

ESF – Leitfaden

zur Bewertung von Anträgen „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

Bewertung von Anträgen hinsichtlich des Querschnittsziels Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung im Rahmen der Anwendung des Scoringmodells in den ESF-geförderten Programmen

Stand: 09/2009



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Inhalt:

1	Einführung – Warum dieser Leitfaden?.....	1
2	Zu den Bewertungskriterien.....	2
3	Erläuterung zu den Kriterien.....	3
4	Link zu den Quellen und Literaturhinweisen.....	4

1 Einführung – Warum dieser Leitfaden?

a) Rechtliche Grundlagen

Das Querschnittsziel Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung hat in der laufenden Förderperiode (2007 bis 2013) für den ESF einen hohen Stellenwert. Sowohl die Allgemeine Strukturfondsverordnung (EG) 1083/2006 als auch die ESF-Verordnung (EG) 1081/2006 enthalten deutliche Bezüge zur durchgängigen Gleichstellungsorientierung von ESF-Interventionen. So heißt es in Art. 6 „Gleichstellung von Frauen und Männern und Chancengleichheit“: „Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass die operationellen Programme eine Beschreibung enthalten, wie die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Chancengleichheit bei der Ausarbeitung, der Durchführung, der Begleitung und der Evaluierung der operationellen Programme gefördert wird.“ Auch wird in der Beschreibung des Interventionsbereichs (Art 3) die „durchgängige Berücksichtigung der Gleichstellung, gezielte Maßnahmen zur Verbesserung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung, zur Erhöhung der dauerhaften Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben und zur Verbesserung des beruflichen Fortkommens und Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt, unter anderem indem die direkten und indirekten Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles angegangen werden“, genannt.

Um diese durchgängige Berücksichtigung zu gewährleisten, soll *jedes* aus den Mitteln des ESF geförderte Projekt einen Beitrag zu Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Chancengleichheit leisten. Daneben sollen spezifische Maßnahmen einen direkten Beitrag zur Gleichstellung und zur Chancengleichheit leisten („Doppelstrategie“).

b) Berücksichtigung des Querschnittsziels im Antrag

Bewertungs-
kriterien

Jeder Antrag, der im Rahmen eines ESF-geförderten Programms gestellt wird, wird deshalb dahingehend bewertet, ob ein plausibles und begründetes Konzept zum Thema Gleichstellung, Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung vorhanden ist. Die Berücksichtigung der Gleichstellungsdimension in einem Antrag für ein ESF-gefördertes Projekt ist somit gleichzeitig ein Qualitätsmerkmal eines Antrages. Im Scoringmodell ist entsprechend die Vergabe von Punkten für die Berücksichtigung von Gleichstellung und Chancengleichheit enthalten, um eine vergleichbare Bewertung vorzunehmen. Der Leitfaden konkretisiert die in den jeweiligen Scoringmodellen aufgeführten Kriterien zur Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung (siehe jeweilige Richtlinien) und hilft sowohl Antragsteller/innen beim Verfassen von Anträgen als auch Bewerber/innen bei der Prüfung und Bewertung.

Unmittel-
barer
Projekt-
zusammen-
hang

Der vorliegende Leitfaden gibt deswegen eine Orientierung, welche Aspekte in einem Antrag enthalten sein sollen, so dass die Dimension der Gleichstellung von Frauen und Männern und die Chancengleichheit plausibel und durchgehend enthalten sind. Dabei unterscheiden sich je nach Fördergegenstand auch die Gleichstellungsziele von Projekten. Die Ausführungen zu den Gleichstellungszielen in den Erläuterungen geben Hinweise darauf, welcher Beitrag zur Gleichstellung und zur Chancengleichheit für welches Projekt passt. Es wird erwartet, dass die Ausführungen auf den unmittelbaren Projektzusammenhang hin gemacht werden. Allgemeine Ausführungen zu

Gleichstellung und Chancengleichheit sind nicht ausreichend.

Für einige ESF-geförderte Programme gibt es gesonderte Arbeitshilfen. Diese enthalten konkrete Beispiele, was die Dimension der Gleichstellung und der Chancengleichheit für das jeweilige Förderthema bedeutet.¹

Im Rahmen der Beschreibung der Ziele, der Zielgruppen und der erwarteten Ergebnisse, sollte diese Dimension eine durchgängige Berücksichtigung finden. Darüber hinaus ist ein gesondertes Kapitel zum Thema Gleichstellung und Chancengleichheit zu verfassen, dieses kann auf weitere Kapitel im Antrag verweisen, die Bezüge zu Chancengleichheit und Gleichstellung enthalten.

Von Projekten, die sich spezifisch an Frauen (z.B. FIFA) oder Männer richten, um zur Gleichstellung beizutragen, wird erwartet, dass der oder die konkrete/n Beitrag bzw. Beiträge zur Gleichstellung von Frauen und Männern, Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung als Grundlage des Projektes beschrieben wird. Dies muss im Rahmen eines Hauptkapitels zu Beginn des Antrags erläutert werden.

c) Bewertung des Antrags

Der Leitfaden gibt den Mitarbeitenden der NBank, die mit der Bewertung von Anträgen befasst sind, eine Richtschnur für die Einschätzung der Güte von Anträgen hinsichtlich des Querschnittsthemas Gleichstellung und Chancengleichheit.

Kern-
kriterien

Der Leitfaden sieht zwei Sets an Kriterien vor: Die Kernkriterien (1-3) stellen eine Minimalanforderung dar. Zur Erreichung der Mindestpunktzahl ist es notwendig, dass in den Anträgen Erläuterungen zu den Kernkriterien enthalten sind. Hier werden die wesentlichen Dimensionen des Themas verdeutlicht (Beitrag zu Gleichstellungsziel/en, geschlechterdifferenzierte und gendersensible Zielgruppen-Beschreibung sowie diskriminierungsfreier Zugang). Darüber hinausgehende Erläuterungen, insbesondere zu den optionalen Kriterien (4-7), können zu einer Erhöhung der Punktzahl führen. Das Set der optionalen Kriterien enthält vor allem trägerbezogene Fragestellungen, sowie die Dimension der Barrierefreiheit. Ausführungen dazu fallen bei der Bewertung positiv ins Gewicht.

Optionale
Kriterien

¹ Siehe: http://www.nbank.de/Publikationen_und_Dokumente/Arbeitshilfen_und_Merkblaetter.php

2 Zu den Bewertungskriterien

Die folgenden Kriterien unterteilen sich in a) Kernkriterien und b) optionale Kriterien.

Kernkriterien (1-3)	
1) Der angestrebte Beitrag zur Chancengleichheit von Frauen und Männern in ihrer Vielfalt wird definiert und systematisch integriert	<input type="checkbox"/>
2) Es werden Zielgruppen und deren Ausgangslagen differenziert nach Geschlecht und nach weiteren relevanten Merkmalen differenziert dargestellt ohne dabei Stereotypen zu bedienen (geschlechterdifferenzierte und gendersensible Beschreibung der Zielgruppe)	<input type="checkbox"/>
3) Es sind Informationen darüber enthalten, wie gewährleistet wird, dass Frauen und Männer in ihrer Vielfalt (z.B. Alleinerziehende, Frauen und Männer mit Migrationshintergrund, Frauen und Männer mit verschiedenen Weltanschauungen, Frauen und Männer mit Behinderungen) einen gleichberechtigten Zugang zur Maßnahme haben bzw. wie verschiedene relevante Zielgruppen für die Maßnahme beworben und angesprochen werden.	<input type="checkbox"/>

Weitere optionale Kriterien (4-7)	
4) Gender Kompetenz: Im Antrag wird aufgeführt, welche Maßnahmen erfolgten, um das mit dem Projekt befasste Personal für das Thema Gleichstellung, Gender Mainstreaming und/oder Diversity zu befähigen (z.B. Schulungen, Handreichungen, Kriterien in Auswahlverfahren u.a.)	<input type="checkbox"/>
5) Es wird ausgeführt, wie die Umsetzung des Projekts unter Einbezug von externem Wissen (z.B. Gutachten oder Expert/innen für das Thema Chancengleichheit/ Nichtdiskriminierung) unterstützt wird“.	<input type="checkbox"/>
6) Es ist ein Nachweis darüber enthalten, dass der Träger im Rahmen seiner Organisationsentwicklung eine geeignete Strategie zur Chancengleichheit und Gleichstellung umsetzt und anwendet	<input type="checkbox"/>
7) Es wird nachweisbar ausgeführt, dass im Rahmen der durchzuführenden Maßnahme Barrierefreiheit gewährleistet ist	<input type="checkbox"/>

3 Erläuterung zu den Kriterien

Die Berücksichtigung des Querschnittsziels Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung ist im ESF obligatorisch. Die folgenden Erläuterungen zu den einzelnen sind beispielhaft und geben Anregungen für die Umsetzung des Querschnittsziels im Antrag.

Spezifische Gleichstellungsziele

Zu 1: Beitrag/Beiträge zur Chancengleichheit

Nicht jedes Projekt kann zu den verschiedenen Gleichstellungszielen einen gleichen Beitrag leisten. Es sollte aus Anträgen jedoch hervorgehen, zu welchen/m spezifischen Gleichstellungsziel/en Projekte einen Beitrag leisten werden. So werden Projekte, die sich an Jugendliche richten, oft einen Beitrag zur Erweiterung des Berufswahlspektrums leisten können, jedoch kaum einen direkten Beitrag zur Stärkung von Frauen als Führungskräften. Der jeweilige Beitrag oder die Beiträge sollte/n entsprechend des Förderbereiches im Antrag plausibel abgeleitet werden. Das heißt, über eine Absichtserklärung hinaus muss der Antrag darauf eingehen, wie der genannte Beitrag im Rahmen des Projekts erreicht werden soll.

Beispiele

Beiträge zur Gleichstellung und zur Chancengleichheit sind zum Beispiel:

- Das Projekt trägt zu einer Erweiterung des Berufsspektrums für (junge) Frauen in männerdominierten Bereichen und/oder für (junge) Männer in frauendominierten Bereichen bei (Abbau der horizontalen geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt)
- Das Projekt trägt dazu bei, dass es mehr weibliche Führungskräfte gibt bzw. diese gefördert werden (Abbau der vertikalen geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt)
- Der Antrag enthält eine Begründung, warum die Förderung den Belangen und Lebenslagen von Migrantinnen und Migranten (jeweils) entspricht
- Der Antrag enthält eine Begründung, warum die Förderung den Belangen und Lebenslagen älterer Frauen und Männer (jeweils) entspricht (z.B. spezifische Belange von Berufsrückkehrerinnen mit und ohne Migrationshintergrund)
- Das Projekt trägt dazu bei, dass Frauen in *existenzsichernde* Erwerbstätigkeit integriert werden
- Das Projekt leistet einen konkreten Beitrag zur Verbesserung des Zugangs von Frauen zu Beschäftigung,
- Das Projekt leistet einen Beitrag zur dauerhaften Erhöhung der Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben
- Das Projekt trägt zur Verbesserung des beruflichen Fortkommens von Frauen bei
- Das Projekt leistet einen konkreten Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben
- Das Projekt leistet einen Beitrag zum Abbau von Geschlechterstereotypen in der Gesellschaft/ am Arbeitsmarkt

(Anmerkung: Die Ziele sind teilweise entnommen und modifiziert aus: ESF-Verordnung: Art. 3 und EU-Fahrplan für die Gleichstellung von Männern und Frauen 2006-2010)

Beschreibung der Zielgruppe

Zu 2: Zielgruppen:

Ein wesentliches Qualitätsmerkmal von Anträgen stellt die genaue Beschreibung der Zielgruppen dar. Hierzu gehört auch, die Situation von Frauen und Männern innerhalb der Zielgruppe zu kennen und zu beschreiben. Zahlen zur Erwerbslosigkeit oder zur Bildungssituation sind nach Möglichkeit nach Geschlecht differenziert darzustellen.

Zu einer guten Zielgruppenbeschreibung gehört es auch, den Lebenslagen entsprechende Unterdifferenzierungen vorzunehmen: so sollte die Gruppe „der Migranten“ auch nach Geschlecht differenziert beschrieben werden. Je nach Zielgruppe und Förderbereich spielen dabei unterschiedliche soziale Differenzierungen eine Rolle, wie zum Beispiel auch das Alter.

Neben dieser *geschlechterdifferenzierten* Beschreibung von Zielgruppen, geht es aber auch darum, Stereotypen zu vermeiden. So sind z.B. nicht alle Alleinerziehenden Frauen und nicht alle Migrantinnen haben einen niedrigen Bildungsabschluss. Eine solche *gendersensible* Zielgruppen-Beschreibung gelingt am besten, wenn sowohl quantitative Erhebungen (Statistiken) herangezogen werden als auch Erkenntnisse aus qualitativen Studien und Berichten in einen Antrag einfließen.

Die Beschreibung der Zielgruppen nach Geschlecht muss nicht in einem gesonderten Kapitel zum Thema Gleichstellung/Chancengleichheit erfolgen, es sollte vielmehr eine durchgehende Differenzierung nach Geschlecht und weiteren notwendigen Kategorien im Antrag sichtbar sein.

Zu 3: Zugang

Ein drittes Kernkriterium leitet sich aus der Beschreibung der Zielgruppe/n ab: Projekte sollen so gestaltet sein, dass Frauen und Männer die gleichen Möglichkeiten haben, eine Maßnahme zu nutzen. Ein chancengleicher Zugang zur Maßnahme kann zum Beispiel gesichert werden durch:

- Maßnahmen zur Vereinbarkeit mit Familientätigkeiten (Kinderbetreuung, Pflege) sind in der Maßnahme integriert (z.B. Kinderbetreuung wird im Rahmen der Maßnahme angeboten oder organisiert, flexible Präsenzlösungen durch digitale Medien, geringe Fahrtzeiten und gute Verkehrsanbindung u.ä.)
- Ein an die Zielgruppe angepasstes Akquisekonzept für die Maßnahme liegt vor, das Frauen und Männer in ihren Lebenslagen, Problemlagen und Fähigkeiten anspricht

Erläuterungen zu den erweiterten Kriterien (optional)

Viele Träger, die mit ESF-Mitteln arbeiten, setzen heute für sich selbst die Strategie Gender Mainstreaming als Teil ihres Organisationsentwicklungsprozesses um. Dies sichert die Qualität der Arbeit und sorgt für Zielgruppen- und Wirkungsorientierung. Auch kleine Träger können im Rahmen des Möglichen eine durchgängige Gleichstellungsorientierung gewährleisten. Da hier jedoch unterschiedliche Ausgangsbedingungen bestehen, sind die folgenden Kriterien optional.

Zu 4: Gender-Kompetenz:

Gender-Kompetenz ist die Voraussetzung für die gleichstellungsorientierte Umsetzung einer Maßnahme. Sie setzt sich aus den Elementen *Wollen*, *Wissen* und *Können* zusammen:²

Das *Wollen* bezieht sich auf die Bereitschaft, in der eigenen Arbeitspraxis gleichstellungsorientiert zu handeln. Die Motivation ist vorhanden, auf das Ziel Gleichstellung hinzuarbeiten und einen Beitrag zur Umsetzung von Gender Mainstreaming zu leisten.

Gender-*Wissen* bedeutet, Kenntnisse über Lebensbedingungen von Frauen und Männern in den Zielgruppen bzw. über die Wirkung von geschlechtsbezogenen

	<p>Stereotypen mit dem jeweiligen Fachwissen zu verknüpfen. So sollte z.B. bekannt sein, wie sich die Situation von Frauen und Männern am niedersächsischen Arbeitsmarkt darstellt (z.B. Arbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit, geringfügige und atypische Beschäftigung, Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung von Frauen und Männern). Je nach Zielgruppe und Fördergegenstand wäre hier auch nach weiteren Kategorien wie Alter und Migrationshintergrund zu unterscheiden (Stichwort: Zielgruppendifferenzierung). Bei Projekten, die Jugendliche adressieren, kann es wichtig sein zu wissen, wie Geschlechterstereotype im Berufswahlverhalten Jugendlicher greifen. In Bildungsprojekten sollte bekannt sein, wie sich ein geschlechtstypischer Umgang mit digitalen Medien auf den Wissenstransfer niederschlagen kann.</p> <p>Das <i>Können</i> bezieht sich auf die Fähigkeiten der tatsächlichen Umsetzung. Dies setzt auch voraus, dass eine Organisation dafür Sorge trägt durch eine entsprechende Organisations- und Personalpolitik eine durchgehende Gleichstellungsorientierung zu ermöglichen (z.B. durch ein entsprechendes Leitbild, Personalschulungen und klare Zuständigkeiten). Es können Instrumente (z.B. Arbeitshilfen) angewendet werden, um die jeweils relevanten Gender-Aspekte (siehe oben) zu identifizieren und in die Arbeitspraxis zu integrieren.</p>
Fortbildungs- und Schulungsnachweise	<p>Antragstellende sollten nachweisen können, dass diejenigen, die eine Maßnahme umsetzen, an entsprechenden Fortbildungen und Schulungen teilgenommen haben und/oder, dass ein Kriterium der Personalauswahl Gender-Kompetenz ist. Gender Trainings werden zum Teil kombiniert mit Diversity Management Trainings angeboten, in denen ein konstruktiver und wertschätzender Umgang mit der Vielfalt von Mitarbeiter/innen in Unternehmen und Organisationen vermittelt wird.</p> <p>In größeren Organisationen kann ein/e Gender-Beauftragte/r eine interne fachliche Beratung vornehmen, diese Funktion unterscheidet sich jedoch von eine/m Gleichstellungsbeauftragten, da es hier eher um die Inhalte und Arbeitsergebnisse (bezogen auf die Maßnahme) geht und nicht um die interne Personalstruktur einer Institution.</p> <p>Die NBank veranstaltet Fortbildungsveranstaltungen zum Thema Gleichstellung, Chancengleichheit und Gender Mainstreaming. Auch hier können Antragsteller/innen ihre Gender-Kompetenz erweitern.³</p>
Netzwerke	<p>Zu 5: Externes Wissen:</p> <p>Ein weitere Möglichkeit Gender-Kompetenz in einer Maßnahme zu verankern ist Gender-Kompetenz von Außen zu erwerben, zum Beispiel durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> • eine wissenschaftliche Begleitung, die Genderaspekte integriert, • Netzwerkstrukturen mit Gender-Expert/innen oder entsprechenden Institutionen (z.B. Koordinierungsstellen Frau und Wirtschaft), • Kooperation/en mit Universitäten bzw. Einrichtungen der Geschlechterforschung/Gender Studies. <p>Zu 6: Strategie für Chancengleichheit und Gleichstellung der Antragstellenden Institution:</p> <p>Dies ist zum Beispiel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Umsetzung von Gender Mainstreaming und oder die Umsetzung von Managing Diversity. Dabei ist zu beachten, dass bei der Umsetzung von Managing Diversity teilweise nur interne Personalmaßnahmen (und teilweise nur für bestimmte Gruppen) greifen, die nicht unbedingt eine

Verankerung
und
Organisations-
entwicklung

Auswirkung auf die zu fördernde Maßnahme haben. Gender Mainstreaming ist als Strategie darauf angelegt, einen Gleichstellungsbeitrag der Arbeitsergebnisse zu erzielen und sollte deswegen auch eine Gleichstellungsorientierung nach außen (Maßnahme/Projekt) sichern.

- Verankerung und Operationalisierung von Chancengleichheit und Gleichstellung in den Instrumenten der Organisationsentwicklung (QM-System, bzw. Leitbild Monitoring-Mechanismen und anderen internen Steuerungsverfahren).

Zu 7: Barrierefreiheit:

Barrierefreier
Zugang zu
ESF-
Programmen

Gleiche Chancen für Menschen, die mit einer Behinderung leben, ist ein wichtiges Ziel der EU wie auch von Bund und Ländern. Es wird in Zukunft an Bedeutung gewinnen. Einen möglichst barrierefreien Zugang zu ESF-geförderten Projekten herzustellen, ist deswegen ein wichtiger Baustein der Förderung.

Der Begriff der Barrierefreiheit bezieht sich nicht nur auf die Beseitigung räumlicher Barrieren, beispielsweise für Rollstuhlfahrerinnen und -fahrer oder für Menschen mit einer Gehbehinderung. Es geht auch um die Vermeidung von Barrieren im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik. So sollte zum Beispiel der Zugang zu den (digitalen) Medien für Menschen mit einer Sehbehinderung, einer Hörbehinderung oder einer geistigen Behinderung auch möglichst barrierefrei gestaltet werden.

Informationen zu Kriterien der Barrierefreiheit sind beim Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderungen erhältlich. Auch das *Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen* (gültig ab 01.01.2008) enthält wichtige Eckpunkte. Es kann als Word oder pdf auf der Website des Landesbeauftragten heruntergeladen werden.

Link Url: http://www.behindertenbeauftragter-niedersachsen.de/behindertenpolitik_bblni/behindertenpolitik.shtml (aufgerufen am 02.08.2009)


4 Link zu Quellen und Literaturhinweisen

Unter diesem Link

http://www.nbank.de/downloads/Publikationen_und_Dokumente/Arbeitshilfen/Literaturhinweise_Quellen_zum_Leitfaden.pdf können Interessierte weiterführende Informationen und Impulse zum Thema Chancengleichheit und Gleichstellung finden.

Impressum

Herausgeber: Investitions- und Förderbank Niedersachsen – NBank
Günther-Wagner-Allee 12-16 _ 30177 Hannover

Redaktion: Dr. Regina Frey 

Diese Veröffentlichung wurde mit Mitteln des Landes Niedersachsen (verantwortlich ist das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr) und des Europäischen Sozialfonds erstellt.

Stand: 09/2009