



Finanziert von der
Europäischen Union

Freistaat
Thüringen



Ministerium
für Arbeit, Soziales,
Gesundheit, Frauen und Familie

Vielfalt: Gleichstellung & Chancengleichheit – ein Plus für den ESF

Henriette Meseke

Setup Gender Equality

(Fachstelle Querschnittsthemen im ESF Plus - faqt)

Inhalt

1. Vielfalt in der Europäischen Kohäsionspolitik
2. Ansätze der Implementierung
3. Annahmen und Missverständnisse
4. Gute Praxis
5. Kriterien für gute Praxis

Vielfalt in der Europäischen Kohäsionspolitik

- **Europäische Union hat als Staatenverbund weltweit die beste Politik zu Menschenrechten ...**
- **... und sie reicht bei weitem nicht aus oder wird von allen getragen.**
- **Besitzstand basiert auf der Einhaltung von Menschenrechten, Gleichstellung, Nichtdiskriminierung und den Grundrechten**
- **Aktuelle Förderperiode bestärkt die Menschenrechte durch die Verpflichtung zur aktiven Einhaltung der Grundrechte-Charta und der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen**

Vielfalt in der Europäischen Kohäsionspolitik

Rechtliche Grundlagen der Bereichsübergreifenden Grundsätze (BG)

- Dach-Verordnung Artikel 9 Bereichsübergreifende Grundsätze (drei BG)
- ESF-Verordnung Artikel 4 und 6 (28) (zwei BG)

„Die Mitgliedstaaten und die Kommission sollten darauf abzielen, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern, die Gleichstellungsperspektive zu berücksichtigen sowie jegliche Form der Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.“

Besitzstand (aquis communautaire) der Europäischen Union und Verknüpfungen zur UN

- Vertrag über die Arbeitsweise der EU (AEUV)
- Europäische Säule sozialer Rechte (ESSR)
- Grundrechtecharta (GRC) - jetzt zielübergreifende Grundlegende Voraussetzung
- UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) – jetzt zielübergreifende Grundlegende Voraussetzung
- Agenda 2030 (1. Beseitigung Armut, 4. inklusive Bildung, 5. Gleichstellung der Geschlechter, 8. Wirtschaftswachstum, 10. Ungleichheiten bekämpfen)
- Strategien, Richtlinien, Empfehlungen, Stellungnahmen und Institutionen
 - Z.B.: Europäischer Rechnungshof: Studie zum Gender Budgeting , Europäische Agentur für Grundrechte (<https://fra.europa.eu/de/about-fra>), Europäisches Gleichstellungsinstitut: Index (<https://eige.europa.eu/>), EU-Aktionsplan gegen Rassismus (Förderung fairer Polizeiarbeit)

**Vereinte
Nationen**

**Agenda
2030**

**Allgemeine
Erklärung der
Menschen-
rechte**

CEDAW

Übereinkommen der VN
zur Beseitigung jeder
Form von Diskriminierung
der Frau

UN-BRK

**Europäische
Union**

**Bereichsübergreifende
Grundsätze und
Grundlegenden
Voraussetzungen
in der Kohäsionspolitik
FP 2021-2027**

**Gleichstellung von
Frauen und Männern
und Chancengleichheit
im ESF Plus in
Thüringen**

**EU-
Gleichstellungs-
strategie
EIGE**

**Europäische
Agentur für
Grundrechte
(FRA)**

**EU-Strategie für
die Rechte von
Menschen mit
Behinderungen**

**Grundrechte-
Charta
(GRC)**

**ESSR
Europäische
Säule Sozialer
Rechte**

Ansätze der Implementierung



Ansätze der Implementierung

Analyse der Ausgangslage nach Geschlecht, Migrationsgeschichte und personenbezogenen Merkmalen

„Die Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Beeinträchtigungen war 2017 vergleichsweise niedrig, das gilt insbesondere für Menschen mit Migrationshintergrund.“ (Factsheet 3QZ, 2019).

Zuwanderungsmonitor (IAB).

Ziele greifen Ergebnisse aus der Analyse auf (Barrierefreiheit)

Operationalisierung / Planung einer Richtlinie zieht den roten Faden der Gleichstellung und Chancengleichheit (IB-Verfahren, Antragsformular, VN, Vor-Ort-Prüfungen)

Umsetzung auf Projektebene: Unterstützung der Träger, Vernetzung

Monitoring und Controlling – Beobachtung der Zielerreichung

Evaluation – Besser? Schlechter? Gleich? Zahlen und Zusammenhänge

Ansätze der Implementierung: Beispiel Bund

Beispiel für die Chancengleichheit / Antidiskriminierung im Monitoring

- **Gibt es eine spezifische Zielgruppe für das Vorhaben?**
→ Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen mit Beeinträchtigungen
- **Abbau struktureller Diskriminierungen?**
→ Beim Zugang auf den Arbeitsmarkt/Dienstleistungen oder in Bildungssystemen/
Organisationen
- **Berücksichtigt das Vorhaben die Barrierefreiheit?**
→ Gebäude, Methodik / Didaktik, Zugang, Informationen und Öffentlichkeitsarbeit
- **Wurden Antidiskriminierungsvorgaben für das Vorhaben geprüft?**
→ Antidiskriminierungsgesetz, Grundrechte-Charta
- **Wird im Vorhaben Kompetenz zur Antidiskriminierung entwickelt?**
→ Fortbildungen Mitarbeiter*innen, Sensibilisierung Teilnehmer*innen

Ansätze der Implementierung: Beispiel Bund

Beispiel für die Gleichstellung der Geschlechter im Monitoring

- Kompetenzentwicklung im Vorhaben?
 - Durch Fortbildungen für Mitarbeiter*innen und / oder Teilnehmende
- Wird im Vorhaben auf Geschlechterparität geachtet?
 - Beim Zuwendungsempfänger / Projektpartner*innen
- Werden im Vorhaben gendersensible Ansätze umgesetzt?
 - Zielgruppe, Didaktik, Beratung Berufswahl, Entwicklung digitale Kompetenz
- Abbau von Stereotypen?
 - Bei der Berufsorientierung, in der Beratung, im Familienkontext
- Abbau struktureller Geschlechterungleichheiten?
 - Bei der Organisations- und Personalentwicklung, durch die Steigerung existenzsichernden Arbeitsvolumen
- Vereinbarkeit und Care-Arbeit („Mehr Männer in Kitas“)

**Abbild:
Ein Sargnagel der
existenzsichernden
Renteneinkünfte für
Frauen in 50 Jahren**



<https://www.klischee-frei.de/de/index.php>

Quelle: Fotoaufnahme der Autorin

„Der Verdienstunterschied lag 2018 im Freistaat bei 6,3 Prozent, wie das Statistische Landesamt am Montag in Erfurt mitteilte. Demnach verdienten Frauen im Schnitt 15,62 Euro brutto die Stunde und Männer 16,67 Euro“

Quelle: Süddeutsche Zeitung online vom 18. Januar 2021. Abruf am 01.12.2022

Anteil Frauen an der ESF-Förderung in Thüringen liegt bei etwas mehr als 40 %

**„Auf Ebene des OP beträgt der Frauenanteil an den Eintritten 49,4 %.
Der zentrale Ergebniswert des Gender Budgeting, also der Anteil der
Gesamtausgaben, der
für Frauen verwendet wurde, beträgt
43,9 %.“ (BMAS, ISG)**

„Als absolute Größe ausgedrückt, wurden für Frauen fast 352 Mio. € weniger verausgabt als für Männer.“

Quelle: https://www.esf.de/portal/SharedDocs/Publikationen/gender_budgeting_bericht_2021.html

Annahmen

Stereotype und Missverständnisse halten sich hartnäckig

- **Frauen sind die besseren Menschen?!**
- **Männer sind Unterdrücker?!**
- **Ich werde nicht diskriminiert, also gibt es keine Diskriminierung..**
- **Ich fühle mich ungerecht behandelt, also werde ich diskriminiert..**
- **Ich werde nicht diskriminiert, sonst wäre ich ja „defizitär“..**
- **Die haben selber Schuld...**
- **Bei uns dürfen alle mitmachen!**
- **„Frauen und Behinderte und Ausländer sind mitgemeint“**

Gute Praxis – Bedingungen des Gelingens

- **Barrieren abbauen – Wege öffnen: Baulich und im Kopf → der „gleiche“ Zugang funktioniert nicht immer → Perspektivwechsel wichtig**
 - https://www.fluchtort-hamburg.de/fileadmin/pdf/2022/FLUCHTort-HH-5.0-7-Jahre-7-Portraits_web.pdf
 - Beratungsansatz auf individueller Ebene: Sieben Portraits.
- **Strukturelle Hindernisse thematisieren: TN-Akquise**
 - RESQUE und RESQUE PLUS fort. Ziel ist es die Integration in Arbeit, Ausbildung sowie die Schulerfolge für Flüchtlinge und Asylbewerber zu verbessern. Jugendliche werden insbesondere angesprochen. <https://aufbauwerk-leipzig.com/aktuelle-projekte/resque-2-0/>
 - Struktureller Ansatz: Good-Practice-Beispielen aus der digitalen Praxis der Netzwerke aus den Jahren 2020/21
- **Empowerment**
- **Kompetenzentwicklung: faktenbasierte Sensibilisierung → kontinuierlich!**
 - <https://www.fluechtlingsrat-thr.de/>
- **Vernetzungen: Austausch und Kooperation → voneinander lernen**
 - IvAF: https://www.esf.de/portal/SharedDocs/Publikationen/ivaf_querschnittsziele.html
- **Nicht nur für die Zielgruppe, sondern auch mit ihr Lösungen entwickeln KMU**
- **Die kritische Masse überwinden (die Ente ist kein Flamingo)**
- **Dran bleiben!**

Kriterien für gute Praxis

- **Transparenz und Öffentlichkeit herstellen**
 - ... über die Themen und ihre Vielfalt (Sichtbar machen)
 - ... über Diskrepanzen und Schief lagen (was ist ungerecht an einem Sachverhalt?)
 - ... über Bilder
- **Kontinuität & Kohärenz**
 - ... in der Verankerung auf administrativer Ebene
 - ... in der Kompetenzentwicklung
- **Tatsächliche Steuerung**



Finanziert von der
Europäischen Union

Freistaat
Thüringen



Ministerium
für Arbeit, Soziales,
Gesundheit, Frauen und Familie

Vielen Dank für Ihr Interesse!

Gute Praxis 1

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Referat EF 3 - Europäischer Sozialfonds, (Bonn 2021): Umsetzung der Querschnittsziele im Handlungsschwerpunkt IvAF. Eine [Beispielsammlung](#) zusammengestellt von der Agentur für Querschnittsziele im ESF
- Agentur für Querschnittsziele (Berlin, 2018): [Die Querschnittsziele im ESF in der Förderperiode 2014–2020 Der aktualisierte Leitfaden](#)
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales Referat VI GruEF1 - Europäischer Sozialfonds, (Bonn 2021): Operationelles Programm des Bundes für den Europäischen Sozialfonds Förderperiode 2014-2020

Gute Praxis 2

- Gute Praxis zu den Fachpolitiken: Handwerk: <https://www.zdh.de/ueberuns/fachbereich-soziale-sicherung/frauen-im-handwerk/>
- Gründungen: <https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Gr%C3%BCndungsmonitor/KfW-Gr%C3%BCndungsmonitor-2022.pdf>
- Gleichstellung und Digitalisierung: https://www.esf-querschnittsziele.de/fileadmin/DATEN/Publicationen/expertise_gleichstellung-digitalisierung_130720.pdf
- Factsheet Frauen und Männer mit Beeinträchtigungen: https://www.esf-querschnittsziele.de/fileadmin/DATEN/Publicationen/factsheet_beeintraechtigung_270421.pdf