

# WIRKUNGSBERICHT 2021–2022 AUF EINEN BLICK

Die im Jahr 2021 beschlossene, längerfristig gültige Steirische Gleichstellungsstrategie beinhaltet neun übergeordnete und thematisch im Bereich der Gleichstellung seit Jahrzehnten zentral wichtige Handlungsfelder am Weg zur faktischen, und nicht nur rechtlichen Gleichstellung. Die in den einzelnen Handlungsfeldern festgelegten strategischen Ziele dienen als Richtschnur für die Übersetzung der Strategie in konkrete und möglichst wirkungsvolle Maßnahmen, die im ersten diesbezüglichen Aktionsplan 2021–2022 zusammengefasst wurden. Ein weiterer zentraler Baustein zur Umsetzung der Strategie ist die systematische Erfassung statistischer Daten in allen Handlungsfeldern. Diese wurden erstmalig im Jahr 2022 mit „[Steiermark – Gleichstellung in Zahlen 2022](#)“<sup>1</sup> veröffentlicht.



Abbildung 1: Wirkungsorientierte Umsetzung der Steirischen Gleichstellungsstrategie

Mit dem vorliegenden Wirkungsbericht 2021–2022 werden die im Aktionsplan 2021–2022 zusammengefassten Maßnahmen im Kontext der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen betrachtet. Mit Aktionsplan – Wirkungsbericht – Gleichstellungsstatistik wird so für die Steiermark ein Umsetzungskreislauf etabliert, der weit über ein „Abarbeiten“ von Maßnahmen und Projekten hinausreicht, sondern einen adaptiven Prozess zur Erreichung der Ziele der Steirischen Gleichstellungsstrategie vorsieht.

<sup>1</sup> Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung 17 (2022): Steiermark. Gleichstellung in Zahlen 2022. Heft 9/2022, Graz, [https://www.landesentwicklung.steiermark.at/cms/dokumente/12658765\\_141979497/b424e0ed/Heft%209-2022%20Steiermark%20Gleichstellung%20in%20Zahlen%202022%20INTERNET.pdf](https://www.landesentwicklung.steiermark.at/cms/dokumente/12658765_141979497/b424e0ed/Heft%209-2022%20Steiermark%20Gleichstellung%20in%20Zahlen%202022%20INTERNET.pdf)

Für die Jahre 2021–2022 ist eine äußerst positive Leistungsbilanz zu verzeichnen: von 100 geplanten Maßnahmen wurden 84 in die Wege geleitet, abgeschlossen bzw. werden als dauerhafte Maßnahme fortgeführt, verschiedenste Zielgruppen – Bevölkerung wie auch Multiplikator\*innen wurden in der gesamten Steiermark erreicht und haben Angebote wahrgenommen.



Abbildung 2: 100 geplante Maßnahmen – 84 umgesetzt

Mit dem vorliegenden Wirkungsbericht werden jedoch nicht Quantitäten bzw. der Output wie z.B. Anzahl der Teilnehmenden, Anzahl von durchgeführten Workshops etc. in den Blick genommen. Vielmehr interessiert, wie diese Maßnahmen wirken: Die Wirkung von durchgeführten Maßnahmen entfaltet sich mittel- bis langfristig. Verändern sich Bewusstsein, Fähigkeiten und Handeln von Zielgruppen, führt das langfristig zu positiven Veränderungen in der Gesellschaft (Abbildung 3).

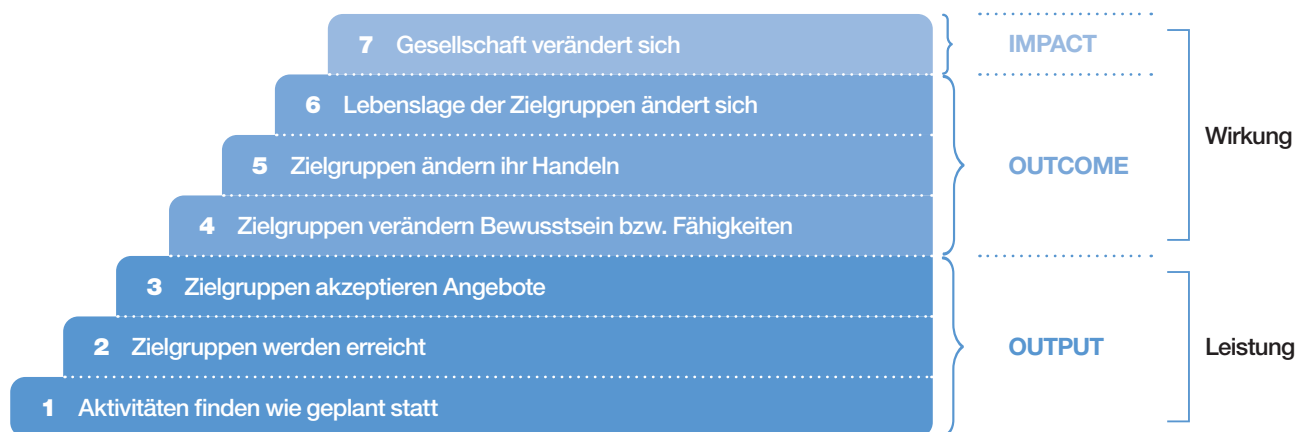


Abbildung 3: adaptiert aus Phineo, Kursbuch Wirkung (2021)

Im Sinne der Zielsetzungen der Steirischen Gleichstellungsstrategie geht daher der Wirkungsbericht über eine einfache Leistungsbilanz hinaus und stellt in der Analyse via eines Ampelsystems (vgl. Seite 16) die Wirkung in Verschränkung mit dem Umsetzungsgrad der jeweils im Aktionsplan vorliegenden Maßnahmen in den Mittelpunkt. Die Grundlage für diese Wirkungsanalyse bilden Einschätzungen der eingebundenen Akteur\*innen sowie die statistische Datenlage. Teilweise nicht vorhersehbare gesellschaftliche Um-

brüche, wie beispielsweise die COVID-Pandemie, führen zu sich ändernden Rahmenbedingungen. Vor diesem Hintergrund ist ein Review der durchgeführten Maßnahmen zentral, um im Sinne von Effizienz und Wirkungsorientierung, diese wo notwendig weiter zu entwickeln oder auch einzustellen und daraus einen Aktionsplan für die kommenden Jahre abzuleiten.

Aus der Gesamteinschätzung bildet sich ebenfalls in einer Ampelbewertung der Status des jeweiligen Handlungsfeldes am Weg zur Erreichung der Vision der Steirischen Gleichstellungsstrategie ab (Abbildung 4).

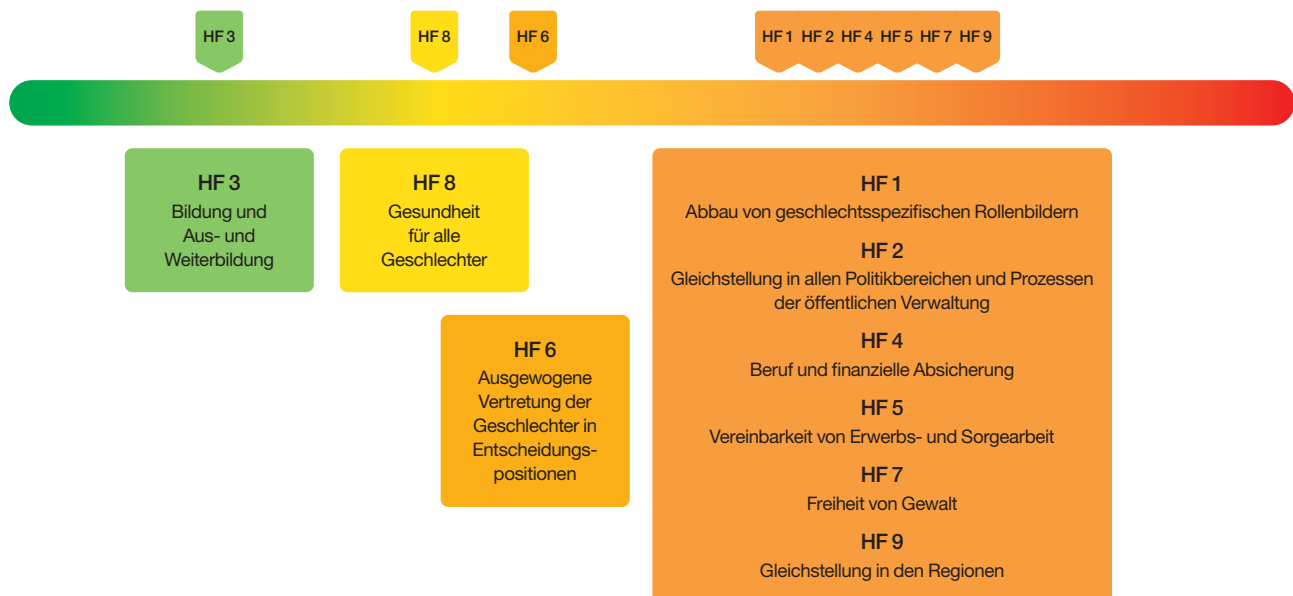


Abbildung 4: aktueller Status in den einzelnen Handlungsfeldern

## HF 1: ABBAU VON GESCHLECHTSSPEZIFISCHEN ROLLENBILDERN

Damit Gleichstellung in der eigenen Organisation oder den Aktivitäten verankert werden kann und damit auch Rollenbilder abgebaut werden, bedarf es spezifischer Kompetenzen und Bewusstsein für das Thema. In der Steiermark werden vielfältige Lehrgänge zum **Aufbau von Genderkompetenz** angeboten. Der Gender-Agents Lehrgang beispielsweise richtet sich speziell an politische Akteur\*innen, der Lehrgang „Gender – Diversität – Intersektionalität“ an alle Interessierten, die eine Gleichstellungsfunktion in ihrer Organisation einnehmen (möchten).

## HF 2: GLEICHSTELLUNG IN ALLEN POLITIKBEREICHEN UND PROZESSEN DER ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG

Als Basis einer gleichstellungsorientierten Gesetzgebung, für politische Entscheidungen und die Entwicklung von Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen liegen mit dem statistischen Heft **„Steiermark – Gleichstellung in Zahlen (2022)“**<sup>2</sup> und diesem Wirkungsbericht erstmals wirkungsvolle Instrumente für die steirische Gleichstellungspolitik vor.

## HF 3: BILDUNG UND AUS- UND WEITERBILDUNG

Im Bereich der gleichstellungsorientierten **Bildungs- und Berufsorientierung** ist die Steiermark Vorreiter in der Angebotsgestaltung, Kooperation und strukturellen Verankerung. Gendersensible Angebote im frühen Kindesalter, Bewusstseinsbildung bei Bezugspersonen wie Eltern sowie Kompetenzaufbau bei pädagogischen Fachkräften hinsichtlich gleichstellungsorientierter Bildungs- und Berufsorientierung legen das Fundament für eine Berufswahl, die auf Interessen und Fähigkeiten basiert.

## HF 4: BERUF UND FINANZIELLE UNABHÄNGIGKEIT

Viele steirische Unternehmen ermöglichen **flexible Arbeitszeiten** und setzen familienfreundliche Maßnahmen um, wie das u.a der Landespreis für familienfreundlichste Betriebe in der Steiermark aufzeigt. Um eine **Ausgewogenheit der Geschlechterverteilung** herzustellen und die verschiedenen Branchen für alle Geschlechter attraktiv zu gestalten, bedarf es geeigneter Rahmenbedingungen. Neben einer fairen Verteilung von Sorgearbeit trägt dies zu einer Verringerung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern bei.

## HF 5: VEREINBARKEIT VON ERWERBS- UND SORGEARBEIT

Aufholbedarf besteht insbesondere bei der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit. Ein flächendeckendes, leistbares **Angebot von Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen** mit flexiblen Öffnungszeiten, gleichstellungsfördernde **Karenzmodelle** und die Unterstützung von Personen, die **Angehörige pflegen** sind wesentliche Elemente, um Gleichstellung in der Erwerbs- und Sorgearbeit zu fördern.

<sup>2</sup> Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung 17 (2022): Steiermark. Gleichstellung in Zahlen 2022. Heft 9/2022, Graz, [https://www.landesentwicklung.steiermark.at/cms/dokumente/12658765\\_141979497/b424e0ed/Heft%209-2022%20Steiermark%20Gleichstellung%20in%20Zahlen%202022%20INTERNET.pdf](https://www.landesentwicklung.steiermark.at/cms/dokumente/12658765_141979497/b424e0ed/Heft%209-2022%20Steiermark%20Gleichstellung%20in%20Zahlen%202022%20INTERNET.pdf)

## HF 6: AUSGEWOGENE VERTRETUNG DER GESCHLECHTER IN ENTSCHEIDUNGSPOSITIONEN

In der Steiermark haben sich wichtige **Frauennetzwerke** etabliert – beispielsweise das Netzwerk der Teilnehmerinnen der FELIN-Lehrgänge oder das Women\*s Action Forum, das als Vernetzungsdrehscheibe für frauenpolitische Anliegen fungiert. Verstärkte Maßnahmen braucht es weiterhin zur Förderung von **Parität in der Politik**, denn auf regionaler sowie Gemeindeebene ist eine Ausgeglichenheit zwischen den Geschlechtern kaum gegeben.

## HF 7: FREIHEIT VON GEWALT

Gewaltschutz ist ein zentrales Thema in der Steiermark. Mit der Gewaltschutzstrategie und dem Gewaltschutzbeirat gibt es ein kooperatives und strategisches Vorgehen dazu. Kampagnen wie „ES passiert, bevor ES passiert“ sind wichtige Initiativen zur **Sensibilisierung** für verschiedene Formen von Gewalt. In der Steiermark werden dazu auch verstärkt Projekte mit Jugendlichen umgesetzt. Wesentliche Anlaufstellen in der Gewaltprävention sind die **Frauen- und Mädchenberatungsstellen** sowie die **Männerberatung** in den Regionen, die sukzessive ausgebaut und abgesichert werden. Nachholbedarf besteht noch in der systematischen **Datenerhebung** über geschlechtsspezifische Gewalt in der Steiermark – diese gibt es (bundesweit) noch nicht.

## HF 8: GESUNDHEIT FÜR ALLE GESCHLECHTER

In der Steiermark gibt es mit dem periodisch erscheinenden **Gesundheitsbericht**, in welchem die Daten regional und geschlechtsspezifisch aufbereitet werden, ein wichtiges Instrument zur Entwicklung von – auch geschlechtsspezifischen – Maßnahmen im Gesundheitsbereich. Zudem ist die Unterstützung von Gendergerechtigkeit bei der Gesundheitsversorgung, -förderung und Prävention durch den **Fachbeirat für gendergerechte Gesundheit** zur Gesundheitsplattform Steiermark gesichert.

## HF 9: GLEICHSTELLUNG IN DEN REGIONEN

Mit der Pilotierung des **Regionalen Gleichstellungsmanagements** ist ein wesentlicher Schritt zur Verschränkung von Regionalentwicklung mit der Aufgabe der Gleichstellung der Geschlechter in den Regionen gelungen. Diese Ressource ergänzt die bereits umgesetzten Aktivitäten in den Regionen und setzt zielorientierte Maßnahmen um. Die Gleichstellung der Geschlechter stellt einen entscheidenden Standortfaktor für die Lebensqualität sowie die zukünftige Entwicklung der Regionen als Bildungs- und Wirtschaftsstandort dar.