



Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur
für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf

7. Projektkonferenz am 23./24. November 2004
in Göttingen

Präsentation von Dr. Regina Frey, Gender Büro Berlin
Gender Mainstreaming und Neue Förderstruktur



Europäischer Sozialfonds



Bundesagentur für Arbeit



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Gender Mainstreaming und Neue Förderstruktur

Vortrag im Rahmen der Siebten Projektkonferenz
der „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur
für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“
am 23.11.2004 in Göttingen

Dr. Regina Frey

- 1. Gender Mainstreaming (GM) – zur Einführung**
- 2. GM – Arbeitsmarktpolitische Relevanz**
- 3. GM und Neue Förderstruktur – warum?**
- 4. GM und Neue Förderstruktur – wie? Erste Impulse**

1. Gender Mainstreaming (GM) – zur Einführung

GM – was ist es? (1)

- GM ist eine *Strategie*...
 - ...durch die die beteiligten *befähigt* werden...
 - ...durchgängig *gleichstellungsorientiert* zu arbeiten
- Die **Ziele** von GM sind:
 - a) Gleichstellung
 - b) Qualitätsverbesserung

GM – was ist es? (2)

- GM bedeutet durchgängige *Steuerung*
- GM macht Gleichstellung zur *Querschnittsaufgabe*
- GM ermöglicht besseres *zielgruppen-*
bzw. bedürfnisgerechtes Handeln
- GM beruht auf *Gender-Kompetenz*
- GM ist *sachbezogen*

GM - woher kommt es?

1990er Jahre: Gender-Perspektive in **Entwicklungsprojekte**: Ansätze, Analyseinstrumente und Gender Trainings

1990er Jahre: Institutionalisierung von Gender-Ansätzen in **Entwicklungs-institutionen** (vor allem Vereinte Nationen)

1995: Weltfrauenkonferenz **Peking** – Mainstreaming-Absätze in allen zwölf Themenbereichen des Abschlussdokuments.

Ab 1995: EU greift GM als Strategie zur Herstellung von Chancengleichheit auf

GM – was ist neu?

- Das **Ziel** bleibt: Chancengleichheit / Gleichstellung
- Die **Mittel** sind variabel:
 - geschlechtssensible Angebote
 - neue Abwägungen/ Schwerpunktsetzungen
 - Frauen-/Mädchenspezifische Maßnahmen
 - ggf. auch: Maßnahmen für Jungen/Männer
- GM *ersetzt nicht* spezifische Maßnahmen für Mädchen / Jungen
- GM und spezifische Maßnahmen *ergänzen* sich!

2. GM – Arbeitsmarktpolitische Relevanz

Der Arbeitsmarkt als **vergeschlechtlichtes** Feld:

- **Vollzeit - Teilzeit**
- **Beschäftigungsquoten**
- **Unterbrechungszeiten** (Elternzeit)
- **Segregation:** vertikal - horizontal
- **Erwerbslosigkeit:** Kurzzeit – Langzeit



Starkes Einkommensgefälle zwischen Männern und Frauen in Deutschland (23%)

GM in der EU-Strukturfondsförderung

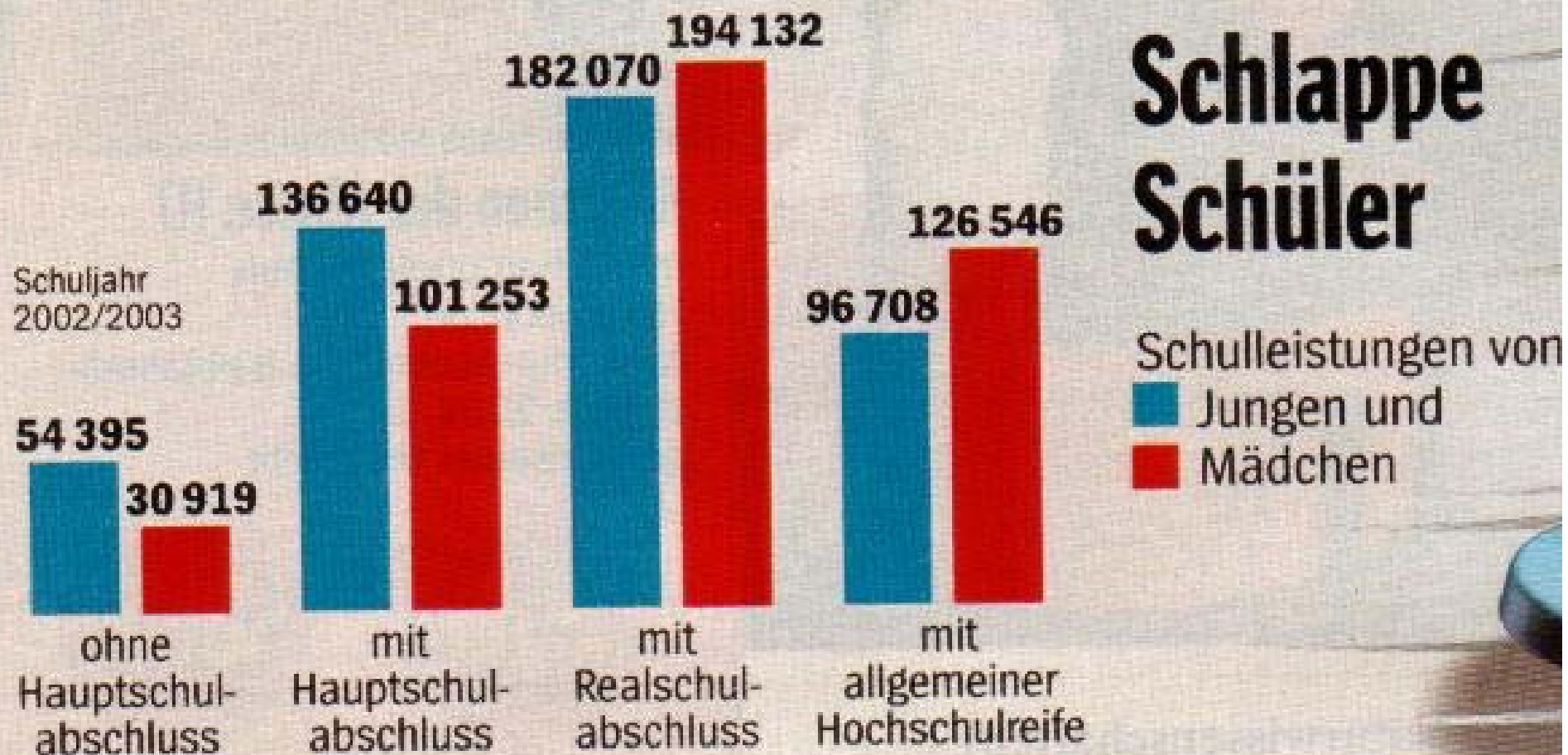
Gleichstellung wird im Kontext der Europäischen Beschäftigungsstrategie bzw. dem ESF gefasst als:

- Erhöhung der Beschäftigungsquote von Frauen
- Abbau der Erwerbslosigkeit von Frauen (insb. Langzeit)
- Abbau der vertikalen geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt
- Abbau der horizontalen geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt
- Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen.
- Verminderung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles.

Aber...?



SCHULABGÄNGER



Die 10 häufigsten Ausbildungsberufe

- Die zehn häufigsten Ausbildungsberufe der Frauen und die zehn häufigsten der Männer stimmen so gut wie gar nicht überein.
 - 30 % der Männer wählen einen der 10 häufigsten Berufe.
 - 50 % der Frauen wählen einen der 10 häufigsten Berufe.
- Folge: Das Berufswahlspektrum junger Frauen ist stärker eingegrenzt.

Quelle: Nelle, Petra: Geschlechterrollen und Lebensperspektiven Jugendlicher. Amt für die Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Heidelberg, Präsentation vom November 2002

Die 10 häufigsten Ausbildungsberufe

Frauen		Männer	
Bürokauffrau	8,0 %	Kfz-Mechaniker	6,3%
Kauffrau Einzelhandel	7,2%	Maler und Lackierer	4,6%
Friseurin	6,2%	Tischler	4,3%
Arzthelferin	6,2%	Elektroinstallateur	4,1%
Industriekauffrau	5,2%	Maurer	3,5%
Zahnarzthelferin	5,1%	Kaufmann Einzelhandel	3,4%
Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	4,7%	Kaufmann im Groß- und Außenhandel	3,1%
Bankkauffrau	3,8%	Koch	2,7%
Hotelfachfrau	3,6%	Gas- und Wasserinstallateur	2,7%
Kauffrau für Bürokommunikation	3,5%	Metallbauer	2,6%
Gesamt	53,6%	Gesamt	37,3%

3. GM und Neue Förderstruktur – warum?

a) Gleichstellungsauftrag:

Weil: **Geschlechtsneutralität** - führt nicht zu Chancengleichheit

Weil: **Gleichbehandlung** – bei ungleichen Bedingungen führt Ungleiches fort und nicht zu Chancengleichheit

Welchen **spezifischen Beitrag** zur Chancengleichheit kann/soll die Entwicklungsinitiative leisten?

b) Qualitätssteigerung („Gender-Mehrwert“):

- Z.B.: **Personenorientierung:** Erhöhung der Passgenauigkeit von Beratung und Angeboten durch einen geschlechtssensiblen Blick
- Z.B.: **Kooperatives Qualitätsangebot:** Möglichkeit der akteurs übergreifenden Konzeptentwicklung für eine Gender-Strategie
- Z.B.: **Entwicklung innovativer Förderstrategien:** spezieller Beitrag zum Fachdiskurs für Jugendliche mit bes. Förderbedarf

4. GM und Neue Förderstruktur – wie? Erste Impulse

Integration von Gender Aspekten in den weiteren Projektverlauf, also:

- A) Gender-Strategie entwickeln und umsetzen
- B) Hilfestellungen geben
- C) Gender-Kompetenz fördern

A) Gender-Strategie

- **Gender-Analysen:** Interessen, Bedarfe und Zugänge von verschiedenen männlichen und weiblichen Jugendlichen
- Ableitung von **Gender-Zielen** für Bereiche, Einzelmaßnahmen und Phasen mit **Zielerreichungsindikatoren**
- **Erprobung von Maßnahmen:**
 - geschlechtsbewusste Maßnahmengestaltung
 - ggf. spezifische Förderung junger Männer
 - ggf. spezifische Förderung junger Frauen
- **Monitoring** der Zielerreichung, ggf. **Klassifizierung von Einzelmaßnahmen** hinsichtlich ihrer Gleichstellungswirkung(en)
- **Sicherung** der Ergebnisse, Schaffung von **Gender-Instrumenten** für die Regelpraxis der neuen Förderstruktur

B) Hilfestellungen

Leitfäden/ Arbeitshilfen/ Unterstützungsstrukturen

Z.B.: **Gender-Aspekte....**

...des Zugangs zur Förderung

...der Berufsorientierung

...bei Kompetenzfeststellung

...bei Medienkompetenzen

C) Gender-Kompetenz

1. **Wissen:** Kenntnisse zum geschlechtsspezifischen Förderbedarf von jungen Männern und Frauen mit besonderem Förderbedarf (Daten, Zahlen, Debatten)
2. **Wollen:**Bereitschaft gleichstellungsorientiert zu arbeiten
3. **Können:** ...Befähigung gleichstellungsorientiert zu arbeiten.
 - **Bedingung:** Institutionelle Rahmenbedingungen und Anreize für eine Gleichstellungsorientierung = **Dürfen**.... Gender Strategie...

**Danke für Ihre
Aufmerksamkeit!**