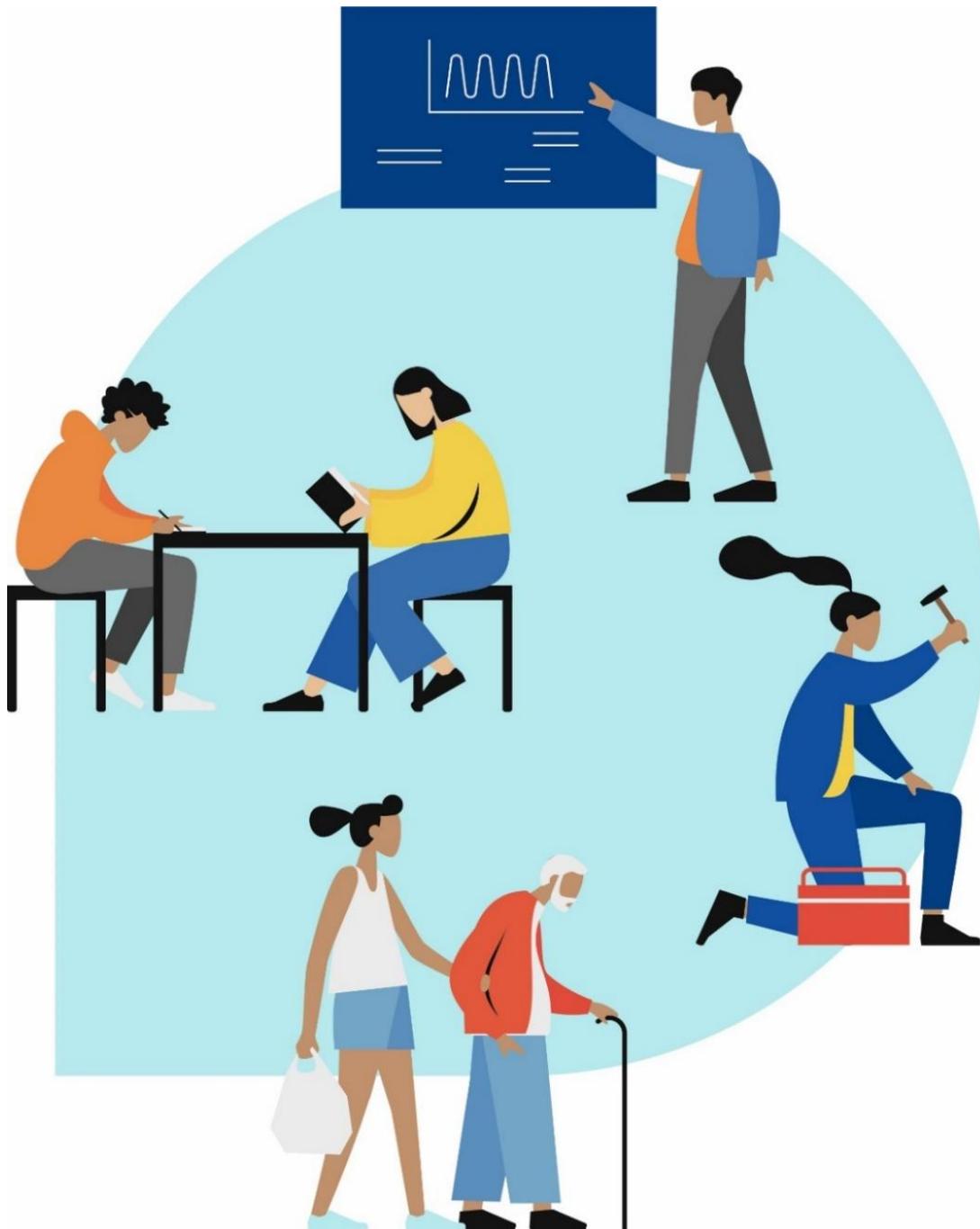


Leitfaden zu den bereichsübergreifenden Grundsätzen: Gleichstellung von Frauen und Männern, Antidiskriminierung und ökologische Nachhaltigkeit

Informationen zur Antragstellung und Projektumsetzung
im Programm des ESF+ in Hessen in der Förderperiode 2021 bis 2027





Inhaltsverzeichnis

1	Funktion des Leitfadens und Einführung	3
2	Verankerung der bereichsübergreifenden Grundsätze in politischen Programmen und Strategien.....	3
2.1	Gleichstellung von Frauen und Männern als Ziel politischer Programme und Strategien	3
2.2	Antidiskriminierung als Ziel politischer Programme und Strategien	4
2.3	Ökologische Nachhaltigkeit als Ziel politischer Programme und Strategien	5
3	Hintergrundwissen: Verschränkung von Benachteiligungen und Förderung von Gleichberechtigung	6
4	Berücksichtigung der bereichsübergreifenden Grundsätze im gesamten Förderprozess	9
5	Arbeitshilfen und Informationen zu den bereichsübergreifenden Grundsätzen	11
6	Quellen und weiterführende Informationen	12



1 Funktion des Leitfadens und Einführung

Dieser Leitfaden bietet Ihnen Hintergrundinformationen zur Umsetzung der bereichsübergreifenden Grundsätze in den Programmen des Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+) in Hessen. Er ergänzt die drei Arbeitshilfen zu den Grundsätzen der Gleichstellung von Frauen und Männern¹, der Antidiskriminierung sowie der ökologischen Nachhaltigkeit.

Das folgende Kapitel skizziert, wie und in welchen politischen Programmen und Strategien die jeweiligen bereichsübergreifenden Grundsätze verankert sind (Kapitel 2). Kapitel 3 bietet Ihnen eine Einführung in das Konzept der sogenannten Intersektionalität. Dabei geht es darum, dass verschiedene Benachteiligungen (z. B. Geschlecht, ethnische Herkunft, Behinderung) sich gegenseitig verstärken können (mehrdimensionale Diskriminierung). Warum das für Ihre Projektkonzeption und -durchführung relevant ist, soll in aller Kürze veranschaulicht werden. Ebenso der Unterschied zwischen Maßnahmen zur Gleichbehandlung und Gleichstellung. Diese Aspekte zu berücksichtigen, macht eine Analyse zwar komplexer und insofern nicht einfacher, aber eben auch ‚besser‘ im Sinne von realistischer – um dann geeignete Maßnahmen zur Förderung entwickeln zu können. In Kapitel 4 wird aufgezeigt, wie Sie die Umsetzung der bereichsübergreifenden Grundsätze in den einzelnen Schritten des Förderprozesses mitdenken können und zwar von der Konzeptentwicklung über die Projektumsetzung bis zur Berichterstattung. Abschließend finden Sie in Kapitel 5 die direkten Links zu den einzelnen Arbeitshilfen sowie Informationen zur Umsetzung der EU-Grundrechtecharta (EU-GRC) und der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK).

2 Verankerung der bereichsübergreifenden Grundsätze in politischen Programmen und Strategien

2.1 Gleichstellung von Frauen und Männern als Ziel politischer Programme und Strategien

Die Gleichstellung der Geschlechter ist eines der zentralen Ziele der Europäischen Union und manifestiert sich u. a. in der [Strategie „Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025“](#). Diese betont die Gleichstellung von Frauen und Männern als Grundwert der EU sowie als Grundrecht² und Grundprinzip der europäischen Säule sozialer Rechte³ auf der einen Seite sowie auch als wichtiges Prinzip wirtschaftlicher Entwicklung und von Wohlstand auf der anderen Seite. Obwohl der Europäischen Union im weltweiten Vergleich eine Vorreiterrolle zukommt, ist in keinem Mitgliedstaat der EU eine vollständige Gleichstellung der Geschlechter erreicht⁴, die Fortschritte vollziehen sich langsam und sind dabei weder selbstverständlich, noch linear (vgl. die genannte Strategie (COM(2020)

¹ Korrespondierend zu Art. 9 der Dach-Verordnung der Kohäsionsfonds ((EU) 2021/1060) sowie Art. 6 der ESF Plus-Verordnung ((EU) 2021/1057) wird auf die Gleichstellung von Frauen ein gesondertes Augenmerk gerichtet. Die geschlechtliche Vielfalt ist unter dem Aspekt der Antidiskriminierung verortet. Durch eine oftmals gegebene Verschränkung von Diskriminierungsmerkmalen (Intersektionalität) sind alle Aspekte einer möglichen Benachteiligung und Ausgrenzung stets mitzudenken und werden auf diese Weise in dem Leitfaden und den zugehörigen Arbeitshilfen thematisiert.

² Siehe Art. 2 und Art. 3 Abs. 3 EUV, Art. 8, 10, 19 und 157 AEUV sowie Art. 21 und 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union.

³ Siehe unter <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1606&langId=de> (Stand: 20.06.2023)

⁴ Siehe z. B. anhand des „Gender Equality Index“ des European Institute for Gender Equality (EIGE) unter <https://eige.europa.eu/gender-equality-index> (Stand: 20.06.2023).



152 final, S. 1f.). Dies zeigte sich gerade im Zuge der Corona-Pandemie, in der Aspekte der Gleichstellung sich rückläufig entwickelten.⁵

Im ESF+ bildet die Gleichstellung der Geschlechter einen der bereichsübergreifenden Grundsätze:

„Die Mitgliedstaaten und die Kommission stellen sicher, dass die Gleichstellung von Männern und Frauen, die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung und die Einbeziehung einer Geschlechterperspektive während der gesamten Vorbereitung, Durchführung, Begleitung und Evaluierung der Programme sowie der Berichterstattung darüber berücksichtigt und gefördert werden.“ (vgl. Art. 9 Abs. 2 ‚Dach-Verordnung der Kohäsionsfonds‘, genaue Bezeichnung siehe Quellen)

Demgemäß begründet die Gleichstellung der Geschlechter einen der bereichsübergreifenden Grundsätze im [Programm des Landes Hessen für den ESF+](#). Dies bedeutet, dass alle geförderten Projekte durchgängig die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Projektkonzeption und Umsetzung bedenken und berücksichtigen und darauf auch in ihren Berichtspflichten eingehen müssen. Schwerpunkte hinsichtlich der Gleichstellung bilden die Förderung der Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt sowie eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (vgl. [Rahmenrichtlinie für die Interventionen des ESF+ in Hessen 2021-2027](#), S. 1).

2.2 Antidiskriminierung als Ziel politischer Programme und Strategien

Die Realisierung von Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung in allen Lebensbereichen, gerade auch im Bereich der Beschäftigung, ist ein zentrales Ziel der Europäischen Union. An dieser Stelle wird auch der Begriff Antidiskriminierung verwendet – zum einen zur sprachlich eingängigen Abgrenzung vom Begriff der Gleichstellung der Geschlechter, zum anderen zur Vermittlung, dass hiermit gerade auch aktive Maßnahmen gegen Diskriminierung gewünscht sind.⁶ Der bereichsübergreifende Grundsatz der Antidiskriminierung ist ebenfalls in der Dach-Verordnung zu den Europäischen Kohäsionsfonds verankert und entfaltet somit Geltung für alle Projekte im Rahmen des ESF+.

„Die Mitgliedstaaten und die Kommission treffen die erforderlichen Maßnahmen gegen jede Form der Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung während der Vorbereitung, Durchführung, Begleitung und Evaluierung der Programme und Berichterstattung darüber. Insbesondere die Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen wird bei der gesamten Vorbereitung und Durchführung der Programme berücksichtigt.“ (vgl. Art. 9 Abs. 3 ‚Dach-Verordnung der Kohäsionsfonds‘)

Nichtdiskriminierung ist zudem, wie auch die Gleichheit von Frauen und Männern (Art. 23 EU-GRC), ein Grundrecht und als solches fixiert in der EU-GRC (Art. 21 EU-GRC). Die Europäischen Grundrechte zu wahren, wie auch das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung (UN-BRK) einzuhalten, ist eine Pflicht, zu der sich die Projektträger in Form einer Selbsterklärung bekennen müssen (siehe [Selbstverpflichtungserklärung zu EU-GRC sowie UN-BRK](#) auf der Website von ESF Hessen).

Im Kontext des Grundsatzes der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung sind auch die Beschlüsse des Rates der Europäischen Union zu den Gleichbehandlungsrichtlinien zu

⁵ Siehe z. B. den Global Gender Gap Report 2023 vom World Economic Forum abrufbar unter [WEF_GGGR_2023.pdf \(weforum.org\)](#) (Stand: 26.06.2023).

⁶ Siehe auch die Ausführungen der Fachstelle Querschnittsthemen im ESF Plus unter <https://faq-esf.de/antidiskriminierung> (Stand: 14.09.2023).



sehen.⁷ Diese wurden in 2006 durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in deutsches Recht umgesetzt. Demnach sind die unmittelbare sowie die mittelbare Diskriminierung aufgrund

- der ethnischen Herkunft (Rassismus, z. B. Antiziganismus und Antisemitismus),
- des Geschlechts bzw. der Geschlechtsidentität (Sexismus, Trans*feindlichkeit),
- der Religion oder Weltanschauung (z. B. Antisemitismus und Antimuslimischer Rassismus),
- einer Behinderung (Ableismus),
- des Lebensalters (Ageismus) und/oder
- der sexuellen Identität (Queerfeindlichkeit)

gesetzlich verboten und es wurden u. a. Antidiskriminierungsstellen auf Bundes- und Landesebene eingerichtet, um bspw. in der Durchsetzung und zur Umsetzung zu beraten (siehe z. B. <https://antidiskriminierung.hessen.de/>).

Der Grundsatz der Antidiskriminierung ist, ebenso wie der Grundsatz der Geschlechtergleichstellung, in allen im ESF+ geförderten Projekten durchgängig von der Projektkonzeption über die Umsetzung bis zu den Berichtspflichten stets zu bedenken und zu berücksichtigen.

2.3 Ökologische Nachhaltigkeit als Ziel politischer Programme und Strategien

Der [Europäische Grüne Deal](#) stellt Europas Fahrplan zur Klimaneutralität bis 2050 dar. Mit dem europäischen Klimagesetz wurde das Klimaneutralitätsziel auf EU-Ebene rechtlich verankert. Ein (Zwischen-) Ziel besteht darin, die Emissionen in der EU bis 2030 um mindestens 55 Prozent gegenüber dem Jahr 1990 zu senken (Gesetzespaket „Fit for 55“).

Die Dachverordnung der Kohäsionsfonds greift die europäischen Klimaschutzziele unter den bereichsübergreifenden Grundsätzen unter Verweis auf internationale Abkommen (Agenda 2030 der Vereinten Nationen sowie das Pariser Abkommen) auf:

*„Die Ziele der Fonds werden im Einklang mit dem in Artikel 11 AEUV verankerten Ziel der Förderung einer nachhaltigen Entwicklung verfolgt, wobei den VN-Zielen für nachhaltige Entwicklung, dem Übereinkommen von Paris und dem Grundsatz der „Vermeidung erheblicher Beeinträchtigungen“ Rechnung zu tragen ist.
Die Ziele der Fonds werden unter uneingeschränkter Achtung des Umweltbesitzstands der Union verfolgt.“ (vgl. Art. 9 Abs. 4 ‚Dach-Verordnung der Kohäsionsfonds‘)*

Eine nachhaltige Entwicklung umfasst soziale, wirtschaftliche und ökologische Dimensionen. Während die Beachtung der sozialen und wirtschaftlichen Nachhaltigkeit stark im ESF+ verankert ist, gilt es die ökologische Nachhaltigkeit noch stärker ins Bewusstsein aller Beteiligten zu bringen. Deshalb wird ökologische Nachhaltigkeit in diesem Leitfadens und in der zugehörigen Arbeitshilfe besonders hervorgehoben.

In der ESF+-Verordnung bestehen zudem inhaltliche Bezüge vor allem zum Ansatz der Bildung für Nachhaltige Entwicklung (BNE). Die Förderung im ESF+ soll demnach einen Beitrag zu „einem grüneren, CO2-armen Europa

- durch Verbesserung der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung, die für die Anpassung der Kompetenzen und Qualifikationen erforderlich ist,

⁷ Die einschlägigen Richtlinien sind: die Antirassismusrichtlinie (2000/43/EG), die Rahmenrichtlinie Beschäftigung (2000/78/EG), die sogenannte "Gender-Richtlinie" (2002/73/EG) neu gefasst in der Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (2006/54/EG) sowie die Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter auch außerhalb der Arbeitswelt (2004/113/EG).



- durch an alle Menschen einschließlich der Erwerbspersonen gerichtete Weiterbildungsangebote sowie
- durch die Schaffung neuer Arbeitsplätze in den Bereichen Umwelt, Klimaschutz, Energieversorgung, Kreislaufwirtschaft und Bioökonomie“ (Art. 4 (2b) ‚ESF Plus Verordnung‘, genaue Bezeichnung siehe Quellen; eigene Darstellung: Aufzählung anhand Spiegelstrichen)

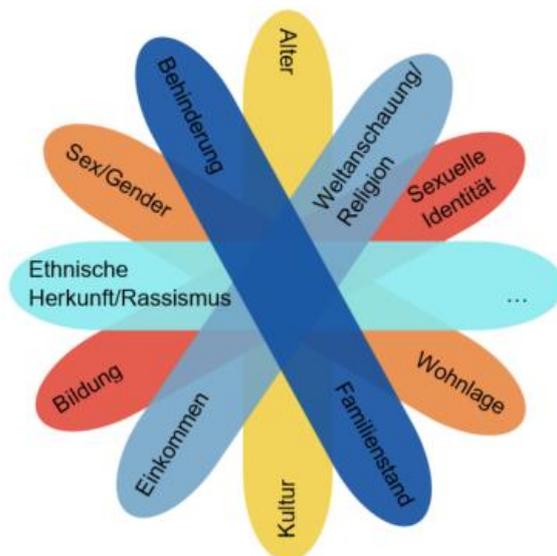
leisten. Ökologische Nachhaltigkeit gilt es als bereichsübergreifenden Grundsatz – eingebettet in den sozialen, wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Kontext – im gesamten Förderprozess zu berücksichtigen.

3 Hintergrundwissen: Verschränkung von Benachteiligungen und Förderung von Gleichberechtigung

Antidiskriminierung nimmt im ESF+ einen herausragenden Stellenwert ein.⁸ Deshalb gilt es Ursachen und Wirkungsweisen von Benachteiligungen zu verstehen, um darauf aufbauend Projekte in den Programmen des ESF+ in Hessen konzipieren zu können, die bestmöglich zur Realisierung von Gleichstellung und Chancengleichheit beitragen. Daran anknüpfend soll dieses Kapitel Hintergrundwissen zur Verschränkung von Merkmalen der Benachteiligung vermitteln. Nicht selten ist eine Benachteiligung z. B. aufgrund des Geschlechts verbunden mit weiteren benachteiligenden Dimensionen (mehrdimensionale Diskriminierung). Warum das für Ihre Projektkonzeption und -durchführung relevant ist, soll in aller Kürze verdeutlicht werden. Dabei geht es auch darum, ein Verständnis vom Unterschied zwischen Gleichbehandlung und Gleichstellung zu entwickeln.

Die Verschränkung von verschiedenen benachteiligenden Merkmalen steht im Fokus des sogenannten Ansatzes der Intersektionalität.

Abbildung 1 *Intersektionalität: Verschränkung von Diskriminierungsmerkmalen*



Quelle: Eigene Darstellung angelehnt an die Grafik der Kanadischen Regierung zu „[Introduction to GBA Plus - Women and Gender Equality Canada](#)“ (Stand: 10.07.2023)

Der Ansatz entwickelte sich aus der Schwarzen Frauenbewegung in den 1970er Jahren in den USA, was aufzeigt wie Hautfarbe (im engl. unter ‚race‘ gefasst) und Gender sich benachteiligend verstärken können. Den Begriff prägte Kimberlé Crenshaw (1989). Das Konzept wird nicht immer einheitlich verwendet. Im Kern geht es jedoch darum, zu erkennen, dass verschiedene Formen von Ungleichheit miteinander verschränkt sein können. Die nebenstehende Grafik gibt einen Eindruck davon, wie Merkmale und Lebenslagen sich überlagern und womöglich gegenseitig verstärken können. Den sechs Diskriminierungsmerkmalen des AGG kommt ein (auch historisch begründeter) besonderer Stellenwert zu. Darüber

⁸ Der Aspekt Chancengleichheit bildet aufgrund seiner Bedeutsamkeit auch einen Schwerpunkt in der Evaluation (siehe [Evaluierungsplan](#) ESF+ vom 01.07.2022, S. 10).



hinaus können aber auch weitere soziale Merkmale benachteiligend wirken. Die ‚Liste‘ der Merkmale ist nicht abschließend.

Mit Blick auf Vorhaben gefördert durch Mittel des ESF+ kann die Relevanz einer intersektionellen Perspektive beispielsweise hinsichtlich der Zugangsmöglichkeiten der Teilnehmenden durchgespielt werden. In dem fiktiven Beispiel geht es um ein Qualifizierungsprojekt in einem ländlichen Teil Hessens.

Fiktives Beispiel: Qualifizierungsprojekt in einem ländlichen Teil Hessens

Inwiefern könnte die Teilnahme für wen und warum schwierig sein?

Ländliches Gebiet: Die Wege sind oftmals weit, es besteht i. d. R. kein guter Anschluss mit öffentlichen Verkehrsmitteln, woraus lange Anfahrtswege resultieren (*Merkmale: Wohnlage*). Das kann insbesondere für ältere Menschen und/oder Menschen mit Behinderung sowie Menschen in prekären Lebenslagen eine Barriere darstellen.

An Qualifizierungsprojekten im ESF+ in Hessen nehmen oftmals Personen teil, die in **materieller Prekarität** leben und deshalb seltener ein Auto besitzen, um die weiten Anfahrtswege im ländlichen Bereich tlw. kompensieren zu können (*Merkmale: Einkommen*).

Möchten **Eltern** an dem Projekt teilnehmen, ist je nach Kommune mit unterschiedlich hohen Kosten für die Kinderbetreuung, insbesondere für U3, zu rechnen (*Verschränkung der Merkmale: Wohnlage und Einkommen sowie die Lebenslage ‚Eltern sein‘*).

Mit Blick auf **Frauen** könnte ihr Umfeld und/oder sie selbst kulturell so geprägt sein, dass eine berufliche (Weiter-)Qualifizierung weniger anerkannt ist (*Merkmale: Gender und Kultur*) – insbesondere, wenn damit eine (längere) Fremdbetreuung von Kindern organisiert bzw. finanziert werden müsste und/oder eine Neuorganisation der Haushaltstätigkeiten erfordern würde (*z. B. auch kombiniert mit längeren Abwesenheitszeiten aufgrund weiter Fahrtstrecken*).

Insbesondere **Alleinerziehende**, sprich: überwiegend Frauen, stellt die Organisation der Teilnahme vor verschiedene Herausforderungen, insbesondere, wenn sie ländlich wohnen (*Verschränkung der Merkmale: Lebenslage ‚alleinerziehend sein‘, Einkommen, ggf. Gender und Wohnlage*).

Insgesamt sollte im Blick behalten werden, dass Zielgruppen unterschiedlich gut zu erreichen sind. Hier spielen bspw. kulturelle Prägungen eine Rolle, ebenso wie Diskriminierungserfahrungen im Zusammenhang mit Akteuren und Institutionen. Eine diversitätssensible Planung, wie auch eine diskriminierungsfreie Sprache sind daher von besonderer Bedeutung.

Dieses abstrakt und kurz gefasste Beispiel soll einen ersten Eindruck vermitteln, warum und wie eine intersektionelle Perspektive die Analyse der wirkenden Ungleichheitsstrukturen bereichern kann. Um die Relevanz zu verdeutlichen: Berufsorientierungsmaßnahmen fokussiert auf Mädchen in ‚grünen‘ technischen – und somit zukunftssträchtigen und i.d.R. gut bezahlten – Berufen zeigen beispielhaft auf, wie auch zwischen den bereichsübergreifenden Grundsätzen der Gleichstellung (und Chancengleichheit) sowie ökologischer Nachhaltigkeit ein Zusammenhang besteht. Der Gedanke der Verschränkung von benachteiligenden Merkmalen macht eine Analyse zwar komplexer, aber eben auch ‚besser‘ im Sinne von realistischer – um dann geeignete Maßnahmen in der Förderung der Gleichstellung entwickeln zu können.

Darum geht es in einem nächsten Schritt: Auf Basis einer Analyse über die wirkenden, oftmals strukturellen Ungleichheiten wird eruiert, wie diesen Ungleichheiten und benachteiligenden Faktoren begegnet werden kann. Dabei ist eine Unterstützung, die für alle Adressat*innen eines Projektes gilt, nicht immer zielführend. Dies illustriert die folgende Grafik. Sie vermittelt,



dass eine gleiche Behandlung – im unten dargestellten Fall – nicht das Problem behebt, sondern dass eine differenzierte Unterstützung notwendig ist, um einen gleichen Zugang herzustellen und idealerweise die Ursache des fehlenden Zugangs für alle beseitigt werden sollte. Während das linke Bild also ‚Gleichbehandlung‘ darstellt, sind das mittlere und das rechte Bild als ‚Gleichstellung‘ zu verstehen, wobei das rechte weitreichendere, nämlich strukturelle Veränderung auf dem Weg zur Gleichstellung abbildet.

Abbildung 2 Von Gleichbehandlung zu strukturellen Veränderungen



Gleichbehandlung: Es wird angenommen, dass jeder von der gleichen Unterstützung profitiert.

Gleichberechtigung: Differenzierte Unterstützung, um gleichberechtigten Zugang – hier: zum Spiel – zu ermöglichen (Konzentration auf Ergebnisse).

Bekämpfung der Ursachen von Ungleichheit: Beseitigung struktureller/systembedingter Hindernisse.

Quelle: Weiterentwicklung basierend auf der Grafik von Craig Froehle (2012), siehe unter: The evolution of an accidental meme. Medium.com, 2016. URL: <https://medium.com/@CRA1G/the-evolution-of-an-accidental-meme-ddc4e139e0e4> (Stand: 10.07.2023).

Dies ist gleichwohl eine vereinfachte Darstellung, die an dieser Stelle gewählt wurde, um die Unterschiede zwischen Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung in aller Kürze darzustellen. Je nach der Konstellation (potentiell) diskriminierender Faktoren und dem Kontext des Vorhabens können sich unterschiedliche sinnvolle Maßnahmen ergeben. Darauf wird in den einzelnen Arbeitshilfen mit Impulsen zur Umsetzung der bereichsübergreifenden Grundsätze näher eingegangen.



4 Berücksichtigung der bereichsübergreifenden Grundsätze im gesamten Förderprozess

In der Planung und Konzeption Ihres Projektes gilt es, die bereichsübergreifenden Grundsätze in den einzelnen Schritten immer **mitzudenken** und deshalb sind die Ist-Situation und die Ziele **auch unter den Prämissen der Gleichstellung, Antidiskriminierung und ökologischen Nachhaltigkeit** zu analysieren und zu konzeptionieren. Unter der Ist-Situation wird dabei die aktuelle Sachlage inklusive der Rahmenbedingungen und Probleme in Ihrem Projektkontext verstanden. Die folgende Übersicht veranschaulicht dies und zeigt auf, was darüber hinaus bei der Umsetzung und Berichterstattung bereits in der Projektentwicklung zu bedenken ist.

Es handelt sich in diesem Abschnitt allgemein um die Schritte im Förderprozess von der Antragstellung über die Umsetzung bis zur Berichterstattung. Die **spezifischen Fragen zu den jeweiligen bereichsübergreifenden Grundsätzen finden Sie in den Arbeitshilfen**. Es geht darum darzustellen, wie Sie mit der „Gender-Brille“, der „Antidiskriminierungs-Brille“ sowie der „Umwelt-Brille“ Ihr Projektkonzept ‚screenen‘ und durchdenken können. Erläuterungen zu den einzelnen Schritten im Förderprozess – über die drei bereichsübergreifenden Grundsätze hinweg geltend - finden Sie in der Übersicht auf der folgenden Seite.

Bitte bedenken Sie: Die bereichsübergreifenden Grundsätze **müssen innerhalb des Projektes stets gewährleistet sein**. Darüber hinaus können Sie durch Ihr Projekt die Gleichstellung, die Chancengleichheit und/oder die ökologische Nachhaltigkeit **aktiv fördern**. Ein Beitrag zur aktiven Förderung wird in den Projektauswahlverfahren positiv gewichtet.

Konkrete Impulse und Beispiele zur Umsetzung der bereichsübergreifenden Grundsätze finden Sie in den Arbeitshilfen (siehe auch Verlinkung im Kapitel 5).



Schritte im Förderprozess



Wie können Sie als Projektträger die verschiedenen Grundsätze im Förderprozess systematisch berücksichtigen und Ziele zur aktiven Förderung entwickeln?

Ihre Antragsstellung basiert auf einer Situations- und Bedarfsanalyse. Haben Sie diese für Ihr angestrebtes Vorhaben durchgeführt, sollten Sie die Analyse sozusagen mit der jeweiligen „Brille“ kritisch lesen und reflektieren,

- inwieweit sich die jeweilige Ist-Situation und die Bedürfnisse bzw. Bedarfe unterscheiden und
- was im Rahmen des Projektes getan werden könnte, um Ungleichheiten entgegen zu wirken sowie Gleichstellung, Chancengleichheit und ökologischer Nachhaltigkeit zu fördern.

Basierend auf diesen Überlegungen und mit Blick auf die Programmanforderungen bestimmen Sie die konkreten Ziele Ihres Projektes auch in Bezug auf die drei bereichsübergreifenden Grundsätze (siehe die Arbeitshilfen zu Impulsen und Beispielen). Gehen Sie dazu auch nochmal Ihre Projektskizze durch und prüfen Sie, ob ein aktiver Beitrag zur Gleichstellung, Antidiskriminierung und/oder ökologischen Nachhaltigkeit „drin steckt“, ohne dass Sie diesen bislang explizit benannt haben.

Tragen Sie im Antragsformular im Kundenportal **alle Beiträge Ihres Projektes zur aktiven Förderung** im entsprechenden Feld ein!

Wenn Sie Merkmale und/oder Kennzahlen festlegen, können Sie anhand dieser die Zielerreichung überprüfen (siehe Arbeitshilfen). Dies unterstützt Sie auch mit Blick auf die Berichterstattung und ggf. zu erbringende Nachweise.

Begleitend zur Projektumsetzung, sollte die Zielumsetzung regelmäßig reflektiert und evtl. nachgesteuert werden. Dies gilt **insgesamt für das Projekt, aber eben auch für die Ziele zu den bereichsübergreifenden Grundsätzen**.

Schließlich müssen Sie im **Sachbericht** über die Umsetzung Ihres Projektes berichten. Dazu gehört die Frage, ob die Gleichstellung der Geschlechter, Chancengleichheit und Nachhaltigkeit gewährleistet war und wie diese im Projekt ggf. aktiv gefördert wurde. Dazu sollten Sie sich auf Ihre formulierten Ziele in diesem Bereich sowie die ggf. vorab festgelegten Merkmale zur Zielerreichung beziehen

Die Reflexion der Zielerreichung kann Ihnen zudem bei der eigenen Organisationsentwicklung sowie ggf. bei der Weiterentwicklung des Projektes helfen (Wissenstransfer). Mögliche Fragen zur Reflexion sind:

- Was ist besonders gut gelungen?
- Was waren und sind zentrale Herausforderungen?
- Welche Lösungsansätze haben Sie entwickelt?
- Welche (weiteren) Unterstützungsbedarfe lassen sich für wen identifizieren?



5 Arbeitshilfen und Informationen zu den bereichsübergreifenden Grundsätzen

Alle Arbeitshilfen sind auf der [Website von ESF Hessen](https://www.esf-hessen.de) unter der Rubrik Förderhandbuch 2021-27/Arbeitshilfen als Download verfügbar (Link zur Website von ESF Hessen: <https://www.esf-hessen.de>).

Die Arbeitshilfen führen jeweils nochmal kurz in die Thematik ein und umfassen neben der schematischen Darstellung zu den Schritten im Förderprozess, Impulse und Beispiele zur Umsetzung des jeweiligen bereichsübergreifenden Grundsatzes, Anregungen zur Entwicklung von Messgrößen zur eigenen Überprüfung der Zielerreichung sowie Links zur Vertiefung der Thematik.

Im Folgenden finden Sie die direkten Verlinkungen zu den einzelnen Arbeitshilfen sowie weiteren Dokumenten im Kontext der bereichsübergreifenden Grundsätze:

[Arbeitshilfe](#) zur Umsetzung des bereichsübergreifenden Grundsatzes der **Gleichstellung von Frauen und Männern**

[Arbeitshilfe](#) zur Umsetzung des bereichsübergreifenden Grundsatzes der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung (**Antidiskriminierung**)

Selbstverpflichtungserklärung der Projektträger zur [Wahrung der Charta der Grundrechte \(EU-GRC\) der Europäischen Union sowie des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen \(UN-BRK\)](#).

Informationsblatt zur EU-Grundrechtecharta und der UN-Behindertenrechtskonvention [für die Teilnehmenden](#) an Projekten im ESF+.

[Arbeitshilfe](#) zur Umsetzung des bereichsübergreifenden Grundsatzes der **ökologischen Nachhaltigkeit**

Hinweis: Unterstützung für Projektverantwortliche

Die WIBank unterstützt Sie als Projektverantwortliche in allen Phasen eines Projektes. Dies gilt für eine vorgelagerte Projekt- und Antragsberatung ebenso wie für eine aktive Projektbegleitung oder Hilfestellungen bei der Nachweisführung.

Zu Ihrer Unterstützung finden Sie neben diesem Leitfaden und den genannten Arbeitshilfen verschiedene weitere Dokumente rund um die Projektplanung, -umsetzung und -abrechnung auf der Website des ESF Hessen unter [Förderhandbuch 2021-2027/Arbeitshilfen](#).

Fragen zu Ihrem (geplanten) Projekt können Sie im direkten Kontakt mit den zuständigen Ansprechpersonen klären. Eine Übersicht über die zuständigen Personen bei der WIBank finden Sie ebenfalls auf der Website unter der ESF+ in Hessen sowie [hier](#).

Kontakt

ESF Consult Hessen Arbeitsmarkt I/II

Tel: (+49) 611/77 4 - 74 26

E-Mail: info@wibank.de



6 Quellen und weiterführende Informationen

Quellen

Agenda 2030 für Nachhaltige Entwicklung. URL: <https://unric.org/de/17ziele/> (Stand: 12.09.2023).

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Charta der Grundrechte der Europäischen Union. (siehe bspw. unter <https://www.esf-hessen.de> → Förderhandbuch 2021-27/Grundsätze/Qualitätssicherung Förderprogramme und -projekte).

COM(2020) 152 final. „Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025“. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152> (Stand: 18.07.2023).

Crenshaw, Kimberle (1989): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. University of Chicago Legal Forum: Vol. 1989: Iss. 1, Article 8. URL: <http://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/> (Stand: 10.07.2023).

„Dach-Verordnung der Kohäsionsfonds“: Verordnung (EU) 2021/1060 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Juni 2021 mit gemeinsamen Bestimmungen für den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, den Europäischen Sozialfonds Plus, den Kohäsionsfonds, den Fonds für einen gerechten Übergang und den Europäischen Meeres-, Fischerei- und Aquakulturfonds sowie mit Haushaltsvorschriften für diese Fonds und für den Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds, den Fonds für die innere Sicherheit und das Instrument für finanzielle Hilfe im Bereich Grenzverwaltung und Visumpolitik. (siehe bspw. unter <https://www.esf-hessen.de> → Förderhandbuch 2021-27/Rechtsgrundlagen/Verordnungen der EU).

„ESF Plus Verordnung“: Verordnung (EU) 2021/1057 des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 24. Juni 2021 zur Einrichtung des Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+) (siehe bspw. unter <https://www.esf-hessen.de> → Förderhandbuch 2021-27/Grundsätze/Verordnungen der EU)

„Europäischer Grüner Deal“. URL: <https://www.consilium.europa.eu/de/policies/green-deal/> (Stand: 12.09.2023).

„Fit for 55“. URL: <https://www.consilium.europa.eu/de/policies/green-deal/fit-for-55-the-eu-plan-for-a-green-transition/> (Stand: 12.09.2023).

Programm des Landes Hessen. (siehe unter <https://www.esf-hessen.de> → Förderhandbuch 2021-27/Grundsätze/ESF+-Programmbroschüre).

Rahmenrichtlinie für die Interventionen des Europäischen Sozialfonds Plus in Hessen für die Förderperiode 2021 bis 2027 in der Fassung vom 8. Februar 2022. (siehe bspw. unter <https://www.esf-hessen.de> → Förderhandbuch 2021-27/Grundsätze/Rahmenrichtlinie).

Übereinkommen von Paris. URL: <https://www.bmu.de/gesetz/uebereinkommen-von-paris/> (Stand 12.09.2023).



Weiterführende Websites

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Link: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/> (Stand: 12.09.2023).

Antidiskriminierungsstelle des Landes Hessen. Link: <https://antidiskriminierung.hessen.de/> (Stand: 12.09.2023).

Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE). Portal des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Link: https://www.bne-portal.de/bne/de/home/home_node.html (Stand: 12.09.2023).

FAQT: Fachstelle Querschnittsthemen im ESF Plus. Gleichstellung der Geschlechter - Antidiskriminierung - Ökologische Nachhaltigkeit. Link: <https://faq-t-esf.de/> (Stand: 12.09.2023).

Gleichstellung der Geschlechter. Informationen von/auf Bundesebene. Link: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung> (Stand: 12.09.2023).

Gleichstellung der Geschlechter. Informationen von/auf Ebene des Landes Hessen. Link: <https://soziales.hessen.de/Frauen/Gleichberechtigung> (Stand: 12.09.2023).

Portal Intersektionalität. Forschungsplattform und Praxisforum für Intersektionalität und Interdependenzen von Prof. Dr. Katharina Walgenbach und Dipl. Päd. Friederike Jonah Reh. Link: <http://portal-intersektionalitaet.de/startseite/> (Stand: 12.09.2023).