

## Unterschiede in der Verankerung des Querschnittsziels Gleichstellung von Frauen und Männern im ESF zwischen den Förderperioden 2014–2020 und 2021–2027

Förderperiode	2014–2020	2021–2027 (Planungsdokumente und Entwürfe)
<b>Wichtige Grundlegendokumente der Kohäsionspolitik</b>		
<b>Basisdokumente: Verträge; UN-initiiertes Recht, ohne zeitliche Befristung bzw.</b>	• EU-Vertrag	• EU-Vertrag
	• Vertrag zur Arbeitsweise der EU (VAEU)	• Vertrag zur Arbeitsweise der EU (VAEU)
	• Grundrechtecharta (2000)	• Grundrechtecharta (2000)
	• Agenda 2030 und Sustainable Development Goals	• Agenda 2030 und Sustainable Development Goals
<b>Zentrale Strategien, Berichte und Verordnungen</b>	• Strategie EU 2020 und Leitinitiativen	
	• 5. Kohäsionsbericht	• 7. Kohäsionsbericht
		• Weißbuch zur Zukunft Europas sowie fünf Szenarien („Die EU der 27 im Jahr 2025 – Überlegungen und Szenarien“)
	• Mehrjähriger Finanzrahmen 2014–2020	• Mehrjähriger Finanzrahmen 2021–2027 (Entwurf Mai 2018)
	• Strukturfondsverordnungen plus Gemeinsamer Strategischer Rahmen (Anhang zur ESIF-VO) (2013)	• Strukturfondsverordnungen (Entwürfe Mai / Juni 2018)
	• Europäische Säule Sozialer Rechte (ESSR) (2017) (nur als Proklamation ohne Finanzierungsinstrumente)	• Europäische Säule Sozialer Rechte (ESSR) (Finanzierungsinstrument: ESF)
	• Europäisches Semester (Beschäftigungspolitische Leitlinien, Länderspezifische Empfehlungen; Nationale Reformprogramme ...)	• Derzeitige Planung: Beibehaltung. Europäisches Semester (Beschäftigungspolitische Leitlinien, Länderspezifische Empfehlungen; Nationale Reformprogramme ...)
• Beschäftigungsstrategie: Integrierte und beschäftigungspolitische Leitlinien (aktuell: Verhandlung zwischen KOM, EP, RAT zur Anpassung an ESSR)	• Beschäftigungsstrategie	
<b>Nationale Dokumente</b>	• Partnerschaftsvereinbarung (PV)	• Partnerschaftsvereinbarung (PV)
	• Operationelle Programme (OP)	• Operationelle Programme (OP)
	• Positionspapier EU-KOM zu PV und OP	• Positionspapier EU-KOM zu PV und OP?
	• Ex-Ante-Evaluierung Bundes-ESF-OP	• Ex-Ante-Evaluierungen (OP)?
	• Sozioökonomische Analyse	• Sozioökonomische Analyse?

Förderperiode	2014–2020	2021–2027 (Planungsdokumente und Entwürfe)
<b>Gleichstellung der Geschlechter im ESF</b>		
<b>Zentrale Strategien, Dokumente, Entschlüsse EU</b>	• EU-Gleichstellungsstrategie 2010–2015	• ...
	• EU-Gleichstellungspakt 2011–2020 (des Rates)	• ...
	• Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene	• ...
	• Strategische Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter (2016–2019)	• ...
	• Gleichstellungsstrategie des <u>Europarates</u> für den Zeitraum 2018–2023 (08.03.2018)	• Gleichstellungsstrategie des <u>Europarates</u> für den Zeitraum 2018–2023 (08.03.2018)
<b>Gleichstellungsziele</b>	• Gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit	
	• Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit	
	• Gleichstellung in Entscheidungsprozessen	
	• Schutz der Würde und Unversehrtheit – der Gewalt gegen Frauen ein Ende setzen	
	• Gleichstellung in der Außenpolitik	
	• Querschnittsfragen	
<b>ESIF-Verordnung</b>	<p><b>Förderung der Gleichstellung von Männern u. Frauen und Nichtdiskriminierung – Artikel 7</b>  <i>„Die Mitgliedstaaten und die Kommission stellen sicher, dass die Gleichstellung von Männern und Frauen und die Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts während der gesamten Vorbereitung und Umsetzung der Programme auch in Bezug auf Begleitung, Berichterstattung und Bewertung berücksichtigt und gefördert werden.“</i></p>	<p><b>Beweggründe 5 (S. 13):</b>                  Nennung als Ziel (unter Ziele und Allgemeines S. 7): Gleichstellung der Geschlechter  <i>„Die Mitgliedstaaten und die Kommission sollten darauf hinarbeiten, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, die Genderperspektive zu integrieren sowie Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen. Aus den Fonds sollten keine Maßnahmen gefördert werden, die zu jeglicher Form von Segregation beitragen.“ (S. 14)</i></p> <p>Artikel 6 Partnerschaft und Steuerung auf mehreren Ebenen:  <i>„Jeder Mitgliedstaat organisiert eine Partnerschaft mit den</i></p>

Förderperiode	2014–2020	2021–2027 (Planungsdokumente und Entwürfe)
		zuständigen regionalen und lokalen Behörden. Diese Partnerschaft umfasst mindestens folgende Partner: [...] und Stellen, die für die Förderung [...] der Gleichstellung der Geschlechter und Nichtdiskriminierung zuständig sind.“
<p><b>Anhang ESIF-Verordnung</b>                  (ehemals Gemeinsamer Strategischer Rahmen; GSR)                  (Hervorhebungen durch die Agentur)</p>	<p>Einsatzbereiche der GSR-Fonds:                  „... die Förderung der Geschlechtergleichstellung und einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie..“, (S. 7)                  „Bereichsübergreifende Grundsätze und Strategieziele: Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen und Verhinderung von Diskriminierung.“ S. 12f.                  „Die Mitgliedstaaten sollten sich für das Ziel der Gleichstellung von Männern und Frauen wie in Artikel 8 AEUV verankert einsetzen und dies <b>als Querschnittsaufgabe</b> bei der Planung, Durchführung, Überwachung und Evaluierung aller GSR-Fonds verfolgen. Die im Rahmen von EFRE, ESF und Kohäsionsfonds durchgeführten Programme sollten <b>ausdrücklich auf den erwarteten Beitrag dieser Fonds zur Gleichstellung der Geschlechter aufmerksam machen</b>, indem die einschlägigen Ziele und Instrumente im Einzelnen erläutert werden. <b>Bei der Prüfung der Ziele des Vorhabens ist die Gleichstellungsthematik eingehend zu berücksichtigen.</b> Dabei ist auch auf die <b>Beteiligung</b> der für die Förderung der <b>Gleichstellung zuständigen Einrichtungen an der Partnerschaft zu achten.</b> Es ist <b>dringend anzuraten, 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. Monitoring-Systeme und Datenerhebung</b> sind ebenfalls wichtige Voraussetzungen für die Erlangung klarer Vorstellungen davon, wie die Programme zur Gleichstellung von Männern und Frauen beitragen. In dieser Hinsicht empfiehlt es sich, statt einer allgemeinen Anforderung zur Berücksichtigung dieser Fragen bei allen <b>Evaluierungen</b> vorzusehen, dass die Verwaltungsbehörden in Zusammenarbeit mit den Monitoring-Ausschüssen entweder eine Selbstbewertung vornehmen oder einschlägige Evaluierungsstudien oder aber</p>	

Förderperiode	2014–2020	2021–2027 (Planungsdokumente und Entwürfe)
	<p>eine <b>schwerpunktmäßig</b> auf die Anwendung des Gleichstellungsgrundsatzes ausgerichtete strukturierte Reflexion durchführen. Die Monitoring-Ausschüsse sollten eine <b>ausgewogene Zusammensetzung aus Männern und Frauen aufweisen, und es sollte eine auf Gleichstellungsfragen spezialisierte Fachkraft darin vertreten sein</b>. Die Mitgliedstaaten sollten geeignete Maßnahmen ergreifen, um jedwede Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu vermeiden und bei der Planung und Durchführung von Programmen und Vorhaben, die aus den GSR-Fonds kofinanziert werden, für einen diskriminierungsfreien Zugang zu sorgen. Die Maßnahmen, die im Hinblick auf die Berücksichtigung dieses Grundsatzes in den Programmen getroffen werden, sind ausdrücklich anzugeben.</p> <p>Mit der <b>Stellungnahme, die die Gleichstellungsstellen</b> zu den Programmen des ESF, EFRE und Kohäsionsfonds abgeben, soll sichergestellt werden, dass alle erforderlichen Vorkehrungen getroffen wurden. Außerdem ist die Einschaltung von Gleichstellungsstellen oder sonstigen in der Bekämpfung von Diskriminierung aktiven Organisationen dringend angeraten, um auf das notwendige einschlägige Fachwissen bei der Gestaltung, Überwachung und Evaluierung der Fonds zurückgreifen zu können.“(S. 12f.)</p> <p>Teil II</p> <p>„Bei der Festlegung von Berichten für Maßnahmen zur Stärkung von <b>Forschung und Innovation sollte die Gleichstellung der Geschlechter berücksichtigt</b> werden. Wird der geschlechtsspezifischen Dimension bei finanzierten Forschungen und Innovationen Rechnung getragen, so könnte dies die Methoden und den Output der Forschungsprodukte verbessern. S. 5</p> <p><b>Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung sollten nicht nur als Maßnahmen verstanden werden, die spezifisch auf Frauen ausgerichtet sind, sondern sollten einen größeren Blickwinkel abdecken, z. B. als Maßnahmen, die auch auf Männer, zentrale Wirtschafts- und Sozialakteure,</b></p>	

Förderperiode	2014–2020	2021–2027 (Planungsdokumente und Entwürfe)
	<p><b>Entscheidungsträger und die Öffentlichkeit allgemein ausgerichtet sind.</b>“ S. 33</p> <p>Wichtigste <b>Ziele und Vorsätze der GSR-Fonds:</b>                      Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Bekämpfung von Geschlechterstereotypen</b> in den Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung;</li> <li>• <b>Sensibilisierung und Mobilisierung der Wirtschafts- und Sozialpartner</b> im Hinblick auf die Auseinandersetzung mit dem Geschlechterungleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt und dem geschlechtsspezifischen Renten- bzw. Pensions- und Lohngefälle;</li> <li>• Entwicklung <b>von Strategien zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b>, einschließlich Unterstützung für die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt von Personen, die wegen Betreuungsaufgaben keiner Arbeit nachgegangen sind;</li> <li>• <b>innovative Arbeitsorganisation</b>, einschließlich Telearbeit und flexibler Arbeitsregelungen, so dass die Möglichkeit besteht, trotz informeller Betreuungsaufgaben einer Arbeit nachzugehen;</li> <li>• Zugang zu erschwinglichen <b>Betreuungsdienstleistungen</b>, wie Betreuung von Kindern, außerhalb der Schulzeiten oder von abhängigen Personen, einschließlich älterer Menschen, indem in nachhaltige Betreuungsdienstleistungen investiert wird.</li> </ul>	
<p><b>ESF-Verordnung</b>                      (Hervorhebung durch die Agentur)</p>	<p><b>Erwägungsgründe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• (6) „Der ESF sollte außerdem die soziale Inklusion fördern sowie Armut verhindern und bekämpfen, [...] die sich den am meisten benachteiligten Menschen ungeachtet ihres Alters (darunter Kinder, von Armut betroffene Arbeitnehmer und <b>ältere Frauen</b>) zuwenden.“</li> <li>• (6) <b>Kinderbetreuung</b></li> <li>• (18) „Die Mitgliedstaaten und die Kommission sollten sicherstellen, dass die Umsetzung der durch den ESF finanzierten Prioritäten zur Förderung der <b>Gleichstellung von Frauen und Männern</b> gemäß Artikel 8 AEUV beiträgt. Bewertungen haben gezeigt, wie wichtig es ist, die Ziele für die Gleichstellung der Geschlechter durchgängig, <b>zeitnah und</b></li> </ul>	<p><b>Erwägungsgründe</b></p> <p>(13) Zielgruppe „Nichterwerbstätige“ .... Sollte die Erwerbsbeteiligung von Frauen durch Maßnahmen fördern, die u.a. eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie einen besseren Zugang zu Kinderbetreuungsmöglichkeiten gewährleisten sollen.“</p> <p>(28), S. 23: „MS und KOM sollen dafür sorgen dass der ESF+ zur Förderung der Gleichstellung (...) und Chancengleichheit von Männern und Frauen in allen Bereichen gefördert werden, wobei dies die Erwerbsbeteiligung, die Beschäftigungsbedingungen und den beruflichen Aufstieg einschließt.“ „.... Und es sollte gewährleistet werden, dass gezielte Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der Chancengleichheit</p>

Förderperiode	2014–2020	2021–2027 (Planungsdokumente und Entwürfe)
	<p><b>konsequent</b> in allen Bereichen der operationellen Programme und allen Stadien ihrer <b>Planung, Vorbereitung, Begleitung, Durchführung und Bewertung</b> zu berücksichtigen und gleichzeitig dafür zu sorgen, dass gezielte Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, der <b>wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen</b>, der <b>Aus- und Weiterbildung</b> sowie der Wiedereingliederung von weiblichen Gewaltopfern in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft durchgeführt werden.“</p>	<p>ergriffen werden.“</p>
	<p><b>Aufgaben:</b>                  Artikel 2: Der ESF fördert [...] die Gleichstellung der Geschlechter ...</p>	
	<p><b>Art. 3: Interventionsbereich</b>                  „Der ESF unterstützt [...] <b>Investitionsprioritäten</b> [...]“                  • iv) Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Gebieten, einschließlich des Zugangs zur Beschäftigung und des beruflichen Aufstiegs, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und die Förderung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit (Investitionspriorität Gleichstellung und Vereinbarkeit)“</p>	<p><b>VO, Teil I, Allgemeine Bestimmungen:</b>  <b>Spezifische Ziele</b> (Bezug ESSR)                  • (iii) Förderung der Erwerbsbeteiligung von Frauen, einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, einschließlich des verbesserten Zugangs zur Kinderbetreuung                  • (i) Nichterwerbspersonen</p>
	<p><b>Artikel 7 „Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern</b>                  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. 1303/2013 in allen Phasen der Ausarbeitung, Durchführung, Begleitung und Bewertung der operationellen Programme. Durch den ESF unterstützen die Mitgliedstaaten und die Kommission auch die besonderen, gezielten Maßnahmen im Rahmen der entsprechenden Investitionsprioritäten gemäß Artikel 3 und besonders gemäß Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe a Ziffer iv dieser Verordnung, 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, Geschlechterstereotypen auf dem Arbeitsmarkt und in der allgemeinen und beruflichen Bildung zu</p>	<p><b>Artikel 6 Gleichstellung von Frauen und Männern, Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung</b>                  „Alle i.R. der ESF+-Komponente mit geteilter Mittelverwaltung durchgeführten Programme sowie die i.R. der Komponenten Beschäftigung und soziale Innovation sowie Gesundheit unterstützen Vorhaben gewährleisten die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gesamten Vorbereitung, Durchführung, Überwachung und Evaluierung.“ Außerdem fördern sie bei der gesamten Durchführung, Überwachung und Evaluierung die Chancengleichheit [betrifft nicht mehr nur Gleichstellung]...“ (S. 34)</p>

Förderperiode	2014–2020	2021–2027 (Planungsdokumente und Entwürfe)
	<p><i>bekämpfen, sowie die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für alle und die gleichberechtigte Verteilung von Betreuungspflichten zwischen Frauen und Männern zu fördern.“</i></p>	
<p><b>Konditionalitäten</b></p>	<p><b>Ex-ante Konditionalitäten</b></p> <p>„Die für die Umsetzung und Anwendung der Rechtsvorschriften der EU zur Gleichstellung der Geschlechter im Rahmen der ESF-Fonds erforderlichen Verwaltungskapazitäten sind vorhanden;“                      [Capacity Building der Verwaltung (S. 161 u. 180)]</p>	<p><b>Grundlegende Voraussetzungen (ESIF-VO-Entwurf, Anhang IV)</b></p> <p>„Es besteht ein nationaler strategischer Politikrahmen für die Gleichstellung der Geschlechter, der Folgendes umfasst:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>faktengestützte Ermittlung von Herausforderungen für die Gleichstellung der Geschlechter;</i></li> <li>2. <i>Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Diskrepanzen bei Beschäftigung, Einkommen und Renten/Pensionen und zur Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, unter anderem durch Verbesserung des Zugangs zu frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung, mit Zielwerten;</i></li> <li>3. <i>Vorkehrungen für die Überwachung, Evaluierung und Überprüfung des strategischen Politikrahmens und der Datenerhebungsmethoden;</i></li> <li>4. <i>Vorkehrungen, die gewährleisten, dass seine Gestaltung, Umsetzung, Überwachung und Überprüfung in enger Zusammenarbeit mit Gleichstellungsstellen, den Sozialpartnern und einschlägigen zivilgesellschaftlichen Organisationen vollzogen wird.“</i></li> </ol>
<p><b>Beschäftigungspolitische Leitlinien</b></p>	<p><b>Beschäftigungspolitische LL 2010:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Leitlinie 7:</b> Erhöhung der Beschäftigungsquote von Frauen und Männern, Abbau der strukturellen Arbeitslosigkeit und Förderung der Arbeitsplatzqualität</li> <li>• <b>Leitlinie 8:</b> Heranbildung von Arbeitskräften, deren Qualifikationen den Anforderungen des Arbeitsmarkts entsprechen, und Förderung des lebenslangen Lernens</li> <li>• <b>Leitlinie 9:</b> Steigerung der Qualität und Leistungsfähigkeit der allgemeinen und beruflichen Bildungssysteme auf allen Ebenen und Verbesserung des Zugangs zur Hochschulbildung oder zu einer gleichwertigen Bildung</li> </ul>	<p><b>Beschäftigungspolitische LL 2015 (werden derzeit (2018) überarbeitet):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Leitlinie 6: Verbesserung des Arbeitskräfteangebots, der Fähigkeiten und Kompetenzen</b></li> </ul> <p>Die Erwerbsbeteiligung von Frauen sollte steigen, und die Gleichstellung von Frauen und Männern ist — auch durch gleiche Entlohnung — sicherzustellen. Die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben sollte gefördert werden, insbesondere durch den Zugang zu erschwinglichen, hochwertigen Angeboten von frühkindlicher Bildung, Betreuungsdiensten und Langzeitpflege.</p>

Förderperiode	2014–2020	2021–2027 (Planungsdokumente und Entwürfe)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Leitlinie 10:</b> Bekämpfung von gesellschaftlicher Ausgrenzung und Armut</li> </ul> <p><b>Gleichstellungspolitische Handlungsschwerpunkte:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erhöhung der Beschäftigungsquote von Frauen und Männern (LL 7)</li> <li>• Abbau von Segmentierung des Arbeitsmarktes, Nichterwerbstätigkeit und Ungleichbehandlung von Männern und Frauen (LL 7)</li> <li>• gleiche Entlohnung (LL 7)</li> <li>• Vereinbarkeit von Beruf und Familie (LL7)</li> <li>• Überwindung von Geschlechterstereotypen (LL 8)</li> <li>• die Förderung von Frauen im wissenschaftlichen, mathematischen und technischen Bereich (LL 8)</li> <li>• besondere Berücksichtigung von Frauen bei der Bekämpfung von Ausgrenzung und Armut (LL 10)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Leitlinie 8: Förderung der sozialen Inklusion, Bekämpfung der Armut und Verbesserung der Chancengleichheit</b> Die Mitgliedstaaten sollten die Sozialschutzsysteme modernisieren, um einen wirksamen, effizienten und angemessenen Schutz des Einzelnen in allen Lebensphasen zu gewährleisten, und dabei die soziale Inklusion fördern, Chancengleichheit auch für Frauen und Männer verbessern und Ungleichheiten beseitigen.</li> </ul>
<b>EU-Gleichstellungsstrategie</b>	<b>EU-Gleichstellungsstrategie endete 2015.</b>	
<b>EU-Arbeitspapier – Strategisches Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter 2016–2019</b>	In der Strategie der Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2010–2015) wurden fünf Schlüsselbereiche für vorrangige Maßnahmen festgelegt: ▶ gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen und Männer, ▶ gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, ▶ Gleichstellung in Entscheidungsprozessen, ▶ Würde, Unversehrtheit und ein Ende für die Gewalt gegen Frauen sowie ▶ Förderung der Geschlechtergleichstellung über die EU hinaus.	
<b>Pakt zur Gleichstellung der Geschlechter des Rates</b>	Der Rat bestätigt ... <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>den engen Zusammenhang zwischen der Strategie der Europäischen Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2010-2015) und der Strategie der Europäischen Union für Beschäftigung und intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum „Europa 2020“</b> will dafür sorgen, dass [...],</li> <li>• die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Bereichen</li> </ul>	<b>endet 2020</b>

Förderperiode	2014–2020	2021–2027 (Planungsdokumente und Entwürfe)
	<p>Beschäftigung und Sozialschutz, einschließlich des geschlechtsspezifischen Lohngefälles abgebaut werden, damit die Ziele der Strategie Europa 2020 erreicht werden können, und zwar vor allem in drei Bereichen, die für die Gleichstellung der Geschlechter sehr wichtig sind, nämlich Beschäftigung, Bildung und Förderung der sozialen Inklusion, vornehmlich durch Armutsbekämpfung, und auf diese Weise das Wachstumspotenzial der europäischen Erwerbsbevölkerung zu fördern und betont die Notwendigkeit,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dass Frauen und Männer Beruf und Privatleben in allen Lebensphasen besser vereinbaren können, und auf diese Weise die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern, die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu steigern und einen Beitrag zur Bewältigung der demografischen Herausforderungen zu leisten.</li> </ul>	
<p><b>Agenda 2030/SDGs Gleichstellung</b></p>	<p><b>Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung</b> „Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen“ (Ziel 5).</p>	<p><b>Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung</b> „Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen“ (Ziel 5).</p>
<p><b>Vertrag über die EU</b></p>	<p><b>Artikel 2:</b> „Die Werte, auf die die EU sich gründet, sind die Achtung der Menschenwürde, Freiheit, Demokratie, Gleichheit, Rechtsstaatlichkeit und die Wahrung der Menschenrechte einschließlich der Rechte der Personen, die Minderheiten angehören. Die Werte sind allen MS in einer Gesellschaft gemeinsam, die sich durch Pluralismus, Nichtdiskriminierung, Toleranz, Gerechtigkeit, Solidarität und die Gleichheit von Frauen und Männern auszeichnet.“</p>	<p><b>Artikel 2:</b> „Die Werte, auf die die EU sich gründet, sind die Achtung der Menschenwürde, Freiheit, Demokratie, Gleichheit, Rechtsstaatlichkeit und die Wahrung der Menschenrechte einschließlich der Rechte der Personen, die Minderheiten angehören. Die Werte sind allen MS in einer Gesellschaft gemeinsam, die sich durch Pluralismus, Nichtdiskriminierung, Toleranz, Gerechtigkeit, Solidarität und die Gleichheit von Frauen und Männern auszeichnet.“</p>
<p><b>Vertrag über die Arbeitsweise der EU</b></p>	<p><b>Artikel 8:</b> „Bei allen ihren Tätigkeiten wirkt die Union darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.“</p>	<p><b>Artikel 8:</b> „Bei allen ihren Tätigkeiten wirkt die Union darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.“</p>
<p><b>Grundrechtecharta</b></p>	<p><b>Artikel 23: „Gleichheit von Frauen und Männern“</b> Die Gleichheit von Frauen und Männern ist in allen Bereichen,</p>	<p><b>Artikel 23: „Gleichheit von Frauen und Männern“</b> Die Gleichheit von Frauen und Männern ist in allen Bereichen,</p>

Förderperiode	2014–2020	2021–2027 (Planungsdokumente und Entwürfe)
	<p><i>einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen. Der Grundsatz der Gleichheit steht der Beibehaltung oder Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen.“</i></p>	<p><i>einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen. Der Grundsatz der Gleichheit steht der Beibehaltung oder Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen.“</i></p>
<p><b>ESSR – 2017</b></p>	<p>Unklar, ob die Gültigkeit der ESSR bereits mit Erscheinen eingetreten ist, da die ESSR momentan an kein Finanzierungsinstrument gekoppelt ist.</p>	<p><b>Kapitel I: Chancengleichheit und Arbeitsmarktzugang</b>  <b>2. Gleichstellung der Geschlechter</b>  <i>„Die Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern muss in allen Bereichen gewährleistet und gefördert werden; dies schließt die Erwerbsbeteiligung, die Beschäftigungsbedingungen und den beruflichen Aufstieg ein. Frauen und Männer haben das Recht auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit.“</i></p> <p><b>Kapitel II: Faire Arbeitsbedingungen</b>  <b>9. Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben</b>  <i>„Eltern und Menschen mit Betreuungs- oder Pflegepflichten haben das Recht auf angemessene Freistellungs- und flexible Arbeitszeitregelungen sowie Zugang zu Betreuungs- und Pflegediensten. Frauen und Männer haben gleichermaßen Zugang zu Sonderurlaub für Betreuungs- oder Pflegepflichten und werden darin bestärkt, dies auf ausgewogene Weise zu nutzen.“</i></p> <p><b>Kapitel III: Sozialschutz und soziale Inklusion</b>  <b>15. Alterseinkünfte und Ruhegehälter</b>  <i>„Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Selbstständige im Ruhestand haben das Recht auf ein Ruhegehalt, das ihren Beiträgen entspricht und ein angemessenes Einkommen sicherstellt. Frauen und Männer sind gleichberechtigt beim Erwerb von Ruhegehaltsansprüchen.“</i></p>
<p><b>Zentrale nationale Dokumente</b></p>	<p>1. und 2. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung</p>	