

Merkblatt

**zur Beachtung der Grundsätze
Gleichstellung von Frauen und Männern
und Chancengleichheit und
Nichtdiskriminierung
bei der Planung und Durchführung
von Maßnahmen im Rahmen des
Operationellen Programms des Landes
Brandenburg für den ESF
in der Förderperiode 2014-2020**

Version: 1.0
Stand: 16. März 2015



Inhaltsverzeichnis

1. Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern	3
2. Förderung der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung	4
3. Anforderungen an die Antragstellung, Durchführung und Berichterstattung.....	5
4. Leitfragen zur Beachtung der Grundsätze bei der Planung und Umsetzung ESF-geförderter Maßnahmen.....	6
5. Liste wirksamer Aktivitäten für eine verbesserte Zugänglichkeit zu den ESF-geförderten Maßnahmen und nützliche Links.....	7

Dieses Merkblatt ist eine Information der ESF-Verwaltungsbehörde des Landes Brandenburg und richtet sich an Akteure, die den ESF im Rahmen des Operationellen Programms (kurz: ESF-OP) in der Förderperiode 2014-2020 umsetzen bzw. nutzen wollen.

1. Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist Querschnittsaufgabe beim Mitteleinsatz des ESF¹. Dies wird durch Anwendung des Gender-Mainstreaming-Prinzips als Doppelstrategie sichergestellt:

- ✚ Integrierter Ansatz: die durchgängige Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts und Integration der Geschlechterperspektive in allen Phasen des ESF-OP, d.h. bei der Vorbereitung, Durchführung, Begleitung und Bewertung und
- ✚ Spezifischer Ansatz: die Durchführung von Maßnahmen bzw. Aktionen, die einen spezifischen gleichstellungsfördernden Beitrag leisten.

Im Rahmen des ESF-OP werden unter Berücksichtigung der sozioökonomischen Analyse, Landesgleichstellungsstrategie und gleichstellungspolitischen Ziele, die im Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm Brandenburg zunächst für den Zeitraum 2009-2014² verankert sind, Aktivitäten gefördert, die zur Zielerreichung wirksam beitragen können. Dazu gehören:

- Aktivitäten zur Überwindung der geschlechtsspezifischen beruflichen Segregation³ und des eingeschränkten Berufswahlverhaltens bei Jungen und Mädchen unter Beachtung des besonders eingeschränkten Berufswahlverhaltens bei Mädchen. Es sollen gezielte Aktionen in Kooperation mit Unternehmen/Arbeitgebern und Wirtschafts- und Sozialpartnern durchgeführt werden.
- Geschlechtssensible Ausrichtung von Maßnahmen zur Erreichung bzw. zum Nachholen von Schulabschlüssen.
- Sensibilisierung und Motivierung junger Frauen für MINT⁴-Studiengänge und –berufe. Es sollen gezielte Aktionen auch an den Brandenburger Hochschulen durchgeführt werden.
- Maßnahmen zur dauerhaften Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben und in höherqualifizierten Beschäftigungsformen, auch mit dem Ziel des Ausstiegs aus atypischer Beschäftigung.
- Förderung der Existenzgründung und Betriebsübernahmen durch individuelle Beratung und individuelles Coaching, das auch dem Umstand Rechnung trägt, dass Frauen anders als Männer gründen.
- Unterstützung des beruflichen Aufstiegs von Frauen.
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege für Frauen und Männer.
- Öffentlichkeitsarbeit als Beitrag zur Überwindung geschlechtsspezifischer Segregation auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt und zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege.

¹ Vgl. Art. 7 der Verordnung (EU) Nr. 1304/2013 über den Europäischen Sozialfonds sowie Art. 7 der Verordnung (EU) Nr. 1303/2013 mit gemeinsamen Bestimmungen über die Europäischen Investitions- und Strukturfonds (kurz: ESI-Fonds).

² Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm für das Land Brandenburg wird derzeit unter Federführung des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (MASGF) überarbeitet. Link zur Website des MASGF: <http://www.masgf.brandenburg.de/cms/detail.php/bb1.c.188579.de>

³ Abbau horizontaler Segregation: Überwindung geschlechtsspezifischer Ungleichgewichte in Berufsgruppen, Branchen, bei der Erwerbsbeteiligung, bei der Langzeitarbeitslosigkeit, bei Beschäftigungsarten (z.B. Teilzeit / Vollzeit; sozialversicherungspflichtige – prekäre Beschäftigung etc.), bei der Erstausbildung, 2. Schwelle etc.

Abbau vertikaler Segregation: Überwindung geschlechtsspezifischer Ungleichgewichte in Hierarchieebenen, Entscheidungsgremien, beim Entgelt, beim beruflichen Aufstieg etc.

⁴ Die MINT-Bereiche - Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik - haben wesentliche Bedeutung für wirtschaftliche Innovationen und bei der Fachkräftesicherung im Land Brandenburg.

2. Förderung der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung

Niemand darf wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität diskriminiert werden.

Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz der Bundesrepublik (AGG) können Betroffene gegen Benachteiligungen mit rechtlichen Mitteln vorgehen, diskriminierte Menschen können eine Gleichbehandlung auf dem Rechtsweg durchsetzen.

In den für den ESF in der Förderperiode 2014-2020 geltenden Verordnungen⁵ wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Mitgliedstaaten und die Europäische Kommission die erforderlichen Maßnahmen gegen jede Form der Diskriminierung treffen und insbesondere die Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderungen bei der gesamten Vorbereitung und Umsetzung der Programme berücksichtigen. Dabei ist in angemessener Weise den Erfordernissen von benachteiligten Bevölkerungsgruppen Rechnung zu tragen, um ihnen eine bessere Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen und dadurch ihre uneingeschränkte Teilhabe an der Gesellschaft zu erleichtern.

Die Förderung der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung ist Querschnittsaufgabe beim Mitteleinsatz des ESF in Brandenburg. Sie wird durch Anwendung einer Doppelstrategie sichergestellt:

- ✚ Die durchgängige Berücksichtigung des Grundsatzes in allen Phasen des ESF-OP sowie
- ✚ Durchführung von Maßnahmen bzw. Aktionen, die einen spezifischen, die Chancengleichheit fördernden Beitrag leisten.

Die Aktivitäten orientieren sich an den landespolitischen Prinzipien und Strategien für Bildung, Gute Arbeit für alle und sichere Übergänge, Fachkräftesicherung, Integration, Inklusion und gleichberechtigte Teilhabe. Dabei sollen Personengruppen mit erhöhten Risiken und Problemen, einschließlich Menschen mit Behinderung und Menschen mit Migrationshintergrund angemessen an der ESF-Förderung beteiligt werden mit dem Ziel der Integration in den Bereichen Beschäftigung, Bildung und Weiterbildung.

In den ESF-Förderrichtlinien ist jeweils festgelegt, in welcher Weise der Grundsatz der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung zu beachten ist und inwieweit auch spezifische Beiträge zur Förderung der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung bei Inanspruchnahme der Förderung zu leisten sind.

Nachfolgend werden **beispielhafte Aktivitäten** aufgeführt, die im Rahmen von ESF-geförderten Maßnahmen umgesetzt werden sollen.

- Durchführung altersgerechter Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen und innovativer Maßnahmen altersgerechter Beschäftigung zur Förderung der Chancengleichheit Älterer am Arbeitsmarkt;
- Aktivitäten für verbesserte Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen zu den Angeboten der Maßnahme mit dem Ziel der Integration in den Bereichen Beschäftigung, Bildung und Weiterbildung;
- Aktivitäten zur angemessenen Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund an den Angeboten der Maßnahme mit dem Ziel der Integration in den Bereichen Beschäftigung, Bildung und Weiterbildung;
- Durchführung von Informations- und Kommunikationsaktivitäten, die auf verbesserte Teilhabechancen ausgerichtet sind.

⁵ Vgl. Art. 7 und Anhang I Ziff. 5.3 der Verordnung (EU) Nr. 1303/2013 mit gemeinsamen Bestimmungen zu den Europäischen Investitions- und Strukturfonds (kurz: ESI-Fonds) und Art. 8 der Verordnung (EU) Nr. 1304/2013 über den Europäischen Sozialfonds.

3. Anforderungen an die Antragstellung, Durchführung und Berichterstattung

In allen Anträgen auf Förderung muss entsprechend den Vorgaben in den Richtlinien bzw. Förderprogrammen der vorgesehene Beitrag zu den Querschnittszielen der Gleichstellung von Frauen und Männern (unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern) und der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung dargelegt werden. Die Antragsteller beschreiben diesen im Rahmen des Antragsverfahrens.

Förderanträge ohne die in der jeweiligen Richtlinie geforderten bzw. im Zuge der Antragsbearbeitung nachgeforderten Angaben zu den Querschnittszielen können nicht berücksichtigt werden. Ebenso kommen Maßnahmen, bei denen negative Auswirkungen auf eines der Querschnittsziele zu erwarten sind, für eine Förderung nicht in Betracht.

Die Aktivitäten und erzielten Ergebnisse zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Förderung der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung sollen transparent gemacht und kommuniziert werden und sind, sofern dies in der jeweiligen Richtlinie bzw. im Zuwendungsbescheid vorgegeben ist, im Rahmen der Berichterstattung zur Maßnahme darzustellen.

In die Programmbegleitung/das Monitoring werden geeignete Indikatoren aufgenommen, die den Beitrag von ESF-Richtlinien und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Förderung der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung dokumentieren. Im Rahmen der jährlichen Durchführungsberichte zum ESF-OP wird über die Umsetzung dieser horizontalen Prinzipien berichtet. Diese Berichte werden auf der ESF-Website www.esf.brandenburg.de veröffentlicht. Darüber hinaus nehmen alle Evaluationen zu den ESF-Interventionen eine Bewertung des Beitrags zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Förderung der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung vor.

4. Leitfragen zur Beachtung der Grundsätze bei der Planung und Umsetzung ESF-geförderter Maßnahmen

Die folgenden Leitfragen sollen ESF-Akteure dabei unterstützen, ihre Maßnahmen nach grundlegenden Gesichtspunkten der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung auszurichten und Herangehensweisen und Aktivitäten sowohl im Antrag als auch im Umsetzungsprozess und in der Berichterstattung darzustellen.

1. Wie berücksichtigen Sie die Grundsätze bei der Akquise potenzieller Teilnehmerinnen und Teilnehmer?
Beispiele:
 - geschlechtergerechte / diskriminierungsfreie Sprache
 - kultursensible Ansprache, Bildmotive
 - Kooperation mit relevanten Interessenvertretungen

2. Wie stellen Sie sicher, dass Menschen ihrem Bedarf entsprechend Zugang zu Ihren Angeboten haben?
Beispiele:
 - Abfrage/Berücksichtigung von Bedarfen zur Vereinbarkeit der Teilnahme an der Maßnahme mit Aufgaben in der Familie, einschließlich Pflege
 - kultursensible Angebote
 - barrierefreie Information und Erreichbarkeit
 - zielgruppengerechte Ansprache
 - Kooperation mit relevanten Interessenvertretungen

3. Wie berücksichtigen Sie die Geschlechterperspektive bei der Planung und Durchführung Ihrer Maßnahme?
Beispiele:
 - Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern
 - Vermeidung von Rollenbildern⁶ „typisch Frau“ / „typisch Mann“ bei den Angeboten
 - Berücksichtigung beruflicher Ein- bzw. Aufstiegsinteressen von Frauen
 - Ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen
 - gezielte Öffentlichkeitsarbeit
 - Kooperation mit relevanten Interessenvertretungen

4. Falls Sie den Zugang zur Maßnahme ausschließlich bzw. bevorzugt für Männer oder für Frauen vorsehen, wie begründen Sie dies?
Beispiele:
 - Beitrag zu einem spezifischen Gleichstellungsziel
 - Beitrag zur Überwindung bestehender geschlechtsspezifischer Disparitäten auf dem Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkt oder im Beruf

5. Wie berücksichtigen Sie die Belange von Menschen mit Behinderungen – orientiert an der Zielstellung Ihrer Maßnahme - im Hinblick auf Zugänglichkeit und Teilhabe?
Beispiele:
 - Berücksichtigung der Zugänglichkeit im Akquisekonzept
 - gezielte Ansprache
 - barrierefreie Angebote und Informationen, einschl. Website und Veranstaltungen
 - Bereitstellung eines barrierefreien Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatzes
 - Kooperation mit relevanten Interessenvertretungen

⁶ Geschlechterstereotype – typisch Mann, typisch Frau - schreiben Personen auf Grund ihrer erkennbaren Geschlechtszugehörigkeit bestimmte Eigenschaften und Verhaltensweisen zu, oftmals verbunden mit starren, hierarchischen Wertungen, die diskriminierend wirken können. Die Überwindung solcher Geschlechterstereotype, insbesondere auch auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, gehört zu den Zielen der EU und der Landesregierung Brandenburg (siehe auch Gleichstellungs-politisches Rahmenprogramm für Brandenburg seit 2011, <http://www.masgf.brandenburg.de/cms/detail.php/bb1.c.244286.de>)

- Fragen Sie bei Bedarf die jeweilige Bewilligungsstelle nach Unterstützungsmöglichkeiten zur Berücksichtigung der Querschnittsziele bei der Planung und Umsetzung Ihrer Maßnahmen.

5. Liste wirksamer Aktivitäten für eine verbesserte Zugänglichkeit zu den ESF-geförderten Maßnahmen und nützliche Links

Sowohl die von Deutschland ratifizierte UN-Konvention als auch die EU-Verordnung zur Struktur- und Investitionsfondsförderung (Verordnung (EU) Nr. 1303/2013) schreiben ein inklusives Vorgehen vor, um die Teilnahme von Menschen mit Behinderungen zu ermöglichen. Das Ziel der Vorgaben ist, dass Menschen mit Behinderungen nicht wegen ihrer Behinderung von Maßnahmen ausgeschlossen werden. Es wird nicht in allen Fällen möglich sein, die Zugänglichkeit zu gewährleisten, da das Spektrum der Behinderungen so breit ist, dass ein Träger nicht für alle Möglichkeiten vorsorgen kann. Insofern gilt beim ESF-Einsatz die Angemessenheit. Allerdings muss entsprechend den Vorgaben der jeweiligen Richtlinie im Antragskonzept und in der Berichterstattung dargelegt werden, wie die Teilnahme von Menschen mit Behinderung ermöglicht werden soll bzw. ermöglicht worden ist.

Allgemein gilt, dass im Rahmen der Möglichkeiten die Bedarfe von (potenziellen) Teilnehmenden mit Behinderung vorab erfragt und angemessene Vorkehrungen getroffen werden sollen, um diese Bedarfe abzudecken (z.B. Gebärdendolmetscher, Schriftmittler, Schriftgröße bei Präsentationen und Hand-outs, Rollstuhlhilfe etc.). Dazu bietet sich beispielsweise eine Kooperation mit örtlichen Behindertenverbänden/Vertretungen an.

Ferner soll – je nach Zielstellung der Maßnahme – auf eine die Chancengleichheit fördernde Ansprache in Bild und Text geachtet werden, z.B. geschlechtergerechte Sprache, Verwendung von Bildmotiven, auf denen Menschen mit Behinderung bzw. Menschen mit Migrationshintergrund abgebildet sind, Verwendung von Motiven, durch die sich Frauen / Männer oder Ältere bzw. andere zu erreichende Personengruppen besonders angesprochen fühlen.

Die folgende Liste basiert auf einem gemeinsamen Vorschlag des Behindertenbeauftragten des Landes Brandenburg und der kommunalen Behindertenbeauftragten.

Zugänglichkeit der Gebäude und Räume, Raumausstattung

- Bei einigen Behinderungen ist es den Menschen nicht möglich, einen Wagen zu fahren. Die Schulungsstätten sollten möglichst gut mit dem öffentlichen Nahverkehr erreichbar sein.
- Die Gebäude sollten leicht auffindbar sein, d. h. Hinweisschilder, Kennzeichnungen oder andere Wegweiser sollten auf unterschiedliche Behinderungen abgestimmt sein.
- Die Gebäude und Räume selbst sollten möglichst barrierefrei sein und möglichst den in der Landesbauordnung festgelegten Vorgaben entsprechen.
- Die Räume sollten hell oder hell zu beleuchten sein.
- In Räumen sollten Halleffekte, Echos oder ähnliches vermieden, Lärmquellen ausgeschlossen werden.

Informationswege, Informationsmaterialien und Unterrichtsmaterialien

- Beim Informieren und Lernen soll auf Teilhabemöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen geachtet werden (z.B. Einschränkungen beim Sehen, Hören, Sprechen oder beim kognitiven Verständnis).
- Die Informationen zu den ESF-geförderten Maßnahmen – auch auf Webseiten – sollen übersichtlich strukturiert und leicht verständlich sein, einschl. Kontaktdaten.
- Schriftgröße und Gestaltung sollen eine gute Lesbarkeit gewährleisten. Auf Materialien können beispielsweise Hinweise in der Blindenschrift Braille stehen.
- Behindertenvereine und -verbände sollten über die Maßnahmen mit entsprechendem Material informiert werden. Beispielsweise ist für Sehbehinderte ein Vortrag besser geeignet als ein Faltblatt.
- Bei Informationsveranstaltungen soll auf die Barrierefreiheit geachtet werden (z.B. durch Gebärdendolmetscher oder Schriftmittler, große Schrift bei Präsentationen und Hand-outs, Rollstuhlhilfen). Es gibt

dazu Materialien auf der Website www.barrierefreiheit.de → Veröffentlichungen → Handreichung und Checkliste für barrierefreie Veranstaltungen.

- Den Regeln einer einfachen Sprache sollte ggf. zusätzlich gefolgt werden.
- Materialien und Präsentationen sollten vorher zur Verfügung gestellt werden, so dass Teilnehmende sie vor Beginn der Maßnahme ausreichend kennenlernen können. Sie sollten auch in elektronischer Form verfügbar sein.

Personal

- Das mit der Planung und mit der Umsetzung der Maßnahmen befasste Personal sollte für den Umgang mit Menschen mit Behinderungen sowie für das Thema der Inklusion sensibilisiert und qualifiziert sein.

Nützliche Links:

Auf folgender Internetseite finden Sie u.a. eine Handreichung und Checkliste für barrierefreie Veranstaltungen.
http://www.barrierefreiheit.de/handreichung_und_checkliste_für_barrierefreie_Veranstaltungen.html

Barrierefreies Planen, Bauen und Wohnen:
<http://www.nullbarriere.de>

Informationen zur Ausstattung/ Möglichkeiten der behindertengerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen: Beratung durch die Integrationsfachdienste www.ifd-brandenburg.de

Weiterführende Informationen: <http://www.integrationsaemter.de>
 beispielsweise das Themenheft „ZB Spezial. Was heißt hier behindert?“ informiert über verschiedene Behinderungsarten und ihre Auswirkungen im Arbeitsleben. Mit Fallbeispielen und Tipps für die Praxis

Kommunale Behindertenbeauftragte
<http://service.brandenburg.de/lis/detail.php/294979>

Landesportal: Belange der Menschen mit Behinderung
<http://www.masgf.brandenburg.de/cms/detail.php/bb1.c.186954.de>

Landesportal: Integration in Brandenburg
www.brandenburg.de/cms/detail.php/lbm1.c.386718.de

Konzept der Landesregierung „Zuwanderung und Integration als Chance für Brandenburg“ – Landesintegrationskonzept 2014
<http://www.masgf.brandenburg.de/cms/detail.php/bb1.c.359786.de>

Broschüre:
http://www.masgf.brandenburg.de/media_fast/4055/MASF_1Landesintegrationskonzept2014.pdf

IQ Netzwerk Brandenburg
www.brandenburg.netzwerk-iq.de

Das Netzwerk verfolgt das Ziel, die Arbeitsmarktintegration von erwachsenen Migrantinnen und Migranten im Land Brandenburg zu verbessern. Das Netzwerk ist Teil des bundesweiten Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und dem Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert wird. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

Landesportal: Frauen und Gleichstellung
<http://www.masgf.brandenburg.de/cms/detail.php/bb1.c.188579.de>