



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“

**ESF-Querschnittsziele: Gleichstellung der Geschlechter,
Antidiskriminierung und Ökologische Nachhaltigkeit**

**Renate Wielpütz
19.04.2016**

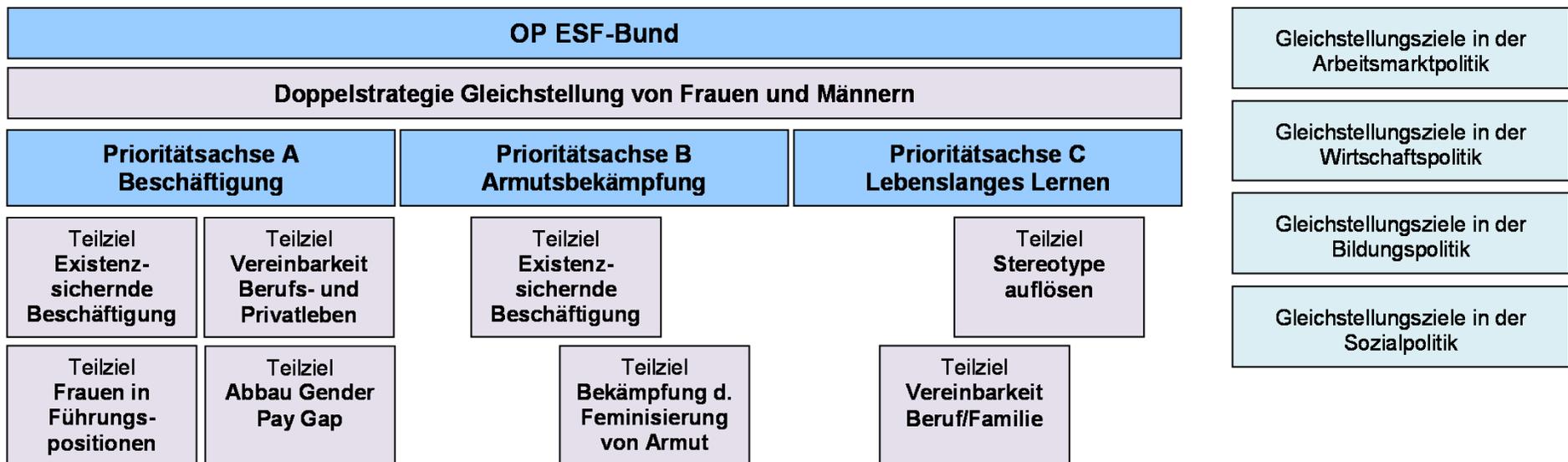
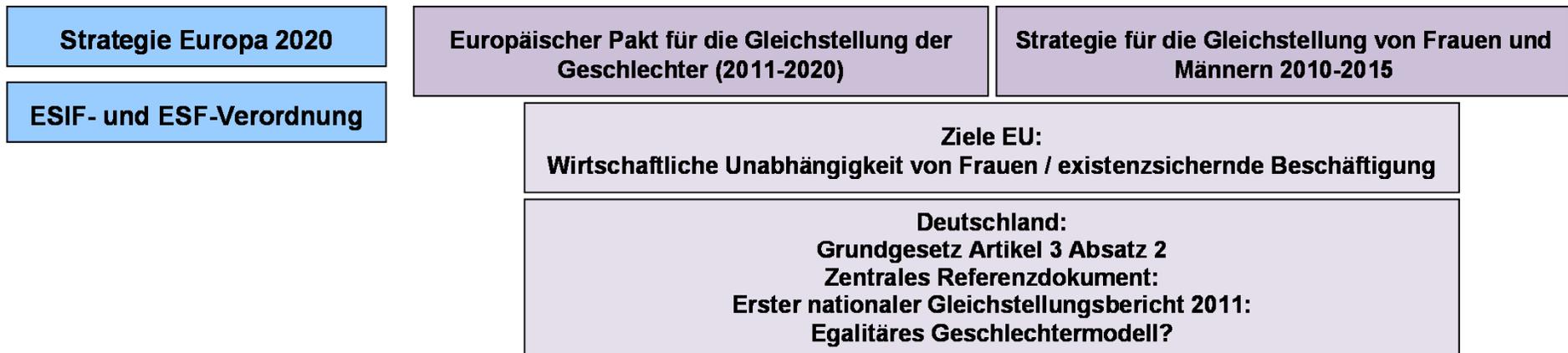


Querschnittsziele im ESF

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

Gleichstellung der Geschlechter

Bezugssystem Gleichstellung der Geschlechter: EU – Deutschland – ESF



© 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 Fachpolitiken, z. B. Wirtschaft, Unternehmensförderung, Arbeit, Soziales, (berufliche) Bildung und die Strukturen/Verfahren
- wichtig: 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 im 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 (bezahlte und unbezahlte Arbeit)
- Unternehmensstrategien bei Rekrutierung, Entlohnung, Aufstieg
- Partizipation an Organisations- und Personalentwicklung, Teilnahme an Weiterbildung
- Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf
- 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) beteiligten Akteur/inn/en
- **spezifische Aktionen,** dezidierte Förderung von Frauen (oder Männern) in ihrer Vielfalt zur Beseitigung der gender gaps (z.B. Programme wie „Stark im Beruf, Perspektive Wiedereinstieg, Mehr Männer und Frauen in KITAS“, Handlungsschwerpunkt „Gleichstellung fördern“ in der Sozialpartnerrichtlinie, oder durch gleichstellungsorientiert Projekte i.R. aller Programme)

Gleichstellung der Geschlechter im ESF – ein Beispiel:

Ein Unternehmen plant - jenseits von weiterhin notwendigen „frauenspezifischen Maßnahmen“ wie z.B. Mentoring oder Coaching auf dem Weg in Entscheidungspositionen - strukturverändernde, gender-orientierte (Männer und Frauen 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: 20% 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 bürgerlicher Betreuung insbesondere für von Mehrfachdiskriminierung betroffene Menschen zu erleichtern.“*

Antidiskriminierung im ESF

Drei Ebenen des Querschnittsziels Antidiskriminierung:

- **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_auflage3.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/inn/en 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 besonderen 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 Menschen mit MigH oder Behinderungen bzw. Ältere deutlich seltener an Weiterbildung teil
- Entgeltungleichheit existiert nicht nur zwischen Männern und Frauen, sondern auch zwischen Beschäftigten mit und ohne MigH sowie mit und ohne Behinderung
- 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
- **spezifische Aktionen:** z.B. innerbetriebliche Mentoringprogramme für Migrantinnen auf dem Weg in Entscheidungspositionen

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 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/>
- 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.google.de/#q=deutscher+nachhaltigkeitskodex>) und – damit verbunden
- Organisations- und Personalentwicklungsstrategien

ESF: Doppelansatz Ökologische Nachhaltigkeit

- **Mainstreaming:** z.B. Beratung von KMU zu allen Fragen, die sich für Unternehmen zum Schutz der Umwelt aus Unternehmensperspektive ergeben, um eine stärkere Berücksichtigung von und Sensibilisierung für Umweltbelange/n bei der unternehmerischen Tätigkeit zu erzielen
- **spezifische Aktionen:** Jobs/Ausbildung für die Green Economy (Beispiel: BBNE-Programm) <http://www.esf.de/portal/DE/Foerderperiode-2014-2020/ESF-Programme/bmub/berufsbildung-entwicklung-bbne.html;jsessionid=30B2229D09F52002FFFEA3CC30A16487?nn=31220>

Ökologische Nachhaltigkeit im ESF

Beispiel: nachhaltiges Veranstaltungsmanagement

- Mobilität
- Teilnehmernmanagement
- Catering
- Werbemittel und Tagungsunterlagen
- Location
- Hotels
- Umgang mit Wasser
- soziale Aspekte
- Kommunikation

<http://www.oekom.de/nc/buecher/gesamtprogramm/buch/nachhaltiges-veranstaltungsmanagement.html>

http://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/378/publikationen/leitfaden_fuer_die_nachhaltige_organisation_von_veranstaltungen.pdf

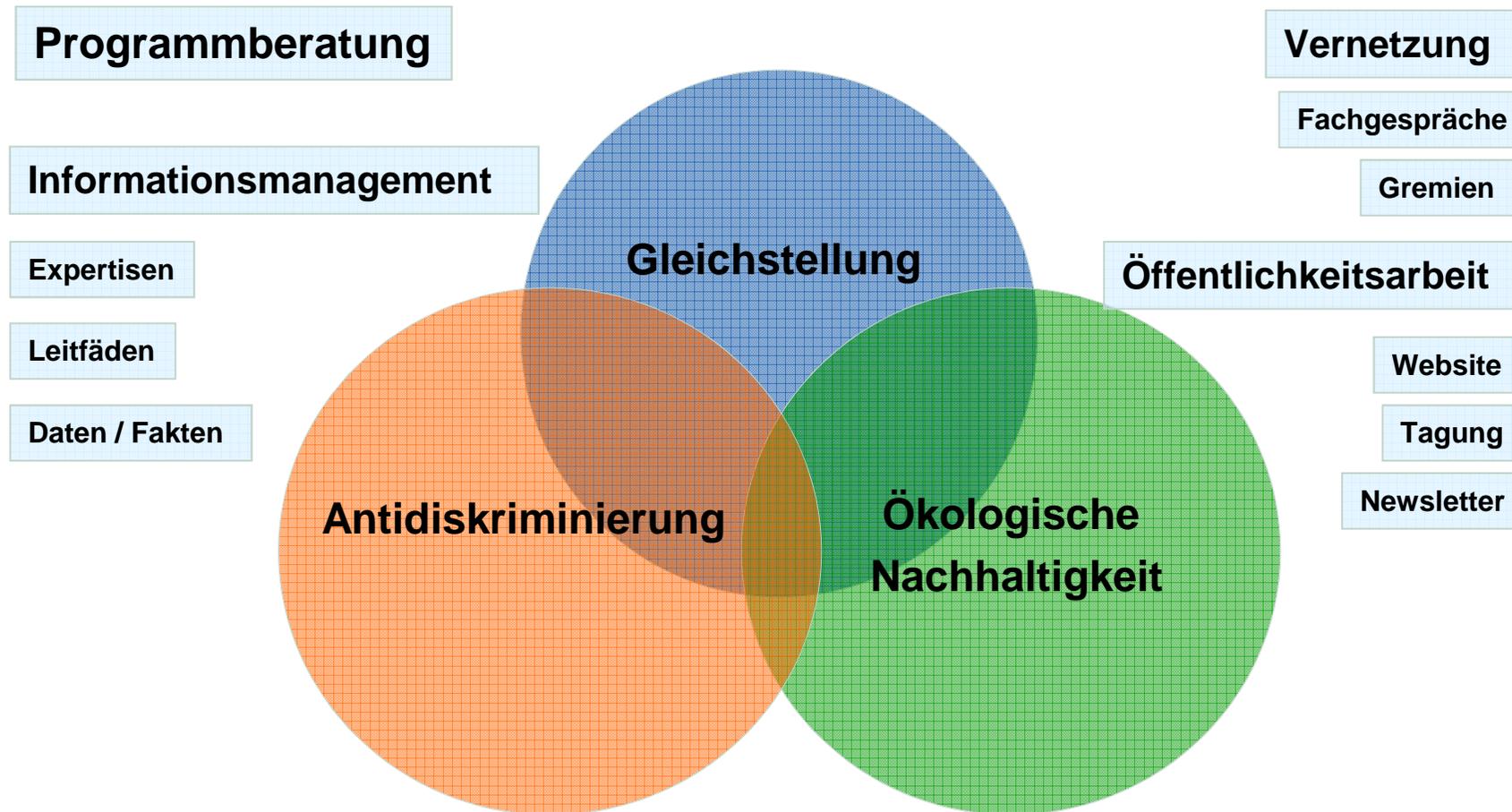
<https://www.nachhaltigkeitsrat.de/jahreskonferenz/nachhaltig-3-0/>

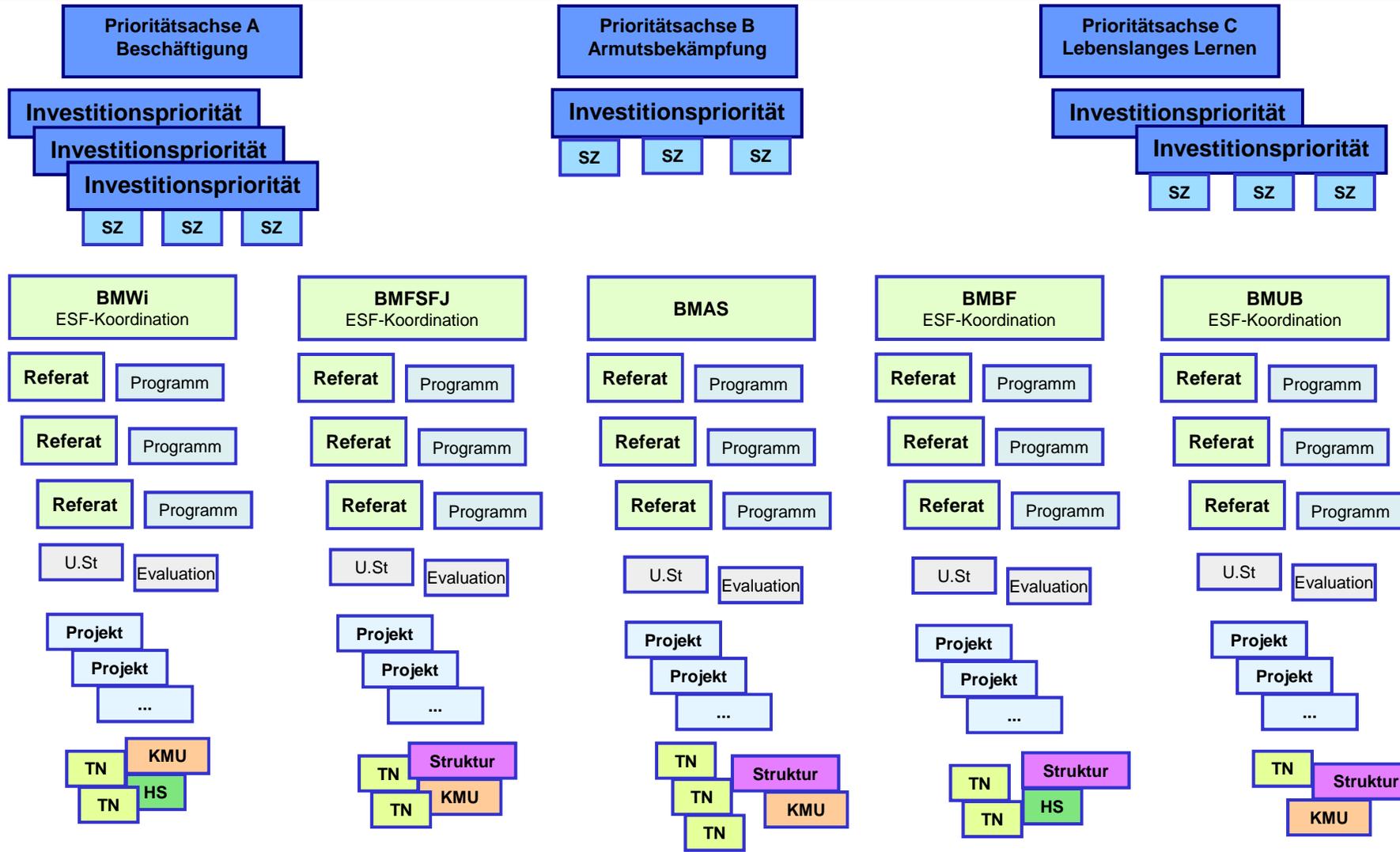


Agentur für Querschnittsziele im ESF

www.esf-querschnittsziele.de

Zentrale Strategie: Agentur <-> ESF-Fondsverwaltung





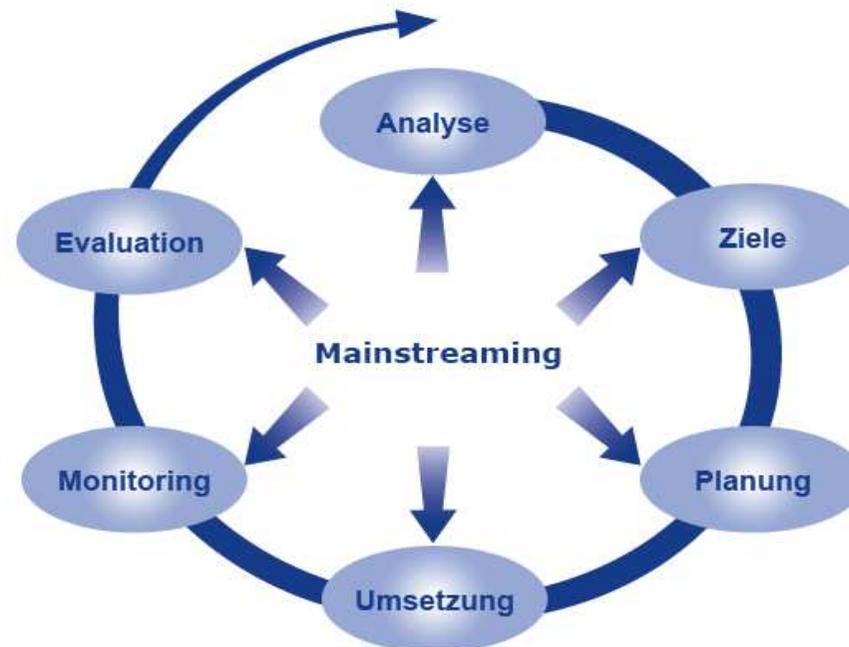
SZ = spezifisches Ziel; U.St. = Umsetzende Stelle; TN = Teilnehmer/in; HS= Hochschulen

Programmspezifische Beratung

Ziele und Aufgaben: Fachliche Integration der drei Querschnittsziele

- **Identifikation fachlicher Verbindungen zwischen den Programmzielen und den Zielen und Inhalten der QZ → Kontext**
- **Analyse und ggf. Ergänzung von Richtlinien, Aufrufen, Projektauswahlkriterien, Ausschreibungs-/Antragsunterlagen**
- **Einspeisen von Daten und Fakten zu ESF-Zielgruppen**
 - **Differenziert nach Geschlecht**
 - **Differenziert nach Geschlecht und Diskriminierungsmerkmalen (z.B. Einwanderungshintergrund, Alter, Behinderung)**
 - **Relevanzprüfungen zur Ökologischen Nachhaltigkeit**
- **Begleitung und Unterstützung bei der Programmumsetzung**

Mainstreaming im Programmzyklus



© Agentur für Querschnittsziele im ESF 2015

Programmspezifische Beratung

Ziele und Aufgaben: Fachliche Integration der drei Querschnittsziele

Spezifische Aktionen i.R. der Querschnittsziele

- **Gleichstellungsorientierte Förderung von Frauen oder Männern in ihrer Vielfalt**
- **Antidiskriminierung: dezidierte Förderung von diskriminierten Menschen, dezidierte Armutsbekämpfung, Inklusionskonzepte**
- **Qualifizierung/Entwicklung im Bereich des Umweltschutzes, z.B. für Green Jobs**

http://www.esf-querschnittsziele.de/fileadmin/DATEN/Publikationen/leitfaden_3qz_010915.pdf

Beispiele aus der Programmberatung

- **Ergänzungen von und Vorschläge für Richtlinien**
 - **Präzisierung von Begriffen, z.B. Gleichstellung/Chancengleichheit**
 - **Kohärente Integration der Querschnittsziele in die Richtlinien**
 - **Fortbildung des Personals umsetzender Stellen**
 - **Gender Budgeting: Unterstützung bei der Ermittlung programmspezifischer Zielwerte**
- **Interessenbekundungs- und Antragsverfahren**
 - **Präzisierung der Vorgaben für Träger**
 - **Integration der QZ in Leitfäden, Arbeitshilfen, Handreichungen**
 - **Training für umsetzende Stellen**
 - **Training/Workshops für Gutachter/innen**



Vielen Dank für Ihr Interesse!

wielpuetz@esf-querschnittsziele.de