

Workshop zur Vorbereitung des EFRE-OP 2014-2020 am 26.10.2012

# Querschnittsziel Förderung der Gleichstellung, Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung

Christel Langhoff

- **Grundsatz und Strategieziel**
- **Anforderungen an die Operationellen Programme 2014 – 2020**
- **Erläuterungen (Wesentliche Aspekte zum GSR-Grundsatz)**
- **Relevante EU-Ziele**
- **Handlungsfelder in Brandenburg**
- **Schlussbemerkung**

# Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen und Nichtdiskriminierung

## Bereichsübergreifender Grundsatz und Strategieziel

Art. 7 AEUV: Allgemeiner Auftrag an alle GSR-Fonds:

**„Die Mitgliedstaaten und die Kommission stellen sicher, dass die Gleichstellung von Männern und Frauen und die Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts bei der Vorbereitung und Umsetzung der Programme gefördert werden.**

**Die Mitgliedstaaten und die Kommission treffen die erforderlichen Maßnahmen gegen jede Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung während der Vorbereitung und Durchführung der Programme.“**

# Anforderungen an die Programme 2014 – 2020

## **Bei der Programmplanung zu beachten:**

Art. 24 (4) AEUV: Bestimmungen für den Inhalt der Programme

„Jedes Programm (...) beinhaltet eine Beschreibung der Maßnahmen zur Berücksichtigung der Grundsätze aus den Artikeln 7 und 8.“

D.h. die Förderung der Gleichstellung und Nichtdiskriminierung ist für alle Fonds verbindlich.

Die Bestimmung zur Beschreibung der Maßnahmen im Rahmen des Ziels „Investitionen in Wachstum und Beschäftigung“ wird in Art. 87 präzisiert.

# Anforderungen an die Programme 2014 – 2020

## Nichtdiskriminierung

### **Art. 87 (3) AEUV: Inhalt und Genehmigung der operationellen Programme im Rahmen des Ziels „Investition in Wachstum und Beschäftigung“**

„Jedes operationelle Programm (...) enthält:

- ii) eine Beschreibung der spezifischen Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und Vermeidung von jedweder Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung während der Erstellung, Ausarbeitung und Durchführung des operationellen Programms insbesondere im Zusammenhang mit dem Zugang zu Finanzmitteln unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der verschiedenen von derartiger Diskriminierung bedrohten Zielgruppen, vor allem der Voraussetzungen zur Gewährleistung der Zugänglichkeit für Personen mit einer Behinderung;

# Anforderungen an die Programme 2014 – 2020

## Gleichstellung

- iii) eine Beschreibung seines Beitrags zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen sowie gegebenenfalls der Vorkehrungen zur Gewährleistung der Berücksichtigung des Gleichstellungsaspektes auf Ebene der operationellen Programme und der Vorhaben.

Mit dem Vorschlag für ein operationelles Programm im Rahmen des Ziels „Investitionen in Wachstum und Beschäftigung“ übermitteln die Mitgliedstaaten eine Stellungnahme der nationalen Gleichstellungsstellen zu den in den Ziffern ii und iii genannten Maßnahmen.“

# Wesentliche Aspekte des GSR

## **Erläuterung der KOM zum Grundsatz der Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen und Nichtdiskriminierung**

- Das Ziel der Gleichstellung von Männern und Frauen und Nichtdiskriminierung soll als **Querschnittsaufgabe bei der Planung, Durchführung, Überwachung und Evaluierung** aller GSR-Fonds verfolgt werden.
- In den Programmen des EFRE, ESF und Kohäsionsfonds sollten die **einschlägigen Ziele und Instrumente zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen im Einzelnen erläutert** werden.
- Die für die Förderung der Gleichstellung zuständigen Einrichtungen (z.B. Gleichstellungsstellen, Frauenorganisationen) bzw. in der Bekämpfung von Diskriminierung aktive Organisationen (z.B. Beauftragte für Menschen mit Behinderung, Integrationsbeauftragte) **sollen einbezogen werden**, um so das **notwendige einschlägige Fachwissen** bei der Gestaltung, Überwachung und Evaluierung der Fonds einfließen zu lassen.

# Wesentliche Aspekte des GSR

## Erläuterungen zum Grundsatz der Nichtdiskriminierung

- Die KOM rät dringend, für Fragen der Gleichstellung eine **ständige Struktur** einzurichten bzw. eine bereits vorhandene Struktur mit dieser Funktion zu beauftragen, um bei der Planung, Überwachung und Evaluierung der GSR-Fonds über das **erforderliche Fachwissen** zu verfügen.
- Bei der Planung und Durchführung von Programmen und Vorhaben ist für einen **diskriminierungsfreien Zugang** zu sorgen.
- Die Maßnahmen, die in Bezug auf diesen Grundsatz getroffen werden, sind ausdrücklich (in den OP's) anzugeben.
- Die **Zugänglichkeit für Personen mit einer Behinderung** sollte besonderes Merkmal aller Produkte und Dienstleistungen sein, die der Öffentlichkeit angeboten werden und im Rahmen der GSR-Fonds kofinanziert werden. Dies betrifft insbesondere Zugänglichkeit der bebauten Umwelt, Verkehrs-, Informations- und Kommunikationssysteme einschl. der neuen Technologien.



# Anforderungen an die Programme 2014 – 2020

## Evaluierung

### **Art. 48 (3) AEUV: Ex-ante-Evaluierung**

„Die Ex-ante-Evaluierungen beurteilen: (...)

die Angemessenheit der geplanten Maßnahmen zur Förderung der  
Chancengleichheit von Männern und Frauen und zur Verhinderung von  
Diskriminierung;“

# Wesentliche Aspekte des GSR

## Erläuterung der KOM

- Monitoring-Systeme und Datenerhebung sollen so ausgerichtet sein, dass sie Erkenntnisse über den tatsächlichen Beitrag der Programme zur Gleichstellung von Männern und Frauen ermöglichen.
- Monitoring-Ausschüsse sollten eine ausgewogene Zusammensetzung aus Männern und Frauen aufweisen und es sollte eine auf Gleichstellungsfragen spezialisierte Fachkraft darin vertreten sein.
- Bei allen Evaluierungen sollte vorgesehen werden, dass die Verwaltungsbehörden in Zusammenarbeit mit den Monitoring-Ausschüssen entweder eine Selbstbewertung vornehmen, einschlägige Studien durchführen oder eine schwerpunktmäßig auf die Anwendung des Gleichstellungsgrundsatzes ausgerichtete strukturierte Reflexion durchführen.

# Anforderungen an die Programme 2014 – 2020

## **Art. 17 (3) und Art. 87 (2e) AEUV: Ex-ante-Konditionalitäten**

Ex-ante-Konditionalitäten müssen entweder zur Einreichung von OP und Partnerschaftsvereinbarung erfüllt sein oder die Dokumente müssen Maßnahmen und Zeitplan für die Erfüllung bis 2016 enthalten

## **Anhang IV zur AEUV: Allgemeine Ex-ante-Konditionalitäten**

Bereiche:

- Antidiskriminierung
- Gleichstellung von Männern und Frauen
- Menschen mit Behinderung

# Relevante EU-Ziele

## (Auswahl)

### **EU-Leitziel: „Gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit von Männern und Frauen“**

Ziele und Maßnahmen, die dazu beitragen sollen (Auswahl):

#### **Gleichstellung von Männern und Frauen im Erwerbsleben fördern**

- Erhöhung der Beschäftigungsquote (f/m 20 bis 64 J.) auf 75 % bis 2020  
Die Erwerbstätigenquote von Frauen in DE soll 73 % erreichen
- Hindernisse für die Erwerbsbeteiligung (von Frauen) abbauen, alle Formen der Diskriminierung bekämpfen (dazu gehören: Erziehungsklischees, unsichere Beschäftigungsverhältnisse, unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung)
- Förderung des Unternehmergeistes von Frauen

# Relevante EU-Ziele (Auswahl)

## **Der Segmentierung des Arbeitsmarktes entgegenwirken**

- Überwindung von Stereotypen (z.B. typisch männliche / weibliche Berufsbilder) und Förderung der Geschlechtergleichstellung auf allen Ebenen der allgemeinen und beruflichen Bildung sowie im Erwerbsleben (Europ. Pakt für Gleichstellung 2011-2020 sowie Ratsbeschluss Teil I der integrierten Leitlinien zu Europa 2020 v. 12.10.2010)
- Frauen dazu ermutigen, sich für nichttraditionelle Berufe zu entscheiden, z.B. Umweltbranche, andere innovative Sektoren (KOM-Gleichstellungstrategie)
- Sensibilisierung und Mobilisierung der Wirtschafts- und Sozialpartner (GSR)

# Relevante EU-Ziele (Auswahl)

## **Gleiches Entgelt für Männer und Frauen für gleiche und gleichwertige Arbeit**

- Sensibilisierung und Mobilisierung der Sozialpartner zum Abbau des geschlechtsspezifischen Renten- und Lohngefälles (GSR)
- Initiativen zur Lohntransparenz und für gleiches Entgelt am Arbeitsplatz (KOM-Gleichstellungsstrategie)

# Relevante EU-Ziele (Auswahl)

## **Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben von Männern und Frauen fördern**

- Bedingungen für die Bereitstellung angemessener, erschwinglicher und qualitativ hochwertiger Betreuungsdienste für Kinder im Vorschulalter schaffen (Ratsbeschluss v. 12.10.2010)
- Bereitstellung von Einrichtungen für andere betreuungsbedürftige Personen verbessern; Zugang zu erschwinglichen Betreuungsangeboten (wie Kinderbetreuung, außerschulische Betreuung oder Betreuung von abhängigen Personen, einschließlich Älterer) durch Investitionen in nachhaltige Betreuungsdienstleistungen (GSR)
- Arbeitsorganisatorische Innovation zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie (GSR)

# Situation in Brandenburg (Auswahl)

- Stark ausgeprägten beruflichen Segregation
- Besonders stark eingeschränktes Berufswahlverhaltens bei Mädchen
- Hoher Anteil von Schulabgängern ohne Abschluss insbesondere bei Jungen
- Niedriger Anteil an Hochschulabsolventinnen in MINT-Fächern
- Erwerbstätigkeit junger (15-25J.) und älterer (55-65 J.) Frauen liegt deutlich unter der Erwerbstätigenquote der Männer
- Teilzeitbeschäftigung nimmt bei Frauen zu (eher unfreiwillig, mangels Angeboten für Vollzeitstellen)
- Anteil arbeitsloser Menschen mit Behinderung (etwa 5,2 % / 7.450 Personen 2011) seit 2007 zunehmend



# Situation in Brandenburg (Auswahl)

- Längere Verbleibsdauer von Frauen in Langzeitarbeitslosigkeit (hohe Betroffenheit Alleinerziehende)
- Zunahme prekärer / atypischer Beschäftigung
- Frauen sind stärker von atypischer Beschäftigung betroffen als Männer
- Grundsicherungsquote der Frauen liegt über der der Männer
- Frauen (18-25 J. sowie 65 J. und älter) sind stärker armutsgefährdet

# Handlungsbedarfe

## **Handlungsfelder der Landesregierung mit dem Gleichstellungspolitischen Programm Brandenburg**

- „Typisch Frau“ und „Typisch Mann“? – Rollenbilder verändern
- Geschlechtergerechtigkeit in der Gesundheit befördern
- Chancengleichheit in Bildung, Ausbildung, Studium und Berufsübergang gewährleisten
- Erwerbschancen für Frauen und Männer sichern
- Arbeit, Familie und Freizeit neu in Balance bringen – auch für Männer
- **Partizipation fördern** ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen und in Führungspositionen in Verwaltung, Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und im öffentlichen Leben
- die Lebensqualität in ländlichen Räumen verbessern
- Gewalt gegen Frauen und ihre Kinder bekämpfen
- **Erfolg erzielen durch Kooperationen und Netzwerke** im Dialog mit Kommunen, Verbände, Institutionen, den Sozialpartnern, Interessenvertretungen, Gleichstellungsstellen und den Bürgerinnen und Bürgern vor Ort

# Schlusswort

Die Potenziale der Fachkräfte- und Nachwuchsfachkräftesicherung, für Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum und Innovation, für die Entwicklung der Städte und der ländlichen Regionen liegen ganz wesentlich in Brandenburg selbst.

Die Berücksichtigung von Fragen der Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Chancengleichheit spielen dabei eine wichtige Rolle - auch angesichts der demografischen Entwicklung. Es sollte beim EFRE-Einsatz wie auch beim Einsatz des ESF und EFRE immer auch um die Schaffung und Erhaltung möglichst existenzsichernder Arbeit für Männer und für Frauen gehen.

Im Zuge der OP-Vorbereitungen wird nun der Beitrag des EFRE zur Förderung der Gleichstellung und Nichtdiskriminierung zu ermitteln sein. Ich empfehle die frühzeitige Einbeziehung von – ggf. externem - Expertenwissen zu Fragen der Gleichstellung und Nichtdiskriminierung bei der Strategie-, Programm-, Methoden und Monitoringplanung. Das erspart später viel Kraft und Aufwand.

Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit!