



Agentur für Querschnittsziele im ESF

Gleichstellung - Antidiskriminierung - Ökologische Nachhaltigkeit

Initiative Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern Reflexionsworkshop

Die ESF-Querschnittsziele erfolgreich in die Projektplanung und –Umsetzung einbeziehen

Renate Wielpütz

12.09.2019



Querschnittsziele im ESF 2014 - 2020

- **Gleichstellung der Geschlechter**
- **Antidiskriminierung**
- **Ökologische Nachhaltigkeit**

Gleichstellung der Geschlechter

Bezugssystem Gleichstellung der Geschlechter: EU – Deutschland – ESF

Strategie Europa 2020

Europäischer Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter (2011-2020)

Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015

ESIF- und ESF-Verordnung

Ziele EU:
Wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen / existenzsichernde Beschäftigung

Deutschland:
Grundgesetz Artikel 3 Absatz 2
Zentrales Referenzdokument:
Erster nationaler Gleichstellungsbericht 2011:
Egalitäres Geschlechtermodell?

OP ESF-Bund

Doppelstrategie Gleichstellung von Frauen und Männern

Prioritätsachse A Beschäftigung

Teilziel
Existenz-
sichernde
Beschäftigung

Teilziel
Vereinbarkeit
Berufs- und
Privatleben

Teilziel
Frauen in
Führungs-
positionen

Teilziel
Abbau Gender
Pay Gap

Prioritätsachse B Armutsbekämpfung

Teilziel
Existenz-
sichernde
Beschäftigung

Teilziel
Bekämpfung d.
Feminisierung
von Armut

Prioritätsachse C Lebenslanges Lernen

Teilziel
Stereotype
auflösen

Teilziel
Vereinbarkeit
Beruf/Familie

Gleichstellungsziele in der
Arbeitsmarktpolitik

Gleichstellungsziele in der
Wirtschaftspolitik

Gleichstellungsziele in der
Bildungspolitik

Gleichstellungsziele in der
Sozialpolitik

© Agentur für Querschnittsziele im ESF 2015

Gleichstellung von Frauen und Männern im ESF

Artikel 7 (ESF-Verordnung 2014–2020)

Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in ihrer Vielfalt

„Die Mitgliedstaaten und die Kommission fördern die Gleichstellung von Frauen und Männern durch eine **durchgängige Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts** gemäß Artikel 7 der Verordnung (EU) Nr. [Allgemeine Verordnung] in allen Phasen der Ausarbeitung, Durchführung Überwachung und Bewertung der Programme. Durch den ESF **unterstützen sie auch die besonderen, gezielten Maßnahmen im Rahmen der entsprechenden Investitionsprioritäten** gemäß Artikel 3 und besonders gemäß Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe a Ziffer iv, die insbesondere **darauf abstellen, die dauerhafte Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben zu erhöhen und ihr berufliches Fortkommen zu verbessern und dadurch gegen die Feminisierung der Armut vorzugehen, die geschlechtsspezifische Segregation abzubauen und Geschlechterstereotypen auf dem Arbeitsmarkt sowie in der allgemeinen und beruflichen Bildung zu bekämpfen, sowie die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für alle und die gleichberechtigte Verteilung von Betreuungspflichten zwischen Frauen und Männern zu fördern.**“

Gleichstellung von Frauen und Männern in ihrer Vielfalt

Gleichstellungspolitischer Doppelansatz:

- Gender Mainstreaming: proaktiver, auf Strukturveränderungen zielender Ansatz – kombiniert mit spezifischen Aktionen zur Kompensationen von Diskriminierungen und Benachteiligungen
- integriert in alle (Fach-) Politiken, z. B. Wirtschaft, Unternehmensförderung, Arbeit, Soziales, (berufliche) Bildung etc. und die Strukturen/Verfahren
- **Voraussetzung**: Gender-Kompetenzen aller am Prozess beteiligten Akteur/innen
 - Wissen**: über geschlechtsspezifische Ungleichheiten, deren Ursachen, die Wirkung von Geschlechterstereotypen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen sowie die Gender-Gaps in Fachpolitiken, Handlungsfeldern, Strukturen und Verfahren
 - Können**: Ansätze, Methoden, Instrumente zur Umsetzung von Gender Mainstreaming anwenden können, mit hemmenden Faktoren umgehen und fördernde Rahmenbedingungen gestalten können
 - Wollen**: Bereitschaft zu gleichstellungsorientiertem Handeln, Offenheit für Veränderungsprozesse

Ansatzpunkte aus der Perspektive des Querschnittsziels Gleichstellung

Übergreifendes Gleichstellungsziel der EU/des ESF: ökonomische Unabhängigkeit

Beispiel pay gap - Ungleichheitsaspekte, die zum pay gap führen:

- Berufswahl und -Ausbildung
- Erwerbstätigkeit im Lebensverlauf - positive und negative Arbeitsmarkt-Anreize
- Arbeitsvolumen und Arbeitszeiten (Anteile der Geschlechter an bezahlter und unbezahlter Arbeit)
- Unternehmensstrategien und –Strukturen/-Kulturen mit Auswirkungen auf Rekrutierung, Entlohnung, Aufstieg, work-life-balance
- Gestaltung von Organisations- und Personalentwicklung, Teilnahme an Weiterbildung
- Armut und Armutsgefährdung

ESF-OP: Gleichstellungspolitischer Doppelansatz/Gender Budgeting

- **Gender Mainstreaming:** Integration von Gleichstellungsaspekten in die jeweiligen unternehmensbezogenen Veränderungsprozesse; Gender-Kompetenzen aller am Change Management in Unternehmen (Unternehmensstrukturen und –Kulturen) beteiligen Akteur/inn/en
- **Gender Budgeting:** Strategie zu Steuerung und Monitoring der Bundes-ESF-Programme
- **spezifische Aktionen,** gezielte Förderung zur Beseitigung gravierender gender gaps (z.B. Programme wie „Stark im Beruf, Perspektive Wiedereinstieg, Mehr Männer in Kitas“, Handlungsschwerpunkt „Gleichstellung fördern“ in der Sozialpartnerrichtlinie, generell durch gleichstellungsorientierte Projekte i.R. aller Programme)

Gleichstellung der Geschlechter im ESF – ein Beispiel:

Ein Unternehmen plant - jenseits von weiterhin notwendigen spezifischen Maßnahmen wie z.B. Mentoring oder Coaching auf dem Weg in Entscheidungspositionen - strukturverändernde, gender-orientierte (alle Geschlechter adressierende) Strategien, um die Anzahl weiblicher Fach- und Führungskräfte deutlich zu erhöhen und die Gleichstellung der Geschlechter nachhaltig im Führungskräfte-Rekrutierungs- und Entwicklungssystem der Organisation zu verankern.

Der Ansatz beinhaltet unterschiedliche Maßnahmen, die entwickelt und modellhaft umgesetzt werden. Sie sind eng verbunden mit einer numerischen Zielvorgabe: xx % Frauen in Führungspositionen des Unternehmens in den nächsten 3 Jahren - und beinhalten Veränderungen in struktureller, kultureller und personeller Hinsicht.

Zu den Maßnahmen gehören

- die Gender-Analyse von unternehmenskulturellen und –strukturellen Vorgaben, Verfahren und Abläufen wie z.B. Rekrutierungs- und Assessment-Verfahren, Kompetenz-Anforderungen an Führungskräfte, Entscheidungs-Kriterien von Vorgesetzten bei der „Zulassung“ von Mitarbeiter/innen für Führungskräfte-Trainings oder das Beurteilungssystem für Führungskräfte,
- auf der Analyse basierende Identifikation von Veränderungsbedarfen im System/den Strukturen
- die Entwicklung und Umsetzung eines Gender-Konzeptes für Personalentwicklungs-Maßnahmen im Bereich der Führungskräfte-Entwicklung der Organisation,
- die Erhöhung der Gleichstellungskompetenz von Mitarbeiter/inn/en des Personalentwicklungs-Bereiches
- die Erhöhung der Gleichstellungskompetenz von Führungs- und Fachkräften (Expert/innen mit fachlicher Führungskompetenz),
- sowie Monitoring, Evaluation und Verstetigung des neuen Ansatzes in den Abläufen.

Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung im ESF

Antidiskriminierung im ESF

Artikel 8 (ESF-Verordnung 2014–2020)

Förderung der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung

„Die Mitgliedstaaten und die Kommission fördern die Chancengleichheit für alle **und ohne Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung durch eine durchgängige Berücksichtigung des Nichtdiskriminierungsgrundsatzes** gemäß Artikel 7 der Verordnung (EU) Nr. [Allgemeine Verordnung]. Durch den ESF unterstützen sie auch besondere Maßnahmen im Rahmen der Investitionsprioritäten gemäß Artikel 3, insbesondere Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe b Ziffer iii, gefördert werden. Derartige Maßnahmen sind auf die Bekämpfung der Diskriminierung von allen Menschen sowie auf die **Verbesserung der Zugänglichkeit für behinderte Menschen ausgerichtet** und stellen darauf ab, ihre Integration in den Bereichen Beschäftigung, Bildung und Weiterbildung zu verbessern, **dadurch ihre soziale Eingliederung zu fördern, Ungleichheiten in Bezug auf ihr Bildungsniveau und ihren Gesundheitszustand zu verringern** und den Übergang von institutioneller zu bürgernaher Betreuung insbesondere für von Mehrfachdiskriminierung betroffene Menschen zu erleichtern.“

Antidiskriminierung im ESF

Drei Kernbereiche des Querschnittsziels Antidiskriminierung (im ESF):

- **Nichtdiskriminierung rechtlich** geregelt durch die EU-Antidiskriminierungsrichtlinien – Verbot der Diskriminierung – Deutschland: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- **Soziale Inklusion und Armutsbekämpfung**
 - Spezifische Maßnahmen für von Diskriminierung betroffene Menschen
 - Spezifische Maßnahmen für von Ausgrenzung und Armut betroffene Menschen
- **Inklusion auf Basis der UN-Behindertenrechtskonvention (BRK)**
 - Barrierefreiheit
 - Umsetzung inklusiver Konzepte
 - Menschenrechtsorientierter Behinderungsbegriff

http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Essay/essay_zum_innovationspotenzial_der_un_behindertenrechtskonvention_aufgabe3.pdf

Antidiskriminierung

Übergreifende Antidiskriminierungsziele im ESF: Diskriminierungsfreier Zugang zu Beschäftigung und diskriminierungsfreies Fortkommen auf dem Arbeitsmarkt, Gestaltung inklusiver Arbeitskonzepte, Beseitigung von Armut

Diskriminierungsbefunde in Unternehmen:

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/Gemeinsamer_Bericht_zweiter_2013.pdf?__blob=publicationFile:

- Nur geringer Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund (MigH) befindet sich in den Kernbelegschaften von Unternehmen, wesentlich mehr in Bereichen mit unsicherer Entlohnung und geringen Anforderungen an die Qualifikation
- Erschwerter Zugang für Menschen mit Behinderungen/chronischen Krankheiten zum 1. Arbeitsmarkt; soziale Herkunft, MigH; sichtbare Religionszugehörigkeit oder Behinderung verringern die Chance auf einen dualen Ausbildungsplatz
- Name von Bewerber*innen und damit verbundene ethnische oder „soziale Herkunft“, Geschlecht, Religionszugehörigkeit, Alter sowie Behinderungen/chronische Krankheiten können zu Diskriminierungen beim Zugang zu einem Arbeitsplatz führen. Arbeitgeber vermuten „Defizite“, etwa bezgl. der Deutschkenntnisse, oder Kosten durch Ausfallzeiten und Barrierefreiheit
- Auch der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen und Schwangere bzw. die Elternzeit sind Einstellungshindernisse, insbesondere KMU fürchten hohe Kosten

Antidiskriminierung

- Hinsichtlich des Aufstiegs im Betrieb spielen Stereotypisierungen und angenommener fehlender „Nutzen“ für Unternehmen eine Rolle. Frauen und Männer z.B. mit MigH oder Behinderung sind in Entscheidungspositionen deutlich unterrepräsentiert
- Wenig chancengleich gestaltet sich auch der Zugang zu Fort- und Weiterbildung. So nehmen Frauen, Menschen mit MigH oder Behinderungen bzw. Ältere deutlich seltener an Weiterbildung teil
- Entgeltungleichheit existiert nicht nur zwischen Männern und Frauen, auch zwischen Beschäftigten mit/ohne MigH + mit und ohne Behinderung, am stärksten betroffen: Frauen in ihrer Vielfalt
- Verstärkte Wirkung der Exklusionsmechanismen und Diskriminierung bei Personen mit mehreren Diskriminierungs-Merkmalen (z.B. Frauen mit MigH, Migrantinnen mit Behinderung)

ESF: Antidiskriminierungs-Doppelansatz

- **Mainstreaming:** z.B. Diversity-Management in Unternehmen, Gender-Diversity-Kompetenzen aller am Change Management in Unternehmen (Unternehmensstrukturen und –Kulturen) beteiligten Akteur/inn/en oder Inklusions-Strategien (z.B. in der betrieblichen Weiterbildung)
- **spezifische Aktionen:** z.B. innerbetriebliche Mentoringprogramme für Migrantinnen auf dem Weg in Entscheidungspositionen, gezielte Maßnahmen gegen prekäre Beschäftigung

Antidiskriminierung im ESF

Beispiel: Anonymisierte Bewerbungsverfahren

- Analyse der bisherigen Rekrutierungspraxis
- Auswahl der geeigneten Anonymisierungsmethode
- Festlegung der Auswahlkriterien
- Umfang der Anonymisierung
- Information an alle Personalverantwortlichen
- Information der Bewerber/inn/en

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AnonymBewerbung/Leitfaden-anonymisierte-bewerbungsverfahren.pdf?__blob=publicationFile&v=1

Nachhaltige Entwicklung/ Ökologische Nachhaltigkeit im ESF

Ökologische Nachhaltigkeit im ESF

Art. 8 der **ESIF-VO** fokussiert die ökologische Komponente der nachhaltigen Entwicklung, wonach sicherzustellen ist, „*dass Anforderungen an Umweltschutz, Ressourceneffizienz, Klimaschutz, Anpassung an den Klimawandel, biologische Vielfalt, Katastrophenresistenz und Risikoprävention und -management bei der Vorbereitung und Umsetzung der Partnerschaftsvereinbarungen und Programme gefördert werden*“.

Es findet zudem eine Betonung der Klimaschutzziele statt, indem die Mitgliedsstaaten aufgerufen werden, für „*jeden der ESI-Fonds Informationen zur Unterstützung der Klimaschutzziele*“ zur Verfügung zu stellen, anhand derer der „*Beitrag zu den Zielen des Klimaschutzes und der Anpassung an den Klimawandel*“ gewichtet wird.

Verordnung (EU) Nr. 1303/2013, S. 434

Ökologische Nachhaltigkeit im ESF

- In der ESF-Verordnung gibt es keinen eigenen Artikel für das Querschnittsziel Ökologische Nachhaltigkeit.
- Im Erwägungsgrund 10 der VO wird der Handlungsrahmen möglicher ESF-Interventionen im Kontext der nachhaltigen ökologischen Entwicklung beschrieben:
- *„Gleichzeitig ist unbedingt sicherzustellen, dass die Entwicklung und Wettbewerbsfähigkeit von kleinsten, kleinen und mittleren Unternehmen der Union unterstützt werden und dass die Menschen sich durch geeignete Qualifizierung und durch lebenslanges Lernen an neue Herausforderungen, wie den Übergang zur wissensbasierten Wirtschaft, die digitale Agenda sowie den Umstieg auf eine CO₂-arme und energieeffizientere Wirtschaft, anpassen können. Mit seinen prioritären thematischen Zielen sollte der ESF dazu beitragen, diesen Herausforderungen zu begegnen. **Der ESF sollte in diesem Kontext die Umstellung der Arbeitskräfte von der Bildung bis zur Beschäftigung unterstützen, in Richtung grünere Kompetenzen und Arbeitsplätze, und sich dem Fachkräftemangel unter anderem in den Bereichen Energieeffizienz, erneuerbare Energien und nachhaltiger Verkehr zuwenden.**“*
(Verordnung (EU) Nr. 1304/2013, S. 471)

Bundes-ESF-OP: Doppelansatz auch zur Umsetzung der Ökologischen Nachhaltigkeit

Ökologische Nachhaltigkeit im ESF

Übergreifendes Ziel zur Ökologischen Nachhaltigkeit im ESF: Beitrag zu den Zielen des Klimaschutzes und Anpassung an den Klimawandel

- Green Economy: wachsender Wirtschaftszweig und wachsender Arbeitsmarkt
- hohe Erwartungen an alle Unternehmen, substantielle Beiträge zur (Ökologischen) Nachhaltigkeit zu leisten, ökonomische und soziale Interessen mit ökologischen Zielen und Werten zu vereinbaren

Beispiele für Unternehmensstrategien zur Ökologischen Nachhaltigkeit im ESF:

- Sensibilisierung von Mitarbeitenden für unterschiedliche Aspekte der ÖN (z.B. „grünes Büro“, ökologische Vergabeverfahren (nachhaltige Beschaffung), nachhaltige Organisation von Veranstaltungen, alltagsweltliches Umwelthandeln – angelehnt an die Kriterien und Standards der „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ (BNE)) - <http://www.bne-portal.de/>
 - Aus- und Weiterbildung für Berufe oder Tätigkeiten der Green Economy oder zu neuen, die Ökologie betreffenden Anforderungen i.R. tradierter Berufe
 - strukturierte Einführung von Umweltmanagementsystemen, z.B. EMAS (http://www.emas.de/fileadmin/user_upload/04_ueberemas/PDF-Dateien/Unterschiede_iso_en.pdf) und/oder die Anwendung des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (<https://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/>) und – damit verbunden
 - Organisations- und Personalentwicklungsstrategien
- ESF: Doppelansatz Ökologische Nachhaltigkeit**
- **Mainstreaming:** z.B. Einführung eines Umweltmanagementverfahrens durch Organisations- und Personalentwicklung in Unternehmen
 - **spezifische Aktionen:** Sensibilisierung f. Jobs/Ausbildung i. d. Green Economy (Beispiel: BBNE-Programm) <https://www.esf.de/portal/DE/Foerderperiode-2014-2020/ESF-Programme/bmu/berufsbildung-entwicklung-bbne.html;jsessionid=942238637196B3A93FA57C559CB162F4>
https://www.esf-querschnittsziele.de/fileadmin/DATEN/Publikationen/implementierung_oekol-nh_160119.pdf

Ausblick auf Ziele und Querschnittsziele in der Strukturfonds-Förderperiode 2021 - 2027

Planung Förderperiode 2021 - 2027 – 5 politische Ziele für die EU

- **Ein intelligenteres Europa – innovativer und intelligenter wirtschaftlicher Wandel**
- **Ein grüneres, CO2-armes Europa**
- **Ein stärker vernetztes Europa – Mobilität und regionale IKT-Konnektivität**
- **Ein sozialeres Europa – Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte**
- **Ein bürgernäheres Europa – nachhaltige und integrierte Entwicklung von städtischen, ländlichen und Küstengegenden durch lokale Initiativen**

<https://www.esf-querschnittsziele.de/gleichstellung/esf-2021-2027.html>

Planung Förderperiode 2021 - 2027 – Verordnungsentwürfe und Empfehlungen der EU KOM für Deutschland

- ESF- und EFRE-Förderung soll die **5 politischen Ziele** verfolgen, der **ESF+ das politische Ziel 4 „soziales Europa – Umsetzung der Europäischen Säule sozialer Rechte“**
- ESF+-VO-Entwurf: **11 spezifische Ziele** (bisher: Investitionsprioritäten) in den Bereichen Beschäftigung, Bildung, soziale Inklusion und Gesundheit
- Neben den 11 spezifischen Zielen **3 Querschnittsziele** („horizontale Grundsätze“): Gleichstellung der Geschlechter, Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung und Ökologische Nachhaltigkeit
- Vorstellungen/Empfehlungen der EU-KOM für Schwerpunkte des ESF+ 2021-2027 im Länderbericht Deutschland 2019
https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/2019-european-semester-country-report-germany_de.pdf
- KOM sieht für **5 spezifische Ziele vorrangigen Investitionsbedarf in Deutschland**

Länderbericht Deutschland 2019 – Empfehlungen für die Förderperiode 2021 - 2027

Durch die EU-KOM für Deutschland identifizierte vorrangige Investitionsbedarfe entlang der spezifischen Ziele (SZ) durch ESF/EFRE

- SZ iii. – Förderung Erwerbsbeteiligung v. Frauen, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Zugang zu Kinderbetreuung, Anpassung von Arbeitnehmern, Unternehmen und Unternehmern an den Wandel
- SZ iv. – Verbesserung v. Qualität, Leistungsfähigkeit + Arbeitsmarktrelevanz der Systeme der allgemeinen/beruflichen Bildung
- SZ vi. – Förderung des lebenslangen Lernens, bessere Antizipation veränderter Kompetenzanforderungen, z.B. digitaler Kompetenzen
- SZ viii. – Förderung der sozioökonomischen Integration von Drittstaatenangehörigen und marginalisierten Bevölkerungsgruppen
- SZ xi. – Förderung der sozialen Integration von Menschen, die von Armut und sozialer Ausgrenzung bedroht sind

Länderbericht Deutschland 2019 – Empfehlungen für die Förderperiode 2021 - 2027

Durch die EU-KOM für Deutschland identifizierte vorrangige Investitionsbedarfe im spezifischen Ziel iii.:

- “Entwicklung und Umsetzung von Strategien zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Unterstützung von Personen, die wegen Betreuungsaufgaben keiner Arbeit nachgegangen sind, bei der dauerhaften Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt
- Unterstützung der Sozialpartner und Unternehmen bei der Bekanntmachung und Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt und des geschlechtsspezifischen Lohngefälles”
- grundlegende Voraussetzung für die Finanzierung einiger ESF- und EFRE-Prioritäten (Arbeitsmarkt, Gleichstellung/Vereinbarkeit): ein “nationaler strategischen Rahmen für die Gleichstellung der Geschlechter”

Vielen Dank für Ihr Interesse!

Agentur für Querschnittsziele im ESF

www.esf-querschnittsziele.de