



Agentur für
Gleichstellung
im ESF

Konferenz

Gleichstellung der Geschlechter im ESF
– Europäisches Leitbild und bundesweite Perspektiven –
am 05. November in Berlin



www.esf-gleichstellung.de

Lohmühlenstraße 65
12435 Berlin
Tel.: +49 / (0)30/53 338-948

Gleichstellung der Geschlechter im ESF
– Europäisches Leitbild und bundesweite Perspektiven –

Forum IV: Implementierung von Gender Mainstreaming im ESF-Verfahren

Thomas Suchan, BMFSFJ

Ute Wanzek, G/I/S/A, Gender-Institut Sachsen-Anhalt

Stefanie Auf dem Berge Agentur für Gleichstellung im ESF

Benno Savioli, FEEDBACK Bremen

Vortrag

Gender Mainstreaming im ESF-Verfahren

Henriette Meseke

Inhalt

- **Standort im November 2014?**
 - **Die Zielhierarchie der EU-Kohäsionspolitik**
 - **Einschätzungen - Rückenwind aus Brüssel?**
- **Der Zyklus GM im ESF**
 - **Die Idee der Kohärenz**
 - **Die Fallstricke der Praxis**
- **Fragen und Thesen**

EU-Verträge (Amsterdam, Lissabon)

Mehrjähriger Finanzrahmen (MFR)

Europa Strategie 2020

Fünf Kernziele

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

Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015

Integrierte und beschäftigungspolitische Leitlinien (2010-2014)

Vier beschäftigungspolitische Leitlinien (Nr. 7-10)



Sieben Leitinitiativen (Flagships)

Gemeinsamer Strategischer Rahmen (GSR)

für alle Fonds
(ggf. Anhang zur allg. VO)

Allgemeine Verordnung

zur Umsetzung aller Fonds des GSR



ESF-Verordnung



Thematische Ziele

Nationales Reformprogramm (NRP)

(jährlich Abgleich EU 2020)

Investitionsprioritäten

IP Gleichstellung/Vereinbarkeit

Empfehlungen der Europäischen Kommission zu den Nationalen Reformprogrammen



Partnerschaftsvereinbarung

zwischen EU-Kommission und Mitgliedsland für alle angewandten Fonds

Operationelle Programme ESF

Prioritätsachsen (analog Thematische Ziele); Investitionsprioritäten; spezifische Ziele

Standort im November 2014? Einschätzungen

- Flaut der gleichstellungspolitische Rückenwind aus Brüssel ab?
- Endgültige VO-Texte bleiben abzuwarten – doch eine Brise?
- PV und OP in der Erarbeitung: Vorläufige ESF-Planungen des Bundes stimmen optimistisch
- Gleichstellungspolitischer Handlungsbedarf sehr hoch:
 - DE fällt beim Gender Index im weltweiten Vergleich weiter zurück.
 - Arbeitsmarktdaten zeigen konstante Benachteiligung – FF-Quote.
- Der ESF in Deutschland (Bundesländer und Bund) förderte von 2007 bis 2011 41,86 % Frauen und 58,3 % Männer (Drucksache 17/12152 Deutscher Bundestag).

Standort im November 2014? Einschätzungen

- Befunde aus der letzten Förderperiode im EU-Kontext: Frauenspezifische Maßnahmen werden reduziert – GM wird aber nicht adäquat umgesetzt.
- Gleichstellungsaktivitäten ESF des Bundes erhält EU-weit Anerkennung
- Dennoch: Hohes Aktivitätsniveau im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben – eine Engführung der Gleichstellung?
- ...die Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern... ...aber wie?

GM im ESF-Verfahren: Ebene des Operationellen Programms



Analyse

- Bestandteil der Operationellen Programme
- Geschlechterdifferenzierte Daten/Statistiken/Zahlen
- UND: gendersensible Interpretation
- Bedeutet: Geschlechterdisparitäten müssen erkannt werden
- „Auch richtige Zahlen können in die Irre führen“ (P. Beckmann, IAB)

Zielsetzung (Strategie)

- Ableitung aus der Analyse (fachpolitisch)
- Beachtung der Doppelstrategie
 - Spezifische Maßnahmen
 - Integraler Ansatz in allen Interventionsbereichen
- Zielformulierungen für Gender Mainstreaming (Verfahren)
- Einbindung der „europäischen Instanzen“: Pakt und Strategie zur Gleichstellung der Geschlechter
- Wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen und Männern als Richtschnur

Planung – Operationalisierung

- Überführung der Gleichstellungsziele in Zielwerte
 - Zielzahlen, prozentuale Anteile, Budgetierungen
 - Vorkehrungen für mögliche Steuerung
- Festlegung zu GM für die gesamte Förderperiode – wie soll sichergestellt werden, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern „berücksichtigt wird“?
 - Kompetenzentwicklung?
 - Einbindung von Expertise?
 - Top-Down und Bottom up

Implementierung

- Überführung der Festlegungen des OP in die konkrete Arbeit: Verwaltungs- und Kontrollmechanismen
 - Erstellung von Richtlinien (GL und GM)
 - Beauftragung der Technischen Hilfe (Kompetenz)
 - Monitoringsystems (Geschlechterdifferenz und Gender-Indikatoren)
 - Kontroll- und Prüfverfahren (Verfahren und Kompetenz)
 - Beauftragung Programmevaluierung (Ansatz, Kompetenz – GL und GM).

Umsetzung – Programme - Projekte

- Verfahren /Akteursstruktur
 - Interessenbekundungs- und Antragsverfahren
 - Umsetzende Stellen / Regiestellen
 - ...
- Fachpolitik (verfeinerte Analysen, Expertisen)
 - Gleichstellung im Kontext von Armut
 - Gleichstellung im Kontext von Beschäftigung.....

Begleitung

- Monitoring: Technisch und inhaltlich
 - Wie muss das Monitoring gestaltet sein, damit es mögliche Geschlechterdisparitäten transparent macht?
- Begleitung: Partnerschaftlich
 - Paritätische Besetzung des Begleitausschusses
 - Kontinuierliche Thematisierung – gemeinsame Beobachtung des Fortschritts

Evaluierung

- Kompetenz
- Konzeptioneller Ansatz des Untersuchungsdesigns muss Doppelstrategie abbilden
- Evaluierung von Gender Mainstreaming ist ein zweiter Schuh
 - ...bedeutet übrigens auch die Auftraggeber/In zu bewerten
- Optimal: Einbindung der Evaluierungsergebnisse in die Analyse des nächsten Zyklus

Die Fallstricke der Praxis

- Der Zyklus ist idealtypisch – in der Praxis gibt es keine solche chronologische Abfolge der Schritte
- Fragmentierung: Unterschiedliche Personen arbeiten an unterschiedlichen Schritten des Zyklus und haben unterschiedliche Kompetenzen, Commitment, Interesse, Zeit, Zuständigkeiten – generell und in Bezug auf Gleichstellung
- GleichstellungsexpertInnen fokussieren zwar den ganzen Zyklus, haben aber
 - A) häufig kein Mandat, B) bedingte Fachexpertise C) bedingte ESF-Expertise
- Optimal ist eine on-going Einbindung der Gleichstellungsexpertise in das Planungsverfahren oder eine
- umfassende Entwicklung von Gleichstellungskompetenz bei allen Akteur/innen
- ...oder beides!

GM im ESF-Verfahren – von der Theorie zur Praxis



Danke für die Aufmerksamkeit!

Tab. 1: Erwerbstätigkeit

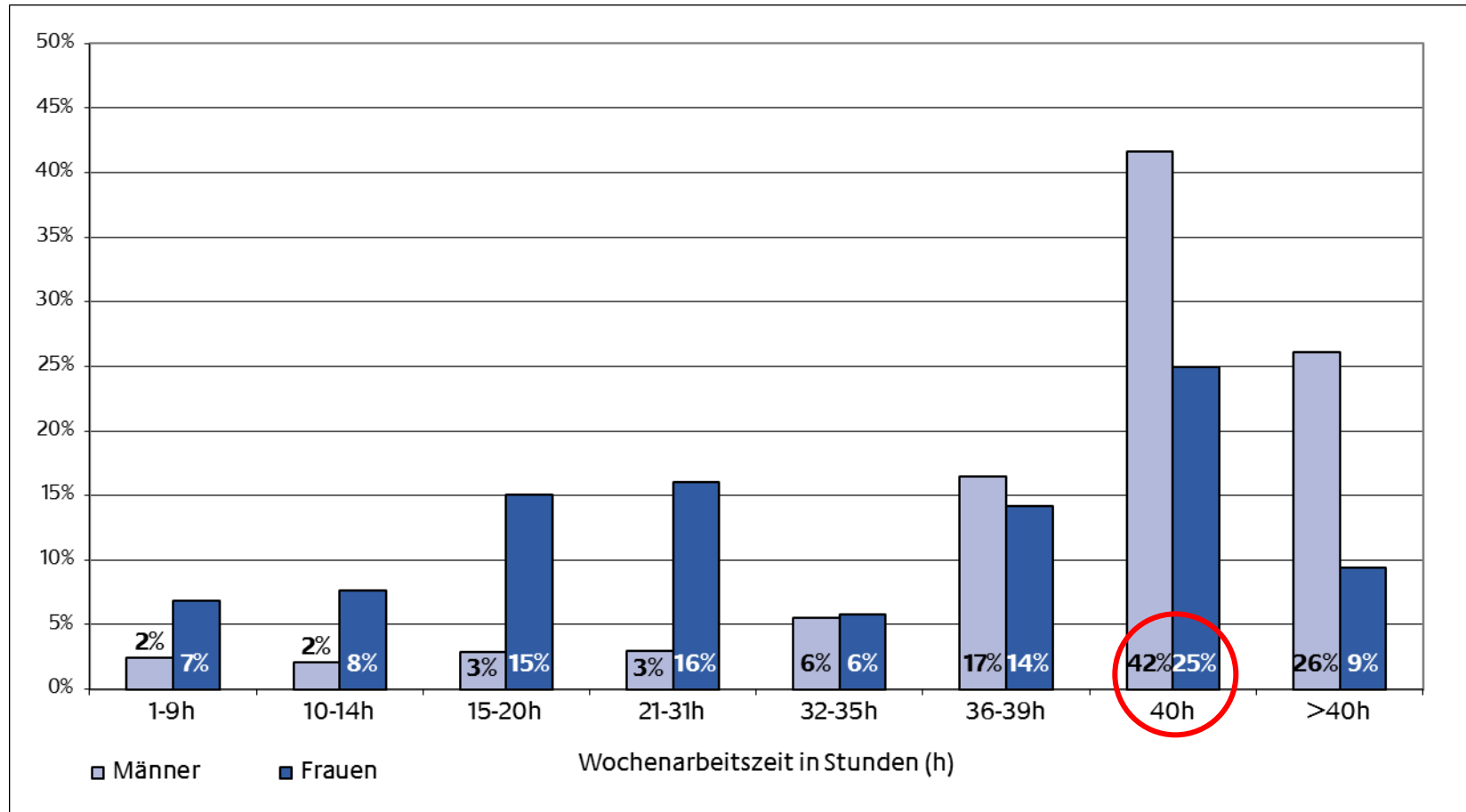
Begriff	2010	
	Frauen	Männer
Erwerbstätigenquote nach Eurostat¹⁾ 20- bis 64-jährige Frauen und Männer	69,6%	80,1%
Erwerbstätigenquote in Vollzeitäquivalenten²⁾ auf Normalarbeitszeit umgerechnete Beschäftigungsverhältnisse	50,9%	72,8%
Anteil am Arbeitsvolumen³⁾ Summe der gesamtwirtschaftlich tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden	42,9%	57,1%

¹⁾ Eurostat: EU-Arbeitskräfteerhebung

²⁾ Europäische Kommission: "Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010" und "Progress on equality between women and men in 2011" (Commission staff working document v. 16.04.2012)

³⁾ Anhang zum IAB-Kurzbericht 9/2011

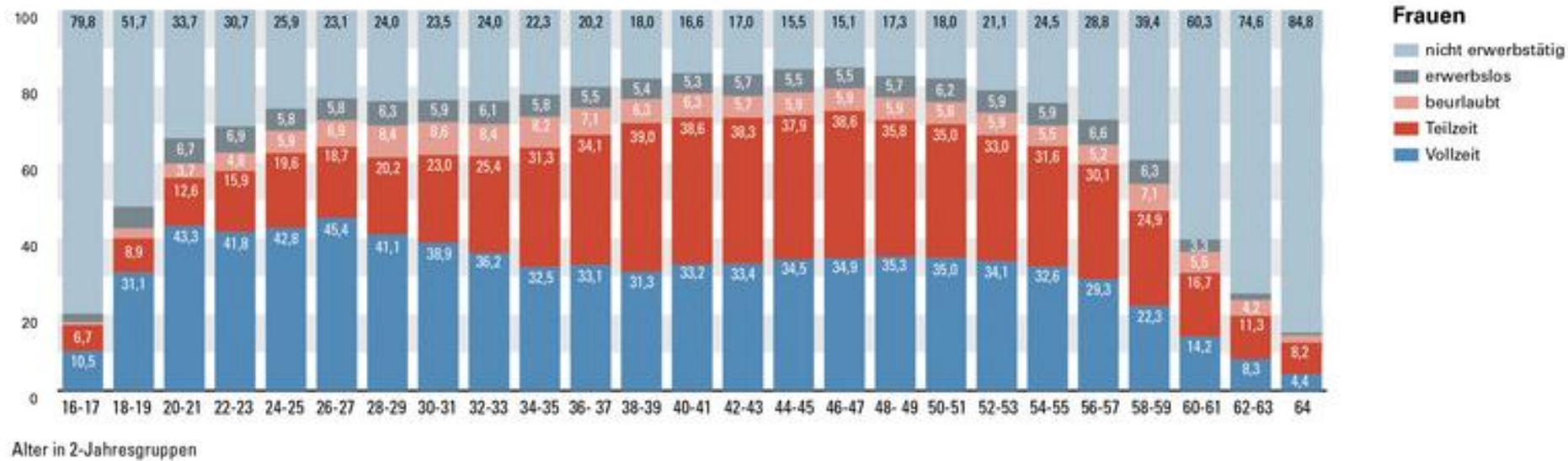
Abb. 1: Verteilung der erwerbstätigen Frauen und Männer nach Wochenarbeitszeiten 2011



Quelle: Pimminger / Agentur für Gleichstellung im ESF (2013): Armut und Armutsrisiken von Frauen und Männern, S. 14, Abb. 8. (Daten: Statistisches Bundesamt).

Abb. 2: Umfang der bzw. Status der Erwerbstätigkeit nach Alter und Geschlecht (WSI GenderDatenPortal)

Erwerbsstatus von **Frauen** nach Altersgruppen in **Deutschland** (2008), Anteile in Prozent



Erwerbsstatus von **Männern** nach Altersgruppen in **Deutschland** (2008), Anteile in Prozent

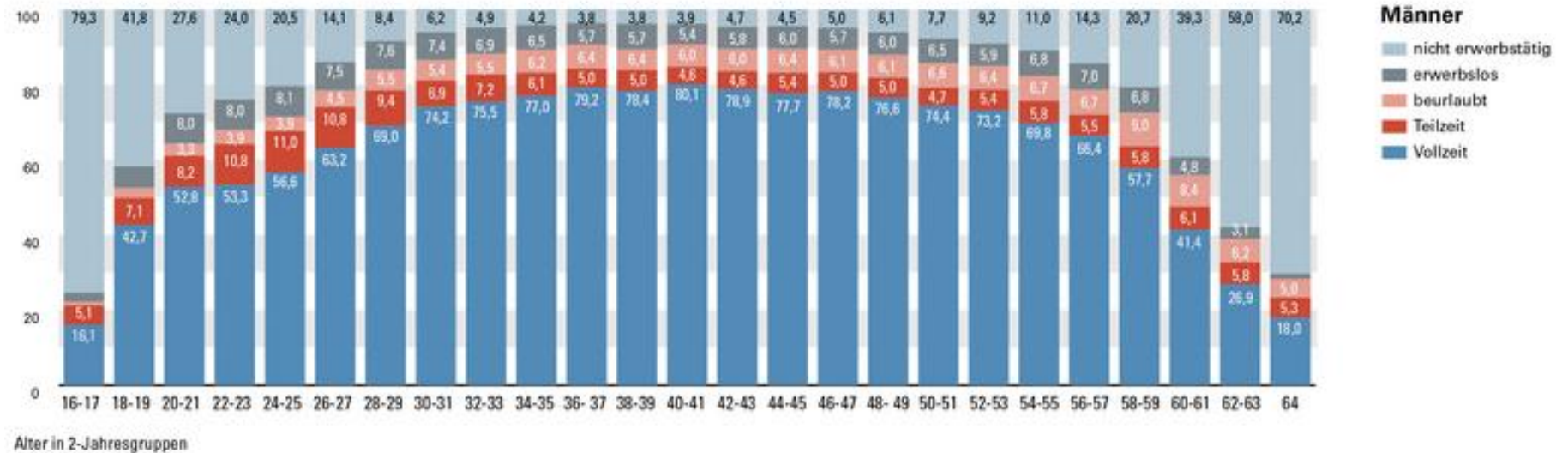
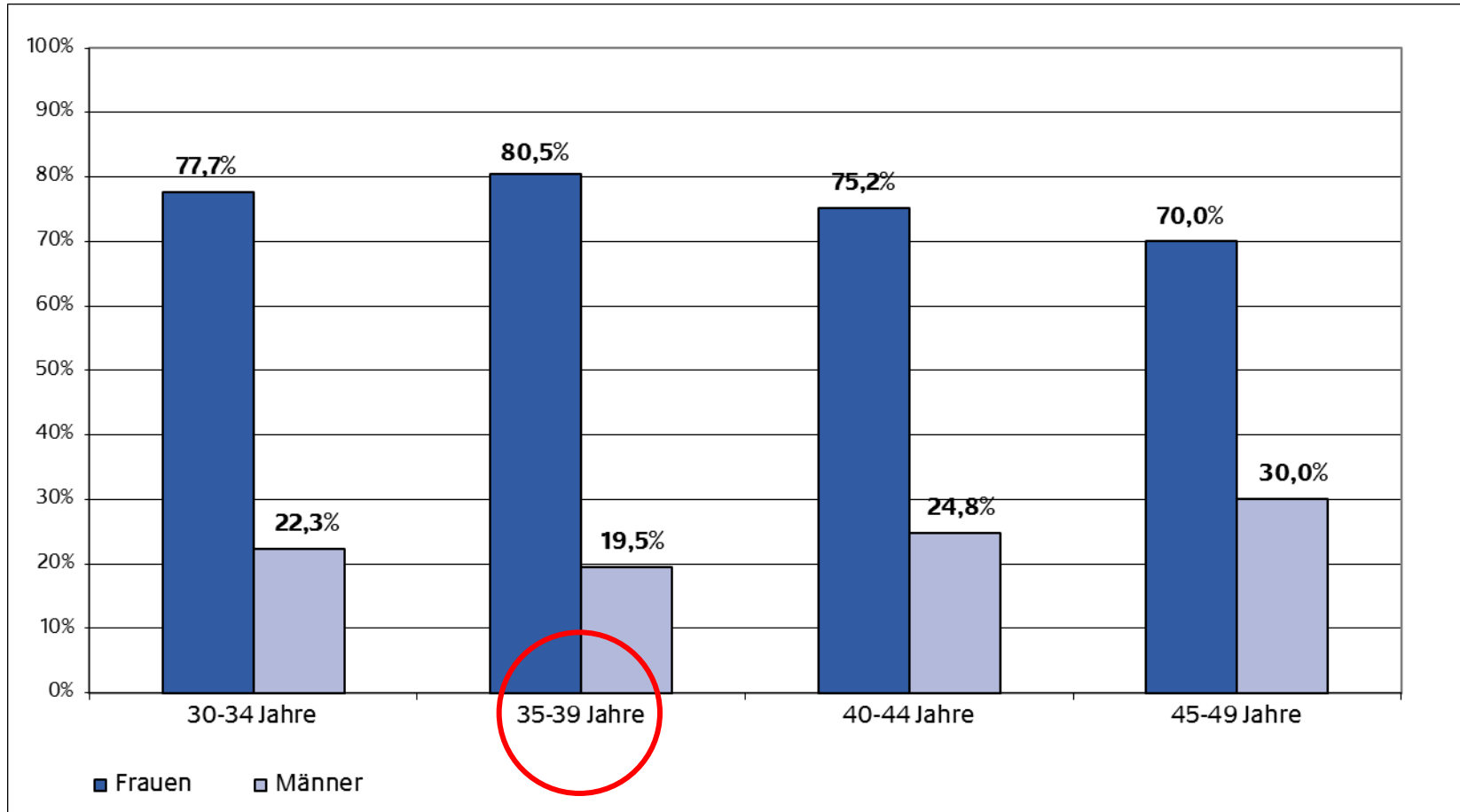


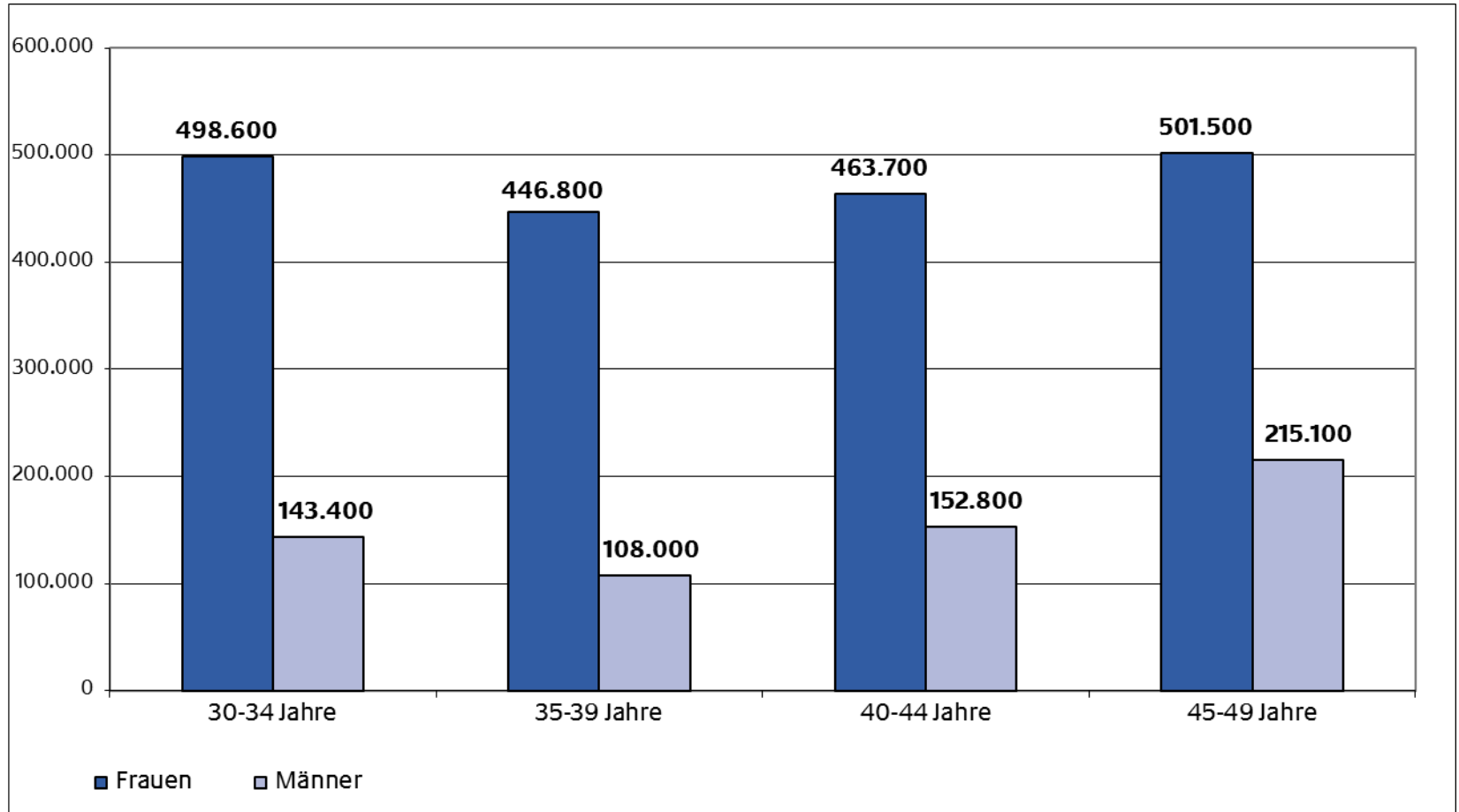
Abb. 3.1: Geschlechterverteilung bei den 30-49-jährigen Nichterwerbspersonen 2012 (Gründe: familiäre Betreuung/Pflege, Aus- oder Weiterbildung, Berentung, Erkrankung/Arbeitsunfähigkeit)



Quelle: Eurostat Arbeitskräfteerhebung, Stand 11.06.2013

Abb. 3.2: Anzahl der 30-49-jährigen Nichterwerbspersonen 2012

(Gründe: familiäre Betreuung/Pflege, Aus- oder Weiterbildung, Berentung, Erkrankung/Arbeitsunfähigkeit)



Quelle: Eurostat Arbeitskräfteerhebung, Stand 11.06.2013

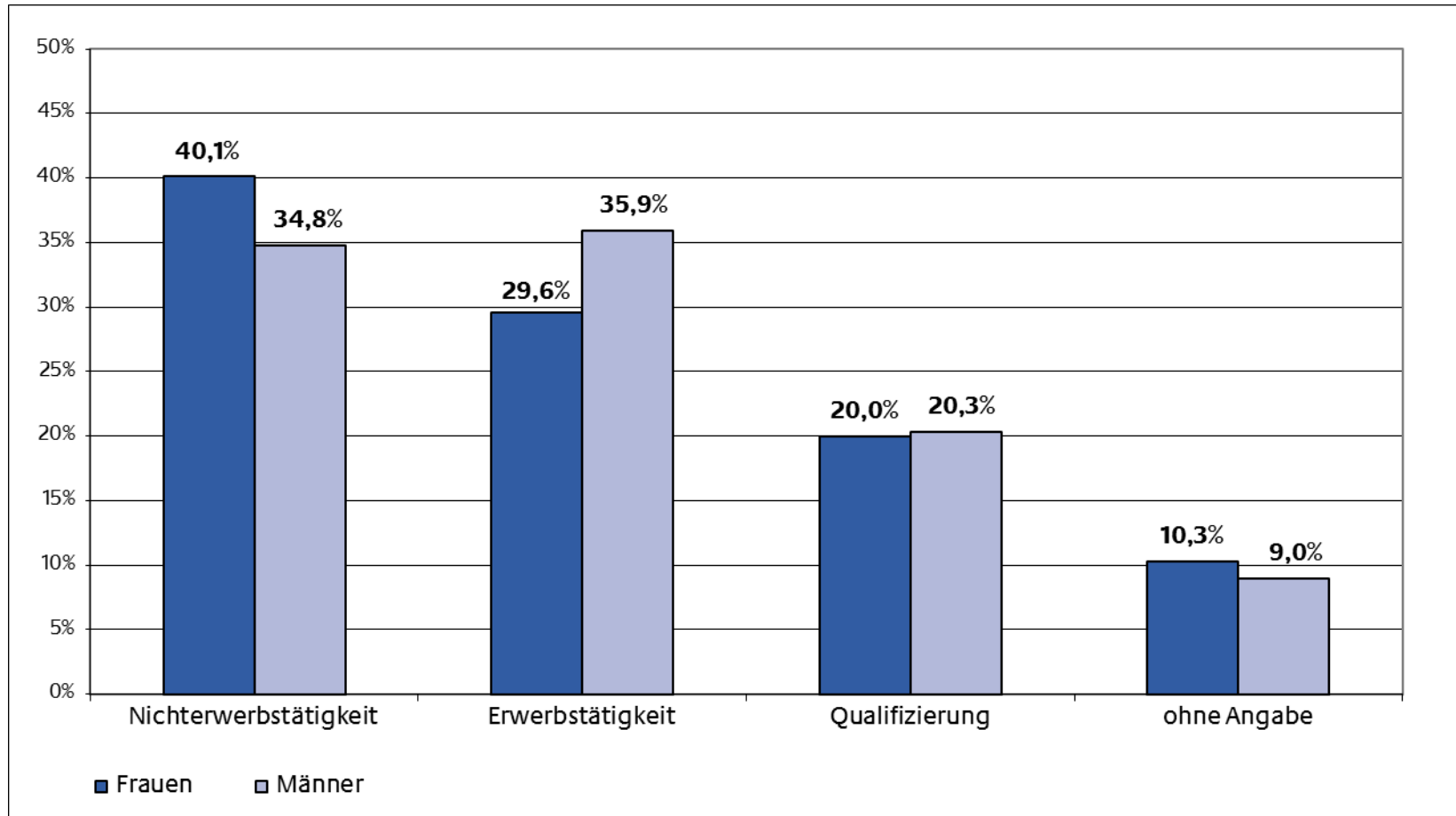
Tab. 2: Nichterwerbspersonen

Begriff	Inaktive Erwerbsbevölkerung als Prozentsatz der altersbezogenen Gesamtbevölkerung (= 100 %), 1. Quartal. Gründe: familiäre Betreuung/Pflege, Aus- oder Weiterbildung, Berentung, Erkrankung/Arbeitsunfähigkeit.			
	2011		2012	
Jahr	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Altersgruppe	Frauen	Männer	Frauen	Männer
15-24 Jahre	50,8% 2.241.000	45,5% 2.081.300	52,8% 2.323.600	46,7% 2.170.600
25-54 J.	18,5% 3.140.000	7,1% 1.231.500	18,0% 3.031.100	7,1% 1.216.400
55-64 J.	43,8% 2.302.700	29,0% 1.466.000	42,8% 2.315.200	27,8% 1.437.100
20-64 J.	25,3% 6.233.400	13,6% 3.381.500	25,0% 6.156.400	13,5% 3.377.400

Frauenanteil über 70 %

Quelle: Eurostat Arbeitskräfteerhebung, Stand 12.06.2013

Abb. 4: Abgänge aus der Arbeitslosigkeit (gleitende Jahressumme 2013/2012)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Analyse des Arbeitsmarktes für Frauen und Männer. April 2013, S. 46.