleichstellung zwischen Frau und Mann einzureichen. In den verschiedenen Arbeitsgruppen zu den Handlungsfeldern des Gleichstellungsaktionsplans, bei den Bezirkstreffen im Herbst 2022, im Sounding Board sowie im Gremium der politischen Vertretungen sind weitere Anregungen für den Gleichstellungsaktionsplan entstanden, die teilweise in die priorisierten Maßnahmen eingeflossen sind. Sie werden hier gebündelt aufgelistet und sollen als Inputs für künftige Überlegungen und Maßnahmen im Handlungsfeld Sicherheit und Schutz vor Gewalt oder auch in weiteren Handlungsfeldern dienen.

- Für alle Arbeitsbereiche und Sektoren sollen Vertrauensrät:innen implementiert und in jedem Unternehmen Ansprechpartner:innen im Fall von Belästigung am Arbeitsplatz bereitstehen.
- Die Sicherheit im Internet braucht Verstärkung. Für Erwachsene sollen flächendeckend Workshops angeboten werden. Für Betroffene medialer (sexualisierter) Gewalt und für deren Angehörige werden niederschwellige Informationspakete mit Möglichkeiten der Unterstützung, Beratung und Begleitung erarbeitet und angeboten. Schüler:innen sollen eingeladen werden, an Umfragen teilzunehmen, um den Status Quo zu eruieren und daraus Sicherheitsmaßnahmen abzuleiten. Siehe hierzu auch Maßnahme 3 des Handlungsfeldes Gleichstellung der Geschlechter in den Medien
- Über eine neu zu programmierende App sollte „Gewalt“ schnell und problemlos mitgeteilt werden können.
- Im städtischen und ländlichen Raum ist an bestimmten Orten, Straßen und Bahnhöfen defensive Polizeipräsenz nötig. Sicherheitsorgane sollten zum Thema sensibilisiert werden und wissen, was gewaltbetroffene Menschen brauchen.
- In die Gestaltung des öffentlichen Raums und in die Mobilitätsplanung sollen Frauen stärker eingebunden werden. Bei baulichen Maßnahmen kann das Gefühl der Sicherheit beispielsweise durch gute Beleuchtung und Notfallknöpfe verstärkt werden.
- Selbstverteidigungskurse für Mädchen und Frauen sollen vermehrt angeboten werden.
- In den Medien soll nicht nur von Opfern, sondern auch von der Aggression der Täter berichtet werden.

The background consists of large, overlapping, semi-circular shapes in orange and cyan. The text is centered and overlaid on these shapes.

**GLEICHE
SCHULE.
GLEICHE
KOMPETENZEN.**

**GLEICHE
ZUKUNFT?**

BILDUNG

æ 3

„Wir fördern die Geschlechter- und Diversitätskompetenz durch Multiplikator:innen und Vorbilder und lehren frei von Rollenstereotypen.“

65

1. Gleichstellung im Bereich Bildung

Eine gesunde Gesellschaft braucht gendersensible Bildung. **Bildung ist das Schlüsselement und der Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit.** Geschlechtersensible Bildung trägt dazu bei, geschlechtsbedingte Ungleichheiten und Benachteiligungen zu beenden. Frauen sollen die Gestaltung der Gesellschaft nicht den Männern überlassen, Mädchen und Jungen von Klein auf dieselben Chancen haben. Sie sollen darauf vorbereitet werden, selbstbestimmt zu leben, vielfältige Berufs- und Lebensentwürfe zu akzeptieren, traditionelle Paare, Alleinerziehende, gleichgeschlechtliche Eltern oder Regenbogenfamilien in ihrer Erziehungsrolle zu respektieren und sich für Gleichberechtigung einzusetzen. Berufe haben grundsätzlich kein Geschlecht. In Kindertagesstätte, Kindergarten, Schule und am Arbeitsplatz sollen die Talente und Wünsche der (jungen) Menschen gefördert werden. Dabei dürfen geschlechterbedingte Vorurteile keine Rolle spielen.

Bildungsunterschiede wirken sich auf das gesamte Leben aus, auf Familie, Wirtschaft und Gesellschaft. Um Ausgleich zwischen Frauen und Männern zu schaffen, braucht es mehr Frauen in den MINT-Fachgebieten Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik, mehr Frauen mit digitalen Kompetenzen, mehr weibliche Professuren an Universitäten und mehr Männer in Pflege- beziehungsweise Care-Berufen. Auch die Berufsorientierung und Berufsberatung hat hierbei eine tragende Rolle. Noch immer arbeiten überdurchschnittlich viele Frauen im versorgenden Bereich und werden dafür unterdurchschnittlich bezahlt. Demgegenüber arbeiten viele Männer mit sehr viel besserer Entlohnung im produktiv-technischen Sektor. Diese herkömmliche Ungleichverteilung muss aufgebrochen werden, traditionell „weibliche“ Berufe brauchen mehr Anerkennung und größere finanzielle Wertschätzung. Gendersensible Bildung kommt ohne männliche pädagogische Fachkräfte nicht aus. Care-Berufe bieten attraktive Möglichkeiten, in denen Männer und Frauen sich verwirklichen und familiär wie gesamtgesellschaftlich Verantwortung übernehmen können und sollen. Arbeiten in einem Beruf Frauen und Männer gleichermaßen, werden die Tätigkeiten ausgewogener und leistungsbezogener bezahlt. Maßnahmen im Bereich Bildung wirken sich positiv auf alle Handlungsfelder des Gleichstellungsaktionsplans aus.

2. Gesetzliche Rahmen im Bereich Bildung

Die **UN-Kinderrechtskonvention** besagt im Artikel 2, dass alle Kinder dieselben Rechte haben, egal, wer sie sind und wo sie leben. In Artikel 28 wird explizit erwähnt, dass die Vertragsstaaten das Recht der Kinder auf Bildung anerkennen und Chancengleichheit anstreben. In Artikel 29 der Kinderrechtskonvention wird das Ziel benannt, dass Kinder in einer freien Gesellschaft im Geist der Toleranz, des Friedens und der Gleichberechtigung der Geschlechter auf das Leben vorbereitet werden. ^{1/2}

1 Die UN-Kinderrechtskonvention

2 UNICEF

Die „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ unterstreicht im Artikel 13

„Bildungswesen und lebenslanges Lernen“ das Recht aller Menschen auf Bildung und auf den Zugang zu Berufs- und Weiterbildung. Das Land Südtirol hat sich mit der Unterzeichnung der Europäischen Charta am 30.10. 2021 verpflichtet, für Frauen und Männer, Mädchen und Jungen einen gleichberechtigten Zugang zu Schul-, Berufs- und Weiterbildung zu fördern und sicherzustellen.

æ 3
Bildung

3 Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

In den Rahmenrichtlinien des Landes (2009/10) und noch expliziter in den Bildungszielen des fächerübergreifenden Lernbereichs „Gesellschaftliche Bildung“ (2019/20) sind Hinweise und Anregungen eingebaut, welche die Wichtigkeit eines gleichwertigen Mitwirkens von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen unterstreichen. Auf allen Ebenen der Schulleitung und Schulverwaltung wird eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern gefordert. ³

4 Nationale Strategie für Geschlechtergleichheit 2021–2026

Die **Nationale Strategie für die Geschlechtergleichheit 2021–2026** („Strategia nazionale per la parità di genere“ 2021–2026) geht Hand in Hand mit den Maßnahmen des **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza 2021** (PNRR). Unter Mission 4 steht zu „Bildung und Forschung“, dass Oberschülerinnen in den technischen und wissenschaftlichen Fächern (STEM – Science Technology Engineering Mathematics) gefördert werden sollen, um ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Kindertagesstätten, Kindergärten und Ganztagesangebote an Schulen sollen potenziert werden, damit Frauen (als in der Arbeitswelt immer noch unterrepräsentierter Elternteil) mit Kindern der (Wieder-)Einstieg in die Arbeitswelt erleichtert wird. ^{4 / 5}

5 Plan für Aufbau und Resilienz - PNRR

Das Ministerium für Bildung, Hochschulen und Forschung (MIUR) hat mit dem Dipartimento per le Pari Opportunità (DPO, dem Ressort für Chancengleichheit) und mit Verbänden und Einrichtungen Programme, Rundschreiben und Absichtserklärungen unterzeichnet, um Initiativen für Schulen einzuleiten, die darauf abzielen, Diskriminierung zu bekämpfen und eine Kultur zu fördern, die geschlechtsspezifische Unterschiede als Ressource für alle Menschen begreift. Im März 2004 haben MIUR und DPO das erste Vereinbarungsprotokoll unterzeichnet, das

Maßnahmen vorsieht, die zur Förderung und Entwicklung einer Kultur der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen beitragen und laufend präzisiert und umgesetzt werden.

Ein grundlegender gesetzlicher Eckpfeiler ist der „Nationale Plan gegen Gewalt und Diskriminierung für die Erziehung zu Respekt“ („**Piano nazionale contro la violenza e le discriminazioni per l'educazione al rispetto**“) aus dem Jahr 2017, der an das zuvor festgelegte Ziel anknüpft, über die Schulen nützliche Instrumente bereitzustellen, um Gemeinplätze und Stereotype zu überwinden und eine Vision zu verinnerlichen, die Unterschiede als Reichtum betrachtet. ⁶

6 Nationaler Plan gegen Gewalt und Diskriminierung für die Erziehung zu Respekt

Mit dem nationalen Gesetz vom 13.07.2015, Nr. 107 mit dem Titel „Erziehung zum Respekt: für die Gleichstellung der Geschlechter, die Vorbeugung von geschlechtsspezifischer Gewalt und allen Formen der Diskriminierung“ werden die Schulen aufgefordert, zu den genannten Themen zu informieren und zu sensibilisieren. ⁷

7 Gesetz vom 13.07.2015, Nr. 107

Das italienische Gesetz vom 20.08.2019, Nr. 92 „Introduzione dell'insegnamento scolastico dell'educazione civica“ will junge Menschen mit politischer Bildung zu verantwortungsbewussten und gleichberechtigten Bürger:innen erziehen. ⁸

8 Gesetz vom 20.08.2019, Nr. 92

Mit Beschluss der Südtiroler Landesregierung vom 07.04.2020, Nr. 244 „Gesellschaftliche Bildung – Änderung der Rahmenrichtlinien des Landes für die deutschsprachigen Schulen“ und mit Beschluss der Landesregierung vom 15.04.2020, Nr. 255 für die ladinischen Schulen wurde der fächerübergreifende Lernbereich „Gesellschaftliche Bildung“ in Grund-, Mittel- und Oberschulen eingeführt. Im Bereich „Persönlichkeit und Soziales“ geht es unter anderem um Geschlechterbewusstsein und um das Aufbrechen von Rollenklischees. Der Bereich Bildungswege, übergreifende Kompetenzen und Orientierung wurde mit demselben Beschluss geändert. Er betrifft das zweite Biennium und die 5. Klasse der Oberschulen. Praktika, Kontakte mit Betrieben, verschiedenen Arbeitsbereichen und (weiblichen) Führungskräften sollen vor allem Mädchen Impulse für eine Studien- und Berufswahl jenseits von Geschlechterklischees geben. ⁹

9 Gesellschaftliche Bildung – Änderung der Rahmenrichtlinien des Landes für die deutschsprachigen Schulen

3. Südtirol und das Handlungsfeld Bildung

Das Bassanini-Gesetz aus dem Jahr 1997 hat im Artikel 21 auf gesamtstaatlicher Ebene die Voraussetzungen zur Verwirklichung der Schulautonomie geschaffen. Es brachte für die Schule in Südtirol eine grundlegende Neuausrichtung in den Bereichen Schulorganisation, Didaktik und Verwaltung. Schule bleibt primäre Kompetenz des Staates mit klaren Vorgaben, innerhalb derer in Südtirol über lokale Vorschläge entschieden werden kann. ^{10 / 11}

10 Rahmenrichtlinien für die Grund- und Mittelschule in Südtirol

11 Leitlinien für die deutschsprachige Schule in Südtirol

Die Autonome Provinz Bozen-Südtirol hat im Bereich des Unterrichts an Grund-, Mittel- und Oberschulen nur sekundäre Zuständigkeit und muss sich in diesem Bereich an staatliche Vorgaben halten. Die Berufsbildung hingegen fällt in die primäre Kompetenz des Landes und kann sich freier entfalten. ¹²

Es gibt in Südtirol nach wie vor „typisch männliche“ und „typisch weibliche“ Lehrberufe und Schultypen. Zu den „weiblichen“ Lehrberufen gehören nach Angaben des Amtes für Arbeitsmarkterhebung unter anderem Frisör:innen und Verkäufer:innen. Der Kochberuf hingegen bleibt in der Hand von Jungen. Genauso ist es bei Elektrotechniker:innen, Maurerlehrlingen und Kfz-Mechatroniker:innen.

Während an den Wirtschaftsfachoberschulen im Schuljahr 2020/2021 die Geschlechter ausgewogen vertreten waren, gab es an Südtirols Technischen Fachoberschulen fast vier Mal mehr Schüler als Schülerinnen. Klassische Gymnasien wurden hingegen zu zwei Dritteln von Mädchen besucht, Sprachgymnasien waren zu vier Fünfteln weiblich. Die Wahl der Oberschule hat direkten Einfluss auf die Berufswahl oder die Wahl der Studienrichtung. Das Landesinstitut ASTAT hat für 2021 erhoben, dass an italienischen Universitäten fast acht Mal so viele Südtirolerinnen wie Südtiroler Bildungswissenschaften studierten. Beim Ingenieurwesen und den Informationswissenschaften war es umgekehrt: Nur jede 7. Studierende war eine Frau.

Gelungene Beispiele aus der Praxis

Folgende Beispiele dienen als Best Practice und bilden eine Auswahl von Initiativen ohne Anspruch auf Vollständigkeit.

Südtirols Schulen haben im Bereich der Schulorganisation und der Didaktik große Autonomie. Innerhalb dieses Rahmens entwickelt jede Schule ein eigenes Schulcurriculum. So sehen etwa technische Fachoberschulen in ihrem Curriculum vielfach „Girls Days“ vor, um Mittelschülerinnen das eigene Angebot näher zu bringen und den Blick der eigenen Schülerinnen auf die beruflichen Möglichkeiten für Mädchen zu weiten.

Die **Pädagogische Abteilung als Unterstützungssystem innerhalb der Deutschen Bildungsdirektion** stellt Kindergärten und Schulen, pädagogischen Fachkräften und Lehrpersonen Fortbildungsangebote und Materialien zur Verfügung, die mit geschlechtergerechter Sprache zu Rollenklischees sensibilisieren und Schüler:innen beim Überwinden von Rollenstereotypen unterstützen. So wird bei Angeboten der Begabungsförderung im MINT-Bereich unter anderem auf eine angemessene Beteiligung von Mädchen geachtet. Im Bereich der Gesellschaftlichen Bildung werden Materialien zu Themen der Geschlechteridentität und Geschlechterrollen zur Verfügung gestellt.

Die **Italienische Bildungsdirektion** stärkt das Lehrpersonal durch kontinuierliche Lehrer:innenfortbildung unter anderem zu den Themen Gesundheitserziehung, Staatsbürger:innenkunde, Mobbing und Cybermobbing, auch in Zusammenarbeit mit den Schulpsycholog:innen. So ist das Angebot "Let's talk about it" in allen Schulstufen aktiv, MINT-Berufe werden für Schülerinnen und Studentinnen durch Vorbilder attraktiv gemacht, in Meran wurden beispielsweise 2022 in Zusammenarbeit mit der Gemeinde und dem Netzwerk gegen Gewalt an Frauen verschiedene Aktivitäten gegen männliche Gewalt initiiert. Bei Workshops erhalten Lehrpersonen Impulse für die Gestaltung eines Unterrichts, in dem Begabungen frühzeitig erkannt, Geschlechterstereotype aufgebrochen und die Selbstverwirklichung von Mädchen gefördert werden soll.

Im ladinischsprachigen Bildungsbereich wurde Geschlechtergerechtigkeit in den vergangenen 15 Jahren bei Fort- und Weiterbildungen für Lehrpersonen, für das Kindergartenpersonal und für Eltern laufend thematisiert. Die ladinische Bildungs- und Kulturdirektion legt Wert auf eine geschlechtersensible Sprache. Bei der Auswahl von Schulbüchern und Spielzeug wird darauf geachtet, dass die Auswahl nach gendersensiblen Kriterien erfolgt und Rollenstereotype aufgebrochen werden. Bildungsangebote, Werkstätten und Materialien werden Mädchen wie Jungen über alle Schulstufen hinweg gleichermaßen schmackhaft gemacht. Zwei Mal wurde in den vergangenen eineinhalb Jahrzehnten Gendersensibilität zum Jahresschwerpunkt mit eigenen Maßnahmen für Kindergarten und Schule gewählt.

Das **Amt für Ausbildungs- und Berufsberatung**, angesiedelt im Ressort für Deutsche Kultur, koordiniert die „MINT-Gruppe“, an der die drei Südtiroler Bildungsdirektionen, Eurac Research, das Naturmuseum Südtirol, die Freie Universität Bozen, der Unternehmerverband Südtirol und das WIFO – Institut für Wirtschaftsförderung der Handelskammer Bozen mit dem Ziel teilnehmen, MINT-Fächer in Südtirol auch für Mädchen bekannter zu machen. Das Amt hat die Kampagne „Umdenken öffnet Horizonte“ initiiert, ist Partnerorganisation von „Klischeefrei Deutschland“¹³ und hat Videos zum Girls & Boys Day auf den Weg gebracht.¹⁴

¹³ Klischeefrei Deutschland

¹⁴ Girls & Boys Day

In **Südtirols Jugendeinrichtungen** reflektieren Mitarbeiter:innen ihre persönlichen Prägungen und Positionen zum biologischen und sozialen Geschlecht. Sie stärken junge Menschen in ihrer Identität, sprechen mit ihnen über körperliche Entwicklungen, über Gefühle, Beziehungen, Sexualität und Gewalt und sensibilisieren zu Verhütung und Gesundheit. Die Mitarbeiter:innen zeigen Benachteiligungen zwischen Geschlechtern und verschiedene Möglichkeiten geschlechtlicher Identitäten auf.^{15 / 16}

¹⁵ Netzwerk der Südtiroler Jugenddienste

¹⁶ netz | Offene Jugendarbeit

Der „Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2020 – 2024“ der **Stadt Meran** verweist auf ein Verzeichnis von Büchern für Kinder, Eltern und Lehrkräfte, die frei von genderbestimmten Stereotypen sind oder eine Auflösung derselben zum Ziel haben. In den Meraner Kinderkrippen und Kindergärten wurden thematische Bücherecken eingerichtet. Eltern werden zu Gendergerechtigkeit sensibilisiert.¹⁷

¹⁷ Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2020 – 2024 der Stadt Meran

4. Maßnahmen für Südtirol Bildung

Es geht um

Maßnahme 1. geschlechtersensible Aus- und Fortbildung des pädagogischen Personals in allen Bildungsbereichen

Maßnahme 2. gendersensiblen Unterricht, schulische und berufliche Orientierung in allen Bildungsstufen

Maßnahme 3. Gendersensibilisierung in der nicht-formalen Bildung und Erziehung

æ 3
Bildung

Maßnahme 1 Geschlechtersensible Aus- und Fortbildung des pädagogischen Personals in allen Bildungsbereichen

In der Aus- und Weiterbildung des Lehrpersonals und der pädagogischen Fachkräfte, sowie für das Personal für Kindertagesstätten und für die Kleinkindbetreuung, werden Gleichstellung und Gendersensibilität standardmäßig gelehrt und eine geschlechtergerechte Sprache eingeübt.

Die Freie Universität Bozen soll im Rahmen der Ausbildung der Lehrpersonen und des Kindergartenpersonals gendergerechte Themen verpflichtend anbieten. In allen Bildungsstufen steht gendersensibles didaktisches Material zur Verfügung. Die Geschlechter- und Diversitätskompetenz soll durch Multiplikator:innen gefördert und ein Lehren frei von Rollenstereotypen möglich werden. Dafür werden bei der Aus- und Fortbildung des Kindergarten- und Lehrpersonals und der pädagogischen Fachkräfte von der Kleinkinderbetreuung, über den Kindergarten bis hin zur Hochschule spezifische Maßnahmen und Angebote gesetzt.

Zielgruppen und Wirkungsbereiche

Lehrpersonen und pädagogische Fachkräfte werden gendersensibel, um als Multiplikator:innen und Vorbilder die Geschlechter- und Diversitätskompetenz zu fördern. Sie stellen Rollenstereotype in Frage und unterstützen die jungen Menschen abseits von traditionellen Vorstellungen ganzheitlich. Mädchen und Jungen entwickeln ihre Persönlichkeit in den verschiedenen Bildungsstufen nach ihren Interessen und Fähigkeiten und unabhängig von ihrem biologischen Geschlecht.

Verantwortung

Verantwortlich für die Umsetzung dieser Maßnahme sind die Fakultät für Bildungswissenschaften der Freien Universität Bozen sowie die Deutsche, die Italienische und die Ladinische Bildungsdirektion. An der Umsetzung beteiligt sind die Fakultät für Bildungswissenschaften der Freien Universität Bozen, die Deutsche, Italienische und Ladinische Bildungsdirektion, die Landesberufsschulen für soziale Berufe und Berufsbildung, das Arbeitsförderungsinstitut AFI, die Handelskammer und Expert:innen in der Ausbildung des Lehrpersonals und der pädagogischen Fachkräfte zum Thema „Gleichstellungsorientierte und gendersensible Bildung“.

Indikatoren

Der Erfolg dieser Maßnahmen wird anhand einer Langzeitstudie zu Genderkompetenz für Lehrende in den Bildungsdirektionen und Auszubildende an der Freien Universität Bozen erhoben.

Zeitraumen

Die Planung dieser Maßnahmen erfolgt 2024, die Umsetzung im Rahmen der ECTS-Punkte (European Credit Transfer System) ab dem akademischen Jahr 2024/25 und in den verschiedenen Bildungseinrichtungen 9 Monate nach Genehmigung des Gleichstellungsaktionsplans.

Untermaßnahme Fortbildung

Um das Lehrpersonal und die pädagogischen Fachkräfte zu sensibilisieren, werden Erzieher:innen in Vor- und Grundschulen über das Fortbildungsprogramm auf Schul- und Landesebene zur unbewussten Weitergabe von Geschlechterstereotypen geschult. Für alle Beteiligten, inklusive Eltern, werden laufend Auffrischkurse zu Gleichstellungsfragen angeboten. Das jährliche Fortbildungsprogramm für Lehrpersonen aller Schulstufen beinhaltet zudem Informationen zur Entwicklung der lokalen Arbeitswelt und legt den Fokus auf Frauen im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) und auf Männer im SA-GE-Bereich (Soziale Arbeit, Gesundheit und Pflege sowie Erziehung und Bildung).

Zielgruppen und Wirkungsbereiche	Lehrpersonen, pädagogische Fachkräfte, Erzieher:innen und Bibliothekar:innen, die jährlich Fortbildungen besuchen, werden ebenso wie Eltern für eigene Geschlechterstereotype und Rollenklischees im gesellschaftlichen System sensibilisiert. Sie entwickeln Toleranz, Offenheit und eine gendersensible Haltung.
Verantwortung	Verantwortlich für die Umsetzung dieser Untermaßnahme sind die Deutsche, die Italienische und die Ladinische Bildungsdirektion, die pädagogischen Abteilungen, Expert:innen der Fortbildung des Lehrpersonals und der pädagogischen Fachkräfte zu gleichstellungsorientierter und gendersensibler Bildung und Organisator:innen von Fortbildungen in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsförderungsinstitut AFI und der Handelskammer sowie Wirtschafts- und Sozialverbänden und dem Bibliotheksverband.
Indikatoren	Der Erfolg dieser Maßnahmen wird anhand einer Langzeitstudie zu Genderkompetenz für Lehrende in den Bildungsdirektionen und Lernende an der Freien Universität Bozen erhoben.
Zeitraumen	Die Planung dieser Maßnahmen erfolgt 2024, die Umsetzung je nach Bildungseinrichtung 6 bis 12 Monate nach Genehmigung des Gleichstellungsaktionsplans im Schuljahr 2024/25.

Maßnahme 2 Gendersensibler Unterricht, schulische und berufliche Orientierung in allen Bildungsstufen

In Kindergarten und Schule werden Kinder, Jugendliche und Eltern zu Genderthemen sensibilisiert. Sie lernen, Geschlechterrollen und Rollenstereotype kritisch zu hinterfragen. Dabei werden Bewertungsmuster, Vorurteile, Erwartungen, Normen und Werte aufgebrochen und neu eingeordnet. Ausbildung und Beruf haben kein Geschlecht. Je früher Maßnahmen zur Gleichstellung gesetzt werden, umso besser greifen sie.

Untermaßnahme Unterricht

Der gendersensible Unterricht wird im normativen Rahmen verankert und in den Rahmenrichtlinien, im Schulprogramm und im Fachunterricht festgeschrieben.

Junge Menschen werden ab dem Kindergartenalter an geschlechteratypische Bereiche herangeführt, Mädchen mit dem MINT-Bereich und Jungen mit dem SAGE-Bereich vertraut gemacht. Begabte Mädchen werden ab der Grundschule gefördert. Ab der Oberschule werden Themen zur Gleichstellung der Geschlechter fächerübergreifend vertieft und Sensibilisierungsmaßnahmen entwickelt. Sexualpädagogische und gendersensible Präventionsmaßnahmen für Mädchen und Jungen werden im Qualitätsrahmen verankert, in das Jahresprogramm der Schule aufgenommen und verbindlich umgesetzt. Didaktische Methoden, Materialien und die häufig verwendeten Lehrbücher werden auf Gendersensibilität überprüft und daran angepasst. An den Schulstellen begleiten Genderbeauftragte oder entsprechende Arbeitsgruppen die Umsetzung. Die Unterrichts- und Betreuungszeit für Schüler:innen wird erweitert, Ganztagsmodelle wie die Ganztagschule werden angeboten. Dadurch bleibt Zeit für Gendersensibilisierung und soziales Lernen von Kindern und Jugendlichen und Eltern können Erwerbsarbeit und private Welt besser vereinen.

Zielgruppen und Wirkungsbereiche	Kinder und Jugendliche aller Bildungsstufen erleben die positive Wirkung, die das Aufheben einer starren Geschlechterzuteilung mit sich bringt. Klischeehafte Rollenzuschreibungen und eingeschränktes Rollenverhalten werden aufgebrochen, die jungen Menschen werden ernstgenommen und dabei unterstützt, ihr Verhaltensrepertoire und ihr Miteinander unabhängig von stereotypen Zuordnungen zu erweitern.
Verantwortung	Verantwortlich für die Umsetzung dieser Untermaßnahme sind die Deutsche, die Italienische und die Ladinische Bildungsdirektion, Schulverantwortliche und das Kindergarten- und Lehrpersonal. Schulexpert:innen arbeiten mit Frauenhäusern, Präventionseinrichtungen, Jugenddiensten und Jugendtreffs, Wirtschafts- und Sozialverbänden zusammen. An der Umsetzung beteiligt sind externe Expert:innen und Organisationen, Wirtschafts- und Sozialverbände.
Indikatoren	Der Erfolg dieser Maßnahme lässt sich an der Berücksichtigung des gendersensiblen Unterrichts im Normativen Rahmen, am Vorhandensein von didaktischem Lernmaterial ohne Geschlechterklischees und in der wachsenden Anzahl von Ganztagschulen messen. Präventionsprojekte werden mittels Befragungen der Lehrenden und Lernenden fortlaufend evaluiert.
Zeitrahmen	Die Umsetzung dieser Maßnahme erfolgt nach Genehmigung des Aktionsplanes mit Beginn im Schuljahr 2024/25.

Untermaßnahme Orientierung

Kinder und Jugendliche bringen geschlechtliche Vielfalt in die Schule. Das Amt für Ausbildungs- und Berufsberatung trägt mit Projekten und Kampagnen zu einer klischeefreien Ausbildungs- und Berufswahl bei.

Damit werden junge Menschen ermutigt, ihr Berufswahlspektrum zu erweitern, um Ausbildungen und Berufe in Betracht zu ziehen, die den Fähigkeiten und Interessen der Jugendlichen entsprechen. Verbände machen Arbeitsmöglichkeiten für Frauen im technischen Bereich sichtbar. Spezielle Fort- und Weiterbildungsangebote als Orientierungshilfe für Lehrpersonen und eine gendersensible Sprache, Girls&Boys-Days, Bildungsmessen wie die futurum und ähnliche Aktionen fördern eine gendersensible Haltung und öffnen Horizonte.

Zielgruppen und Wirkungsbereiche	Kinder und Jugendliche aller Bildungsstufen, insbesondere ab der Mittelschule, wählen ihren schulischen und beruflichen Weg ungeachtet von gesellschaftlichen Zuschreibungen und Erwartungen.
Verantwortung	Verantwortlich für die Umsetzung dieser Untermaßnahme sind das Amt für Ausbildungs- und Berufsberatung in Zusammenarbeit mit der Deutschen, Italienischen und Ladinischen Bildungsdirektion, mit den einzelnen Schulen, mit Partner:innen-Organisationen, Wirtschafts- und Sozialverbänden. Kooperiert wird mit Role Models und Expert:innen.
Indikatoren	Der Erfolg dieser Maßnahme lässt sich am Anstieg des prozentuellen Anteils von Mädchen in MINT-Berufen und von Jungen in SAGE-Berufen messen und wird in der ASTAT-Erhebung der Daten zur Schulwahl von Mädchen und Jungen deutlich.
Zeitraumen	Die Umsetzung dieser Maßnahme erfolgt laufend nach Genehmigung des Gleichstellungsaktionsplans mit Beginn im Schuljahr 2024/25.

Maßnahme 3 Gendersensibilisierung im nicht-formalen Bildungs- und Erziehungsbereich, gendersensible berufliche Aus- und Weiterbildung

Die Förderung der Geschlechter- und Diversitätskompetenz sowie der Geschlechtergleichstellung ist eine Querschnittsaufgabe.

Gleichstellungsrelevante Faktoren spielen in allen Bereichen von Vereinen, Organisationen und Verbänden eine Rolle und werden von sensiblen Multiplikator:innen weitergegeben. Sie betreffen strukturelle und kulturelle Aspekte ebenso wie das alltägliche fachliche Handeln. In der formalen und informellen Bildung werden neue Standards und Leitlinien entwickelt, welche den in diesem gesellschaftspolitisch relevanten Bereich zumeist ehrenamtlich tätigen Frauen und Männern den Zugang zu Themen der Geschlechtergleichstellung erleichtern.

Zielgruppen und Wirkungsbereiche

Vereine und Organisationen, die im nicht formalen und informellen Bildungssetting einen Beitrag leisten und als Multiplikator:innen tätig sind, bieten neue und gendersensible Bildungsangebote auf der Grundlage der neuen Leitlinien.

Zu den Einrichtungen gehören Jugendeinrichtungen, Bildungsausschüsse, Sozialverbände, Sportvereine, Musikkapellen, Theater- und andere Gruppen im Kulturleben, Zivilschutz und Umweltinitiativen.

Verantwortung

Verantwortlich für die Entwicklung der neuen Standards und Leitlinien sind die Ämter für Weiterbildung der Landesverwaltung in Zusammenarbeit mit den Südtiroler Dachverbänden für die jeweiligen Zielgruppen. Das Konzept wird mit Expert:innen aus der Erwachsenenbildung und der Abteilung Wirtschaft erstellt.

Indikatoren

Die Einführung von neuen gendersensiblen Standards und Leitlinien ist der erste Schritt zur Entwicklung von formalen und informellen Bildungsangeboten für den niederschweligen Bildungsbereich in ehrenamtlichen Vereinen und Organisationen. Eine gezielte Evaluierung der in der Folge umgesetzten Bildungstätigkeit überprüft die verstärkte Geschlechter- und Diversitätskompetenz. Die Leitlinien sensibilisieren zudem zur Verankerung des Gleichstellungsprinzips in den Satzungen der Organisationen.

Zeitrahmen

Die Leitlinien werden nach der Genehmigung des Gleichstellungsaktionsplans innerhalb von 3 Monaten entwickelt und innerhalb eines Zeitraums von 6 Monaten als Bildungsprojekt in Zusammenarbeit mit ausgewählten Partnern in einer Pilotgemeinde umgesetzt. In der Folge soll eine landesweite Veranstaltung die Gemeinden über dieses Pilotprojekt informieren und in den darauffolgenden 2 Jahren landesweit implementiert werden.

æ 3

Bildung

Untermaßnahme Genderperspektive bei Förderkriterien

Vereine, die die Genderthematik berücksichtigen, erhalten höhere Förderbeiträge. Bei der Auswahl von Weiterbildungsangeboten werden atypische Frauen- und Männerberufe stärker unterstützt.

Besondere finanzielle Unterstützung erfahren Unternehmerinnen in der beruflichen Weiterbildung und Berufsbildungsangebote zur Unternehmensgründung von Frauen.

Weiterbildungsmaßnahmen mit Blick auf die Genderthematik werden stärker unterstützt und neue Förderkriterien, unter anderem für ESF-Projekte, entwickelt.

Zielgruppen und Wirkungsbereiche	Weiterbildungseinrichtungen und Organisationen erhalten höhere Förderungen für gendersensible Weiterbildungsangebote. Teilnehmer:innen und Interessierte kommen mit Vielfalt und Gender-sensibilität in Kontakt.
Verantwortung	Verantwortlich für die Umsetzung ist das Amt für den Europäischen Sozialfond in der Abteilung Europa. Beteiligt sind auch die Erwachsenenbildung, Weiterbildungseinrichtungen und Verbände.
Indikatoren	Der Erfolg dieser Maßnahme lässt sich in der Evaluierung der Geschlechter- und Diversitätskompetenz messen, die nach Einführung der neuen Förderkriterien überprüft wird.
Zeitrahmen	Die Umsetzung dieser Maßnahme erfolgt nach Genehmigung des Gleichstellungsaktionsplans.

5. Weitere Ideen zum Handlungsfeld Bildung

Bereits im Jahr 2021 hat Landeshauptmann Arno Kompatscher die im Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen vertretenen Frauenorganisationen, Gewerkschaften und politischen Parteien aufgerufen, im Vorfeld der Erarbeitung des Gleichstellungsaktionsplans Maßnahmenvorschläge zur Gleichstellung zwischen Frau und Mann einzureichen. In den verschiedenen Arbeitsgruppen zu den Handlungsfeldern des Gleichstellungsaktionsplans, bei den Bezirkstreffen im Herbst 2022, im Sounding Board sowie im Gremium der politischen Vertretungen sind weitere Anregungen für den Gleichstellungsaktionsplan entstanden, die teilweise in die priorisierten Maßnahmen eingeflossen sind. Sie werden hier gebündelt aufgelistet und sollen als Inputs für künftige Überlegungen und Maßnahmen im Handlungsfeld Bildung oder auch in weiteren Handlungsfeldern dienen.

- In den Gemeinden sollen flächendeckend Girls- und Boys-Days eingeführt und mehr Straßen und Plätze nach Frauen benannt werden.
- In Bildungseinrichtungen und Bildungsgremien sind paritätische Besetzungen anzustreben. In zehn Jahren soll es gleich viele Lehrerinnen wie Lehrer geben. In tarifvertraglichen Verhandlungen sollen gleich viele Frauen wie Männer mitreden.
- Eltern brauchen mehr Wissen über gendersensible Erziehung, zum Beispiel durch „Bookstart“. Die Vermittlung von Gender-Modellen ist auch im interkulturellen Kontext wichtig, zum Beispiel bei Kinderprojekten und Elternabenden.
- Lehrpläne sollen weniger die Wissensvermittlung im Fokus haben als vielmehr die Entwicklung von gendersensiblen Haltungen und das Bewusstsein von und die Sensibilisierung für Privilegien.
- Schulen mit Gender- und Diversitäts-Sensibilität sollten zertifiziert werden.
- SAGE-Berufe (Soziale Arbeit, Gesundheit und Pflege sowie Erziehung und Bildung) sollen für Männer attraktiver werden. Am Beispiel skandinavischer Länder sollen praktische Alltags-Arbeiten für junge Menschen gleichermaßen erfahr- und erlernbar werden: zum Beispiel Kochen für Jungen oder Tischlern für Mädchen.
- Mädchen, die einen Beruf mit geringem Frauenanteil lernen wollen, brauchen Unterstützung.
- Das weibliche Unternehmertum, der Wiedereinstieg von Frauen in die Arbeitswelt und Umschulungsmöglichkeiten von Frauen über 50 brauchen Förderung.
- Es braucht eine gendersensible Berufsbildung und die Ausbildung von Führungskräften der öffentlichen Verwaltung und der Privatwirtschaft zu Diversity-Management.

**GLEICHE
ERKRANKUNG.
GLEICHE
DIAGNOSE.**

**GLEICHE
BEHANDLUNG?**

GESUNDHEIT

æ 4

„Wir berücksichtigen die unterschiedlichen Bedürfnisse der Geschlechter und sichern so gleiche Chancen auf einen guten Gesundheitszustand und eine gute medizinische Vorsorge und Versorgung für Frauen und Männer.“

81

1. Gleichstellung im Bereich Gesundheit

Biologisch und psychosozial sind Frauen und Männer nicht gleich. Medizinisch werden sie allerdings häufig gleichbehandelt. Das hat für beide Geschlechter negative Folgen. Frauen sind keine leichteren oder kleineren Männer, ihre Organe und primären und sekundären Geschlechtsmerkmale unterscheiden sich. **Es gibt drei Aspekte der Gesundheit: die physiologische, die psychologische und die soziale Gesundheit.** In diesem Handlungsfeld gehen wir auf die sozialen Gesundheitsaspekte nicht ein. Die herkömmliche Medizin ging bei Präventions- und Rehabilitationsmaßnahmen, in Forschung, Lehre, Diagnostik und Therapie vom Mann aus, behandelte Frauen und Männer gleich, obwohl sie bei ein und derselben Krankheit unterschiedliche Symptome haben können und viele Medikamente anders wirken. So erleiden nicht nur Männer, sondern auch Frauen einen Herzinfarkt. Allerdings können die Symptome unterschiedlich sein und werden bei Frauen häufig übersehen oder zu spät erkannt. Sie erleben oft atypische Symptome wie Schwächegefühl, Beschwerden im Oberbauch oder Unterkiefer, Erbrechen oder Übelkeit und nicht die klassischen „männlichen“ Anzeichen wie stechende Schmerzen im linken Arm, Engegefühl in der Brust oder Atemnot. Der weiblichen Leber fällt es bei manchen Medikamenten schwerer, sie zu verstoffwechseln und auszuscheiden. Das kann zu Überdosierung führen. Hingegen ist das Andocken von Schmerzmitteln bei Männern häufig schwieriger. Daher benötigen sie während einer Therapie oft eine höhere Dosis. Unter Migräne-Patient:innen sind zwei Drittel Frauen und ein Drittel Männer, eine unterschiedliche Behandlung ist auch hier notwendig. Depression wird oft als Frauenkrankheit bezeichnet, allerdings ist die Suizidrate bei Männern drei Mal so hoch wie bei Frauen. Beruhigungsmittel werden Frauen schneller verschrieben als Männern. Die gesundheitlich relevanten Arbeits- und Lebensbedingungen werden von Frauen und Männern unterschiedlich wahrgenommen, der Umgang mit Belastungen und gesundheitlichen Störungen sind verschieden ausgeprägt, Versorgungsangebote werden unterschiedlich beansprucht. Frauenspezifische Leiden, wie zum Beispiel Endometriose werden häufig nicht ernst genommen und erst nach vielen Leidensjahren diagnostiziert.

Geschlechterspezifische Medizin orientiert sich an den unterschiedlichen Bedürfnissen von Frauen und Männern. Diese Unterschiede werden in der Prävention und Behandlung berücksichtigt.

Der Aufholbedarf in der medizinischen Ausbildung ist groß. Menschen aus unterschiedlichen Herkunftsländern mit unterschiedlicher Hautfarbe und variierenden Krankheitsbildern brauchen eine diversifizierende

Behandlung; das Wissen zu Transitionsprozessen im Lebenszyklus der Menschen braucht Vertiefung. Frauen müssen in ihren Anliegen genauso ernstgenommen werden wie Männer. Für Gespräche mit Ärzt:innen braucht es ausreichend Zeit. Eine ganzheitliche Betrachtung von Gemeinsamkeiten und Unterschieden garantiert eine optimale Versorgung beider Geschlechter und verbessert die gesundheitliche Grundversorgung der gesamten Bevölkerung.

In diesem Handlungsfeld wird der Begriff „**Gendermedizin**“ mit „**Geschlechtsspezifischer Medizin**“ ersetzt. Der aus dem Englischen übernommene Begriff „Gender“ greift etwas zu kurz: Es geht nicht nur um das soziokulturelle Geschlecht, sondern vor allem auch um die klaren biologischen Unterschiede.

2. Gesetzliche Maßnahmen, Empfehlungen und Initiativen im Bereich Gesundheit

æ 4
Gesundheit

In diesem Abschnitt werden wichtige gesetzliche Bestimmungen und Initiativen auf europäischer, nationaler und lokaler Ebene gelistet. Die Aufstellung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Weitere hier genannte Empfehlungen und Initiativen unterstreichen das Anliegen in diesem Handlungsfeld.

Die **Weltgesundheitsorganisation WHO** hat bereits 2001 eine Empfehlung ausgesprochen, lokale Strategien für eine geschlechtsspezifische Gesundheitsvorsorge und -versorgung zu entwickeln und umzusetzen. ¹

1 WHO - Madrid statement 2001

Die „**Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern** auf lokaler Ebene“ unterstreicht im Artikel 14, dass alle Menschen ein Recht auf ein hohes Niveau an körperlicher und geistiger Gesundheit haben und der Zugang für Frauen und Männer zu qualitativ hochwertigen Gesundheitsdiensten, zu medizinischer Behandlung und Versorgungsdiensten unabdingbar ist. Das Land Südtirol hat mit der Unterzeichnung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene am 30.10.2021 anerkannt, dass gleiche Chancen auf einen guten Gesundheitszustand und gute medizinische Versorgung für Frauen und Männer gesichert sein und die Gesundheitsdienste die unterschiedlichen Bedürfnisse der Geschlechter berücksichtigen müssen. Diese ergeben sich nicht nur aus biologischen Unterschieden, sondern auch aus unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsbedingungen und aus stereotypen Haltungen und Vorurteilen. **Der geschlechtsspezifische Ansatz muss in die Planung, Finanzierung und Erbringung von Gesundheits- und medizinischen Diensten einbezogen werden.** Gesundheitsfördernde Aktivitäten sind den unterschiedlichen Bedürfnissen und Einstellungen von Frauen und Männern anzupassen. ²

2 Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

Der Art. 3 des italienischen Staatsgesetzes vom 11. Jänner 2018, Nr. 3 sieht vor, dass innerhalb von zwölf Monaten nach Inkrafttreten des Gesetzes (3. Juni 2019) die Anwendung und Verbreitung einer geschlechtsspezifischen Medizin im staatlichen Gesundheitsdienst anzustreben ist und die Lehre der geschlechtsspezifischen Medizin verstärkt werden muss. Anhand eines interdisziplinären Ansatzes zwischen den verschiedenen medizinischen Bereichen und den Humanwissenschaften sollen die Unterschiede herausgearbeitet werden, die sich aus dem Geschlecht ergeben und in Forschung, Prävention, Diagnose und Behandlung Niederschlag finden. Das Gesundheitspersonal braucht laufend Aus- und Weiterbildung und die Öffentlichkeit mehr Informationen und Sensibilisierungsarbeit zu geschlechtsspezifischen Merkmalen und zu einer geschlechtsspezifischen Gesundheitsversorgung.³

³ Staatsgesetz vom 11.01.2018, Nr. 3

In der nationalen Strategie für Geschlechtergleichheit 2021–2026 **„Strategia Nazionale per la Parità di Genere“** steht unter dem Titel „Maßnahmen mit transversalem Charakter“, dass die geschlechtsspezifische Medizin gefördert werden muss. Demnach seien Ärzt:innen aller Fachgebiete gefordert, geschlechtsspezifische Unterschiede der verschiedenen Krankheiten zu kennen und zu berücksichtigen. Grundlage auf diesem Weg ist der Plan zur Anwendung und Verbreitung der geschlechtsspezifischen Medizin, der in Artikel 3 des Staatsgesetzes 3/2018 vorgesehen ist.⁴

⁴ Nationale Strategie für Geschlechtergleichheit 2021–2026

Bei den Maßnahmen des **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza 2021 (PNRR)**, dem nationalen Plan für Aufbau und Resilienz, steht unter Mission 6 „Gesundheit“ im Abschnitt „Investition 1.1“, dass in „Gemeinschaftshäusern“ (Case della Comunità) im Zusammenspiel von Sozial- und Gesundheitsdiensten zentrale Anlaufstellen vorhanden sein sollen, welche die gesundheitliche Versorgung von Frauen, Kindern und Familien nach einem geschlechtsspezifischen Ansatz verfolgen.⁵

⁵ Plan für Aufbau und Resilienz - PNRR

Das **Landesgesetz vom 08.03.2010, Nr. 5 zur Gleichstellung und Förderung von Frauen** stellte in Südtirol einen wichtigen Wendepunkt dar und bildet nach wie vor die gesetzliche Grundlage für die Umsetzung und finanzielle Förderung von Aktionen und Initiativen zur Gleichstellung von Frauen.⁶

⁶ Landesgesetz vom 08.03.2010, Nr. 5 zur Gleichstellung und Förderung von Frauen

Der heute noch gültige **Landesgesundheitsplan Südtirol 2016–2020** beschreibt unter Punkt 2.2 „Zielsetzung und Strategien: die Säulen der Gesundheitsversorgung“ den strategischen Stellenwert einer geschlechtsspezifischen Medizin. Es gehe darum, einen geschlechtssensiblen Blick auf verschiedene Erkrankungen zu werfen und dabei sowohl biologische als auch psychosoziale Aspekte von Frauen und Männern zu berücksichtigen. Im Mittelpunkt stehen die Ungleichheiten in Prävention, Diagnose und Behandlung von Erkrankungen. Um der Südtiroler Bevölkerung die bestmögliche Behandlung unter Berücksichtigung der Geschlechter-Spezifika zukommen zu lassen, gelte es, die Mitarbeiter:innen des Gesundheitssystems bereits in der Ausbildung und durch Fortbildungsveranstaltungen zu sensibilisieren.⁷

⁷ Landesgesundheitsplan Südtirol 2016–2020

3. Südtirol und das Handlungsfeld Gesundheit

Das Nationalinstitut für Statistik (ISTAT) erhebt in Zusammenarbeit mit dem Landesinstitut für Statistik ASTAT jährlich den Gesundheitszustand der Bevölkerung. Die Erhebung für das Jahr 2019 zeigt, dass Männer in Südtirol bei Vorsorgeuntersuchungen nachlässiger sind als Frauen. So haben sich in den zwölf Monaten vor der Befragung 35,6 Prozent der Männer gegenüber 44,4 Prozent der Frauen einer fachärztlichen Untersuchung unterzogen. Was den Medikamentenverbrauch im Jahr 2019 betrifft, ergeben sich relevante Unterschiede zwischen den Geschlechtern: 4,8 Rezepte pro Kopf für die Männer und 5,8 Rezepte pro Kopf für die Frauen. Mehr Männer (46,2 Prozent) als Frauen (36,7 Prozent) haben 2019 regelmäßig Sport betrieben. Frauen hingegen ernähren sich gesünder als Männer. Frauen sterben anteilmäßig viel häufiger als Männer an psychischen und Verhaltensstörungen: 2019 lag die männliche Quote bei 28,5 gegenüber 48,7 der weiblichen. Umgekehrt sterben Männer viel häufiger als Frauen an Verletzungen und Vergiftungen: 2019 erlagen daran 68 Männer und 28 Frauen je 100.000 Einwohner:innen. Von den im Jahr 2019 an Tumorneubildungen Verstorbenen waren 45,6 Prozent Frauen und 54,4 Prozent Männer. An Krankheiten des Herz-Kreislauf-Systems starben 2019 anteilmäßig mehr Frauen (53,1 Prozent) als Männer (46,9 Prozent). Männer, die sich das Leben nehmen, sind seit jeher zahlreicher als Frauen. Das bestätigen die seit 1958 erhobenen Daten: Allein im Jahr 2019 haben in Südtirol 40 Männer und 14 Frauen Suizid begangen. ⁸

8 ASTAT - Gendermedizin 2020

æ 4
Gesundheit

Gelungene Beispiele aus der Praxis

Folgende Beispiele dienen als Best Practice und bilden eine Auswahl von Initiativen ohne Anspruch auf Vollständigkeit.

An deutschen und italienischen Südtiroler Oberschulen wurden zwischen 2020 und 2022 im Rahmen des Projektes „**Gendermedizin an Schulen**“ verschiedene Informationsveranstaltungen für Schüler:innen und Lehrpersonen durchgeführt.

9 Frauenakademie

Der Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen hat in den vergangenen Jahren im Rahmen der **Vortragsreihe „Informierte Frauen – Donne informate“** viele Veranstaltungen zur geschlechtsspezifischen Medizin angeboten, so beispielsweise den oft gewählten Vortrag „Frauenherzen schlagen anders“. ⁹

10 Gender Days an der Claudiana

Die Landesfachhochschule für Gesundheitsberufe „Claudiana“ veranstaltet regelmäßig „**Gender days**“. ¹⁰

Im Gesundheitsassessorat der Autonomen Provinz Bozen wurde im Jahr 2016 eine **Fach- und Arbeitsgruppe im Bereich Genderhealth – Gendermedizin** eingesetzt. Deren Aufgabe ist unter anderem die Aus- und Weiterbildung der Fachpersonen, die Durchführung von

Sensibilisierungs- und Informationskampagnen, Pflege von Kontakten und Aufbau eines Netzwerkes sowie Sammlung von Daten.

Frauen- und Männergesundheit, unterschiedliche Auswirkungen von Schlaganfall und von anderen neurologischen Erkrankungen ebenso wie die psychische Gesundheit oder die unterschiedliche Wirkung von Medikamenten auf Frauen und Männer und Schmerztherapie und Prävention waren in den vergangenen Jahren immer wieder Inhalt von „**Symposien zu Genderhealth – Gendermedizin**“ und Seminaren der Landesabteilung Gesundheit gemeinsam mit dem Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen und dem Frauenbüro. Die Kampagne „Jede Minute zählt“ informiert seit 2018 zu den unterschiedlichen Symptomen des Herzinfarkts bei Männern und Frauen. ¹¹

11 Genderhealth -
Gendermedizin

Verschiedene Organisationen und Landesämter organisieren jährlich am **Internationalen Tag der Frauengesundheit (28. Mai)** Tagungen, öffnen die Türen zu Krankenhäusern und spezifischen Einrichtungen und entwickeln Informationsmaterialien zu geschlechtsspezifischen Gesundheitsthemen.

In der Ausbildung der Hausärzt:innen findet eine spezifische Vorlesung zum Bereich geschlechterspezifische Gesundheit statt.

Karolina Irschara beschäftigte sich in ihrer Masterarbeit „Von Zystchen und gut 3 cm. Eine korpus- und genderlinguistische Analyse radiologischer Befunde“ mit Fragen der impliziten geschlechtsspezifischen Diskriminierung im medizinischen, speziell im radiologischen Bereich. Für diese wissenschaftliche Arbeit wurde sie 2018 vom Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen mit dem Förderpreis für wissenschaftliche Arbeiten ausgezeichnet. Die Arbeit kann im Frauenbüro der Südtiroler Landesverwaltung eingesehen werden.

Die Selbsthilfegruppe „**Endometriose Südtirol**“ bietet Information und Unterstützung für betroffene Frauen an. ¹²

12 Endometriose
Südtirol

mamazone – Frauen und Forschung gegen Brustkrebs e.V. ist eine unabhängige Initiative, in der Brustkrebs-Patientinnen, Wissenschaftlerinnen & Wissenschaftler sich für bessere Über-Lebensperspektiven von Frauen mit Brustkrebs engagieren. *mamazone* ist als Non-Profit-Organisation ein eingetragener Verein in Deutschland und gilt als anerkannte Einrichtung der Selbsthilfe von Frauen mit Brustkrebs. Seit Oktober 2007 gibt es auch in Südtirol eine Vertretung von *mamazone*. ¹³

13 Mamazone

4. Maßnahmen für Südtirol Gesundheit

Es geht um

Maßnahme 1. die **Aus- und Weiterbildung der medizinischen und betreuenden Fachkräfte**

Maßnahme 2. die **Chancengleichheit in der medizinischen Forschung**

Maßnahme 3. eine breite **Sensibilisierung der Bevölkerung** zum Thema **geschlechtergerechte Medizin** und zur Vermeidung von **Diskriminierung**

Maßnahme 1 Aus- und Weiterbildung der Fachkräfte zur Prävention, zu Gesundheitsrisiken, Symptomen und Therapie

Alle Menschen in Südtirol sollen in der Prävention, im Zugang zu Gesundheits- und Sozialdiensten und in der gesundheitlichen Versorgung dieselben Chancen haben. Die Aus- und Weiterbildung zu geschlechtsspezifischer Medizin soll intensiviert werden.

Der geschlechtsspezifische Aspekt soll in allen Aus- und Weiterbildungen für Fachkräfte in den Gesundheits- und Sozialbereichen berücksichtigt und verankert werden. Die gezielte Aus- und Weiterbildung zur geschlechterspezifischen Medizin muss intensiviert und die Teilnahme daran verpflichtend vorgesehen werden (ECM Punkte), damit dem Fachpersonal geschlechtsspezifische Unterschiede bewusst werden. Das führt zu einer effizienteren und schnelleren Behandlung der Patient:innen, zu einer gezielteren Beratung und Therapie. Die obligatorischen Aspekte der geschlechtsspezifischen Medizin müssen in den Landesrichtlinien der Aus- und Weiterbildung verankert sein. Bei den Schulungen soll an Vorurteilen, an der Einstellung und Haltung der Fachkräfte gearbeitet werden.

Im Fokus dieser Maßnahme stehen auch die Arbeitsmediziner:innen. Sie erreichen bei den gesetzlich vorgeschriebenen Untersuchungen regelmäßig viele unterschiedliche Personengruppen und können sie unter anderem über Vorsorgeuntersuchungen informieren.

Zielgruppen und Wirkungsbereiche	Zielgruppe dieser Maßnahme ist das Personal der Gesundheits- und Sozialdienste Südtirols. Durch das Implementieren einer geschlechtsspezifischen Medizin in die Aus- und Weiterbildungspläne der Gesundheitsberufe können Patient:innen gezielter und schneller behandelt werden, Ärzt:innen und Mitarbeiter:innen der Gesundheitsberufe haben mehr Zeit für ihre Patient:innen und können sie in kürzerer Zeit erfolgreicher behandeln. Durch verpflichtende Schulungen und wiederkehrendes Briefing auch aller Arbeitsmediziner:innen steigt die Anzahl der Vorsorgeuntersuchungen der Bevölkerung.
Verantwortung	Verantwortlich für die Umsetzung dieser Maßnahme ist das Amt für Gesundheitsordnung. Daran beteiligt sind die „Arbeitsgruppe Gendermedizin“, der Südtiroler Sanitätsbetrieb, die Ärzte- und Zahnärztekammer der Provinz Bozen, die Südtiroler Gesellschaft für Allgemeinmedizin SüGAM, die Landesfachhochschule für Gesundheitsberufe Claudiana, die Fachschule für Pflegeberufe Innsbruck (FHG) sowie Senior:innenwohnheime und Privatkliniken ebenso wie die verschiedenen Verbände der Gesundheitsberufe und die Apothekerkammer.
Indikatoren	Der Erfolg dieser Maßnahme wird anhand der Kenntnisse (Zertifikate) der Teilnehmer:innen evaluiert. Er zeigt sich auch im Grad der Kenntnis der unterschiedlichen Symptome und Therapien vor und nach den Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und wird regelmäßig durch Umfragen ermittelt. Die Anzahl der jährlichen Vorsorgeuntersuchungen zeigt, wie und ob sich die Maßnahme durchsetzt.
Zeitraumen	Die Umsetzung dieser Maßnahme startet 2024 und geht über fünf Jahre bis 2028.

Maßnahme 2 Chancengleichheit in der medizinischen Forschung

Die Forschung im Bereich der geschlechtsspezifischen Medizin soll verstärkt und der geschlechtsspezifische Aspekt in allen geförderten Forschungsprojekten besonders berücksichtigt werden.

Mit einer eigenen Richtlinie sieht die Landesregierung Maßnahmen zur verpflichtenden Berücksichtigung des geschlechtsspezifischen Aspekts in allen geförderten Forschungsprojekten vor. Für Themen der geschlechtsspezifischen Medizin werden mehr Forschungsgelder bereitgestellt und Forscherinnen gezielter gefördert.

Zielgruppen und Wirkungsbereiche	<p>Im Mittelpunkt dieser Maßnahme steht die Forschung mit dem Schwerpunkt auf weibliche Forscherinnen. Durch die Einführung einer entsprechenden Richtlinie, durch Sensibilisierungs- und Informationsarbeit an den Forschungseinrichtungen soll ein Sinneswechsel stattfinden. Genderthemen müssen verpflichtend berücksichtigt werden. Mit Einführung dieser Maßnahme soll unterbunden werden, dass bei Studien und Forschung weiterhin männliche Probanden bevorzugt und der genderspezifische Aspekt der Frauen nicht berücksichtigt wird.</p>
Verantwortung	<p>Verantwortlich für die Umsetzung dieser Maßnahme ist das Amt für Gesundheitsordnung mit der operativen Einheit für klinische Führung der Abteilung Gesundheit. Außerdem beteiligt sind der Dienst für Innovation, Forschung und Lehre des Südtiroler Sanitätsbetriebs und andere Forschungseinrichtungen wie Eurac Research, die Freie Universität Bozen, das Landesethikkomitee und weitere Universitäten, das Institut für Allgemeinmedizin und Public Health und die Landesfachhochschule für Gesundheitsberufe Claudiana.</p>
Indikatoren	<p>Der Erfolg dieser Maßnahme lässt sich an der Anzahl der Forschungsprojekte in der geschlechtsspezifischen Medizin und der Forschungsprojekte mit Berücksichtigung des geschlechtsspezifischen Aspektes messen, außerdem in den ausgeschütteten Forschungsgeldern für Frauen im medizinischen Bereich.</p>
Zeitraumen	<p>Die Umsetzung dieser Maßnahme startet 2024 und geht über fünf Jahre bis 2028.</p>

Maßnahme 3 Sensibilisierung der Bevölkerung zum Thema geschlechtergerechte Medizin und zur Vermeidung von Diskriminierung

Die Südtiroler Bevölkerung soll eine bessere Kenntnis und ein erhöhtes Bewusstsein zu geschlechtsspezifischer Gesundheit entwickeln. Ein besonderes Hauptaugenmerk wird dabei auf Schulprojekte und landesweite Vortragsreihen gelegt. In der Betreuung darf es keine Diskriminierung geben. In den Gesundheits- und Sozialeinrichtungen werden alle Menschen vorurteilsfrei behandelt. Deshalb muss über offene oder versteckte Diskriminierung bezüglich Geschlecht, Alter, Hautfarbe und sexuelle Orientierung informiert und diskutiert werden.

Untermaßnahme Sensibilisierung der Bevölkerung zu geschlechtergerechter Medizin mit Fokus auf die Jugend

Eine **Sensibilisierungskampagne**, die über geschlechtsspezifische Medizin informiert und aufklärt, führt zu einer fundierteren Kenntnis und zu einem stärkeren Bewusstsein der Menschen für geschlechtsspezifische Gesundheit und für das eigene Gesundheitsverhalten. Die Menschen erkennen gesundheitliche Probleme aufgrund des erworbenen Wissens über geschlechterspezifische Symptome rechtzeitig und fordern entsprechende Behandlungen ein. Dafür wird bestehendes Material wie beispielsweise die Kampagne zur Aufklärung über unterschiedliche Herzinfarkt-Symptome bei Frauen und Männern genutzt, werden neue Konzepte für Sensibilisierungskampagnen entwickelt und wird durch gelingende Netzwerkarbeit die breite Gesellschaft erreicht.

Lehrpersonen werden für **Schulprojekte** entsprechend fortgebildet.

Die Themen werden konkret und verständlich aufbereitet und durch Vorträge, Faltblätter, Radiospots, Videoclips und Newsletter zu den Menschen gebracht. Es geht unter anderem um Herzinfarkt, um mentale Gesundheit und Immunität. Kampagnen mit betroffenen Menschen als Testimonials schaffen Sensibilisierung, die die Bevölkerung authentisch und auf emotionaler Ebene erreicht.

Zielgruppen und Wirkungsbereiche	<p>Mit dieser Maßnahme soll die gesamte Südtiroler Bevölkerung erreicht werden. Im Mittelpunkt der Sensibilisierungsarbeit stehen Frauen und Jugendliche. In der gesamten Bevölkerung werden Rollenstereotype im Gesundheitsverhalten abgebaut und findet eine positive Veränderung statt.</p>
Verantwortung	<p>Verantwortlich für die Umsetzung dieser Maßnahme ist das Amt für Gesundheitsordnung. Inhaltlich beteiligt sind die „Arbeitsgruppe Gendermedizin“, der Südtiroler Sanitätsbetrieb, die Südtiroler Gesellschaft für Allgemeinmedizin SüGAM, die Ärzte- und Zahnärztekammer der Provinz Bozen, die Apothekerkammer und die Bildungsdirektionen.</p> <p>Die Netzwerkarbeit wird verstärkt und erfolgt landesweit über öffentliche Einrichtungen wie Schulen, über Organisationen, Verbände und Vereine sowie über Jugenddienste, den Südtiroler Jugendring und andere.</p>
Indikatoren	<p>Der Erfolg dieser Maßnahme lässt sich jährlich am Grad der Kenntnis zur geschlechtsspezifischen Medizin ermitteln und durch Fragebögen oder Interviews (online und persönlich) abfragen.</p>
Zeitraumen	<p>Die Umsetzung dieser Maßnahme startet 2024 und geht über fünf Jahre bis 2028.</p>

Untermaßnahme Kommunikation und Sensibilisierung zur Vermeidung von Diskriminierung

Die Bevölkerung soll mit **Sensibilisierungskampagnen** informiert und aufgeklärt werden, die Mitarbeiter:innen in Gesundheits- und Sozialdiensten müssen gezielt weitergebildet und die Menschen im ganzen Land in Bezug auf Vorurteile und Haltung sensibilisiert werden. Die gesamte Bevölkerung wird so weit informiert, dass die Menschen auf jeder Ebene und in jedem Bereich Gleichbehandlung einfordern und diese auch gewährleistet wird.

Durch eine **spezifische Aus- und Weiterbildung** mit einer verpflichtenden Mindestanzahl an Stunden sollen Ärzt:innen und Mitarbeiter:innen aller Gesundheitsberufe, Apotheker:innen sowie das Personal in allen Gesundheits- und Sozialeinrichtungen zum Thema Gleichbehandlung und wertefreie Kommunikation geschult werden. In jeder dieser Einrichtungen werden Expert:innen benannt und ausgebildet. Sie fungieren als Multiplikator:innen. Spezialist:innen kümmern sich um gezielte Themen und Personengruppen im Gesundheitsbereich und um deren professionelle Behandlung, beispielsweise um Menschen, die sich einer Geschlechtsangleichung unterziehen. Menschen mit Beeinträchtigung werden unter anderem durch Gebärdensprache oder in einfacher Sprache informiert und aufgeklärt. Das vermeidet Diskriminierung. Die Informationsmaterialien sollen auch in Wohnheimen und Werkstätten für Menschen mit Behinderung kommuniziert und berücksichtigt werden.

Zielgruppen und Wirkungsbereiche	Fachkräfte im Gesundheits- und Pflegewesen und die gesamte Südtiroler Bevölkerung werden durch Informations- und Aufklärungskampagnen und anhand von Betroffenen als Testimonials sensibilisiert. Alle Menschen sollen unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft und sexueller Orientierung gleichberechtigt behandelt werden.
Verantwortung	Verantwortlich für die Umsetzung dieser Maßnahme ist das Amt für Gesundheitsordnung. Daran beteiligt sind der Südtiroler Sanitätsbetrieb, die Landesfachhochschule für Gesundheitsberufe Claudiana, das Institut für Allgemeinmedizin und Public Health, die Ärzte- und Zahnärztekammer der Provinz Bozen, die Apothekerkammer, die Psycholog:innenkammer der Provinz Bozen, die Kammer der Krankenpflegeberufe, die Antidiskriminierungsstelle, die Fachschule für Pflegeberufe Innsbruck (fhg – Zentrum für Gesundheitsberufe Tirol GmbH), Lebenshilfe ONLUS, der Italienische Blinden- und Sehbehindertenverband ONLUS/APS – Landesgruppe Südtirol und der Südtiroler Monitoringausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen.
Indikatoren	Der Erfolg dieser Maßnahme lässt sich anhand von jährlich wiederkehrenden Umfragen der Bevölkerung, durch Interviews, Fragebögen, Mailings und Newsletter zum Grad der Sensibilisierung für Diskriminierung messen. Außerdem sollen Patient:innen über die Zufriedenheit der geschlechterspezifischen Behandlung explizit befragt werden.
Zeitraumen	Die Umsetzung dieser Maßnahme startet 2024 und geht über fünf Jahre bis 2028.

5. Weitere Ideen zum Handlungsfeld Gesundheit

Im Jahr 2021 hat Landeshauptmann Arno Kompatscher die im Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen vertretenen Frauenorganisationen, Gewerkschaften und politischen Parteien aufgerufen, im Vorfeld der Erarbeitung des Gleichstellungsaktionsplans Maßnahmenvorschläge zur Gleichstellung zwischen Frau und Mann einzureichen. In den verschiedenen Arbeitsgruppen zu den Handlungsfeldern des Gleichstellungsaktionsplans, bei den Bezirkstreffen im Herbst 2022, im Sounding Board sowie im Gremium der politischen Vertretungen sind weitere Anregungen für den Gleichstellungsaktionsplan entstanden, die teilweise in die priorisierten Maßnahmen eingeflossen sind. Sie werden hier gebündelt aufgelistet und sollen als Inputs für künftige Überlegungen und Maßnahmen im Handlungsfeld Gesundheit oder auch in weiteren Handlungsfeldern dienen.

- Vorsorgeuntersuchungen dürfen bei Frauen ab einem bestimmten Alter nicht gestoppt werden, auch weil die Lebenserwartung von Frauen kontinuierlich steigt.
- Periodenprodukte sollen für Mädchen und Frauen kostenlos zur Verfügung stehen.
- Jungen sollten bei der Informationsarbeit zu geschlechterspezifischer Medizin und Gesundheitsversorgung besondere Berücksichtigung finden. Männer sollten dazu sensibilisiert werden, besser auf ihre Gesundheit zu achten und Vorsorgeangebote verstärkt in Anspruch zu nehmen.
- Um eine geschlechtergerechte medizinische Versorgung zu erreichen, braucht es eine Erhebung zur COVID-19-Pandemie getrennt nach Geschlechtern. Für Frauen braucht es zudem spezielle Therapien zu den Langzeitfolgen von COVID-19.

**GLEICHE
MENSCHEN.
GLEICHES
RECHT.**

**GLEICHE
MACHT?**

POLITISCHE GLEICHSTELLUNG UND PARTIZIPATION VON FRAUEN IN ALLEN BEREICHEN

æ 5

„Frauen und Männer sind gleichberechtigt in politischen Gremien vertreten, an Entscheidungsprozessen auf Augenhöhe beteiligt und gestalten das politische und gesellschaftliche Leben aktiv mit.“

95

1. Politische Gleichstellung und Partizipation von Frauen in allen Bereichen

Eine demokratische Gesellschaft lebt von der Beteiligung ihrer Bürgerinnen und Bürger. Eine Demokratie kann es sich auf Dauer nicht leisten, die Hälfte ihrer Bevölkerung in den politischen Gremien unterrepräsentiert zu haben. Frauen bringen andere Blickwinkel und Sichtweisen in die politische Diskussion ein als Männer. **Gemeinsam diskutieren Frauen und Männer über Themen ausführlicher und ganzheitlicher. Um für die gesamte Bevölkerung bessere politische Entscheidungen zu treffen, ist es daher notwendig, dass sich mehr Frauen politisch engagieren und politische Gremien paritätisch besetzt werden.**

Im Bericht 2022 der Vereinten Nationen zur Erreichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung heißt es: „Die Vertretung von Frauen in Entscheidungspositionen kommt entmutigend langsam voran.“ Zu Jahresbeginn 2022 lag der Frauenanteil in den nationalen Parlamenten weltweit bei 26,2 Prozent und damit nur leicht höher als 2015. Geht es in diesem Tempo weiter, dauert es noch 40 Jahre, bis Frauen und Männer in den nationalen Parlamenten gleichwertig vertreten sind. Im Europäischen Parlament lag der Frauenanteil 2021 bei 39 Prozent, zwei Jahre davor waren es zwei Prozent mehr. Der italienische Frauenanteil im EU-Parlament lag im EU-Schnitt, hinkt Ländern wie Finnland und Schweden aber weit hinterher: Dort sind Frauen mit mehr als 50 Prozent vertreten.

Der Frauenanteil in der italienischen Regierung von Giorgia Meloni (seit Oktober 2022) beträgt 28 Prozent. Nur sieben von 25 Regierungsgliedern sind weiblich. In den Kabinetten von Mario Draghi und Giuseppe Conte lag der Frauenanteil bei 33 Prozent, im Kabinett von Matteo Renzi bei 50 Prozent. 2022 hat sich der Anteil der Frauen in den italienischen Regionalräten im Vergleich zu 2021 um nur 0,2 Prozent auf 23,13 Prozent erhöht. Die Nationale Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter strebt bis 2026 einen nationalen Durchschnitt von 40 Prozent Frauen in den Regionalräten an. ¹

¹ Geschlechterunterschiede in den italienischen Regionen

Südtirol hat dafür noch einen weiten Weg vor sich: Seit 10. März 1946 dominieren in der Südtiroler Landes- und Gemeindepolitik die Männer, obwohl Frauen sich seither aktiv und passiv an politischen Wahlen beteiligen können. In der Legislatur 2018-2023 zählt der Südtiroler Landtag neun Mandatarinnen, das sind nur knapp mehr als ein Viertel der Abgeordneten.

In den 116 Südtiroler Gemeinden gibt es 14 Bürgermeisterinnen (Stand: Mai 2023). Nur 11 Prozent der Südtiroler Gemeinden werden also von Frauen angeführt. In den Südtiroler Gemeinderäten ist nur jedes vierte Mitglied weiblich. Der Aufholbedarf ist groß.

2. Gesetzliche Maßnahmen, Empfehlungen und Initiativen im Bereich politische Gleichstellung und Partizipation von Frauen in allen Bereichen

In diesem Abschnitt werden wichtige gesetzliche Bestimmungen und Initiativen auf europäischer, nationaler und lokaler Ebene erklärt. **Die Aufstellung erhebt dabei keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Weitere hier genannte Empfehlungen und Initiativen unterstreichen das Anliegen in diesem Handlungsfeld.**

æ 5

Politische Gleichstellung und Partizipation von Frauen in allen Bereichen

Die **Vereinten Nationen** haben mit der „**Agenda 2030**“ mit 17 Zielen für eine nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) einen globalen Plan zur Förderung von nachhaltigem Frieden, von Wohlstand und zum Schutz unseres Planeten ausgearbeitet. Im Unterziel 5.5 wird volle und wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungspositionen auf allen Entscheidungsebenen im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben gefordert. ²

² Die Agenda 2030 der Vereinten Nationen

Die „**Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene**“ bekennt sich zum Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Anwendung desselben in Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Kultur. Das Land Südtirol hat mit der Unterzeichnung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene am 30.10.2021 anerkannt, dass eine ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen als Grundbedingung einer demokratischen Gesellschaft notwendig ist. **Alle Menschen sollen Politik gleichberechtigt mitgestalten und umsetzen, öffentliche Ämter bekleiden und öffentliche Funktionen wahrnehmen können.** Entscheidungs- und Beratungsgremien sollen paritätisch besetzt sein und Maßnahmen getroffen werden, um die Vereinbarkeit von Privatleben, Arbeit und öffentlichen Aufgaben zu vereinbaren. ³

³ Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

In der „**Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025**“ der europäischen Kommission wird festgehalten, dass geschlechtsbezogene Gewalt und Geschlechterstereotypen beendet werden müssen, Personen unterschiedlicher Geschlechter die gleiche Teilhabe und dieselben Chancen am Arbeitsmarkt inklusive des gleichen Entgelts haben sollen und dass Frauen und Männer in Politik und Entscheidungspositionen ausgewogene Vertretung brauchen. Die Europäische Kommission ruft dazu auf, das Thema Gleichstellung im Finanzrahmen zu berücksichtigen, vor allem im Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+), im Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE), im Rahmenprogramm Kreatives Europa und im Programm InvestEU. ⁴

4 EU-Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025

Die nationale Strategie für Geschlechtergleichheit 2021–2026 „**Strategia Nazionale per la Parità di Genere**“ baut auf die EU-Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter auf, lädt Lokalregierungen, Sozialpartner:innen und Vereine zu partizipativen Prozessen ein und forciert die Förderung einer gerechten Geschlechterverteilung in Spitzen- und Führungspositionen in Wirtschaft, Politik sowie im Sozial- und Kulturbereich. ⁵

5 Nationale Strategie für Geschlechtergleichheit 2021–2026

Das Wahlverfahren, die Ordnung der politischen Gemeindeorgane sowie die damit verbundenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter unterliegen in Italien der nationalen Gesetzgebung. Ausnahmen bilden die autonomen Regionen – und somit auch die Autonome Provinz Bozen – Südtirol –, die die Kompetenz haben, den Bereich mit eigenen Gesetzen zu regeln. Die Quotenregelung, die genaugenommen als Listenquote verstanden wird, wird durch den **Kodex der örtlichen Körperschaften der Autonomen Region Trentino-Südtirol** geregelt. Eine Gleichberechtigung der Geschlechter ist beim Zugang zum Gemeindefusschuss vorgesehen. Das Regionalgesetz besagt, dass der Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts mindestens im Verhältnis zu seiner Stärke im Gemeinderat garantiert werden muss. ⁶

6 Kodex der örtlichen Körperschaften der Autonomen Region Trentino-Südtirol

In der Region Trentino-Südtirol ist am 25.10.2022 das Regionalgesetz Nr. 6 „**Gleichberechtigung von Frauen und Männern beim Zugang zu Wahlämtern**“ in Kraft getreten, das für die Autonome Provinz Bozen im Art. 240-bis, Abs. 2 vorsieht, dass „in den Kandidatenlisten keines der Geschlechter mit mehr als zwei Drittel der Kandidaten vertreten sein darf, ...“. Eine entscheidende Neuerung ist im Abs. 4 enthalten, nämlich dass Kandidaten des überrepräsentierten Geschlechts von der Liste gestrichen werden, falls in einer Liste einer der Anteile höher als zwei Drittel ist. ⁷

7 Regionalgesetz vom 25.10.2022, Nr. 6

Im **Rat der Gemeinden** muss seit 2022 jedes Geschlecht mit mindestens einem Drittel der Mitglieder vertreten sein. Das vom Südtiroler Landtag verabschiedete Landesgesetz Nr. 11 vom 31.08.2022 „Einrichtung und Ordnung des Rates der Gemeinden“ berücksichtigt [gemäß den nachfolgenden Bestimmungen] das Verhältnis der Sprachgruppen in Südtirol und den Grundsatz der Vertretung der kleineren Gemeinden, der Bezirksgemeinschaften und der Vertretung beider Geschlechter. ⁸

8 Landesgesetz vom 31.08.2022, Nr. 11

Das Landesgesetz vom 08.03.2010, Nr. 5 zur Gleichstellung und Förderung von Frauen stellte in Südtirol einen wichtigen Wendepunkt dar und bildet nach wie vor die gesetzliche Grundlage für die Umsetzung und finanzielle Förderung von Aktionen und Initiativen zur Gleichstellung von Frauen. Es sieht im Art. 10 vor, dass alle gesetzlichen Gremien, die innerhalb der Landesverwaltung ernannt werden und alle politischen Gremien ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis aufweisen müssen. Dasselbe gilt für Gesellschaften mit Landesbeteiligung, bei denen die Landesregierung für die Ernennung zuständig ist. Das wirkliche Mitglied und das Ersatzmitglied müssen vom gleichen Geschlecht sein.⁹

3. Südtirol und das Handlungsfeld politische Gleichstellung und Partizipation von Frauen in allen Bereichen

1993 waren im Südtiroler Landtag fünf Frauen vertreten (14,7 Prozent). Zehn Jahre später wurden elf Frauen als Landtagsabgeordnete gewählt (31,4 Prozent). In den darauffolgenden Wahljahren 2008, 2013 und 2018 konnte dieses Ergebnis nicht mehr erreicht werden. **Nur neun von 35 Abgeordneten zum Südtiroler Landtag sind im Frühjahr 2023 weiblich.**

Ein Zuwachs an Politikerinnen ist sowohl im Südtiroler Landtag als auch in den Gemeinderäten des Landes notwendig. Im Handlungsleitfaden „Für mehr Frauen in der Politik ... und wie wir dieses Ziel erreichen“ aus dem Jahr 2022, herausgegeben von Eurac Research Bozen im Auftrag des Landesbeirats für Chancengleichheit für Frauen und des Frauenbüros, zeigt sich ein großer Teil der Mandatarinnen überzeugt, dass es für Frauen viel schwieriger ist, ein politisches Amt zu erringen als für Männer. Grund dafür seien die Unvereinbarkeit von Familie und Beruf, zudem eine Gesellschaft, die Frauen weniger zutraut und eine von männlich geprägten Umgangsformen und Organisationskulturen geprägte Politik. Dazu kommen traditionelle Rollenbilder, die das Wahlverhalten von Frauen und Männern lenken, mangelnde Unterstützung in den Parteien und im persönlichen Umfeld, fehlendes Selbstvertrauen von Frauen und ihr mangelndes Interesse an politischen Ämtern.

Es braucht ausgewogene Vertretungen in allen gewählten und öffentlichen Entscheidungsgremien, dieselben Möglichkeiten für Frauen und Männer bei der Bekleidung von öffentlichen Ämtern und Funktionen, etwa in Beiräten, Partizipationsprozessen oder Planungsvorhaben mit Bürger:innenbeteiligung.

Am 31.12.2021 befanden sich in der Südtiroler Landesverwaltung 111 Frauen in Führungspositionen, der Frauenanteil betrug 37 Prozent – zwar mit steigender Tendenz. Geht es aber um Spitzenpositionen, sind Frauen unterrepräsentiert.

Gelungene Beispiele aus der Praxis

Folgende Beispiele dienen als Best Practice und bilden eine Auswahl von Initiativen ohne Anspruch auf Vollständigkeit.

Die Beteiligung von Frauen an der Politik ist eine Voraussetzung für eine lebendige Demokratie, auch in Südtirol. Wenn Frauen stärker in der Politik vertreten sind, wird sichergestellt, dass Themen, die ihre Lebensrealität stärker betreffen, auf die politische Agenda gesetzt werden. Zur Anhebung des Frauenanteils wurden einige Maßnahmenvorschläge im Jahr 2022 herausgegebenen **Handlungsleitfaden „Für mehr Frauen in der Politik ...und wie wir dieses Ziel erreichen“** der Eurac Research Bozen gesammelt. ¹⁰

10 Für mehr Frauen in der Politik ...und wie wir dieses Ziel erreichen – Eurac Research

In den vergangenen Jahren wurden vom Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen und dem Frauenbüro verschiedene Kommunikationskampagnen durchgeführt, um das politische Interesse bei Frauen zu fördern. ¹¹

11 Frauen und Politik

Nach dem Modell des erfolgreichen Lehrgangs „Nüsse knacken – Früchte ernten“ des Bundeslands Tirol wurden auch in Südtirol über mehrere Jahre Lehrgänge speziell für Frauen angeboten, um sie zu einer Mitgestaltung des öffentlichen und politischen Lebens zu motivieren. Ein neuer Lehrgang ist in Planung. ¹²

12 Nüsse knacken – Früchte ernten

4. Maßnahmen für Südtirol Politische Gleichstellung und Partizipation von Frauen in allen Bereichen

Es geht um

Maßnahme 1. die Einführung der
**geschlechtergerechten Vorzugsstimme
bei Gemeinderats- und Landtagswahlen**

Maßnahme 2. die **politische Aus- und
Weiterbildung von Frauen**

Maßnahme 3. die Förderung der
**Sensibilisierung und Partizipation für
politische Entscheidungsprozesse**

æ 5

Politische Gleichstellung und Partizipation von Frauen in allen Bereichen

Maßnahme 1 Einführung der geschlechtergerechten Vorzugsstimme bei Gemeinderatswahlen und Landtagswahlen

Politische Ämter in Südtirol sollen geschlechtergerecht besetzt werden, um die Gesellschaft in politischen Entscheidungsgremien widerzuspiegeln und so zum Wohlergehen aller Bürger:innen beizutragen. Es wird ein Wahl-Mechanismus benötigt, der fördert, dass beide Geschlechter verstärkt gewählt werden. Die Detailentscheidungen für die Umsetzung dieser Maßnahme sollen auf politischer Ebene durch Expert:innen erfolgen. Ziel ist es, Veränderungen einzuleiten, um schrittweise eine Ausgewogenheit (50:50) der politischen Vertreter:innen zu erreichen.

Die Einführung der geschlechtergerechten Vorzugsstimme bedingt, dass die Vorzugsstimmen paritätisch an Kandidaten und Kandidatinnen verschiedenen Geschlechts vergeben werden müssen. Für die Umsetzung dieser Maßnahme sind gesetzliche Änderungen erforderlich. Die Detailentscheidungen für die Umsetzung dieser Maßnahme sollen auf politischer Ebene durch Expert:innen erfolgen.

Zielgruppen und Wirkungsbereiche

Zielgruppe dieser Maßnahme ist die gesamte wahlberechtigte Bevölkerung Südtirols. Damit erhöht sich der Frauenanteil in den Gemeinderäten und im Landtag rapide. Diversität und Gemeinwohl werden gefördert, unterschiedliche Perspektiven kommen zum Tragen. Die Repräsentanz in den entscheidenden politischen Gremien des Landes ist geschlechtergerecht und spiegelt die Gesellschaft in der Politik wider.

Verantwortung

Verantwortlich für die Umsetzung dieser Maßnahme ist das Amt für institutionelle Angelegenheiten. Daran beteiligt sind die Autonome Region Trentino-Südtirol, der Südtiroler Landtag, der Rat der Gemeinden, alle Gemeinden Südtirols.

Indikatoren

Der Erfolg dieser Maßnahme soll den Frauenanteil in politischen Gemeindegremien und im Südtiroler Landtag deutlich steigern.

Zeitraumen

Die Umsetzung dieser Maßnahme erfolgt 2024.

Maßnahme 2 Förderung der politischen Aus- und Weiterbildung

Spezifische Aus- und Weiterbildungsangebote zum Thema Politik werden für Frauen bereitgestellt. Frauen werden in ihrem Selbstbewusstsein gestärkt und knüpfen neue Netzwerke.

Weiterbildungsprogramme zu politischen Themen werden für verschiedene Zielgruppen angeboten. Frauen, die sich politisch engagieren möchten und/oder an einer Kandidatur interessiert sind, werden zu Kommunikation, Auftreten und Public Speaking geschult und über Zuständigkeiten, Kompetenzen und Führungsstrukturen in Gemeinden, Landtag und Landesverwaltung informiert. Sie eignen sich Wissen zur Finanzstruktur öffentlicher Haushaltspläne an, informieren sich über rechtliche Aspekte, bauen eigene Netzwerke auf.

Frauen, die bereits ein politisches Amt innehaben, werden in Mentoring-Programme eingebunden und pflegen ihre Netzwerke und den Erfahrungsaustausch. Sie werden bei der Lösungsfindung in demokratischen Beteiligungsprozessen unterstützt, über Entscheidungsverfahren informiert, bei der Weiterentwicklung von Kompetenzen, in ihrem Selbstvertrauen und Durchsetzungsvermögen gefördert.

Politische Bildung in den Schulen und politische Partizipation sind Bildungsauftrag.

Um Lehrkräfte aller Bildungsstufen zu unterstützen, wird didaktisches Material zu politischen Schwerpunkten ausgearbeitet. Eine spezifische Ausbildung für Lehrpersonen vertieft das Thema. Inhalte werden durch Anwendungsbeispiele und Rollenspiele anschaulich vermittelt. Aktuelle gesetzliche Bestimmungen werden aufgegriffen, praktische Übungen wie Kinderparlamente erklärt und didaktisch genutzt. Aktuelle politische Themen finden Eingang in den Schulalltag, Diskussionen zu politischen Themen wie Quote und Mitbestimmung werden thematisiert. Politische Bildung, Beteiligung und Mitbestimmung wird in allen schulischen Bildungsstufen gelebt und praktiziert. Die Schülervertreter:innen und Klassensprecher:innen werden besonders unterstützt und gefördert, ihre Funktion paritätisch besetzt. Aus- und Weiterbildung zu Moderation, Methodik der Informationssammlung, zu Quellenanalyse, Beteiligungsformaten und Netzwerken werden angeboten. Die Schüler:innen besuchen den Landtag oder Gemeinderat und tauschen sich mit Politiker:innen aus.

Ein **Büro für politische Bildung und Bürgerbeteiligung** wird gemäß Landesgesetz vom 3. Dezember 2018, Nr. 22 „Direkte Demokratie, Partizipation und politische Bildung“ aktiviert.

Zielgruppen und Wirkungsbereiche	Zielgruppe sind Frauen in Südtirol, die politisch aktiv sind oder sich politisch engagieren möchten, außerdem Schüler:innen aller Bildungsstufen, Vertreter:innen der Schüler:innen und Lehrpersonen. Anhand dieser Maßnahme wird Politik attraktiver und erhält ein positiveres Image, wird politisches Tun als interessantes Tätigkeitsfeld wahrgenommen und frei von Geschlechterstereotypen gedacht.
Verantwortung	Verantwortlich für die Umsetzung dieser Maßnahme sind der Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen, das Frauenbüro und die Bildungsdirektionen. Beteiligt sind außerdem die pädagogischen Abteilungen, die Abteilung Bildungsförderung und die Ämter für Weiterbildung.
Indikatoren	Der Erfolg der Weiterbildungsmaßnahmen lässt sich an der Anzahl der Frauen ablesen, die an diesen Weiterbildungsinitiativen teilnehmen. Die Aktivitäten zur politischen Bildung in allen Bildungsstufen werden regelmäßig analysiert, ihr Erfolg kann anhand von Wettbewerben zwischen einzelnen Schulen gemessen werden.
Zeitraumen	Die Umsetzung dieser Maßnahme startet 2024 und geht über fünf Jahre bis 2028.

25

Politische Gleichstellung und Partizipation von Frauen in allen Bereichen

Maßnahme 3 Sensibilisierung und Partizipation

Die Bürger:innenbeteiligung wird erhöht, Männer werden für die Gleichstellungsthematik sensibilisiert. Die Beteiligung von Frauen und Männern an politischen Entscheidungsprozessen fördert die Freude für die politische Tätigkeit und die Wirksamkeit der demokratischen Prozesse sowie den Dialog zwischen den Geschlechtern.

Die Einführung von Beteiligungsformaten wird auf Gemeinde- und Landesebene gefördert.

Interaktive und partizipative Bürger:innenbeteiligungs-Formate werden verpflichtend eingeführt und Kommunikationskanäle für Bürger:innen eingerichtet (beispielsweise Bürger:innenräte, Bevölkerungsumfragen, Bürger:innenversammlungen, Landesbürger:innenräte).

Eine Stellvertreter:innenquote wird in allen Gremien (laut Art. 2 b des Landesgesetzes vom 8.3.2010 Nr.5 - Gleichstellungsgesetz), Vorständen, Ausschüssen aller Wirtschaftsverbände und in möglichst vielen Vereinen eingeführt. Die Führungspositionen derselben werden mit dem Ziel einer geschlechtergerechten Partizipation paritätisch besetzt (Präsident:in und Vizepräsident:in). Dieses Prinzip wird im Statut der Organisationen festgeschrieben und öffentliche Fördergelder daran gekoppelt. Ziel ist es, dass in Zukunft gleich viel Frauen wie Männer in allen Gremien vertreten sind.

Vereine (sofern diese öffentliche Gelder erhalten) werden verpflichtet, Frauen aufzunehmen, sollte eine diesbezügliche Nachfrage bestehen. Davon ausgenommen sind Vereine, die aufgrund objektiv gerechtfertigter Gründe nur einem Geschlecht vorbehalten sind.

Für eine höhere Beteiligung von Frauen am politischen Leben und ihre Sichtbarkeit wird durch gezielte Kommunikationskampagnen sensibilisiert. Bei öffentlichen Veranstaltungen müssen beide Geschlechter angemessen vertreten sein und zwar nach dem Motto „No Women No Panel“.

Frauenspezifische Themen in den Medien werden gefördert. Medien werden angehalten, verstärkt Frauen in der Berichterstattung aufzugreifen.

Die Sichtbarmachung des weiblichen Unternehmertums wird gefördert. Frauen werden genauso wie Männer ausgezeichnet und ihre Leistungen anerkannt, beispielsweise als „Unternehmer:innen und/oder Manager:in des Jahres“.

Zielgruppen und Wirkungsbereiche	Zielgruppe dieser Maßnahme ist die gesamte Gesellschaft, besonders Politiker:innen auf Gemeinde- und Landesebene, Vereine und Organisationen, Wirtschaftsverbände und Unternehmen, Medien und Journalist:innen sowie Veranstalter:innen. Die Freude am politischen Tun wächst, die Wirksamkeit durch eine erhöhte Sichtbarkeit greift. Demokratische Prozesse und der Dialog zwischen den Geschlechtern werden angeregt.
Verantwortung	Verantwortlich für die Umsetzung der Maßnahme sind der Rat der Gemeinden, der Südtiroler Landtag, der Landesbeirat für das Kommunikationswesen und das noch zu aktivierende Büro für politische Bildung und Bürgerbeteiligung. Beteiligt sind die Autonome Region Trentino-Südtirol, der Südtiroler Wirtschaftsring, die Wirtschaftsverbände, Medien und Journalist:innen, die Landesverwaltung und (Frauen)Vereinigungen.
Indikatoren	Der Erfolg dieser Maßnahme lässt sich an der Anzahl der durchgeführten Initiativen ablesen. Er wird in der Anzahl von paritätisch besetzten Vorständen deutlich. Mittels Medienanalyse des Ist- und Soll- Zustandes von qualitativer und quantitativer Berichterstattung kann der Erfolg sichtbar gemacht werden, ebenso anhand der Anzahl von prämierten Unternehmer:innen.
Zeitraumen	Die Umsetzung dieser Maßnahme startet im Jahr 2024 und geht über fünf Jahre bis 2028.

5. Weitere Ideen zum Handlungsfeld politische Gleichstellung und Partizipation von Frauen in allen Bereichen

Im Jahr 2021 hat Landeshauptmann Arno Kompatscher die im Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen vertretenen Frauenorganisationen, Gewerkschaften und politischen Parteien aufgerufen, im Vorfeld der Erarbeitung des Gleichstellungsaktionsplans Maßnahmenvorschläge zur Gleichstellung zwischen Frau und Mann einzureichen. In den verschiedenen Arbeitsgruppen zu den Handlungsfeldern des Gleichstellungsaktionsplans, bei den Bezirkstreffen im Herbst 2022, im Sounding Board sowie im Gremium der politischen Vertretungen sind weitere Anregungen für den Gleichstellungsaktionsplan entstanden, die teilweise in die priorisierten Maßnahmen eingeflossen sind. Sie werden hier gebündelt aufgelistet und sollen als Inputs für künftige Überlegungen und Maßnahmen im Handlungsfeld politische Gleichstellung und Partizipation von Frauen in allen Bereichen oder auch in weiteren Handlungsfeldern dienen.

- Auf politischer Ebene müssen gesetzliche Grundlagen, auf Vereins- und Verbandsebene Statuten verändert werden. Es braucht ein bereichsübergreifendes Denken und eine Kultur der Zusammenarbeit zwischen den Geschlechtern, ein neues Bewusstsein dafür, dass Frauen sich zum Wohl der Bevölkerung und im Sinne der Vielfalt einsetzen.
- Die Vereinbarkeit von politischem Engagement und anderen Alltagsbelastungen muss gefördert werden. Um in die Politik einzusteigen, braucht es neue Anreize wie kostenlose Kinderbetreuung und erhöhte Sitzungsgelder.
- Männer sollten die Förderung von Frauen in der Politik aktiv unterstützen.
- Frauen sollten Frauen fördern und unterstützen.
- Online-Sitzungen können die Vereinbarkeit zwischen Politik, Beruf und Familie erleichtern.
- Um mehr Frauen für die Politik zu gewinnen, sollten vermehrt Online-Communities zur einfachen und schnellen Beteiligung geschaffen werden.
- Kompetenzen in der Landesregierung und im Gemeindevorstand sollten nach Fähigkeit und nicht nach Rollenstereotypen zugeteilt werden.
- Eurac Research sollte in Zusammenarbeit mit der Autonomen Provinz Bozen einen Politiker:innenlehrgang anbieten.

æ 5

Politische Gleichstellung und Partizipation von Frauen in allen Bereichen

**GLEICHES
LEBEN.
GLEICHE
GRUNDRECHTE.**

**GLEICHE
ABSICHERUNG?**

SOZIALE SICHERHEIT

æ 6

„Wir stärken unser System der sozialen Sicherung, das durch Chancengleichheit in der individuellen Entfaltung und in der Teilhabe an der Gesellschaft allen Frauen und Männern ein Leben in Würde ermöglicht.“

107

1. Gleichstellung im Bereich Soziale Sicherheit

Frauen verdienen im gleichen Beruf oft weniger als Männer, Frauen wenden erheblich mehr Zeit für Kindererziehung und Hausarbeit auf als Männer, kümmern sich viel öfter um die Pflege und Betreuung der eigenen Eltern und anderer Angehöriger. Frauen und andere Personengruppen, die aufgrund verschiedener Diskriminierungen, Rollenbilder und Vorurteile eingeschränkte Erwerbsmöglichkeiten haben, sind nicht in gleichem Umfang wie Männer erwerbstätig, beziehen im Durchschnitt weniger Rente und sind im Vergleich zu Männern stärker armutsgefährdet. Diese Ungleichheiten gilt es zu bekämpfen. **Im Jahr 2020 haben Frauen in Südtirol im Durchschnitt um ein Drittel weniger Rente bezogen als Männer** (ASTAT-Info 77 vom Dezember 2022). ¹

¹ ASTAT info – Renten 2020

Eine weitere Ursache für den großen Renten-Unterschied (Gender Pension Gap) liegt in der Familiengründung und den daraus folgenden beruflichen Entscheidungen.

In diesem Handlungsfeld geht es darum, Maßnahmen aufzuzeigen, die Frauen auch in der Praxis denselben Zugang zu den Instrumenten der sozialen Sicherung garantieren wie Männern. **Die Einkommensschere muss geschlossen und somit der Armut, insbesondere der Altersarmut von Frauen, vorgebeugt werden.** Familien müssen bei der Betreuung und Pflege entlastet und typisch frauendominierte, durchwegs schlechter bezahlte Berufe aufgewertet werden. Um die Vereinbarkeit zwischen Sorgearbeit und Erwerbsarbeit zu verbessern, braucht es zukunftsträchtige Modelle.

Grundsätzlich geht es darum, dass sich die Gesellschaft dahingehend entwickeln muss, dass Männer und Frauen sich im gleichen Ausmaß um die Erziehung und Pflege von Kindern und Angehörigen kümmern.

Langfristig ist es erstrebenswert, dass Männer und Frauen einerseits die Sorgearbeit gleichwertig übernehmen und andererseits im Erwerbsberuf dieselben Möglichkeiten und Aufstiegschancen haben.

2. Gesetzliche Maßnahmen, Empfehlungen und Initiativen im Bereich Soziale Sicherheit

In diesem Abschnitt werden wichtige gesetzliche Bestimmungen und Initiativen auf europäischer, nationaler und lokaler Ebene gelistet. Die Aufstellung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Weitere hier genannte Empfehlungen und Initiativen unterstreichen das Anliegen in diesem Handlungsfeld.

Die „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ unterstreicht, dass Frauen und Männer unterschiedliche Bedürfnisse haben, die sich aus Unterschieden in ihrer sozialen und wirtschaftlichen Situation sowie anderen Faktoren ergeben können.

Das Land Südtirol hat mit der Unterzeichnung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene am 30.10.2021 anerkannt, dass es sicherzustellen gilt, dass Frauen und Männer den gleichen Zugang zu Sozialhilfe und sozialen Diensten haben. Eine qualitativ hochwertige, erschwingliche und allen Eltern und Erziehungspersonen jeglicher Einkommensgruppe offenstehende Kinderbetreuung spielt für die Förderung echter Gleichstellung von Frauen und Männern eine wichtige Rolle, da diese ermöglicht, Arbeit, öffentliches und Privatleben zu vereinbaren. Darüber hinaus ist der stereotypen Vorstellung entgegenzuwirken, nach der die Betreuung von hilfsbedürftigen Familienmitgliedern vor allem eine Verantwortung der Frauen darstellt. Das Recht aller Menschen auf Schutz vor Armut und sozialer Ausgrenzung ist sicherzustellen und anzuerkennen, dass Frauen im Allgemeinen häufiger von sozialer Ausgrenzung bedroht sind, da sie geringeren Zugang zu Ressourcen, Waren, Dienstleistungen und Chancen haben als Männer. ²

² Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

æ 6
Soziale Sicherheit

Dank der vom Autonomiestatut vorgesehenen **primären Zuständigkeit im Bereich „Fürsorge und Wohlfahrt“** konnte das Südtiroler Sozialwesen seit den 1970er-Jahren kontinuierlich weiterentwickelt werden. Südtirol verfügt heute über zahlreiche Dienste und Leistungen zu Gunsten der Bürger:innen, die im übrigen Staatsgebiet oft nicht vorhanden sind und auch im internationalen Vergleich gute Versorgungsstandards gewährleisten.

Das Landesgesetz vom 08.03.2010, Nr. 5 zur Gleichstellung und Förderung von Frauen stellte in Südtirol einen wichtigen Wendepunkt dar und bildet nach wie vor die gesetzliche Grundlage für die Umsetzung und finanzielle Förderung von Aktionen und Initiativen zur Gleichstellung von Frauen. ³

³ Landesgesetz vom 08.03.2010, Nr. 5 zur Gleichstellung und Förderung von Frauen

Der neue **Landessozialplan**, der 2023 in Kraft treten wird, definiert, welche Entwicklung Südtirols Sozialwesen bis 2030 nehmen und welche Schwerpunkte gesetzt werden sollen. Die Folgen von Corona- und Energie-Krise, von Ukraine-Krieg und steigender Inflation sind europaweit zu

spüren und rücken soziale Themen und Probleme noch stärker in den Mittelpunkt. Es geht unter anderem um Gemeinwesen- und Präventionsarbeit, um die Unterstützung einer selbstbestimmten Lebensführung, um die Sicherung der Betreuung im Alter, um die Vermeidung und Bekämpfung der Armut, den Schutz von Kindern und Jugendlichen, die Vermeidung von Gewalt, die Unterstützung von Menschen mit Behinderungen und anderer spezifischer Personengruppen. ⁴

4 Landessozialplan
2030

Ein mögliches neues **Modell für die häusliche Pflege** ist beispielsweise das „Burgenländer Modell“. Das österreichische Bundesland hat damit auf die steigenden Kosten und den Personalmangel im Pflegebereich reagiert. ⁵

5 Zukunftsplan
Pflege des Bundes-
landes Burgenland

3. Südtirol und das Handlungsfeld Soziale Sicherheit

Folgende Beispiele dienen als Best Practice und bilden eine Auswahl von Initiativen ohne Anspruch auf Vollständigkeit.

Gelungene Beispiele aus der Praxis

Land und Region haben in den vergangenen Jahrzehnten viele **Maßnahmen im Bereich der „Sozialen Sicherheit“** gesetzt. Diese reichen von einem kontinuierlichen Ausbau des Dienstangebotes in der Betreuung und Pflege, bis hin zu Maßnahmen zur besseren finanziellen Unterstützung und Absicherung von Menschen, welche Erziehungs- und Pflegearbeit übernehmen. Beispiele solcher Leistungen sind Familiengelder, das Pflegegeld, die Finanzielle Sozialhilfe oder die freiwillige rentenmäßige Absicherung von Erziehungs- und Pflegezeiten. Auch Maßnahmen im Bereich Wohnen, wie Wohnbauförderungsbeiträge, Beiträge für Miete und Wohnungsnebenkosten und Bauspardarlehen tragen zu dieser Zielsetzung bei. ⁶

6 Die Dienste des
Sozialbereichs

4. Maßnahmen für Südtirol

Soziale Sicherheit

Es geht um

Maßnahme 1. den **Ausbau und die Flexibilisierung von Betreuungs- und Entlastungsangeboten**

Maßnahme 2. die Verbesserung der **Attraktivität der Betreuungs- und Pflegeberufe**

Maßnahme 3. eine bessere **Absicherung der Arbeitsverhältnisse und der Renten** von Personen, die Erziehungs- oder Pflegearbeit leisten

æ 6

Soziale Sicherheit

Maßnahme 1 Ausbau und Flexibilisierung der Betreuungs- und Entlastungsangebote

Betreuungsdienste, die flexibel genutzt werden können, sind attraktiver und tragen dazu bei, dass Frauen der Eintritt und die Rückkehr in die Arbeitswelt erleichtert wird. Frau und Mann teilen sich die Aufgaben in Erziehung und Pflege.

Ein **Ausbau der Plätze in den Kindertagesstätten für die Kleinkindbetreuung** wird angestrebt. Derzeit liegt die Vorgabe des Dienstangebotes des Landes bei 15 Prozent der Kleinkinder im Alter von 0 bis 3 Jahren einer Gemeinde. Die Vorgabe des Dienstangebotes soll auf mindestens 33 Prozent erhöht werden. In Gemeinden ab einer bestimmten Größenordnung beziehungsweise für Ballungszentren soll das Dienstangebot auf 40 Prozent erhöht werden. Bei entsprechender Nachfrage soll das Angebot im vorgesehenen Ausmaß für die Gemeinden verpflichtend sein. Bei Nichterfüllung soll es konkrete Folgen geben. Für die Umsetzung braucht es ausreichend Personalressourcen mit entsprechenden Qualifikationen (siehe Maßnahme 2 dieses Handlungsfeldes).

Die Bildungs-, Betreuungs- und Pflegedienste müssen ausgebaut und flexibel organisiert werden. Die Bildungs- und Betreuungsdienste für Kinder müssen flexibel nutzbar sein: Es braucht längere Öffnungszeiten von Kindergärten, mehr Ganztageschulen und einen weiteren Ausbau der außerschulischen Angebote. Diese Forderungen sind auch in den Maßnahmen des Handlungsfeldes 1.2 Zeit/Care benannt.

Die Betreuungsdienste für Senior:innen und Menschen mit Behinderungen sollen entsprechend den quantitativen Vorgaben des Landessozialplans ausgebaut werden. Das Dienstangebot muss flexibler werden und sich stärker an den Bedürfnissen der pflegenden Familienangehörigen orientieren, in besonderer Weise die Entlastungsangebote.

Zielgruppen und Wirkungsbereiche

Zielgruppe dieser Maßnahme sind alle Menschen in Südtirol. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird gestärkt durch die faire Aufteilung der Erziehungs- und Pflegearbeit zwischen Frau und Mann und unterstützende Dienstangebote sowohl im öffentlichen als auch im privaten Bereich.

Verantwortung

Verantwortlich für die Umsetzung dieser Maßnahme ist das Ressort für Familie, Senior:innen, Soziales und Wohnbau. Daran beteiligt sind Gemeinden, Bezirksgemeinschaften, das Ressort für Bildung, das Ressort für Gesundheit, das Institut für den sozialen Wohnbau WOBI, die Freie Universität Bozen, Gewerkschaften, Südtirols Wirtschaft, Verbände und Interessenvertretungen, die in den Bereichen Soziales, Gesundheit und Bildung tätig sind.

Indikatoren

Der Erfolg dieser Maßnahme lässt sich am Prozentsatz der angebotenen Plätze im Rahmen der Kleinkindbetreuung messen, der jährlich überprüft wird. Die aktuelle Situation der Pflege- und Betreuungsdienste wird mittels jährlichen Monitorings abgelesen.

Zeitraumen

Die Umsetzung dieser Maßnahme startet 2024 und geht über fünf Jahre bis 2028.

Maßnahme 2 Verbesserung der Attraktivität der Betreuungs- und Pflegeberufe

Die Ausbildung und Tätigkeit im Betreuungsbereich soll attraktiver werden. Nur dann kann das Dienstangebot, das unter Maßnahme 1 formuliert ist, ausgebaut werden.

Die normativen Rahmenbedingungen müssen den Erfordernissen angepasst werden. Der Sprachnachweis und die Sprachgruppenzugehörigkeitserklärung dürfen bei Arbeitseinstiegen kein Ausschlusskriterium mehr sein. Es soll ausreichen, den Sprachnachweis und die Sprachgruppenzugehörigkeitserklärung innerhalb der drei Folgejahre zu erbringen, jedenfalls noch vor dem Wettbewerb für die unbefristete Aufnahme.

Die Möglichkeit der **berufsbegleitenden Ausbildung** soll flächendeckend ausgebaut werden, auch im Hinblick auf weitere Berufsbilder. Für Pflegehelfer:innen und Sozialbetreuer:innen sieht der aktuelle Kollektivvertrag entsprechende Möglichkeiten vor.

Im Fall der Vergleichbarkeit von Ausbildung, Berufsbild und Arbeitstätigkeit wird in unmittelbar zusammenhängenden Bereichen wie Gesundheit, Soziales und Bildung eine **ähnliche Vertrags- und Entlohnungsstruktur** gewährleistet. Das vorgesehene Entlohnungsniveau muss im Hinblick auf die Südtiroler Entlohnungsverhältnisse und Lebenshaltungskosten konkurrenzfähig und angemessen sein, unabhängig von der Rechtsnatur der Arbeitgeber:innen. Leistbares Wohnen wird zur Rahmenbedingung: Für Studierende im Bereich der Betreuungs- und Pflegeberufe sollen mehr Wohnmöglichkeiten geschaffen werden. Bis zu fünf Jahren nach Berufsstart soll dem Personal von Betreuungs- und Pflegediensten bei Bedarf der Zugang zu Wohnmöglichkeiten erleichtert werden. Dazu gehört der **Ausbau von Personalwohnungen und der Plätze in Wohnheimen für Arbeiter:innen**. Für die Wiedergewinnung von bestehenden Gebäuden, welche langfristig für diesen Zweck bestimmt werden, werden spezifische Förderungen vorgesehen.

Zielgruppen und Wirkungsbereiche	Die gesamte Südtiroler Bevölkerung ist Zielgruppe dieser Maßnahme. Die Steigerung der Attraktivität der Betreuungs- und Pflegeberufe und die Erleichterung der Zugangskriterien und Ausbildungswege verbessern die Möglichkeiten der Gewinnung von neuem Personal für diese Berufsfelder.
Verantwortung	Verantwortlich für die Umsetzung dieser Maßnahme ist das Ressort für Familie, Senior:innen, Soziales und Wohnbau. Daran beteiligt sind die Gemeinden, Bezirksgemeinschaften, das Ressort für Bildung, das Ressort für Gesundheit, das Institut für den sozialen Wohnbau WOBI, die Freie Universität Bozen, die Gewerkschaften, Südtirols Wirtschaft, Verbände und Interessenvertretungen, die in den Bereichen Soziales, Gesundheit und Bildung tätig sind.
Indikatoren	Der Erfolg dieser Maßnahme lässt sich an der aktuellen Situation der Pflege- und Betreuungsdienste mittels jährlichen Monitorings ablesen.
Zeitraumen	Die Umsetzung dieser Maßnahme startet 2024 und geht über fünf Jahre bis 2028.

æ 6

Soziale Sicherheit

Maßnahme 3 Bessere Absicherung der Arbeitsverhältnisse und bessere Rentenabsicherung für Personen, welche Erziehungs- oder Pflegearbeit leisten

Menschen, die Erziehungs- oder Pflegearbeit leisten, brauchen finanzielle Sicherheit und Unabhängigkeit. Die Arbeitsverhältnisse müssen besser abgesichert werden, auch für die Rente.

Bereits bestehende Modelle der **freiwilligen Rentenvorsorge für die Erziehungs- und Pflegearbeit** sollen attraktiver werden, beispielsweise durch eine erleichterte direkte Einzahlung der Beiträge an das NISF Nationalinstitut für Sozialfürsorge oder an Zusatzrentenfonds oder durch Vorschusszahlungen von öffentlicher Seite.

Alternative Anstellungsmodelle für Betreuung und Pflege zu Hause durch Angehörige oder privat beschäftigtes Personal sollen überprüft werden. Dazu gehört zum Beispiel das „Modell Burgenland“. Pflegendе Angehörige werden regulär angestellt, entlohnt und sind sozialversichert. Das Modell sieht auch Möglichkeiten für Ausbildung und Arbeitssicherung vor, damit Frauen langfristig Beschäftigung finden, auch wenn die eigenen Familienmitglieder keiner Pflege mehr bedürfen.

Müttern soll der Einstieg- und Wiedereinstieg in den Beruf ermöglicht und finanziell erleichtert werden. Beispielsweise könnten in der ersten Zeit nach der Geburt eines Kindes KITA- und Kindergarten-Gebühren erlassen werden.

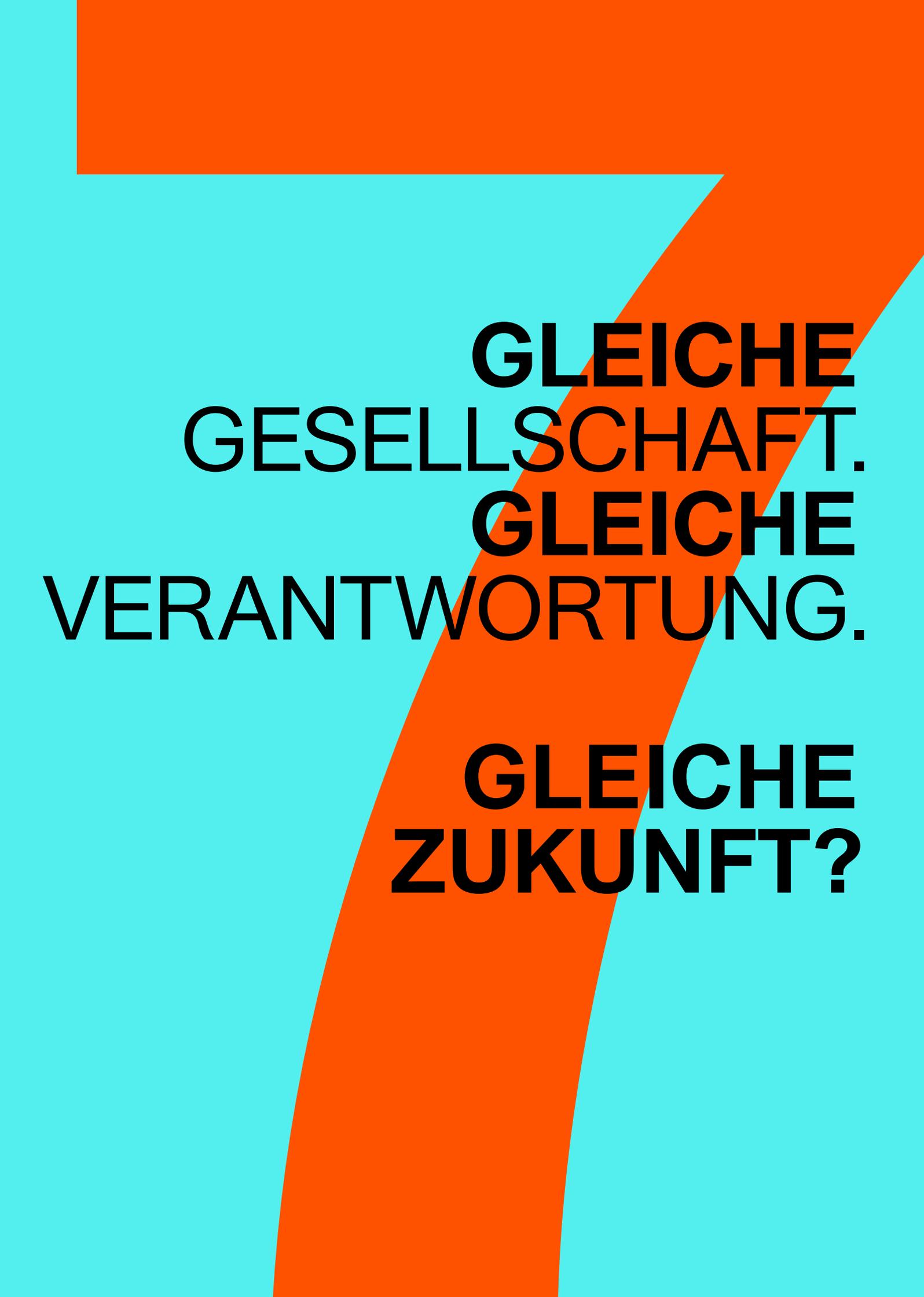
Erziehungs- und Pflegezeiten im öffentlichen und privaten Bereich sollen angeglichen werden und weitgehend ohne finanzielle Nachteile sein. Dafür müssen Kollektivverträge beziehungsweise gesetzliche Regelungen im Hinblick auf Wartestände und die finanzielle Absicherung der Wartestände angepasst werden. Außerdem braucht es zusätzliche Anreize für eine möglichst paritätische Inanspruchnahme der Wartestände. Da die dafür notwendigen Zuständigkeiten nur teilweise beim Land liegen, handelt es sich hierbei um eine Maßnahme, die durch entsprechende politische Aktionen zu verfolgen ist.

Zielgruppen und Wirkungsbereiche	Die gesamte Südtiroler Bevölkerung ist Zielgruppe dieser Maßnahme. Menschen, die Erziehungs- oder Pflegearbeit leisten, erlangen durch ausgeglichene Arbeitsverhältnisse finanzielle Sicherheit, auch für ihre Rente.
Verantwortung	Verantwortlich für die Umsetzung dieser Maßnahme ist das Ressort Familie, Senior:innen, Soziales, Wohnbau. An der Umsetzung beteiligt sind die Familienagentur, die Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung ASWE, die Abteilung Arbeitsservice, die Bildungsdirektionen, die Gewerkschaften, die Handelskammer samt Wirtschaftsforschungsinstitut WIFO, das Arbeitsförderungs-institut AFI, Wirtschaftsverbände, Pensplan, Patronate, Vereine und Verbände.
Indikatoren	Der Erfolg dieser Maßnahme zeigt sich im verringerten Entlohnungsgefälle zwischen Frau und Mann und in einer verbesserten Rentenposition von Frauen.
Zeitraumen	Die Umsetzung dieser Maßnahme startet 2024 und geht über fünf Jahre bis 2028.

5. Weitere Ideen zum Handlungsfeld Soziale Sicherheit

Im Jahr 2021 hat Landeshauptmann Arno Kompatscher die im Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen vertretenen Frauenorganisationen, Gewerkschaften und politischen Parteien aufgerufen, im Vorfeld der Erarbeitung des Gleichstellungsaktionsplans Maßnahmenvorschläge zur Gleichstellung zwischen Frau und Mann einzureichen. In den verschiedenen Arbeitsgruppen zu den Handlungsfeldern des Gleichstellungsaktionsplans, bei den Bezirkstreffen im Herbst 2022, im Sounding Board sowie im Gremium der politischen Vertretungen sind weitere Anregungen für den Gleichstellungsaktionsplan entstanden, die teilweise in die priorisierten Maßnahmen eingeflossen sind. Sie werden hier gebündelt aufgelistet und sollen als Inputs für künftige Überlegungen und Maßnahmen im Handlungsfeld Soziale Sicherheit oder auch in weiteren Handlungsfeldern dienen.

- Frauen mit Kindern soll eine vereinfachte berufsbegleitende Umschulung ermöglicht werden.
- Während der Aus- oder Weiterbildung sollen Betreuungsplätze garantiert werden, nicht nur für Frauen mit Kindern, die einer Erwerbsarbeit nachgehen: Derzeit werden Betreuungsplätze nur bei Berufstätigkeit garantiert.
- Das Alterslimit für die Lehrlingsausbildung soll erhöht werden. So können auch Menschen im höheren Alter einen weiteren Beruf lernen. Frauen werden so beim Berufseinstieg oder -umstieg unterstützt. Sie können sich beruflich verändern und erhalten trotzdem ein Gehalt. Das lebenslange Lernen soll grundsätzlich forciert werden, damit den Menschen der Berufswechsel erleichtert und der Wiedereinstieg in die Arbeitswelt ermöglicht wird.
- Es braucht Aus- und Weiterbildungen für Sozialbetreuer:innen aus dem Ausland (zum Beispiel Badanti).
- Die Menschen brauchen ständige und bessere Aufklärung zu den Auswirkungen der verschiedenen Arbeitsmodelle auf ihre Rente. Diese Info sollte in der Schule, in der Berufsberatung, von Arbeitgeber:innen, Gewerkschaften, Patronaten oder von Pensplan vermittelt werden.
- Die gemeinsame Verantwortung in Pflege, Haushalt und Familie soll finanziell gefördert werden.
- Zur Schließung von Lücken in der Rentenbiografie braucht es integrative Maßnahmen. Die bisherigen Maßnahmen in Südtirol sollen evaluiert und die Transparenz gefördert werden.
- Pro Kind und für die Pflege sollen anteilig Rentenjahre anerkannt werden.

The background consists of a light cyan color with a large, irregular orange shape that cuts across the frame from the top left towards the bottom right. The text is overlaid on this background.

**GLEICHE
GESELLSCHAFT.
GLEICHE
VERANTWORTUNG.**

**GLEICHE
ZUKUNFT?**

INITIATIVEN GEGEN ROLLEN- STEREOTYPE

æ7

„Wir beseitigen Rollenzuweisungen, auf denen Ungleichheiten im Hinblick auf die individuellen Entwicklungsmöglichkeiten der Menschen – unabhängig vom Geschlecht – beruhen.“

117

1. Gleichstellung rund um Initiativen gegen Rollenstereotype

Frauen werden häufig – besonders in den Medien – auf ihr Aussehen reduziert, zu sexuellen Objekten degradiert, zu Subjekten – meistens von Männern – gemacht, zu Müttern stilisiert, als Versorgerinnen, Harmonie-Beschafferinnen und Konsumentinnen betrachtet. Dieses Frauenbild ist längst überholt. Die bekannte französische Schriftstellerin, Philosophin und Feministin Simone de Beauvoir (1908–1986) sagte: „Frauen, die nichts fordern, werden beim Wort genommen – sie bekommen nichts“. Frauen müssen Gesellschaft mitgestalten können, ohne Frauen funktioniert Gemeinschaft nicht. **Rollenzuschreibungen gehören der Vergangenheit an.**

Kein Mensch wird wegen seines Geschlechtes mit bestimmten Eigenschaften geboren. Begabungen und Interessen sind gleichmäßig auf alle Geschlechter verteilt. Es gibt keine Beschäftigung für Frauen, nur weil es Frauen sind, und keine Beschäftigung für Männer, nur weil es sich um Männer handelt. Manche Verhaltensweisen entwickeln sich, weil unsere Gesellschaft Geschlechterrollen kreiert hat, an welche Erwartungen geknüpft sind. Dieses *soziale Geschlecht* bestimmt, was von einer Frau oder von einem Mann in einem bestimmten Kontext erwartet wird, was der jeweiligen Person erlaubt ist und was an ihr wertgeschätzt wird. Daraus ergeben sich unter anderem im Haushalt, in der Erziehung oder in der Pflege Aufgaben, die zu Ungunsten der Frau ausfallen. Wenn auch manche Mädchen rosa mögen und viele Jungen Fußball spielen, so stimmt das dennoch nicht für alle: Manche Jungen spielen mit Puppen, manche Mädchen beschäftigen sich bevorzugt mit Autos. Individualität geht vor Rollenstereotype. Das soziale Geschlecht ist eine gesellschaftliche Konstruktion und wird durch Sozialisationsprozesse gelernt. Es ist vom Kontext und von der Zeit abhängig und zieht sich daher durch den gesamten Alltag: durch Sprache, Gesten, Handlungsweisen, Rituale, Kleidung und Symbole. Es wird in Zeitungen, Broschüren und Werbung manifestiert. Werden die Anforderungen nicht erfüllt, müssen Betroffene mit Ausgrenzung, Diskriminierung oder Spott rechnen.

Die mediale Wortwahl spiegelt die Machtstrukturen unserer Gesellschaft wider. In der Öffentlichkeit sind Frauen unterpräsentiert. Virginia Woolf, die britische Schriftstellerin und Verlegerin (1882–1941) sagte: „Die Frau hat jahrhundertlang als Lupe gedient, welche die magische und köstliche Fähigkeit besaß, den Mann doppelt so groß zu zeigen, wie er von Natur aus ist.“

Finden sich inzwischen auch vermehrt Frauen in Führungspositionen und übernehmen Männer in der Familie zunehmend Verantwortung, so ist eine ausgewogene Rollenverteilung nicht absehbar. Medien tragen eine große Verantwortung. Sie gestalten Rollenbilder: Sprache und Bilder vermitteln Gefühle, machen Meinung und kreieren Haltung. **Sprache beschreibt nicht nur ein Abbild der Welt, sondern beeinflusst auch unsere Wahrnehmung der Welt.** Das Gendern in Wort und Schrift ist daher von Bedeutung. Es geht um eine Sprache und eine Darstellung, in der Frauen wie Männer explizit genannt werden.

2. Gesetzliche Maßnahmen, Empfehlungen und Initiativen im Bereich der Initiativen gegen Rollenstereotype

In diesem Abschnitt werden wichtige gesetzliche Bestimmungen und Initiativen auf europäischer, nationaler und lokaler Ebene gelistet. Die Aufstellung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Weitere hier genannte Empfehlungen und Initiativen unterstreichen das Anliegen in diesem Handlungsfeld.

Die „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ beschreibt in ihren Grundsätzen in Teil 1 unter Punkt 4 die Beseitigung von Geschlechterstereotypen als grundlegend bedeutend für die Gleichstellung von Frauen und Männern. Lokal- und Regionalbehörden sind aufgerufen, die Beseitigung von Hindernissen zu fördern, auf denen Ungleichheiten im Hinblick auf Status und Situation von Frauen beruhen und die eine unausgewogene Einschätzung der Rollen von Frauen und Männern in Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Kultur zur Folge haben. Das Land Südtirol hat sich mit der Unterzeichnung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene am 30.10.2021 zum Abbau von Rollenstereotypen verpflichtet.¹

Die Verfassung der italienischen Republik anerkennt und gewährleistet in Art. 2, Abs. 1 die unverletzlichen Rechte des Menschen, sei

¹ Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

es als Einzelperson wie innerhalb der gesellschaftlichen Gebilde. In der Verfassung wird gefordert, dass die unabdingbaren Pflichten politischer, wirtschaftlicher und sozialer Solidarität erfüllt werden. In **Art. 3, Abs. 1 und Abs. 2** ist festgeschrieben, dass alle Staatsbürger:innen dieselbe gesellschaftliche Würde haben und vor dem Gesetz alle gleich sind – ohne Unterschied des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der Sprache, des Glaubens, der politischen Anschauungen, der persönlichen und sozialen Verhältnisse. Es ist Aufgabe der Republik, die Hindernisse wirtschaftlicher und sozialer Art zu beseitigen, die der vollen Entfaltung der menschlichen Person und der wirksamen Teilnahme aller Arbeiter:innen an der politischen, wirtschaftlichen und sozialen Gestaltung des Landes im Weg stehen. In **Art. 4, Abs. 1** erkennt die Republik allen Staatsbürgern das Recht auf Arbeit zu und fördert die Bedingungen, durch die dieses Recht verwirklicht werden kann. ²

² Verfassung der Republik Italien

Das **Landesgesetz Nr. 5 aus dem Jahr 2010 zur Gleichstellung und Förderung von Frauen** stellte in Südtirol einen wichtigen Wendepunkt dar und bildet nach wie vor die gesetzliche Grundlage für die Umsetzung und finanzielle Förderung von Aktionen und Initiativen zur Gleichstellung von Frauen, auch im Bereich Initiativen gegen Rollenstereotypen. ³

³ Landesgesetz vom 08.03.2010, Nr. 5 zur Gleichstellung und Förderung von Frauen

Im italienischen Zivilgesetzbuch steht in Artikel 143 über gegenseitige Rechte und Pflichten der Ehegatt:innen: „Mit der Eheschließung erwerben Ehemann und Ehefrau die gleichen Rechte und übernehmen die gleichen Pflichten. Aus der Ehe entspringt die gegenseitige Pflicht zur Treue, zum geistigen und materiellen Beistand, zur Mitarbeit im Interesse der Familie und zum Zusammenleben. Beide Ehegatten sind, entsprechend dem eigenen Vermögen und der eigenen Fähigkeit zu Berufsausübung oder Haushaltsführung verpflichtet, zur Deckung der Bedürfnisse der Familie beizutragen.“ ⁴

⁴ Italienisches Zivilgesetzbuch Art. 143

Das italienische Strategiepapier „**Strategia Nazionale per la Parità di Genere**“ (2021) verweist unter dem Titel „La situazione dell’Italia nel contesto europeo“ („Die Situation Italiens im europäischen Kontext“) auf die wichtige Rolle von Geschlechterstereotypen auf soziokultureller Ebene: so vertreten in Italien Männer wie auch Frauen nach wie vor die Auffassung, dass die Frau dem Mann untergeordnet ist – eine Haltung, die in Teilen der Bevölkerung auch die Anwendung von Gewalt toleriert. Gängig ist auch die Vorstellung, dass für Männer die persönliche Zufriedenheit und Erfüllung durch die Arbeit von größerer Bedeutung ist als für Frauen. Dieses auf fünf Jahre ausgelegte Strategiepapier fordert die Beseitigung kultureller Barrieren und geschlechtsspezifischer Stereotype. Zumal es sich um eine komplexe und nur schwer messbare Thematik handelt, sollen Rollenstereotype in 5 Dimensionen bewertet werden, in welchen die genannten soziokulturellen Faktoren transversal und immer wiederkehrend festzustellen sind: Beteiligung an der Arbeitswelt, Einkommen und Vermögen, Bildung und Förderung der Kompetenzen, Aufteilung der Zeit für bezahlte und unbezahlte Arbeit und Anteil an Entscheidungspositionen in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. ⁵

⁵ Nationale Strategie für Geschlechtergleichheit 2021–2026

3. Südtirol und Initiativen gegen Rollenstereotype

Geschlechterstereotype sind Erwartungshaltungen an das Verhalten und die Eigenschaften von Personen eines Geschlechts und transportieren ein sehr homogenes, verallgemeinerndes Bild über Frauen und Männer. Gleichzeitig wird verschwiegen, wie unterschiedlich Frauen oder Männer sein können. Abweichungen von diesen Erwartungen überraschen und irritieren.

Bereits im Kindergartenalter sind bei vielen Mädchen und Jungen in Südtirol klare Bilder zu den Interessen und Verhaltensweisen ausgeprägt, die speziell Jungen oder Mädchen zugeschrieben werden: Oft auch unbewusste Handlungen und Reaktionen aus dem direkten Umfeld führen dazu. Um dem entgegenzusteuern, braucht es Aufklärungsarbeit und Initiativen für Eltern und Kindergärtner:innen. Sie fördern einen veränderten Umgang mit Rollenstereotypen und bewirken eine bewusste Entwicklung für ein geschlechtersensibles Verhalten im frühkindlichen Alter.

Geschlechterstereotype haben oft negative Auswirkungen, weil sie dafür sorgen, dass Personen nicht als individuelle Menschen mit ihren unterschiedlichen Eigenschaften, Stärken und Schwächen wahrgenommen werden. Diese Verallgemeinerungen können dazu führen, dass Menschen in bestimmten Situationen benachteiligt werden, sofern sie die Erwartungshaltung nicht erfüllen. Es gilt deshalb, das Bewusstsein dafür zu schärfen, dass uns Geschlechterstereotype **unterschwellig** beeinflussen und positive Vorbilder zu verschiedenen Lebensentwürfen – beruflich, familiär oder gesellschaftlich – sichtbar zu machen.

Gelungene Beispiele aus der Praxis

Folgende Beispiele dienen als Best Practice und bilden eine Auswahl von Initiativen ohne Anspruch auf Vollständigkeit.

Aktionstage zur klischeefreien Orientierung

Der „Girls' and Boys' Day“ ist ein Angebot der Ausbildungs-, Studien- und Berufsberatung, welches eine klischeefreie Berufs- und Studienwahl fördern will. Jugendliche werden ermuntert, gängige Rollenklischees zu hinterfragen und sich für Ausbildungen und Berufe zu entscheiden, die geschlechtsunabhängig zu den eigenen Stärken und Interessen passen. ⁶

6 Girls and Boys Day

MINT-Initiative

Vom Kindergarten über die Schule bis hin zu Universität und Berufsbildung soll bei jungen Menschen Interesse für die MINT-Bereiche Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik geweckt werden. Das Amt für Ausbildungs-, Studien- und Berufsberatung gibt Einblicke in naturwissenschaftliche und technische Wissens- und Wirtschaftsbereiche, in Technik, Theorie, Praxis und Forschung. Das Amt arbeitet

æ 7

Initiativen gegen Rollenstereotype

dabei mit lokalen Forschungseinrichtungen, dem Naturmuseum und der Freien Universität Bozen zusammen. Auch die Deutsche, Italienische und Ladinische Bildungsdirektion bieten Projekte und Initiativen zur Begabungsförderung in den MINT-Fächern. ⁷

7 Initiative MINT

Coding4Kids

Der Onlus-Verein Coding4Kids Südtirol bietet Ferienworkshops an und führt Jugendliche zwischen 10 und 14 Jahren spielerisch an die Technik von morgen heran. Junge Menschen lernen unter der Leitung erfahrener Expert:innen die Welt des Programmierens voller Spaß und Kreativität kennen. ⁸

8 Coding4Kids

Kampagnen und Initiativen

Es gibt in Südtirol mehrere Organisationen und Vereinigungen, die den Abbau von Rollenstereotypen, das Sichtbarmachen von Expertinnen, die Ermöglichung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Unterstützung von Frauen in Entscheidungs- und Führungspositionen verfolgen und mit Kampagnen und Initiativen zu diesen Themen sensibilisieren. Dazu gehören der Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen, die Initiative „Frau in der Wirtschaft“ der Handelskammer Bozen, die Frauenorganisationen der Wirtschaftsverbände, verschiedene Weiterbildungsinstitutionen, das Frauennetzwerk Wnet-networking women, die Social Clubs Soroptimist und Fidapa, die Freie Universität Bozen und andere.

Kulturelle Veranstaltungen

Theatereinrichtungen, Kleinkunsth Bühnen, Kinos, Bibliotheken, Museen, Galerien und Interessensvertretungen wie zum Beispiel der Südtiroler Künstlerbund, widmen ihre Kunst- und Kulturveranstaltungen immer öfters Frauen. Sie achten bei ihren Inhalten verstärkt auf Gendersensibilität und Frauenpräsenz.

4. Maßnahmen für Südtirol Initiativen gegen Rollenstereotype

Es geht um

Maßnahme 1. **Aus- und Weiterbildung zur positiven Bewusstseins-schaffung gegen Rollenstereotype** für Menschen, die publizistisch tätig sind und für Presse und Medien arbeiten

Maßnahme 2. die **Sensibilisierung für genderuntypische Lebensentwürfe und Berufsbilder**

Maßnahme 3. eine **gleichberechtigte Sichtbarkeit der Geschlechter** in der Öffentlichkeit

æ7

Initiativen gegen Rollenstereotype

Maßnahme 1 Aus- und Weiterbildung zur positiven Bewusstseins-schaffung gegen Rollenstereotype

Publizistisch tätige Personen und verantwortliche Medienvertreter:innen werden durch verpflichtende Weiterbildungsmaßnahmen geschult, Inhalte, Sprache und Bilder geschlechterkorrekt zu gestalten und zu verwenden. In der journalistischen Tätigkeit gilt es, sorgfältig und objektiv zu arbeiten und Diskriminierungen zu vermeiden. Die gesamte Gesellschaft, das vielfältige politische, wirtschaftliche und kulturelle Geschehen sollen angemessen und geschlechtergerecht abgebildet und Frauen sichtbar gemacht werden. Bei den Aus- und Weiterbildungen wird die Bedeutung von gendersensibler Medienarbeit erklärt, werden Rollenklischees hinterfragt, Perspektivwechsel aufgezeigt, neue und klischeefreie Schreibweisen erarbeitet und ein bewusster Umgang mit gendersensibler Sprache gelehrt. Es geht um die Reflexion der bisherigen Praxis, um wissenschaftlich belegte Auswirkungen von Text- und Bilderwahl bei Medienkonsument:innen, um Best-Practice-Beispiele, um Tipps und Tools für eine kompetente Umsetzung.

Die Weiterbildung soll als akkreditierte Schulung für Journalist:innen anerkannt werden. Sprach-Auszeichnungen für die Umsetzung in den lokalen Medien werden angeregt.

Zielgruppen und Wirkungsbereiche	Mitarbeiter:innen von Verlagshäusern, Organisationen und Einrichtungen, die mediale Verantwortung tragen und journalistisch und publizistisch tätig sind, werden durch die Weiterbildung sensibilisiert, Texte und Bilder geschlechtersensibel einzusetzen und Frauen und Männer abseits von Rollenstereotypen vorzustellen. Die Südtiroler Öffentlichkeit wird damit über vielfältige und unterschiedliche Lebensentwürfe informiert, gesellschaftliche Potentiale werden ausgeschöpft, Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten beseitigt.
Verantwortung	Das Amt für Weiterbildung ist verantwortlich für die Umsetzung dieser Maßnahme. An der Umsetzung beteiligt sind die Journalist:innenkammer und der Südtiroler Gemeindenverband, außerdem Wirtschafts- und Interessensverbände wie Ivh, hds, Unternehmerverband, die Sozialverbände, der Landesbeirat für Kommunikationswesen und das Amt für Sprachangelegenheiten. Die Weiterbildungsinitiativen werden von der öffentlichen Hand und/oder von externen Kursanbieter:innen durchgeführt.
Indikatoren	Der Erfolg dieser Maßnahme wird anhand der Anzahl von angebotenen Weiterbildungen, von Teilnehmer:innen pro Kurs und ihrer Zugehörigkeit zu den jeweiligen Medien gemessen. Die Maßnahme wird in Zusammenarbeit mit dem Landesbeirat für das Kommunikationswesen monitoriert.
Zeitraumen	Die Umsetzung dieser Maßnahme startet 2024 und geht über drei Jahre bis 2026.

Maßnahme 2 Sensibilisierung

Die Südtiroler Bevölkerung wird zu genderuntypischen Lebensentwürfen sensibilisiert, Klischees rund um typische Männer- und Frauenberufe werden durchbrochen. Die gesellschaftliche Akzeptanz über geschlechtsuntypische Lebenskonzepte kann dadurch wachsen. Fünf Jahre lang werden Sensibilisierungskampagnen entwickelt und in einem Medienmix für verschiedene Online- und Offline-Medien konzipiert. Dabei werden genderuntypische Lebensentwürfe und Berufsbilder bekannter gemacht und deren gesellschaftliche Akzeptanz erhöht. Die wichtigsten Zielgruppen werden identifiziert und direkt angesprochen, die gesamte Südtiroler Bevölkerung soll dabei erreicht werden. Zu den Zielgruppen zählen zum Beispiel Mittel- und Oberschüler:innen, Auszubildende, Mütter und Väter, Frauen und Männer jeden Alters. Die Kampagnen werden öffentlich ausgeschrieben und professionelle Medienagenturen mit der Umsetzung beauftragt. Pro Kampagne soll eine Zielgruppe mit einem Thema besonders angesprochen werden. Das Konzept sieht vor, dass in den Bildern Frauen und Männer paritätisch vorkommen, Frauen aber auch durchaus in den Vordergrund gerückt werden. Für Authentizität und Personalisierung sorgen Testimonials. Erfolgreiche europäische und auch lokale Kampagnen fungieren als Idee und Vorbild.

Zielgruppen und Wirkungsbereiche	Mit dieser Kampagne wird die Südtiroler Bevölkerung angesprochen. In der Erziehung und in den Köpfen der Menschen soll ein Umdenken stattfinden.
Verantwortung	Verantwortlich für die Umsetzung dieser Maßnahme ist die Agentur für Presse und Kommunikation in Kooperation mit dem Frauenbüro und dem Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen. An der Konzepterstellung und Ausschreibung der Sensibilisierungskampagnen beteiligt sind das Land Südtirol in Zusammenarbeit mit den Bildungsdirektionen, landesweit tätigen Vereinen und Organisationen (NGOs), Berufsverbänden und privaten Unternehmen.
Indikatoren	Der Erfolg dieser Maßnahme lässt sich an der Anzahl der getätigten Kampagnen messen, die bestehende Rollenbilder aufbrechen und neue schaffen und wird im Anteil der darin beteiligten Geschlechter sichtbar. Dafür wird der Ist- und Soll-Stand quantitativ erhoben, unter anderem durch die Bemessung der Anzahl von Mädchen in verschiedenen Sparten von Berufsschulen heute und in fünf Jahren. Mit Befragungen der Zielgruppen und Stakeholder wird außerdem überprüft, wie sich Wertehaltungen in Bezug auf Rollenbilder verändern. Das geschieht unter anderem in Zusammenarbeit mit dem Landesinstitut für Statistik ASTAT.
Zeitraumen	Die Umsetzung dieser Maßnahme startet 2024 und geht über fünf Jahre bis zum Jahr 2028.

æ 7

Initiativen gegen Rollenstereotype

Maßnahme 3 Gleichberechtigte Sichtbarkeit in der Öffentlichkeit

Eine Leitlinie verpflichtet öffentliche Einrichtungen und Körperschaften oder Gesellschaften im öffentlichen Eigentum sowie Organisationen und Vereinigungen, die öffentliche Gelder erhalten oder unter öffentlicher Schirmherrschaft stehen, die Geschlechter entsprechend ihrem Anteil an der Südtiroler Bevölkerung im öffentlichen Raum sichtbar zu machen. Die Umsetzung dieser Maßnahme wird bei Förderungen berücksichtigt. Dazu gehören Veranstaltungen, Kulturevents, Publikationen und Medien. Diese Maßnahme berücksichtigt auch die Benennung neuer Gebäude, Plätze, Straßen und Denkmäler. Frauen und Leistungen von Frauen werden so im öffentlichen Bereich sichtbar und dienen Mädchen und Frauen als Vorbilder und Identifikationsfiguren.

Die Landesregierung geht mit gutem Vorbild voran und besetzt Kommissionen gleichberechtigt, berücksichtigt bei urbanistischen und anderen Projekten Frauen und Männer gleichwertig, ist geschlechtersensibel bei Kunstankäufen und Kulturförderung. Die Gemeinden werden zu einer paritätischen Präsenz der Geschlechter bei der Installation von Kunst im öffentlichen Raum, sowie bei der Benennung von Plätzen, Straßen oder Gebäuden angehalten. Bei öffentlichen Veranstaltungen stehen Frauen wie Männer gleichermaßen auf Bühnen und Podien.

Zielgruppen und Wirkungsbereiche	Die Südtiroler Bevölkerung wird mit dieser Maßnahme ausgewogen und in ihrer Vielfalt dargestellt und von den Menschen wahrgenommen, ein Gleichgewicht der Geschlechter wird hergestellt. Frauen rücken aufgrund ihrer Präsenz bei Veranstaltungen stärker in den medialen Fokus. Sie kommen in Interviews und Berichten, auf Bildern und in Texten gleichberechtigt vor, Stereotype werden aufgebrochen.
Verantwortung	Verantwortlich für die Erarbeitung dieser Leitlinie sind die Landesregierung und das Amt für Gesetzgebung der Südtiroler Landesverwaltung. Beteiligt sind der Landesbeirat für Kommunikationswesen und jene Einheiten der öffentlichen Verwaltung, die öffentliche Beiträge vergeben. Umsetzende sind öffentliche Einrichtungen und Körperschaften oder Gesellschaften im öffentlichen Eigentum sowie Organisationen und Vereinigungen, die öffentliche Gelder erhalten oder unter öffentlicher Schirmherrschaft stehen.
Indikatoren	Der Erfolg dieser Maßnahme wird an der Anzahl der sich beteiligenden Körperschaften, Organisationen, Vereine, Verbände und Unternehmen gemessen. Es geht um die Zahl der Veranstaltungen im öffentlichen Raum, um die dafür beitragenden Personen (zum Beispiel Referierende, Diskutierende und geehrte Persönlichkeiten und andere) unter Berücksichtigung der Geschlechterquote, sowie um eine gleichberechtigte Benennung neuer Gebäude, Straßen, Plätze und Denkmäler und um eine gendersensible Gestaltung des öffentlichen Raums. Der Landesbeirat für das Kommunikationswesen analysiert die Entwicklung und berichtet jährlich darüber.
Zeitraumen	Die Umsetzung dieser Maßnahme startet 2024 und geht über fünf Jahre bis 2028.

5. Ideen zu Initiativen gegen Rollenstereotype aus anderen Arbeitsgruppen

Bereits im Jahr 2021 hat Landeshauptmann Arno Kompatscher die im Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen vertretenen Frauenorganisationen, Gewerkschaften und politischen Parteien aufgerufen, im Vorfeld der Erarbeitung des Gleichstellungsaktionsplans Maßnahmenvorschläge zur Gleichstellung zwischen Frau und Mann einzureichen. In den verschiedenen Arbeitsgruppen zu den Handlungsfeldern des Gleichstellungsaktionsplans, bei den Bezirkstreffen im Herbst 2022, im Sounding Board sowie im Gremium der politischen Vertretungen sind weitere Anregungen für den Gleichstellungsaktionsplan entstanden, die teilweise in die priorisierten Maßnahmen eingeflossen sind. Sie werden hier gebündelt aufgelistet und sollen als Inputs für künftige Überlegungen und Maßnahmen im Handlungsfeld Initiativen gegen Rollenstereotype oder auch in weiteren Handlungsfeldern dienen.

- Es braucht Bildung gegen Sexismus, Homophobie und Geschlechterstereotypisierung. Die Begriffe „Frauenberufe“ und „Männerberufe“ sollten keinen Platz mehr haben. Die Protest- und Bildungsorganisation Pinkstinks.de leistet hier beispielhafte Arbeit, unter anderem durch Aufklärung über digitale Medien anhand von Bildern, Comics und Videos.
- Sexistische Werbung gehört eliminiert.
- Vor allem in der Landwirtschaft sind tradierte Rollenklischees stark verankert. Es bräuchte eine eigene Beratungsstelle für Bäuerinnen, bei der sie sich über ihre persönliche Situation, über Rente und Erbschaft informieren können.
- Die Höhe der Preisgelder bei Sportwettkämpfen in der Kategorie Frauen muss jener der Männer angepasst werden.

æ 7

Initiativen gegen Rollenstereotype



**GLEICHE
THEMEN.
GLEICHE
EXPERTISE.**

**GLEICHE
SICHTBARKEIT?**

GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER IN DEN MEDIEN

æ 8

„Wir fördern eine gerechte Darstellung der Geschlechter in den Medien, erhöhen die Sichtbarkeit von Frauen in der öffentlichen Wahrnehmung und überwinden geschlechtsspezifischen Hass im Netz.“

129

1. Gleichstellung der Geschlechter in den Medien

Traditionelle Geschlechterbilder hemmen die moderne Entwicklung der Südtiroler Gesellschaft. Sie sind Ursache für Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten und bedürfen einer nachhaltigen Veränderung. Diese Veränderung beginnt in der Erziehung, setzt sich in der Vermittlung von Sprache und Bildern in Schule und Öffentlichkeit fort, braucht Vorbilder und ständige Sensibilisierung.

Jeder Mensch wächst mit Vorurteilen und Stereotypen auf, frühe Prägungen beeinflussen die Sichtweisen oft ein Leben lang. Trotz steigender Beteiligung von Frauen im Erwerbsleben und in politischen und gesellschaftlichen Ämtern halten sich typische Klischees hartnäckig. **Sprache und Bilder beeinflussen Meinungen, schaffen Emotionen und formen Haltungen.** Bei der Darstellung von Frauen in Medien geht es häufig hauptsächlich um ihr Aussehen. Frauen werden zu sexuellen Objekten degradiert, die das Subjekt, meistens männlich, stimulieren sollen. Oder sie werden zu Müttern stilisiert, die aufopfernd kochen, sich kümmern und Harmonie schaffen. Einerseits wird die Frau also zum Begierde-Objekt, andererseits zum Konsum-Objekt, das dem Schönheitsdruck, der Rolle als Mutter, Karrierefrau, Versorgerin und Partnerin gerecht werden soll. Um aus dieser Mann-Bezogenheits-Falle herauszukommen, muss der überinszenierte weibliche Sex-Appeal auf Social Media, in herkömmlichen Medien, in Fernseh- und Casting-Shows angesprochen und dagegen vorgegangen werden.

Althergebrachte Muster hindern Frauen und Männer daran, ihre Stärken, Talente und Bedürfnisse eigenständig zu entwickeln und auszuleben. Nach wie vor tendieren Menschen dazu, Rollenerwartungen zu erfüllen und sich geschlechtskonform zu verhalten. Sie schränken sich damit selbst ein. Journalist:innen, Publizist:innen, Redaktionen und Verlagshäuser haben beispielsweise die Möglichkeit, Beiträge zu entwickeln, wo Frauen sich in Tätigkeitsfeldern beweisen, die ihnen bisher eher fern lagen oder nicht zugetraut wurden.

Sprache in Wort und Bild, die Art und Weise, wie Frauen Sichtbarkeit erhalten, ist Hauptinhalt dieses Handlungsfeldes und ein wichtiger Schlüssel zu mehr Chancengleichheit und Gerechtigkeit für die Frauen. **Sprache und Bilder bestimmen unsere Gedanken und Handlungen und schaffen Realität.** Dafür braucht es eine gendersensible Sprache, eine achtsame Auswahl von Bildern und Themen, eine faire Präsenz von weiblichen Interviewpartnerinnen, passende Bildungsangebote und Materialien für Medienmacher:innen und Lernfreudige.

Journalistische Texte geschlechtergerecht und diskriminierungsfrei zu schreiben, kann herausfordern und bedarf eines Umdenkens in den Redaktionen, wobei es inzwischen vermehrt Bemühungen in diesem Sinn gibt. Sowohl in Italien als auch im deutschsprachigen Raum stehen unterstützende Leitfäden und Bildungsangebote zur Verfügung. Nichtsdestotrotz bleibt der Bedarf an gendersensibler Informations- und Kommunikationsarbeit in Südtirol groß.

2. Gesetzliche Maßnahmen, Empfehlungen und Initiativen im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter in den Medien

æ 8

Gleichstellung der Geschlechter in den Medien

In diesem Abschnitt werden wichtige gesetzliche Bestimmungen und Initiativen auf europäischer, nationaler und lokaler Ebene gelistet. Die Aufstellung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Weitere hier genannte Empfehlungen und Initiativen unterstreichen das Anliegen in diesem Handlungsfeld.

Die „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ betont, dass sprachliche Wendungen und Bilder zu bekämpfen sind, die auf der Vorstellung von Über- oder Unterlegenheit eines Geschlechts beruhen. Das Land Südtirol hat mit der Unterzeichnung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von

Frauen und Männern auf lokaler Ebene am 30.10.2021 zugesichert, in den eigenen Mitteilungen positive Geschlechterbilder darzustellen und Bildungs- und andere Maßnahmen zur Beseitigung von stereotypen Einstellungen und Verhaltensweisen zu setzen. Gezielte Aktivitäten und Kampagnen sollen das Bewusstsein für den negativen Einfluss von Geschlechterstereotypen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern schärfen. ¹

1 Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

In der **Entschließung** des Europäischen Parlaments vom 17. April 2018 **zur Gleichstellung der Geschlechter in der Medienbranche in der EU** wird darauf verwiesen, dass Frauen mit höherem Bildungsabschluss zwar einen beachtlichen Teil der Beschäftigten in der Medienbranche ausmachen, dass sie aber auf den Führungsebenen unterrepräsentiert sind. Die EU-Mitgliedstaaten werden aufgefordert, politische Anreize zu schaffen, um Frauen den Zugang zu Managementpositionen in Medienorganisationen zu erleichtern und eine Sprache zu nutzen, die den Dialog fördert und die Überwindung sexistischer Ausdrücke und Äußerungen beschleunigt. Eine diskriminierende Sprache oder eine unkorrekte Berichterstattung soll unterbunden und Medienmacher:innen und Journalist:innen sollen für gendersensible und gegen sexistische und geschlechterdiskriminierende Sprache geschult werden. ²

2 Gleichstellung der Geschlechter in der Medienbranche in der EU

Das Manifest von Venedig (**Manifesto di Venezia**) von 2017 fordert Medienvertreter:innen zu Respekt und Gleichberechtigung in der Information auf und appelliert, keine Formen von Gewalt und Diskriminierung in Wort und Bild zuzulassen. Eine umfassende deontologische Ausbildung zur Nutzung einer angemessenen Sprache in Fällen von Gewalt gegen Frauen und Minderjährige wird darin gefordert. Es gehe um ein professionelles Verhalten, das geschlechtsspezifische Stereotypen vermeidet und eine weiblich dominierte Sprache für Rollen und Positionen von Frauen verwendet und sie in ihrer beruflichen, sozialen und kulturellen Dimension anerkennt und wertschätzt. ³

3 Manifest von Venedig

Das Positionspapier „**Il cambiamento che vogliamo. Proposte femministe a 25 anni da Pechino**“ von 2020 beinhaltet zwölf kritische Bereiche der Aktionsplattform von Peking und der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung. 68 feministische Expertinnen und Aktivistinnen fordern die Stärkung des Manifests von Venedig durch die Einrichtung einer Beobachtungsstelle, die die Berichterstattung in den Medien auf Geschlechtergerechtigkeit hin überwacht. Obwohl die Präsenz von Frauen in italienischen Medien mit fast 40 Prozent relativ hoch ist, sind Journalistinnen bei Entscheidungsprozessen nicht ausreichend beteiligt. Geschlechtsspezifische Themen werden in den Medien nur selten aufgegriffen, sexuelle Belästigung von Journalistinnen ist nach wie vor Realität. Frauen im Informationssektor werden in ihren Karrieren blockiert, Hassrede und Belästigungen hemmen ihre Meinungsfreiheit und verhindern den weiblichen Blick in der medialen Welt. ⁴

4 Il cambiamento che vogliamo. Proposte femministe a 25 anni da Pechino

Das „**Memorandum d'intesa: No women – no panel: senza donne non se ne parla**“ von 2022 fordert eine gleichberechtigte und ausgewogene Vertretung von Frauen bei öffentlichen Diskussionen und eine Gleichstellung der Geschlechter in der Kommunikation: durch gleichberechtigte Teilhabe am öffentlichen Diskurs und den Abbau von Geschlechterstereotypen. Unterscriben haben das Vereinbarungsprotokoll Vertreter:innen der Rai, des Präsidiums des Ministerrates, des Nationalen Rats für Wirtschaft und Arbeit, der Konferenz der Regionen und Autonomen Provinzen Italiens, des Verbandes der italienischen Provinzen, der Konferenz der italienischen Universitätsrektor:innen, des Nationalen Forschungsrats und eine Vertretung der Europäischen Kommission in Italien. ⁵

5 Memorandum d'intesa: No women – no panel: senza donne non se ne parla

Das **IAP** (Istituto dell'Autodisciplina Pubblicitaria) hat einen Codice di Autodisciplina veröffentlicht, welcher Werbe- und Medienunternehmen verpflichtet, weder sexistische Artikel abzdrukken noch Werbung zuzulassen, die Benachteiligung, Abwertung, Verletzung und Unterdrückung beinhaltet. ⁶

6 Codice di autodisciplina IAP

Das **Landesgesetz vom 08.03.2010, Nr. 5 zur Gleichstellung und Förderung von Frauen** stellte in Südtirol einen wichtigen Wendepunkt dar und bildet nach wie vor die gesetzliche Grundlage für die Umsetzung und finanzielle Förderung von Aktionen und Initiativen zur Gleichstellung von Frauen. Es enthält Bestimmungen zur Gleichstellung im Sprachgebrauch, welche vorsehen, dass Landesgesetze, Verordnungen und Beschlüsse der Landesregierung, sowie Verwaltungsakte und Verordnungen der Landesverwaltung geschlechtergerecht formuliert werden müssen. ⁷

7 Landesgesetz vom 08.03.2010, Nr. 5 zur Gleichstellung und Förderung von Frauen

3. Südtirol und das Handlungsfeld Gleichstellung der Geschlechter in den Medien

Der Landesbeirat für das Kommunikationswesen hat für 2019 berechnet, dass in den Südtiroler Fernsehnachrichten der Anteil von Frauen, die Interviews gegeben haben, im Vergleich zu Männern nur 14,5 Prozent betrug. Diese geringe Präsenz in der Berichterstattung ändert sich auch nicht wesentlich, wenn die Zeit weiblicher Wortmeldungen bemessen wird: Frauen kamen 2019 in der Sprachberichterstattung nur auf 26,9 Prozent der Gesamtzeit aller Redebeiträge in den lokalen Fernsehnachrichten, obwohl Frauen mehr als die Hälfte der Bevölkerung ausmachen.

æ 8

Gleichstellung der Geschlechter in den Medien

Gelungene Beispiele aus der Praxis

Folgende Beispiele dienen als Best Practice und bilden eine Auswahl von Initiativen ohne Anspruch auf Vollständigkeit.

In der Südtiroler Landesverwaltung stehen **Richtlinien für eine geschlechtergerechte Sprache** bereit, die Grundlagen zur sprachlichen Gleichbehandlung in Rechtsvorschriften, Verwaltungstexten, Formulare und allgemeinen Texten mit gelungenen praktischen Beispielen für die gesamte öffentliche Verwaltung liefern. ⁸

8 Richtlinien für eine geschlechtergerechte Sprache

Die Zentralredaktion für das Landeswebportal hat einen **Leitfaden für eine gendersensible Sprache „Gendern im Web“** herausgegeben. ⁹

9 Gendern im Web

Der Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2020–2024 der Stadt Meran fordert unter anderem Sensibilisierungsmaßnahmen zum Abbau stereotyper Geschlechterrollen für Kinder, Jugendliche und für die gesamte Bevölkerung. Es brauche Initiativen, die eine Kultur des Respekts fördern und Geschlechterstereotypen abbauen, die durch Bilder und Sprache vermittelt werden. Dazu gehören Initiativen zur Bekämpfung entwürdigender und frauenfeindlicher Bilder, begleitet von einer nicht-sexistischen, dafür aber respektvollen und achtsamen Sprache. ¹⁰

10 Der Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2020–2024 der Stadt Meran

Der **Südtiroler Sanitätsbetrieb** hat den **Leitfaden zur Sensibilisierung für gerechte Sprache „Guten Tag, Frau Doktorin!“** veröffentlicht. ¹¹

11 Guten Tag, Frau Doktorin!

Die **Diözese Bozen-Brixen** und ihre angeschlossenen Organisationen haben einen **Leitfaden zur geschlechtersensiblen Sprache** erarbeitet und im März 2023 vorgestellt. Ziel dieses Leitfadens ist beide Geschlechter auf respektvolle Weise anzusprechen und sichtbar zu machen und so einen Beitrag zum Abbau von Benachteiligungen und Diskriminierungen und zur Entwicklung einer neuen Kultur hinsichtlich von Geschlechterrollen beizutragen. ¹²

12 Leitfaden zur geschlechtersensiblen Sprache der Diözese Bozen-Brixen

4. Maßnahmen für Südtirol Gleichstellung der Geschlechter in den Medien

Es geht um

Maßnahme 1. eine **gerechte Darstellung der Geschlechter in den Medien** und die Sichtbarkeit von Frauen in der Berichterstattung und in öffentlichen Diskussionen

Maßnahme 2. die **Wissensvermittlung und Information zur gerechten Darstellung der Geschlechter**

Maßnahme 3. die **Sensibilisierung und Hilfestellung zum Thema geschlechtsspezifischer Hass im Netz**

Maßnahme 1 Gerechte Darstellung der Geschlechter in den Medien und Sichtbarkeit von Frauen in der Berichterstattung und in öffentlichen Diskussionen

Frauen und ihre Expertise erhalten in der medialen Berichterstattung und bei öffentlichen Diskussionen mehr Sichtbarkeit, und zwar nicht nur in stereotyp weiblichen Rollen und Funktionen, sondern unabhängig von Themen und Aufgaben. Damit wird die Präsenz von weiblichen Vorbildern (Role Models) im öffentlichen Diskurs gestärkt und die öffentliche Wahrnehmung von Frauen in ihren unterschiedlichen Rollen innerhalb der Gesellschaft gefördert.

Das Land Südtirol definiert eine **Leitlinie**, mit welcher öffentliche Einrichtungen, öffentlich geförderte Organisationen und Medien angehalten werden, bei öffentlichen Diskussionen eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter zu gewährleisten und in der eigenen Organisation eine gendersensible Sprache in Wort und Bild umzusetzen (siehe dazu auch Handlungsfeld 7 Initiativen gegen Rollenstereotype). Es besteht ein Commitment, dass alle Geschlechter ausgewogen vertreten sind. Als Vorbild dient das Memorandum "No Women, no Panel".

Es braucht sichtbare Verbindlichkeit: Die entsprechenden Stellen unterzeichnen das zu diesem Zweck erarbeitete „**Memorandum of Understanding**“.

Die geschlechtergerechte Darstellung im öffentlichen Diskurs und in den Medien wird gefördert und überwacht. Der Landesbeirat für das Kommunikationswesen fungiert als Beobachtungsstelle. Er analysiert die sich entwickelnde Darstellung der Geschlechter im öffentlichen Diskurs und in den Medien, informiert gegebenenfalls die zuständigen Stellen und berichtet im jährlichen Tätigkeitsbericht vor dem Südtiroler Landtag darüber. Die genauen Funktionen und Aufgaben werden nach Anhörung aller Stakeholder konkretisiert und definiert. Die notwendigen personellen Ressourcen dafür werden zur Verfügung gestellt. Der Kommunikationsbeirat des Landes geht bei der paritätischen Besetzung und der Umsetzung der Richtlinien als öffentliches und kontrollierendes Organ als Vorbild voran. Im Rahmen der Medienförderung wird ein **sichtbares Siegel** für Einrichtungen und Medien eingeführt, die eine geschlechtergerechte Darstellung gewährleisten.

Zwischen dem Landesbeirat für das Kommunikationswesen und der Journalist:innenkammer werden Synergien geschaffen. Die Journalist:innenkammer bietet in ihrem Programm jährlich **Fortbildungsformate zum Thema Gendergerechtigkeit** an.

Der Landesbeirat für das Kommunikationswesen schreibt einen **Journalismuspreis** zum Thema "Frauen/Geschlechtergerechtigkeit im öffentlichen Diskurs und in den Medien" aus, der nach dem Modell des 2022 erstmals vergebenen Preises "Gegen Hass im Netz" ausgerichtet wird. Der Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen und das Frauenbüro richten eine öffentlich zugängliche **Expertinnen-Datenbank** ein, führen und aktualisieren sie laufend. In diese Datenbank können sich Expertinnen aus verschiedenen Bereichen eintragen lassen, beziehungsweise Frauen als Expertinnen vorgeschlagen werden, die für Interviewanfragen von Medien und für die Teilnahme an Panels zur Verfügung stehen. Die Datenbank wird gezielt beworben. Das Frauenbüro erhält dafür die notwendigen Ressourcen. Siehe hierzu auch Maßnahme 1 des Handlungsfeldes 1.1.

Parallel dazu arbeiten der Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen und das Frauenbüro mit Weiterbildungseinrichtungen zu spezifischen **Schulungsangeboten zu Empowerment und Medienfitness** zusammen, die interessierte Frauen kostenlos in Anspruch nehmen können.

Zielgruppen und Wirkungsbereiche	Zielgruppe dieser Maßnahme sind Medien sowie öffentliche Einrichtungen, Organisationen, Vereine und Verbände. Sichtbare Leistungen und positive Ansätze von Role Models wirken inspirierend und sind Vorbild für positives Handeln. Geschlechterstereotype werden abgebaut. Dabei entsteht ein Bewusstsein für mehr Gerechtigkeit und Chancengleichheit.
Verantwortung	Verantwortlich für die Erarbeitung der Leitlinie sind die Agentur für Presse und Kommunikation des Landes in Zusammenarbeit mit dem Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen und dem Frauenbüro, die Förderung und Evaluierung übernimmt der Landesbeirat für Kommunikationswesen und das Fortbildungsangebot die Journalistenkammer. Der Aufbau der Expertinnendatenbank liegt beim Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen und dem Frauenbüro, Schulungsangebote werden in Kooperation mit verschiedenen Weiterbildungseinrichtungen geplant. An der Umsetzung beteiligt sind Interessensvertretungen wie der Beirat zur Förderung des weiblichen Unternehmertums der Handelskammer Bozen, Frauenorganisationen innerhalb der Wirtschafts- und Sozialverbände, Forschungseinrichtungen, Weiterbildungseinrichtungen, Medien, außerdem öffentliche Körperschaften wie Gemeinden, Bezirksgemeinschaften, Gesellschaften mit öffentlicher Beteiligung, Organisationen, Vereine und Verbände aus Wirtschaft, Sozialwesen, Umwelt und anderen Bereichen wie beispielsweise das Netzwerk Wnet - networking women.
Indikatoren	Der Erfolg dieser Maßnahme zeigt sich in der Anzahl der Körperschaften und Organisationen, welche die erarbeitete Leitlinie einhalten beziehungsweise eine entsprechende Verpflichtung eingehen. Alle fünf Jahre werden die Veränderungen der geschlechtergerechten Darstellung im öffentlichen Diskurs im Vergleich zum Startjahr erhoben. Das Siegel wird eingerichtet und die Anzahl der Vergaben desselben regelmäßig erfasst. Die Anzahl der eingetragenen Expertinnen in der Datenbank wird registriert. Die Anzahl der Weiterbildungsangebote und der entsprechenden Teilnehmerinnen wird erhoben.
Zeitrahmen	Für die konkrete Umsetzung dieser Maßnahme werden zwölf Monate benötigt. Die Umsetzung beginnt 2024, das Angebot wird bis 2028 laufend angepasst und überprüft.

Maßnahme 2 Wissensvermittlung und Information zur gerechten Darstellung der Geschlechter

Um Wissen zu vermitteln, werden Expertise, Informationen und Kontakte zum Thema **gendergerechte Darstellung in Wort und Bild auf einem eigenen Online-Portal gebündelt und bereitgestellt.**

Medien, öffentliche Einrichtungen sowie Organisationen, Verbände, Schulen, Unternehmen und alle Interessierten erhalten so Hilfestellungen, Werkzeuge, Materialien und Best Practice für eine geschlechtergerechte Kommunikation. Dieses Online-Portal dient einerseits als Anlaufstelle und befähigt andererseits, Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit geschlechtergerecht zu gestalten. Das Online-Portal enthält Leitfäden, didaktisches Material, Kontakte von Testimonials und Expertinnen sowie interessante Links und weitere Inhalte, die das Thema geschlechtergerechte Sprache in Wort und Bild betreffen. Bereits heute wird auf der Webseite des Landes Geschlechtergerechtigkeit in Wort und Bild | Autonome Provinz Bozen – Südtirol darüber informiert, die zu diesem Zweck ausgebaut beziehungsweise neugestaltet wird. Die Expertinnen-Datenbank aus Maßnahme 1 dieses Handlungsfeldes kann mit diesem Portal verknüpft und das entstehende didaktische Material kann für die weitere Umsetzung in die Maßnahmen des Handlungsfeldes 3 Bildung integriert werden.

Um die Unterlagen und Leitfäden für eine gendergerechte Sprache breit zugänglich und sichtbar zu machen, werden Einrichtungen untereinander vernetzt und zum Austausch angeregt.

Zielgruppen und Wirkungsbereiche	Zielgruppe dieser Maßnahme sind alle Interessierten. Sprache bestimmt unsere Gedanken, Haltungen, Handlungen und schafft Realität. Eine gendersensible Darstellung in Wort und Bild ist ein wichtiger Schlüssel zu mehr Chancengerechtigkeit für Frauen und die gesamte Bevölkerung.
Verantwortung	Verantwortlich für die Umsetzung dieser Maßnahme sind der Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen, das Frauenbüro und das Amt für Sprachangelegenheiten. Daran beteiligt sind die Berufskammern, ganz besonders die Journalistenkammer, Organisationen und Verbände.
Indikatoren	Der Erfolg dieser Maßnahme zeigt sich in der Anzahl der Zugriffe auf das Online-Portal, in der Zahl der Downloads von Dokumenten und der Einrichtungen, die auf dem Portal ihre unternehmensinternen Leitfäden veröffentlichen.
Zeitrahmen	Die Umsetzung dieser Maßnahme startet 2024 und geht über zwölf Monate.

Maßnahme 3 Sensibilisierung und Hilfestellung zum Thema geschlechtsspezifischer Hass im Netz

Die Sensibilisierungs- und Aufklärungsarbeit zu geschlechts- und genderspezifischer Hassrede und Diskriminierung wird verstärkt.

Die niederschweligen Anlaufstellen werden miteinander verbunden und das bereits bestehende Hilfsangebot verstärkt und unter Federführung der bereits etablierten Kompetenzstelle Forum Prävention vernetzt. Diese Stelle erhält die notwendigen Ressourcen dazu.

Die Sensibilisierungskampagne gegen Hass im Netz mit Fokus auf Frauen und Mädchen wird fortgesetzt.

Die Anlaufstellen kommunizieren und gestalten ihre Kampagnen zielgruppenspezifisch:

Es geht um Mädchen und junge Frauen, um Frauen mit Beeinträchtigung, um Frauen mit Migrationshintergrund und Frauen im Alter.

Zielgruppen und Wirkungsbereiche	Zielgruppe dieser Maßnahme sind Mädchen und Frauen, die von Hass im Netz direkt oder indirekt betroffen sind. Wenn Mädchen und Frauen sich im Netz äußern, schlägt ihnen oft sexualisierte und persönliche Gewalt entgegen, häufig verbunden mit rassistischen, ableistischen und queerfeindlichen Beleidigungen und angedrohter physischer Gewalt. Es braucht eine Kultur, in der Frauenhass und Gewalt gegen Mädchen und Frauen als solche wahrgenommen werden, so dass nicht diese ihr Verhalten anpassen müssen, sondern die Ausübenden von Gewalt.
Verantwortung	Verantwortlich für die Umsetzung dieser Maßnahme ist das Forum Prävention. Daran beteiligt sind die Agentur für Presse und Kommunikation des Landes, der Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen, das Frauenbüro und die Antidiskriminierungsstelle. Schnittmengen gibt es zum Handlungsfeld 2 Sicherheit und Schutz vor Gewalt.
Indikatoren	Der Erfolg dieser Maßnahme zeigt sich in der erfolgreichen Vernetzung der Anlaufstellen, der Durchführung der Kampagnen und in der Zahl der erreichten Personen.
Zeitraumen	Für die Umsetzung der Netzwerkarbeit werden 12 Monate mit Start im Jahr 2024 benötigt. Für die Fortsetzung der Sensibilisierungskampagne sind 12 bis 24 Monate mit Beginn im Jahr 2024 vorgesehen, für weitere zielgruppenspezifische Kampagnen weitere 12 Monate mit Beginn im Jahr 2025.

5. Weitere Ideen zum Handlungsfeld Gleichstellung der Geschlechter in den Medien

Im Jahr 2021 hat Landeshauptmann Arno Kompatscher die im Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen vertretenen Frauenorganisationen, Gewerkschaften und politischen Parteien aufgerufen, im Vorfeld der Erarbeitung des Gleichstellungsaktionsplans Maßnahmenvorschläge zur Gleichstellung zwischen Frau und Mann einzureichen. In den verschiedenen Arbeitsgruppen zu den Handlungsfeldern des Gleichstellungsaktionsplans, bei den Bezirkstreffen im Herbst 2022, im Sounding Board sowie im Gremium der politischen Vertretungen sind weitere Anregungen für den Gleichstellungsaktionsplan entstanden, die teilweise in die priorisierten Maßnahmen eingeflossen sind. Sie werden hier gebündelt aufgelistet und sollen als Inputs für künftige Überlegungen und Maßnahmen im Handlungsfeld Gleichstellung der Geschlechter in den Medien oder auch in weiteren Handlungsfeldern dienen.

- Es braucht neben dem *IAP - Istituto Autodisciplina Pubblicitaria - Regole pubblicità corretta* ein Kontrollorgan, das Sprache und Bildgebung der Massenmedien überprüft und Übertretungen sanktioniert, zudem sexistische Werbung veröffentlicht und sichtbar macht, welche Auswirkungen solche Werbung auf die Gesellschaft hat.
- Die Medienförderung soll an die Verwendung einer geschlechtergerechten Wort- und Bildsprache gekoppelt werden.
- Geschlechtergerechte Sprache braucht explizite und gezielte Stärkung.
- Vertreter:innen der Landesregierung sollen als Vorbilder vorangehen und nur an Veranstaltungen mit angemessener Geschlechterpräsenz teilnehmen.

Ausblick

Der Gleichstellungsaktionsplan Südtirol *ÆQUITAS* wurde im Sommer 2023 der Südtiroler Landesregierung übergeben und ist in seiner Umsetzung auf einen Fünfjahreszeitraum von 2023 bis 2028 angelegt. Er lebt, wenn die enthaltenen Maßnahmen zügig angegangen, ihre Umsetzung kontinuierlich überwacht, die Auswirkungen kritisch reflektiert und analysiert, Anpassungen rechtzeitig vorgenommen und fortlaufend Ideen und Verbesserungsvorschläge für die Zukunft gesammelt werden.

Der Gleichstellungsaktionsplan enthält Indikatoren, nach denen der Erfolg der Umsetzung bemessen wird, außerdem realistische Umsetzungsfristen und Budgets. Die Maßnahmen der acht Handlungsfelder zielen darauf ab, die strategischen Ziele der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene zu erreichen, konsequent zu verfolgen und die Gleichstellung in Südtirol wirksam, ökonomisch tragbar und nachhaltig zu verbessern.

Die zuständigen Abteilungen der Südtiroler Landesverwaltung integrieren die vorgegebenen Maßnahmen jetzt in ihre Performance-Pläne, nehmen sie in ihre operative Tätigkeit auf und treiben die Umsetzung kontinuierlich voran. Die Landespolitik stellt die gesetzliche Grundlage sicher, trifft strategische Entscheidungen und stellt die finanziellen und personellen Ressourcen bereit.

Um die priorisierten Maßnahmen wirksam zu implementieren und die Ziele in der vorgegebenen Zeit zu erreichen, wird der Umsetzungsstand des Gleichstellungsaktionsplans laufend kontrolliert, kritisch überprüft und weiterentwickelt.

Der Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen, das Amt für Landessprachen und Bürger:innenrechte und das Frauenbüro überwachen die Umsetzung der Maßnahmen und sind verantwortlich für die Berichterstattung über die erzielten Erfolge. Sie sind auch Kontaktstelle für den Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE), dem das Plandokument zur Verfügung gestellt wird, um den Lokal- und Regionalregierungen in ganz Europa zu ermöglichen, voneinander zu lernen.

Der vorliegende **Gleichstellungsaktionsplan Südtirol *ÆQUITAS*** ist Grundlage und Ausgangspunkt für nachfolgende Planungsinstrumente. Aufgrund der Komplexität einer gelebten Chancengleichheit zwischen Frau und Mann und den zu schaffenden oder zu ändernden Rahmenbedingungen konnten nicht alle Handlungsfelder aufgegriffen werden. Eine Folgeplanung könnte unter anderem die Bereiche geschlechtergerechte Stadt- und Mobilitätsplanung, Gender Budgeting, Umwelt und nachhaltige Entwicklung und weitere Initiativen gegen vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen bearbeiten. Ebenso könnten jene Ideen und Maßnahmenvorschläge vertiefend analysiert werden, die in den acht Handlungsfeldern des vorliegenden Gleichstellungsaktionsplans von den Arbeitsgruppen zusätzlich zu den wichtigsten drei Maßnahmen identifiziert wurden.

Chancengleichheit ist ohne einen Kulturwandel in der Gesellschaft nicht zu erreichen. Dieser Kulturwandel muss auf allen Ebenen konsequent gefordert, mitgetragen und kommuniziert werden. Mit dem Gleichstellungsaktionsplan ist ein erster Schritt in Südtirol gemacht.

„Eine Charta für die Kommunen und Regionen Europas, mit der sie sich verpflichten, ihren Einfluss und ihre Verbindungen dafür einzusetzen, dass mehr Gleichberechtigung für ihre Bürgerinnen und Bürger hergestellt wird.“

Leitsatz der EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

Unser Dank

„Denke daran, Meilensteine zu feiern, bevor du dich auf die bevorstehende Strecke vorbereitest.“

Diese Aussage von Nelson Mandela erscheint an dieser Stelle passend, um einen kurzen Blick darauf zu werfen, wie das vorliegende Planungsdokument entstanden ist: Der Gleichstellungsaktionsplan Südtirol ÆQUITAS wurde zwischen Herbst 2021 und Frühjahr 2023 erarbeitet. Rund 200 Menschen verschiedener Institutionen, Organisationen und Vereinigungen, politisch Verantwortliche und interessierte Privatpersonen haben sich in den verschiedenen Gremien und Arbeitsgruppen in etwa 100 Arbeitstreffen an der Diskussion aktiv und direkt beteiligt. Über diese Multiplikatoren waren aber weit mehr Menschen in Südtirol mit dem Thema befasst.

Die Initiative lag beim Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen, welcher die Unterzeichnung der EU-Charta für die Gleichstellungen zwischen Frauen und Männern auf lokaler Ebene bereits im Jahr 2020 initiiert hat und in weiterer Folge auch die Erarbeitung des ersten Gleichstellungsaktionsplanes für das Land Südtirol federführend begleitete. Der Lenkungsausschuss des Projektes hat sich unter dem Vorsitz des für Chancengleichheit zuständigen Landeshauptmannes Arno Kompatscher für einen landesweit breit angelegten Beteiligungsprozess zur Erarbeitung des Plans entschieden und die Projekt-schritte engagiert vorangetrieben.

Die Steuerung des gesamten Projektes war beim Frauenbüro der Landesverwaltung in Zusammenarbeit mit dem Beratungsunternehmen Fischer Consulting OHG angesiedelt.

Professionelle externe Partner:innen haben den vielschichtigen Prozess mit der Moderation und Begleitung der Arbeitsgruppen, mit der redaktionellen Ausarbeitung und der Übersetzung der Texte, mit der grafischen Gestaltung aller Kommunikationsmittel und der Realisierung der Webseite www.aequitas.bz.it unterstützt.

Führungskräfte der Südtiroler Landesverwaltung haben die Arbeitsgruppen der Handlungsfelder geleitet. Organisationen, Verbände und Vereine haben ihre Vertretungen in die Arbeitsgruppen entsandt.

Auch für die Südtiroler Bevölkerung gab es eine Beteiligungsmöglichkeit. Bei den Bezirksversammlungen in allen Landesteilen im Herbst 2022 haben rund 250 Menschen mitdiskutiert.

Im Soundingboard haben Verantwortliche und Fachleute aus Wirtschafts- und Sozialverbänden sowie Gewerkschaften, aus Vereinen und Organisationen die Maßnahmenvorschläge zu den Handlungsfeldern begutachtet und ihr qualifiziertes Feedback abgegeben.

Auch verschiedene Vertreter:innen politischer Parteien haben sich mit Ideen und Überarbeitungsvorschlägen eingebracht.

In der abschließenden Projektphase hat der Lenkungsausschuss die vorgestellten Inhalte der Arbeitsgruppen und der Rückmeldungen aus den verschiedenen Feedbackebenen grundlegend diskutiert und nach positiver Begutachtung durch den Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen den vorliegenden Gleichstellungsaktionsplan der Südtiroler Landesregierung vorgelegt.

Der Einsatz all dieser Menschen, die direkt und indirekt an der Erstellung des vorliegenden Gleichstellungsaktionsplan Südtirol ÆQUITAS mitgewirkt haben, ist Ansporn und Verpflichtung für die Zukunft. Ein wichtiger Meilenstein für die Gleichberechtigung in Südtirol ist jetzt gesetzt, aber ein langer Weg liegt noch vor uns. In diesem Sinne gilt all jenen ein besonderer Dank, die den Weg bisher begleitet, ermöglicht und gestaltet haben und weiterhin dazu beitragen, dass er konsequent fortgeführt wird.

Lenkungsausschuss Comitato direttivo

Arno Kompatscher (Vorsitz)
Donatella Califano
Waltraud Deeg
Michela Morandini
Ulrike Oberhammer

Sounding Board

Sabrina Adami
Klaus Berger
Antonia Egger
Paola Irene Ferraris
Johann Gamper
Federico Giudiceandrea
Martin Haller
Beatrix Mairhofer
Cristina Masera
Dieter Mayr
Roberta Micheli
Angelika Mitterrutzner
Elke Moeltner
Monica Murari
Giorgia Oss
Barbara Passarella
Sara Passler
Melanie Pernthaler
Ilaria Piccinotti
Tanja Rainer
Marlene Rinner
Sabine Ruedl
Andreas Schatzer
Tony Tschenett
Raffaele Virgadola

Politische Vertreter:innen / Rappresentanti politici

Magdalena Amhof
Brigitte Foppa
Linda Franchino
Gerhard Lanz
Maria Elisabeth Rieder

AG 1.1 Einkommen**GdL 1.1 reddito**

Silvia Vogliotti

AG-Leitung**coord. GdL**

Elisabetta Bartocci

Samantha Endrizzi

Claudia Erlacher

Margareth Fink

Luca Frigo

Fontelina Lopez

Barbara Nesticò

Magdalena Oberrauch

Barbara Passarella

Doriana Pavanello

Marlene Pernstich

Donatella Trevisan

Christian Troger

Paola Volcan

AG 1.2 Zeit/Care**GdL 1.2 tempo/care**

Carmen Plaseller

AG-Leitung**coord. GdL**

Cora Cavicchi

Co-Leitung**co-coord.**

Eleonora Benin

Michela Bertin

Chiara Bongiorno

Elena Dobosz

Petra Eisenstecken

Roman Fuchs

Petra Hell

Katharina Kolarik

Christa Ladurner

Ida Lanbacher

Franziska Larcher

Sylvia Lehnig

Karlheinz Malojer

Monica Murari

Rosmarie Niedermaier

Rosmarie Pamer

Sara Passler

Manuela Pierotti

Petra Priller

Rossana Rolando

Karin Thaler

Federica Viganò

Anna Vorhauser

AG 1.3 Arbeit**GdL 1.3 lavoro**

Sigrid Mahlknecht

AG-Leitung**coord. GdL**

Karin Benedetti

Friedl Brancalion

Elena Dobosz

Brigitte Hofer

Barbara Jäger

Sandra Kainz

Gerhard Lanz

Josef Lazzari

Fontelina Lopez

Roberta Micheli

Sonja Plank

Noemi Prinoth

Alexandra Silvestri

Sigrid Strobl

Gabi Strohmer

Verena Überegger

Sonja Weis

AG 2 Sicherheit und**Schutz vor Gewalt****GdL 2 sicurezza e****tutela dalla violenza**

Petra Frei

AG-Leitung**coord. GdL**

Alessia Brunetti

Co-Leitung**co-coord.**

Marina Bruccoleri

Johanna Brunner

Marina Della Rocca

Cinzia Grasso

Judith Hafner

Roberta Mattei

Martina Mazza

Guido Osthoff

Sigrid Pisanu

Silvia Rabanser

Sylvia Rier

Lukas Schwienbacher

Ingeborg Stefani

Anna Wieser

AG 3 Bildung
GdL 3 formazione
e educazione

Rolanda Tschugguel
AG-Leitung
coord. GdL

Alexa Seebacher
Co-Leitung
co-coord.

Elisabeth Agnes Baur
Maria Rita Chiaramonte
Sieglinde Fauster
Sandro Fraternali
Heidrun Goller
Verena Hafner
Daniela Höller
Karin Husnelder
Irene Kustatscher
Miriam Leopizzi
Marlene Messner
Elke Moeltner
Marina Peter
Kathrin Pichler
Katia Schneider
Rachele Sordi
Alessandra Spada
Martha Stecher
Ulrike Tappeiner
Silvano Trolese
Gertrud Verdorfer
Renata Zanin

AG 4 Gesundheit
GdL 4 salute

Veronika Rabensteiner
AG-Leitung
coord. GdL

Irene Unterhofer
Co-Leitung
co-coord.

Sabrina Adami
Patrizia Daidone
Gloria Dolliana
Magdalena Janka
Elisabeth Gruber
Sigrid Lun
Gabriele Morandell
Helga Mutschlechner
Rosmarie Oberhammer
Federica Aretusa
Raimondo
Francesca Schir
Magdalena Schroffenegger
Ingeborg Stefani
Najada Sulcaj
Jutta Tappeiner
Petra Tschenett
Heidi Ulm

AG 5 Politische Gleich-
stellung und
Partizipation von Frauen
in allen Bereichen
GdL 5 Parità nella politica
e partecipazione di
donne in tutti i settori

Günter Sölva
AG-Leitung
coord. GdL

Margit Laimer
Co-Leitung
co-coord.

Marina Crazzolaro
Maria Gasser
Melanie Gross
Hannelore Insam
Katherina Longariva
Veronika Mahlknecht
Anna Rastner
Veronika Stampfer

AG 6 Soziale Sicherheit
GdL 6 sicurezza sociale

Luca Critelli
AG-Leitung
coord. GdL

Sophie Biamino
Frank Blumtritt
Valentina Burger
Marco Caresia
Liliana Di Fede
Margareth Fink
Doris Goller
Maria Kusstatscher
Vanessa Macchia
Rita Obkircher
Patrick Psenner
Roberta Rigamonti
Paola Sperindè
Heidi Ulm
Andreas Unterkircher
Roberto Vergolini
Martha Von
Wohlgemuth

AG 7 Initiativen gegen
Rollenstereotype
GdL 7 iniziative
contro gli stereotipi
di genere

Sylvia Hofer
AG-Leitung
coord. GdL

Michael Bockhorni
Verena Hafner
Nadia Mazzardis
Klaus Nothdurfter
Urban Nothdurfter
Sigrid Prader
Ramona Pranter
Marlene Rinner
Ulrike Spitaler
Elisabeth Tauber

AG 8 Gleichstellung
der Geschlechter
in den Medien
GdL 8 Parità di genere
nei media

Claudia Messner
AG-Leitung
coord. GdL

Judith Gögele
Heidi Hintner
Michaela Mahlknecht
Heike Platter
Maria Reichhalter
Donatella Trevisan
Sarah Trevisiol
Peter Warasin

**Landesbeirat für
Chancengleichheit
für Frauen**

**Commissione
provinciale per le
pari opportunità
per le donne**

Ordentliche Mitglieder

Membri effettivi

Dietlinde Brauer
Patrizia Daidone
Margareth Fink
Doris Goller
Hannelore Insam
Magdalena Janka
Roberta Mattei
Marlene Messner
Petra Priller
Sylvia Rier
Jutta Tappeiner Ebner
Paola Volcan
Anna Wieser

Ersatzmitglieder

Membri sostituti

Valentina Barbolini
Giuliana Boscheri
Rosa Gamper Hafner
Astrid Gärber
Petra Hell
Petra Kiniger
Ida Lanbacher
Donatella Marcarino
Rosanna Oliveri
Sigrid Prader
Elisabetta San Nicolò Tribus
Maria Rosaria Severino
Ulrike Spitaler
Judith Steinmair
Marisa Torggler
Kerschbaumer

**Projektpartner
Partner del progetto**

Projektleitung

Fischer Consulting OHG
Sabine Fischer

Moderation

ROI Team Consultant
GmbH
Vera Giuliani
Anna Kröss
Horst Völser

Text

Maria Lobis

Übersetzung

Alessio Giordano

Grafik

Lungomare
Genossenschaft
Daniele Lupo
Chiara Cesaretti
Linsey Dolleman
Lucrezia Caon

Landespresseagentur

Claudia Messner
Lisa Bringhenti
Camilla Preziati
Susanna Salvaterra

**Team Frauenbüro
Team Servizio donna**

Karin Ranzi
Renate Kerschbaumer
Verena Kraus
Astrid Pichler
Waltraud Staffler
Francesco Trevisan

