



Kofinanziert von der
Europäischen Union

 Bundesministerium
Arbeit

QUERSCHNITTSZIELE GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER, ANTIDISKRIMINIERUNG UND ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT IM ESF+ (2021–2027)

Ein Wegweiser

Stand: 23.03.2022

Versionsnr.: 3. Entwurf

Inhalt

1. Einleitung	4
2. Hintergründe.....	5
2.1. Rechtsgrundlagen	5
2.2. Gesamtgesellschaftliche Wirkung	6
2.3. Definitionen.....	8
2.3.1. Antidiskriminierung	8
2.3.2. Gleichstellung der Geschlechter	10
2.3.3. Ökologische Nachhaltigkeit	12
3. Umsetzung in ESF+-Projekten.....	15
3.1. Call bzw. Ausschreibung.....	16
3.2. Antragstellung bzw. Angebotslegung	16
3.2.1. IST-Analyse zum Projektkonzept	18
3.2.2. Zielsetzung	21
3.2.3. Umsetzung	22
3.2.4. Berichterstattung und Steuerung	23
3.2.5. Antragstellung in der Datenbank.....	24
3.3. Antragsverwaltung	25
3.4. Umsetzung und Qualitätssicherung während der Projektumsetzung	26
4. Literatur	27
5. Anhang.....	29
5.1. Maßnahmenkatalog zum Querschnittsziel Antidiskriminierung	29
5.1.1. Erreichbarkeit, Partizipation und physische Barrierefreiheit	29
5.1.2. Methodische sowie inhaltliche Gestaltung und kommunikative Barrierefreiheit	31
5.1.3. Abbau von Vorurteilen und soziale Barrierefreiheit	33
5.1.4. Fakultative Maßnahmen auf Organisationsebene.....	34
5.2. Maßnahmenkatalog zum Querschnittsziel Gleichstellung der Geschlechter	
36	
5.2.1. Erreichbarkeit und Partizipation	37
5.2.2. Methodische sowie inhaltliche Gestaltung und kommunikative Barrierefreiheit	38
5.2.3. Abbau von Vorurteilen und soziale Barrierefreiheit	39

5.2.4. Fakultative Maßnahmen auf Organisationsebene.....	39
5.3. Maßnahmenkatalog zum Querschnittsziel Ökologische Nachhaltigkeit...	40
5.3.1. Projektplanung	40
5.3.2. Projektmanagement und Öffentlichkeitsarbeit	41
5.3.3. Büro- und andere Tätigkeiten.....	42
5.3.4. Mobilität	42
5.3.5. Catering	43
5.4. Praxisbeispiele	43
5.4.1. Praxisbeispiel: Bildungsprojekt	43
5.4.2. Praxisbeispiel: Beratungsprojekt.....	52
5.4.3. Praxisbeispiel: Qualifizierungsprojekt	60
5.5. Linksammlung/Datenquellen zu den Querschnittszielen.....	69
5.5.1. Antidiskriminierung	69
5.5.2. Gleichstellung der Geschlechter	70
5.5.3. Ökologische Nachhaltigkeit	70

1. Einleitung

Dieses Dokument unterstützt ZWISTEN und Projektträger*innen bei der Implementierung der Querschnittsziele (in der Folge: QSZ) Gleichstellung der Geschlechter, Antidiskriminierung und ökologische Nachhaltigkeit gem. Verordnung (VO) mit gemeinsamen Bestimmungen (Nr. 2021/1060) und ESF+ VO (Nr. 1296/2013).

Ergänzend zu diesem Dokument wird die Umsetzung der Querschnittsziele im ESF+ in Webinaren erläutert (Link sobald vorhanden).

ENTWURF

2. Hintergründe

2.1. Rechtsgrundlagen

Gem. Art. 9 der VO mit gemeinsamen Bestimmungen (VO Nr. 2021/1060) müssen die Mitgliedstaaten der Europäischen Union die Querschnittsziele Gleichstellung der Geschlechter, Antidiskriminierung und ökologische Nachhaltigkeit in allen Programm- und Projektphasen, d.h. durchgehend während der Vorbereitung, der Durchführung, der Überwachung und der Berichterstattung über die Programmdurchführung, berücksichtigen:

„(1) Die Mitgliedstaaten und die Kommission stellen die Achtung der Grundrechte und die Einhaltung der Charta der Grundrechte der Europäischen Union beim Einsatz der Fonds sicher.

(2) 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.

(3) 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 [oder mehreren] Behinderung[en], des Alters oder der sexuellen Ausrichtung während der Vorbereitung, Durchführung, Begleitung und Evaluierung der Programme und Berichterstattung darüber. Insbesondere die Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderung[en] wird bei der gesamten Vorbereitung und Durchführung der Programme berücksichtigt.

(4) 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.“¹

¹ 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

Zudem sind die Mitgliedstaaten gem. Art. 73 (1) der VO mit gemeinsamen Bestimmungen (VO Nr. 2021/1060) verpflichtet, die Einhaltung dieser Querschnittsziele anhand transparenter Kriterien und Verfahren bei der Auswahl von ESF-geförderten Vorhaben zu gewährleisten:

*"Für die Auswahl der Vorhaben legt die Verwaltungsbehörde nichtdiskriminierende und transparente Kriterien und Verfahren fest, die die Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderung[en] und die Gleichstellung der Geschlechter sicherstellen sowie der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, dem Grundsatz der nachhaltigen Entwicklung und der Umweltpolitik der Union gemäß Artikel 11 und Artikel 191 Absatz 1 AEUV Rechnung tragen, und wendet diese an."*²

2.2. Gesamtgesellschaftliche Wirkung

Im Blick zu behalten ist dabei immer, dass Antidiskriminierung, Diversität und Nachhaltigkeit kein Selbstzweck sind, sondern längerfristig gesamtgesellschaftlichen Problemen entgegenwirken sollen.

Diskriminierung und mangelnde Gleichstellung sprechen den Betroffenen den Status eines gleichwertigen und gleichberechtigten Gesellschaftsmitglieds ab: Dass ihnen nicht die gleichen Chancen offenstehen wie anderen Personen, ist dabei die Folge ihrer Gruppenzugehörigkeit. Dies kann im Zuge von ESF-geförderten Projekten beispielsweise dann perpetuiert werden, wenn sie bestimmten Personengruppen weniger zugänglich sind oder deren (Lern-)Bedürfnisse weniger beachtet werden, wodurch diese weniger von den positiven Effekten des Projektes profitieren können; aber auch dann, wenn die Personen im Projekt mit Vorurteilen konfrontiert werden, die re-stereotypisierend wirken und Berührungängste vergrößern. Über die Dauer eines Projektes hinaus können gesetzte Maßnahmen zur Erreichung der Querschnittsziele hingegen beispielsweise auf folgende **Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsherausforderungen** positiv einwirken:

- Verringerung der Segregation am Arbeitsmarkt
- Abbau des minderheiten- und geschlechterspezifischen Lohngefälles
- Gleicher Zugang zu wirtschaftlicher Unabhängigkeit durch sämtliche Personengruppen
- Förderung stabiler Berufslaufbahnen und Aufstiegschancen
- Verbesserung der Beteiligung von Minderheiten und Frauen an Positionen und Prozessen der Entscheidungsfindung
- Bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

² 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

- Verbesserung des Zugangs von Minderheiten und Frauen zu bezahlter Arbeit und Arbeitszeit
- Vielfalt an Sichtweisen/Erfahrungen sowie höhere Produktivität und Kreativität durch Fokus auf diverse Zusammensetzung von Projektteams
- Beseitigung von Stereotypen und Vorurteilen
- Gerechtere Verteilung von Ressourcen (z.B. Zeit- sowie materiellem Reichtum)
- Verminderung von Altersarmut
- Demokratieförderung (u.a. durch die Erkenntnis, dass die eigene Stimme ebenso viel zählt wie jene von Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft)

Maßnahmen im Bereich der **ökologischen Nachhaltigkeit** hingegen sind Mosaiksteine im gesamtgesellschaftlichen Bestreben, das Überleben und den Gesundheitszustand des Ökosystems sicherzustellen. Die langfristigen Auswirkungen lassen sich u.a. in folgende Aspekte untergliedern:

- Reduzierung des Kohlenstoff-Fußabdrucks und der Emission anderer Treibhausgase
- Schonung von Wasser und endlichen Rohstoffen
- Vermeidung von Abfall und Etablierung einer „Kreislaufwirtschaft“
- Schutz von Umwelt, Wasserqualität und Biodiversität
- Stärkung der Generationengerechtigkeit (u.a. durch die Bewahrung der natürlichen Regenerationsfähigkeit der beteiligten Systeme)
- Abbau von Gesundheitsrisiken durch z.B. Feinstaubbelastung
- Stärkung sozialer Gerechtigkeit (u.a. da bestimmte Personengruppen und globale Gegenden bislang überdurchschnittlich von den Konsequenzen mangelnden Umweltbewusstseins betroffen sind)
- Erhöhung des gesellschaftlichen Verantwortungsbewusstseins bezüglich Produktion und Konsum

Die gesetzten Maßnahmen zur ökologischen Nachhaltigkeit sind (längerfristig) zudem oft kosteneffektiver und demnach finanziell vorteilhaft.

2.3. Definitionen

2.3.1. Antidiskriminierung

Die vorliegende Definition wurde mit Unterstützung des Österreichischen Behindertenrats, ÖZIV, Dabei-Austria, L & R Sozialforschung sowie des Sozialministeriumsservice erarbeitet.

Die ESF-Verwaltungsbehörde möchte auf diesem Weg für die Unterstützung danken!

Um Maßnahmen gegen Diskriminierung zu setzen, ist es zunächst erforderlich Diskriminierung zu erkennen und zu definieren.

2.3.1.1. Formen von Diskriminierung und Diskriminierungsgründe (Merkmale)

Unmittelbare Diskriminierung³:

Unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person beispielsweise aufgrund ihres Geschlechts, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, ihres Alters, einer oder mehreren Behinderung/en oder ihrer sexuellen Ausrichtung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person.

Mittelbare Diskriminierung⁴:

Mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn Vorschriften, die auf den ersten Blick neutral scheinen, bestimmte Gruppen oder Personen gegenüber anderen Personen benachteiligen. Es sei denn, diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

Eine Diskriminierung kann zudem auch die Form einer Belästigung („Mobbing“) annehmen. Nicht zuletzt ist auch die Anweisung zur Diskriminierung als Diskriminierung zu sehen.

2.3.1.2. Antidiskriminierung

Als Antidiskriminierung sind sämtliche Maßnahmen zu verstehen, welche gegen die oben genannten Formen von Diskriminierung gesetzt werden.

Rechtsgrundlagen

Österreich

- [Bundesbehindertengesetz](#)
- [Gleichbehandlungsgesetz](#)

EU

- [Antirassismusrichtlinie](#)
- [Antidiskriminierungsrichtlinie](#)
- [EU-Charta der Menschenrechte](#)
- [VO 1303/2013](#)

³ Vgl. eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:180:0022:0026:de:PDF [06.01.2022]

⁴ Vgl. eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:180:0022:0026:de:PDF [06.01.2022]

Antidiskriminierung bedeutet also, gegen jede Form und Art von Diskriminierung anzukämpfen und diese letztlich zu verhindern.

In der Praxis von Beruf und Beschäftigung konzipieren wir Antidiskriminierung als ein dreidimensionales Modell, bestehend aus Anerkennung, Inklusion und Förderung von Chancengleichheit:⁵

- **Anerkennung:** Voraussetzung für Antidiskriminierung ist die **Anerkennung der Diversität (oder Vielfalt) der Zielgruppen des ESF+** – sei es aufgrund des Geschlechts, der Hautfarbe oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer oder mehreren Behinderung/en, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung - und daran anschließend ihrer **Selbstbestimmung**. Diversity bedeutet **eigene Vorstellungen von „Normalität“ kritisch zu hinterfragen**, (obsolete) Verhaltensmuster zu revidieren und die Vielfältigkeit unserer Gesellschaft als Chance für Entwicklung, Kompetenz und soziale Gerechtigkeit zu nutzen. Anerkennung (gesellschaftlich, politisch, formell) von Diversität führt zu Selbstbestimmung; dies ermöglicht gleichberechtigte Teilhabe/Partizipation. Exemplarisch kann betrachtet werden, wie sich etwa auch moderne Politik betreffend Menschen mit Behinderung/en weg vom medizinischen hin zum sozialen Ansatz, weg vom defizitorientierten hin zum kompetenzorientierten Ansatz, weg von Integration hin zu Inklusion bewegt, und Menschen mit Behinderung/en und Beeinträchtigung/en in alle gesellschaftlichen Bereiche einbezieht.
- **Inklusion:** Bei der Inklusion geht es um die Konkretisierung von Menschenrechten, indem strukturelle Barrieren abgebaut werden, die **gleichberechtigte Teilhabe- und Partizipationschancen** verhindern – dies geschieht in Anlehnung an die Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen. Physische, kommunikative und soziale Barrierefreiheit ist die Grundvoraussetzung für ein selbstbestimmtes Leben, eine unabhängige Lebensführung, Gleichstellung und die volle Teilhabe an allen Lebensbereichen. Personen, die ein oder mehrere Diskriminierungsmerkmal/e tragen, sollen den **gleichen Zugang zu öffentlich angebotenen Leistungen** haben wie andere Menschen. Barrierefreiheit meint die Gestaltung der Umwelt und Dienstleistungen dahingehend, dass sie für sämtliche Personen ohne Hindernisse und ohne zusätzliche Hilfen zugänglich sind und genutzt werden können. Das Ziel von Diversity Mainstreaming – wie auch Disability Mainstreaming - ist, dass das Gesamtprogramm sowie die einzelnen Maßnahmen allen gleichberechtigt zur Verfügung stehen (=Design for All). Dies wird dadurch erreicht, dass alle Maßnahmen umfassend barrierefrei angeboten werden und die Bedarfe der Zielgruppen bei der Entwicklung des Programms und der Maßnahmen berücksichtigt werden.
- **Förderung von Chancengleichheit:** Ungleichheit besteht, wenn die Chancen auf „Geld, frei oder flexibel verfügbare Zeit, Zugang zu einflussreichen Positionen, die Verwirklichung persönlicher Wünsche,

⁵ Vgl. *Studie Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf*, abrufbar unter www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/geschlechterdiversitaet_i_beschaeftigung_u_beruf.pdf?__blob=publicationFile&v=7 [06.01.2022]

Sicherheit vor jeglicher Form von Gewalt nicht zufällig verteilt, sondern durch Rassismus, durch altersbedingte Benachteiligung, durch Behinderung, durch Sexismus und Heterosexismus strukturiert [sind]“. Die Förderung von Chancengleichheit geschieht demnach mittels sämtlicher Maßnahmen, die implementiert werden, um in den Bereichen Beschäftigung, Bildung und soziale Eingliederung eine vollständige und effektive Chancengleichheit für alle Zielgruppen des ESF+ zu gewährleisten, welche von Diskriminierung in jedweder Form betroffen sind.

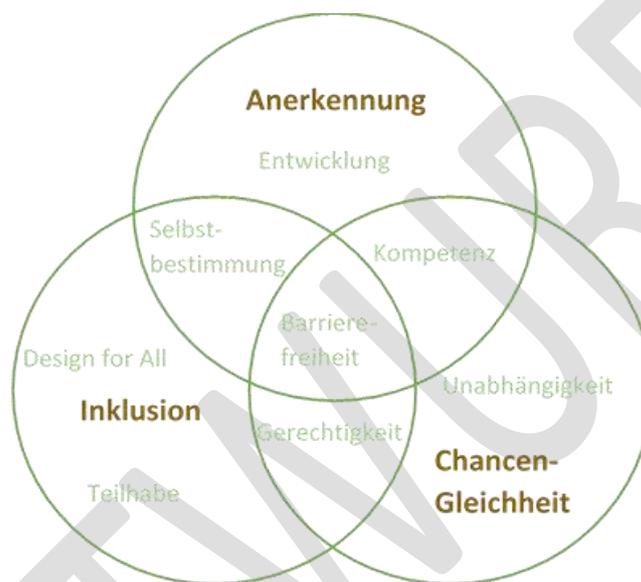


Abbildung 1: Drei-Dimensionen-Modell der Antidiskriminierung, eigene Darstellung

2.3.2. Gleichstellung der Geschlechter

Ganz im Verständnis des **Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE)**⁶ bedeutet für uns Gleichstellung nicht, dass Frauen, Männer und Andere gleich werden, sondern dass die **Rechte, Verantwortlichkeiten und Chancen von Frauen, Männern und Anderen nicht davon abhängen**, mit welchem Geschlecht sie geboren wurden bzw. mit welchem Geschlecht sie sich identifizieren. Gleichstellung der Geschlechter bedeutet, dass die Interessen, Bedürfnisse und Prioritäten von Frauen, Männern und Anderen in ihrer jeweiligen Vielfalt berücksichtigt werden. Das umfasst die Freiheit von Gewalt und Stereotypen, sowie gleiche Zugangs- und Teilhabechancen, insbesondere in Bildung und Arbeit. Häufig genannte Ungleichheiten betreffen den Zugang zu (qualifikationsadäquaten) Vollzeitarbeitsstellen, Führungs- und Entscheidungspositionen, sowie Problematiken wie die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation und "Gender Pay Gap".

⁶ Vgl. *European Institute for Gender Equality: Glossary & Thesaurus*, abrufbar unter eige.europa.eu/thesaurus/terms/1168?lang=de [21.12.2020]

In ihrer **Gleichstellungsstrategie** von März 2020 formuliert es die **Europäische Kommission** so: „Es ist Aufgabe der Union, bei all ihren in den Verträgen vorgesehenen Tätigkeiten die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein **Grundwert** der EU, ein **Grundrecht**⁷ und ein **Grundprinzip** der europäischen Säule sozialer Rechte.⁸ Sie spiegelt wider, wer wir sind. Und sie ist eine wichtige Voraussetzung für eine innovative, wettbewerbsfähige und florierende europäische Wirtschaft.“⁹

Entsprechend der Gleichstellungsstrategie der EU soll bei Gleichstellungsfragen auch das Prinzip der **Intersektionalität** beachtet werden.¹⁰ Intersektionalität bezieht sich auf Wechselwirkungen und Überschneidungen mehrerer Diskriminierungskategorien, wie z.B. die Wechselwirkung von biologischem und sozialem Geschlecht mit anderen persönlichen Merkmalen/Identitäten wie Alter, Migrationshintergrund oder Behinderung/en. Das Prinzip der Intersektionalität schlägt somit die Brücke zum Querschnittsziel der Antidiskriminierung.

Auch der ESF+ verfolgt im gesamten Prozess der Vorbereitung, Durchführung, Überwachung und Evaluierung seiner Vorhaben das Ziel, Gleichstellung der Geschlechter zu gewährleisten und gezielte Maßnahmen zur Förderung der Geschlechter zu unterstützen (Art. 6). Um das zu erreichen, wird in der Regel ein dualer Ansatz aus geschlechtsspezifischen Fördermaßnahmen und Gender Mainstreaming verfolgt.

Geschlechtsspezifische Fördermaßnahmen zielen darauf ab, bestehende Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern auszugleichen bzw. zu kompensieren und für alle Geschlechter gleiche Chancen zu schaffen. Denn werden Ungleiche gleich behandelt, führt dies nicht zu mehr Gleichheit, sondern setzt die Ungleichheit fort. Im **ESF** sind es vor allem Projekte der **Priorität „Vereinbarkeit und Gleichstellung der Geschlechter“**, die sich diesem Ziel widmen.

Gender Mainstreaming bedeutet, dass die Gleichstellung der Geschlechter auf jedweder Ebene und bei jeder Entscheidung mitgedacht werden soll. Es ist eine Strategie, die die Bedürfnisse aller Geschlechter berücksichtigt, um selbst jene Geschlechterstereotype, Ungleichheiten und Benachteiligungen aufzudecken und abzubauen, die sich hinter – auf den ersten Blick – geschlechterneutralen und allgemeinen Politiken finden lassen. Dabei verfolgt Gender Mainstreaming immer auch eine strategische Perspektive und fragt nach den Ursachen von Unterschieden.¹¹ Konkret auf **ESF-Projekte** bezogen, bedeutet Gender

⁷ Vgl. Artikel 2 und Artikel 3 Absatz 3 EUV, Artikel 8, 10, 19 und 157 AEUV sowie Artikel 21 und 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union.

⁸ Europäisches Parlament, Rat der Europäischen Union und Europäische Kommission: Europäische Säule Sozialer Rechte. Brüssel, Amt für Veröffentlichungen, abrufbar unter ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_de.pdf [06.01.2022]

⁹ Europäische Kommission (2020): Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025. Brüssel, Amt für Veröffentlichungen.

¹⁰ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Europäischen Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025, abrufbar unter eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=DE [06.01.2022]

¹¹ Vgl. Bergmann, Nadja und Pimminger, Irene (2004): Praxishandbuch Gender Mainstreaming. Wien, BMWA.

Mainstreaming also, dass wir bei der Konzeption, Durchführung und Evaluierung aller Maßnahmen systematisch den Blick auf die unterschiedlichen Lebensrealitäten und Bedürfnisse aller Geschlechter richten. Das Querschnittsziel "Gleichstellung der Geschlechter" ist somit Teil dieser Strategie; gleichzeitig sind Antragstellende gefordert, Gender Mainstreaming selbst im Projektkontext umzusetzen.



Abbildung 2: Strategien zur Gleichstellung der Geschlechter

Hierbei muss die Frage der Umsetzung für jedes Projekt individuell beantwortet werden, da jedes Projekt andere Ausgangspositionen, Ziele und Rahmenbedingungen hat.

2.3.3. Ökologische Nachhaltigkeit

Ökologische Nachhaltigkeit = Erhalt der Biodiversität, Klimaschutz und ein weitsichtiger und rücksichtsvoller Umgang mit natürlichen Ressourcen

Umwelt- und Klimaschutz gewinnt weltweit zunehmend an Bedeutung. Auch in der Europäischen Politik ist dieses Thema in Verträgen und anderen Gesetzesgrundlagen, Strategien und Programmen verankert. Grundsätzlich sind die Ziele der europäischen Umweltpolitik in Art. 3 EUV festgelegt, wonach die EU auf eine nachhaltige Entwicklung Europas hinwirken, auf ein hohes Maß an Umweltschutz und eine Verbesserung der Umweltqualität hinarbeiten sowie einen Beitrag zu einer globalen nachhaltigen Entwicklung leisten soll. Eine weitere wesentliche Rechtsgrundlage ist Art. 191 AEUV, welcher die Ziele der europäischen Umweltpolitik im Detail festlegt. Mit dem Green Deal wurde darüber hinaus eine Strategie zum Übergang zu einer klimaneutralen Gesellschaft vorgestellt, die einen ganzheitlichen Ansatz verfolgt, bei dem alle Maßnahmen zur Verwirklichung der Ziele beitragen sollen.¹²

Auf diese Rechtsgrundlagen und Strategien wird sowohl in der Dachverordnung der EU-Fonds als auch in der ESF+-Verordnung verwiesen¹³. Daher stellt sich die Frage, was nachhaltige Entwicklung im Kontext des Europäischen Sozialfonds heißt und wie diese umgesetzt werden kann.

Nachhaltige Entwicklung bedeutet, dass die Bedürfnisse der heutigen Generation gedeckt werden, ohne die Möglichkeiten künftiger Generationen zu gefährden, ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen. In diesem Zusammenhang

¹² Vgl. https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_de [06.01.2022]

¹³ Vgl. Dachverordnungsentwurf Art. 67 & ESF+-Verordnungsentwurf Art. 4 Abs. 2

wird oft das sogenannte Drei-Säulen-Modell herangezogen. Dieses geht von der Vorstellung aus, dass nachhaltige Entwicklung nur durch die gleichberechtigte Berücksichtigung der Dimensionen Ökologie, Wirtschaft und Soziales erreicht werden kann.¹⁴

Die soziale Dimension hat im ESF eine inhärente Rolle inne, ebenso ist die ökonomische Dimension zentraler Bestandteil von ESF-Maßnahmen. Daher widmen wir uns vor allem der ökologischen Dimension, wenn es darum geht, nachhaltige Entwicklung im ESF+ zu forcieren.

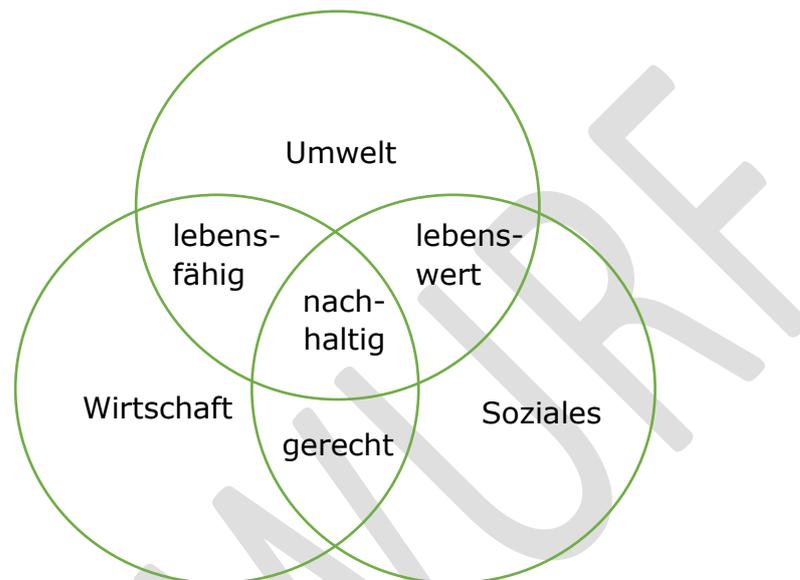


Abbildung 3: Drei-Säulen-Modell der nachhaltigen Entwicklung, eigene Darstellung

Prinzipiell kann man bei der Umsetzung **zwei Ebenen** unterscheiden:

1. Vertikal (d.h. spezifische Maßnahmen)
2. Horizontal (d.h. Querschnittsziel)

Die vertikale Ebene zielt darauf ab, einzelne Maßnahmen zum Umwelt- und Klimaschutz zu implementieren. Im ESF können diese beispielsweise im Bereich Qualifizierung angesiedelt sein, spielen aber vergleichsweise (noch) eine untergeordnete Rolle.

Im Gegensatz dazu wird bei der Umsetzung als horizontales Prinzip ökologische Nachhaltigkeit in allen Phasen einer Maßnahme berücksichtigt. Konkret bedeutet das, dass bei der Konzeption, Durchführung und Evaluierung aller ESF-Projekte systematisch eine ökologische Perspektive eingenommen wird. Mit Hilfe des Querschnittsziels Ökologische Nachhaltigkeit soll somit nicht nur sichergestellt werden, dass der ESF nachhaltige Entwicklung in allen Dimensionen fördert, sondern auch, dass er zur Erhaltung und zum Schutz der Umwelt und zur

¹⁴ Vgl. Agentur für Querschnittsziele im ESF (2017): *Ökologische Nachhaltigkeit im ESF. Fragen und Antworten*, abrufbar unter www.esf-querschnittsziele.de/fileadmin/DATEN/Publikationen/faq_oekol-nh_im_esf_030517.pdf [06.01.2022]

Verbesserung ihrer Qualität sowie zu einem grüneren, CO₂-armen Europa beiträgt.

Seitens der ESF-Verwaltungsbehörde gibt es keine spezifischen Vorgaben über die Definition der Ziele sowie der zu erzielenden Wirkungen und auch nicht zur Anzahl der zu erreichenden Ziele, da diese sehr projektabhängig sind. Generell sollen die projekteigenen Ziele und Maßnahmen ambitioniert, aber realistisch sein, und in Relation zur Projektgröße stehen.

Die großen Themen der ökologischen Nachhaltigkeit umfassen etwa

- Klimaschutz,
- Anpassung an den Klimawandel,
- nachhaltige Nutzung und Schutz der Wasser- und Meeresressourcen,
- Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft, Abfallvermeidung und Recycling,
- Vermeidung und Verminderung von Umweltverschmutzung, sowie
- Schutz und Wiederherstellung der biologischen Vielfalt und der Ökosysteme.

Natürlich müssen jedoch nicht alle dieser Punkte auch Teil der zu setzenden Maßnahmen sein. Besser ist es, wenige Bereiche auszuwählen, aber diese konsequent umzusetzen. Die angestrebten Ziele zur ökologischen Nachhaltigkeit sollen die Möglichkeiten der Projektträger*innen sowie des Projektes möglichst gut abbilden.

3. Umsetzung in ESF+- Projekten

Im nachfolgenden Kapitel wird die Integration der Querschnittsziele in die einzelnen Phasen eines Vorhabens – vom Call bzw. von der Ausschreibung bis zur finalen Abrechnung – beschrieben.

Praxisbeispiel

Die nachfolgenden Infoboxen illustrieren den Prozess für die Umsetzung der Querschnittsziele anhand eines Praxisbeispiels. Sie erkennen die Infoboxen an der vorliegenden Formatierung.

Der nachfolgende Prozess ist sowohl bei Förderungen als auch bei Vergaben im Rahmen der inhaltlichen Programmumsetzung anzuwenden; davon ausgenommen sind Vorhaben im Rahmen der Technischen Hilfe.

Die folgende Grafik stellt den Prozess bildlich dar:



Abbildung 4: Prozess hinsichtlich der Umsetzung der Querschnittsziele in ESF+-Projekten

3.1. Call bzw. Ausschreibung

Die Calls enthalten die standardisierte Vorgabe der VB, dass die QSZ gem. Art. 73 der VO mit gemeinsamen Bestimmungen (VO Nr. 2021/1060) beim Antrag des Projektträgers bzw. der Projektträgerin im Projekt zu überlegen und darzustellen sind (vgl. auch Kapitel 2.1).

Bei Calls ist für die **ZWISTEN** daher nichts Weiteres zu veranlassen.

Bei Vergaben muss die **ZWIST** im Vertrag mit dem*der Auftragnehmer*in in der sogenannten ESF-Klausel die Einhaltung der Querschnittsziele vorsehen (vgl. **Musterwerkverträge**) – ausgenommen sind Vergaben im Rahmen der Technischen Hilfe.

3.2. Antragstellung bzw. Angebotslegung

Bereits im Antrag bzw. Angebot muss **der*die Projektträger*in** die Berücksichtigung der QSZ im Projekt überlegen und in einem Fragebogen darstellen. Dies erfolgt entlang eines 4-Stufen-Modells, welches in Abbildung 5 genauer erläutert wird.



Abbildung 5: 4-Stufen-Modell des ESF-Österreich¹⁵

Die Vorgaben hinsichtlich der Datenbankerfassung befinden sich im First-Use-Dokument (**Link sobald vorhanden**).

¹⁵ Angelehnt an die Leitfäden zur Umsetzung der Querschnittsziele im ESF-Baden-Württemberg, abrufbar unter www.esf-bw.de/esf/index.php?id=709&L=0 [06.01.2022]

3.2.1. IST-Analyse zum Projektkonzept

Projektträger*in

Das nachfolgende Praxisbeispiel beschreibt ein Beschäftigungsprojekt. Beschäftigungsprojekte, wie beispielsweise Sozialökonomische Betriebe, sind Unternehmen, die zeitlich befristete Arbeitsplätze für arbeitsmarktferne und langzeitbeschäftigungslose Menschen zur Verfügung stellen. Diese sogenannten Transitarbeitsplätze sind für Menschen gedacht, die aus verschiedensten Gründen schon lange arbeitslos sind, und sollen ihnen helfen, wieder eine ungeforderte Beschäftigung am regulären Arbeitsmarkt zu finden.

In der Vergangenheit waren Projektträger*innen etwa aufgerufen, Anträge zu folgenden ESF-Projekten einzureichen:

- „Arbeitskräfteüberlassung – Zielgruppenangepasstes Beschäftigungsprojekt für Vorarlberg“ (Vorarlberg), abrufbar unter www.esf.at/ausschreibung/arbeitskraefteueberlassung-zielgruppenangepasstes-beschaefigungsprojekt-fuer-vorarlberg/ [18.11.2021]
- „Niedrigschwellige Beschäftigung von covid-bedingt (langzeit)arbeitslosen Menschen zum Erhalt oder sukzessiven Aufbau der Arbeitsplatzfähigkeit“ (Salzburg), abrufbar unter www.esf.at/ausschreibung/niedrigschwellige-beschaefigung-von-covid-bedingt-langzeitarbeitslosen-menschen-zum-erhalt-oder-sukzessiven-aufbau-der-arbeitsplatzfaehigkeit/ [18.11.2021]
- „Hand-Werk – Burgbau in Friesach“ (Kärnten), abrufbar unter www.buchhaltungsagentur.gv.at/2018/08/21/esf-projekt-hand-werk-burg-friesach/ [18.11.2021]

Weitere Beispiele finden sich unter www.esf.at/projekte/.

Das nachfolgende Beispiel orientiert sich an einem Projekt, welches Bezieher*innen der Bedarfsorientierten Mindestsicherung zwischen 18-24 Jahren, die beim AMS Wien gemeldet sind, befristete Dienstverhältnisse in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern bietet. Problemfelder und Maßnahmenvorschläge sind jedoch fiktiv.

Als ersten Schritt eruieren **die Antragsteller*innen** anhand einer **IST-Analyse im Vorfeld und im Zuge der Erstellung des Projektkonzepts** mögliche geschlechtsbezogene, diskriminierende oder ökologische Auswirkungen im Handlungsfeld des Projektes. Dabei sind alle Projektphasen und Projektebenen zu untersuchen, d.h. sowohl Inhalte als auch Strukturen und Prozesse.

Wie bereits in Abbildung 5 illustriert, dient die **IST-Analyse zum QSZ Antidiskriminierung sowie zum QSZ Gleichstellung der Geschlechter** der Beantwortung der Frage „Welche querschnittszielbezogenen Barrieren und Rahmenbedingungen der Zielgruppe bestehen im Handlungsfeld des Projekts?“. Hilfsfragen, die sich die Projektträger*innen diesbezüglich stellen müssen, sind etwa:

- Welche Struktur ist innerhalb der Zielgruppe gegeben? Wie setzt sich die Zielgruppe – z.B. betreffend Geschlecht, Alter, Behinderung oder Migrationshintergrund - zusammen?
- Konnten gruppenspezifische Ungleichheiten festgemacht werden? Gibt es unterschiedliche Bedürfnisse bzw. Probleme auf Basis von Herkunft, Religion, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung/en und Weltanschauung?

- Welche Rahmenbedingungen/Problemlagen leiten sich aus der Struktur der Zielgruppe ab, die eine gleichberechtigte Teilhabe hindern (z.B. bestehende Barrieren für Menschen mit Behinderung, mangelnde Berücksichtigung von Menschen mit geringen Sprachkenntnissen, Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung, strukturelle Benachteiligung von Frauen, etc.)?
- Gibt es strukturelle, organisatorische, methodische, inhaltliche oder bauliche Rahmenbedingungen, aufgrund derer bestimmte Personengruppen möglicherweise unterschiedlich am Projekt teilnehmen bzw. davon profitieren könnten?
- Welche Stereotype, Vorurteile oder Stigmatisierungen könnten bestehen (z.B. gegenüber Menschen mit Behinderung/Migrationshintergrund und/oder Frauen, Homophobie, ...)?

Darüber hinaus **können die QSZ**, die sich grundsätzlich auf die Teilnehmer*innen beziehen, **auch auf die eigene Organisation angewendet werden**, wenn z.B. die Einführung von Antidiskriminierungsmaßnahmen in der eigenen Organisation eine Wirkung auf Projektebene verspricht. Beispielsweise könnten geschlechtsspezifische Stereotype perpetuiert werden, wenn eines der Geschlechter im Team der Arbeitsanleiter*innen unterrepräsentiert ist. Maßnahmen, die sich hieraus ableiten könnten (siehe hierzu auch Kapitel 0), wären demnach etwa die gezielte Einstellung von Role Models bzw. von Personen, die dem gleichen Geschlecht wie die Zielgruppe angehören. Während die oben dargestellte Reflexion der Situation auf Projektebene aber verpflichtend ist, ist diese Auseinandersetzung auf Organisationsebene aber **fakultativ**.

In der **IST-Analyse zum QSZ Ökologische Nachhaltigkeit** sind die Auswirkungen des Projektes auf die Umwelt und das Klima zu analysieren, wobei auch das über das Projekt hinausgehende Verhalten von Personal und Teilnehmer*innen (z.B. durch Sensibilisierungsmaßnahmen) berücksichtigt werden kann. Häufig wird sich die IST-Analyse demnach auf Bereiche wie Mobilität, Ressourcenschonung, Personalverhalten oder Teilnehmer*innenverhalten beziehen. Fragen, die sich die Projektträger*innen stellen müssen, wären beispielsweise:

- Inwiefern ist der Projektstandort mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar? Werden umweltfreundliche und klimaschonende Transportmöglichkeiten beworben und gefördert (z.B. Fahrrad, Car Sharing)?
- Inwiefern wird in der Projektumsetzung auf Ressourcenschonung und Energieeffizienz Rücksicht genommen?
- Wie wird die Belegschaft auf umweltfreundliches Handeln am Arbeitsplatz sensibilisiert (z.B. Schulungen, Qualifizierungen, etc.)?
- Inwiefern werden die Teilnehmer*innen in der Projektdurchführung zum Thema ökologische Nachhaltigkeit sensibilisiert bzw. wird Wissen zum Thema Nachhaltigkeit vermittelt (z.B. Nachhaltiger Konsum, Ressourcenschonung, Klimawandel etc.)?

Diese Fragen sind durch Introspektion und Reflexion innerhalb des Teams zu beantworten. Die Zuhilfenahme externer Informationsquellen ist zusätzlich ratsam. Beispielsweise helfen die statistischen Daten der Bundesanstalt Statistik Österreich (www.statistik.at) dabei, einen Einblick in die Struktur der Zielgruppe und die Repräsentativität der erreichten Teilnehmer*innen zu gewinnen. Andere Einrichtungen stellen Kriterienlisten zum Erreichen eines QSZ zur Verfügung (z.B. das Österreichische Umweltzeichen, www.umweltzeichen.at, für das QSZ Ökologische Nachhaltigkeit) oder geben Tipps, wie Inhalte, Methoden und Strukturen diskriminierungsfrei und nachhaltig gestaltet sein könnten (z.B. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, www.bmbwf.gv.at, für das QSZ Gleichstellung der Geschlechter sowie das QSZ Antidiskriminierung).

Schritt 1: IST-Analyse

*Zur IST-Analyse zieht der*die Projektträger*in >Beschäftigungsprojekt< nicht nur Literatur und gängige Studien heran, sondern nimmt auch Kontakt zu Unternehmen in projekttypischen Tätigkeitsfeldern auf.*

*Querschnittsziele „Antidiskriminierung“ und „Gleichstellung der Geschlechter“: Dabei stellt sich heraus, dass Mitarbeiter*innen in projekttypischen Einrichtungen in mehreren Fällen von sexistischen, ableistischen („behindertenfeindlichen“) sowie rassistischen Kommentaren zwischen Kolleg*innen und/oder durch Vorgesetzte erzählen. Einige Frauen berichten zudem, dass der Arbeitsplatz (z.B. Sicherheitskleidung) an Männerkörpern ausgerichtet sei, was zu unangenehmen bis gefährlichen Situationen führen kann. Dies kann bedingen, dass weniger Frauen als gewünscht am Projekt teilnehmen, dass sie weniger von diesem profitieren oder, dass sie abgeschreckt werden und daher nicht mehr im entsprechenden Bereich arbeiten möchten.*

*Querschnittsziel „Ökologische Nachhaltigkeit“: Nach kurzer Suche im Internet fand eine Mitarbeiterin ein Umweltmerkblatt für unterschiedliche Unternehmen, herausgegeben von der Wirtschaftskammer. Dieses behandelt die wichtigsten Umweltprobleme, die typischerweise in diesen Unternehmen auftreten können. Ein einfacher Check zeigte, dass in einigen Bereichen die ökologische Nachhaltigkeit durch bauliche und andere Entscheidungen merkbar beeinflusst werden kann. Weiters hat der*die Projektträger*in >Beschäftigungsprojekt< im Zuge der IST-Analyse das Angebot einer betrieblichen Beratung gefunden. Die Regionalprogramme der Bundesländer bieten geförderte Beratungsleistungen für Betriebe und öffentliche Einrichtungen in den einzelnen Bundesländern. Ziel ist die Identifizierung von vorhandenen Potentialen und Maßnahmen zur Verbesserung der Energie- und Ressourceneffizienz, zur Anwendung erneuerbarer Energieträger und zur Vermeidung von Abfällen.*

Weitere Informationsquellen finden sich auch in der Linksammlung in Kapitel 0.

Die IST-Analyse bezieht sich ausschließlich auf das Projektkonzept, d.h. auf die konkrete Umsetzung von Maßnahmen in den Projekten. Die Ergebnisse der IST-Analyse fließen nicht in die Antragsbewertung ein, sondern bilden den Ausgangspunkt, um Ziele und Maßnahmen bzw. Prozesse hinsichtlich QSZ im Projekt zu definieren (vgl. Kapitel 3.2.2 und Kapitel 0). Die Darstellung von Problem- und Verbesserungsbereichen ist explizit erwünscht und stellt einen Beleg für die Auseinandersetzung mit dem QSZ dar. Ziel der IST-Analyse ist lediglich die aktive Auseinandersetzung mit dem QSZ von Trägerseite und die bewusste und gezielte Gegensteuerung in der Projektplanung und Umsetzung, um potenzielle negative Diskriminierung und Umweltschädigung im und durch das Projekt zu vermeiden. **Für die ZWIST steht demnach im Vordergrund, inwiefern die intendierten Maßnahmen geeignet sind, die IST-Situation**

relativ zu verbessern – unabhängig vom absoluten Niveau, auf welchem sich die*der Projektträger*in befindet. Weder Projektträger*innen, die bislang wenig Erfahrung in den Themenbereichen der QSZ haben, noch kleine Projektträger*innen mit sehr limitierten Ressourcen sollen hierdurch benachteiligt werden.

Damit auch sehr erfahrene Einrichtungen, die bereits bislang viele Maßnahmen im Bereich der QSZ ergriffen haben, keinen Nachteil erfahren, ist die IST-Analyse auch zu nutzen, um ein Fazit der bisherigen Erfolge zu ziehen und zu resümieren, was bereits alles getan wurde. Ein Beispiel wären spezialisierte Mädchen- und Frauenberatungsstellen, für die Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter so selbstverständlich sind, dass sie versucht sein mögen, diese im Antrag gar nicht mehr darzulegen. **Verzichten sie hierauf, stellen sie aber unnötigerweise ihr Licht unter den Scheffel.** Im äußersten Fall könnte sich das sogar negativ auf die Antragsbeurteilung auswirken, da die ZWISTEN nicht wissen können, was in der Vergangenheit bereits gemacht, aber nicht dokumentiert wurde.

Eine kurze Beschreibung der Ergebnisse der auf diese Weise erfolgten IST-Analyse, die im Zuge der Antragstellung durchgeführt wurde, ist in die Antragsdatenbank einzugeben (siehe hierzu Kapitel 0).

3.2.2. Zielsetzung

Aufbauend auf der IST-Analyse definieren **die Antragsteller*innen** im zweiten Schritt **Ziele** für die Projektumsetzung, die dazu beitragen, das Projekt so zu gestalten, dass benachteiligende Strukturen nicht fortgeschrieben werden, sondern ihnen entgegengewirkt wird. Durch die QSZ soll eine Verbesserung der Situation oder aber der Erhalt einer bestehenden, wünschenswerten Situation¹⁶ erreicht werden. Keinesfalls darf aktiv zu einer Verschlechterung oder Diskriminierung beigetragen werden.

Diese Ziele sollten realistisch sein, damit sie von den Projektträger*innen erreicht werden können. In diesem Schritt soll der*die Antragsteller*in beschreiben, welche Punkte/Lücken im Projekt bearbeitet werden, die sich in der IST-Analyse herauskristallisiert haben. Wichtig ist hier zu betonen, dass Antragsteller*innen lediglich solche Ziele festlegen sollten, die im Rahmen ihrer Handlungsmöglichkeiten stehen.

¹⁶ Im Ausnahmefall ist vorstellbar, dass keine weitere Verbesserung angestrebt wird, da keinerlei Defizite betreffend die QSZ festgestellt werden können. Zielsetzungen und Maßnahmen bezögen sich dann darauf, diese Situation längerfristig beizubehalten.

Schritt 2: Zielsetzung

Der*Die Projektträger*in >Beschäftigungsprojekt< setzt sich folgende messbare Ziele:

1. Zumindest 30% der Teilnehmer*innen (Transitarbeitskräfte), die die Maßnahme abschließen oder aber aufgrund einer Arbeitsaufnahme abbrechen, identifizieren sich als Frauen.
2. Im Durchschnitt stimmen die Teilnehmer*innen der Aussage, dass es sich bei dem entsprechenden Unternehmen um einen diskriminierungsfreien Arbeitsplatz handelt, „sehr“ zu.
3. Im Durchschnitt zeigen sich die Angestellten des Projektes „sehr“ zufrieden mit dem Weiterbildungsangebot betreffend Antidiskriminierung, Antirassismus und Gleichstellung der Geschlechter.

Von den recherchierten Verbesserungsmöglichkeiten im Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit sollen in einer betrieblichen Beratung jene Maßnahmen identifiziert werden, mit denen relevante Verbesserungen erzielt werden können, und die für die verschiedenen Betriebe wirtschaftlich leistbar sind, ggf. mit Hilfe von Förderungen. Auf Grund geringer Kosten sollen folgende Maßnahmen jedenfalls angeraten werden: Verbesserte Mülltrennung und Recycling aller Plastik-, Metall-, Glas-, Karton-, und anderer Abfälle; Optimieren der Druckluftanlagen (Reduktion des Leerlaufs und der Leckagen); und Optimieren der Beleuchtung (z.B. LED-Hallenleuchten, Einsatz von Bewegungsmeldern und Helligkeitsreglern).

3.2.3. Umsetzung

Im 3. Schritt entwickeln **die Antragsteller*innen Prozesse und Maßnahmen**, die dazu führen, dass die im 2. Schritt definierten Ziele erreicht werden. Die Durchführung dieser Prozesse und Maßnahmen wird im Zuge der Projektumsetzung **von der ZWIST bei Abnahme der Fortschrittsberichte überprüft**. Im Anhang sind beispielhaft mögliche Maßnahmen beschrieben, die je Querschnittsziel umgesetzt werden können (vgl. Kapitel 5.1, Kapitel 5.1.4 und Kapitel 5.3). Auch hier ist zu betonen, dass der*die Projektträger*in lediglich solche Maßnahmen und Prozesse festlegen sollte, die im Rahmen seiner*ihrer Handlungsmöglichkeiten stehen und ihm*ihr einen gewissen Handlungsspielraum

in der Projektumsetzung offenlassen (z.B. „Gleichstellungskurse sind vorgesehen“).

3.2.4. Berichterstattung und Steuerung

Schritt 3: Umsetzung der Maßnahmen

Die konkreten Maßnahmen, welche die Querschnittsziele „Antidiskriminierung“ sowie „Gleichstellung der Geschlechter“ verfolgen, umfassen:

1. *Verpflichtende Weiterbildungen zum Thema Gender, Diversity und Anti-Diskriminierung für alle Angestellten*
2. *Verpflichtende Anti-Bias-Seminare für Personen mit Führungsverantwortung (d.h. Fortbildungen, in denen sich diese bewusst mit ihren Vorurteilen sowie mit der Auswirkung dieser auf ihre Entscheidungen auseinandersetzen)*
3. *Verankerung des Verbots von (auch Alltags-)Sexismus, Rassismus und Ableismus im Leitbild*
4. *Förderung einer Stand-Up-Culture durch Etablierung einer betreffenden Feedbackbox sowie eines/einer Zuständigen für Antidiskriminierung und Gleichstellung*
5. *Überprüfung der Arbeitsplätze auf geschlechtergerechte Arbeitskleidung und -geräte*

Die konkreten Maßnahmen, welche das Querschnittsziel „Ökologische Nachhaltigkeit“ verfolgen, umfassen:

6. *Inanspruchnahme von betrieblichen Beratungen durch das entsprechende Regionalprogramm bzw. Klimaaktiv*
 7. *Klärung, welche der branchentypischen Verbesserungsmöglichkeiten zu empfehlen sind (z.B. Beleuchtung)*
 8. *Umsetzung der Maßnahmen, die jedenfalls durchgeführt werden sollen (z.B. Bereich Abfall)*
-

Im 4. Schritt ordnen **die Antragsteller*innen** den ausformulierten Maßnahmen **Nachweise zu** (Outputs wie z.B. Teilnehmer*innenliste von Gleichstellungsschulungen) bzw. definieren sie die vorgesehene Dokumentation für die Zielerreichung. Sie eruieren also, wie der Fortschritt durch die Projektträger*innen festgestellt und in weiterer Folge im Fortschrittsbericht beschrieben werden kann. Die Beschreibung der vorzulegenden Nachweise durch den*die Projektträger*in dient der ZWIST dazu, die tatsächliche Umsetzung und die Erreichung der Ziele zu prüfen. Die vorgesehene Dokumentation sollte realistisch und der Umfang angemessen bleiben.

Es besteht die Möglichkeit, die Ziele und/oder Prozesse und Maßnahmen sowie die dazugehörige Dokumentation im Laufe der Projektumsetzung in Rücksprache mit der ZWIST anzupassen, sofern notwendig und zielführend (siehe auch Kapitel 0).

Schritt 4: Berichterstattung und Steuerung

Der Nachweis der Maßnahmen aus Schritt 3 erfolgt über:

1. Verpflichtende Weiterbildungen: Weiterbildungen und Seminare werden fotografisch und schriftlich dokumentiert (Ankündigung bzw. Einladung, Teilnahmebestätigungen).
2. Verpflichtende Anti-Bias-Seminare: Weiterbildungen und Seminare werden fotografisch und schriftlich dokumentiert (Ankündigung bzw. Einladung, Teilnahmebestätigungen).
3. Verankerung des Verbots von (auch Alltags-)Sexismus, Rassismus und Ableismus im Leitbild: Der*Die Projektträger*in wird das schriftlich verbrieftes Leitbild zur Verfügung stellen.
4. Förderung einer Stand-Up-Culture durch Etablierung einer betreffenden Feedbackbox sowie eines*iner Zuständigen für Antidiskriminierung und Gleichstellung: Der*Die Projektträger*in wird das schriftlich verbrieftes Leitbild und die Dienstbeschreibung des*der Zuständigen für Antidiskriminierung und Gleichstellung zur Verfügung stellen. Diese*r füllt zudem einen kurzen Fragebogen darüber aus, ob und welche Beschwerden an ihn*sie herangetragen wurden und ob er*sie das Entstehen einer Stand-Up-Culture wahrnimmt.
5. Überprüfung der Arbeitsplätze auf geschlechtergerechte Arbeitskleidung und -geräte: Die Ergebnisse werden schriftlich dokumentiert. Gegebenenfalls werden auch Rechnungen zu etwaigen Anschaffungen beigelegt.
6. Inanspruchnahme von betrieblichen Beratungen durch das entsprechende Regionalprogramm bzw. Klimaaktiv: Der Dokumentation werden Rechnungen bzw. Belege extern in Anspruch genommener Leistungen (z.B. Beratung, Optimierung von Anlagen, Weiterbildungen) beigelegt.
7. Klärung, welche der branchentypischen Verbesserungsmöglichkeiten zu empfehlen sind: Betreffend die ökologische Nachhaltigkeit werden die Ergebnisse der Beratung in Bezug auf die identifizierten Verbesserungsmaßnahmen dokumentiert. Der*Die Projektträger*in wird relevante Arbeitsanweisungen (z.B. Instruktionen zu Mülltrennung und Recycling) zur Verfügung stellen. Soweit möglich, werden auch Nachweise von tatsächlich realisierten Verbesserungen (z.B. Reduktion von Verbräuchen und Umweltbelastungen mittels Abrechnungen) sowie Rechnungen zu Anschaffungen und sonstigen Investitionen für Verbesserungen beigelegt.
8. Umsetzung der Maßnahmen, die jedenfalls durchgeführt werden sollen: Der Dokumentation werden Rechnungen (bzw. Bestellformulare) betreffend bauliche Maßnahmen (z.B. LED) und erworbene Güter (z.B. Sicherheitskleidung) beigelegt.

Dokumentiert wird aber nicht nur die Durchführung der Maßnahmen, sondern auch die Erreichung der Ziele: Zu den Zielen 2 und 3 werden geeignete Fragen formuliert, die von den Teilnehmer*innen und Mitarbeiter*innen beantwortet werden. Die (anonymen) Fragebögen sowie eine tabellarische Auswertung werden vollständig zur Verfügung gestellt. Das Ziel 1 wird über die geschlechtsspezifischen Zahlen der Abbrüche (inklusive Abbruchgrund) und Abschlüsse dokumentiert.

3.2.5. Antragstellung in der Datenbank

Zu jedem Querschnittsziel ist bei der Antragstellung in der ESF-Datenbank jeweils ein Fragebogen zu befüllen. Zur besseren Vorbereitung sind diese Fragebögen im Anhang (Kapitel 5.4) in Form von Praxisbeispielen abgebildet: Beispielhaft wurden die drei Fragebögen hierbei vollständig für jeweils ein Bildungsprojekt, Beratungsprojekt und Qualifizierungsprojekt ausgefüllt.

Es muss jede Frage beantwortet werden. Sollten einzelne Fragen für das konkrete Projekt nicht relevant sein, ist dies zu begründen.

Achtung: Bei Vergaben ist der Fragebogen ebenfalls als Anleitung heranzuziehen – davon ausgenommen sind Vorhaben in der Technischen Hilfe.

Sie können die **im Anhang befindlichen Praxisbeispiele** (Kapitel 5.4) nutzen, um sich zu Maßnahmen, die Sie setzen könnten, inspirieren zu lassen. **Weitere Maßnahmenbeispiele finden Sie ebenfalls im Anhang**, konkret im Maßnahmenkatalog zum QSZ Antidiskriminierung (Kapitel 5.1), im Maßnahmenkatalog zum QSZ Gleichstellung (Kapitel 5.1.4) und im Maßnahmenkatalog zum QSZ Ökologische Nachhaltigkeit (Kapitel 5.3).

3.3. Antragsverwaltung

Die ZWIST kontrolliert, ob der Projektantrag bzw. das Angebot Angaben zu den Querschnittszielen enthält.

Die Überprüfung gestaltet sich diesbzgl. wie folgt:

- Wurde eine IST-Analyse des Projektes hinsichtlich QSZ durchgeführt?
- Wurden Ziele hinsichtlich QSZ definiert?
- Wurden Maßnahmen bzw. Prozesse zur Erreichung oben genannter Ziele dargestellt?
- Wurden Nachweise zur Dokumentation der Maßnahmen bzw. Prozesse festgelegt?

Die Vorgaben hinsichtlich Datenbankerfassung befinden sich im **First-Use Dokument (Link sobald vorhanden)**.

Die ZWIST überprüft in der Antragsverwaltung, ob im Fragebogen zu jedem Querschnittsziel gem. 4-Stufen-Modell Ausführungen enthalten sind. Projektanträge, die den Anforderungen hinsichtlich QSZ nicht entsprechen oder den QSZ entgegenwirken (diskriminierend), dürfen keine ESF-Förderung erhalten. Die ZWIST gibt in solchen Fällen in ihrer Stellungnahme den Überarbeitungsbedarf bekannt. Der Antrag geht daraufhin zur Überarbeitung an die Antragsteller*innen zurück. Dafür gelten folgende Fristen: Die ZWIST kann Überarbeitungen bis zur Bewertungskommission anfordern; eine erneute Einreichung nach Überarbeitung durch die Antragsteller*innen ist auch nach Ende der Calllaufzeit möglich.

3.4. Umsetzung und Qualitätssicherung während der Projektumsetzung

Projektträger*innen beschreiben in ihren Fortschrittsberichten den Fortschritt zur Erreichung der von ihnen im Projektantrag festgelegten Zielsetzungen und legen die ebenso von ihnen definierten Nachweise dem Fortschrittsbericht bei. Diese Angaben sind verpflichtend zu jedem Fortschrittsbericht zu liefern. Fehlen diese Angaben, wird der Fortschrittsbericht nicht von der ZWIST approbiert.

Die Beobachtung der Zielerreichung sollte im Projekt begleitend durch den*die Projektträger*in erfolgen, um gegebenenfalls noch in der laufenden Umsetzung reagieren zu können. Dies hilft dabei sicherzustellen, dass die entsprechenden Daten und Informationen für ihre Dokumentation verfügbar sind und der Umsetzungsfortschritt in jedem Fortschrittsbericht dargestellt werden kann. Es hilft zudem auch dabei festzustellen, ob die Ziele des Projekts in Bezug auf die Querschnittsziele ausreichend konkret formuliert worden sind und ggf. anzupassen sind.

Ggf. sind neue Ziele vom Projektträger bzw. der Projektträgerin zu definieren oder bestehende Ziele anzupassen (vgl. Kapitel 3.2.2 und Kapitel 0). Dies ist im Fortschrittsbericht zu begründen und wird von der ZWIST durch Abnahme des Fortschrittsberichtes genehmigt. Dafür ist kein Änderungsantrag in der Datenbank erforderlich.

Die ZWIST überprüft die Umsetzung der QSZ im Zuge der Fortschrittsberichtsapprobation und im Rahmen ihrer Vor-Ort-Kontrolle (VOK). Dabei überprüft sie, ob die vorgesehenen Prozesse und Maßnahmen gem. Schritt 3 (Maßnahmen zur Erreichung der Ziele) umgesetzt und gem. Schritt 4 des 4-Stufen-Modells dokumentiert wurden.

Abweichungen vom dargestellten 4-Stufen-Modell im Projektantrag (vgl. Kapitel 3) sind zwar für Stufe 2 bis 4 möglich, aber nicht für Stufe 1 (IST-Analyse). Die ZWIST genehmigt Änderungen, indem sie den Fortschrittsbericht approbiert, sofern diese nachvollziehbar begründet sind. Es ist kein Änderungsantrag in der Datenbank erforderlich.

Die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, wie vergaberechtliche Bestimmungen oder Vorgaben zur Einhaltung der Barrierefreiheit, werden wie in der Vorperiode von der FLC geprüft.

4. Literatur

Bergmann, N., & Pimminger, I. (2004). Praxishandbuch Gender Mainstreaming. Wien, BMWA.

Bundeskanzleramt (o.J.). Gewalt gegen Frauen, Hilfseinrichtungen in den einzelnen Bundesländern. Abrufbar unter: www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/gewalt-gegen-frauen.html [06.01.2022].

Europäische Kommission (2020). Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025. Brüssel, Amt für Veröffentlichungen.

Europäische Kommission (2020). Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Europäischen Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Der europäische grüne Deal. Abrufbar unter: eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?qid=1576150542719&uri=COM%3A2019%3A640%3AFIN [06.01.2022].

Europäische Kommission (2020). Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Europäischen Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025. Abrufbar unter: eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=DE [06.01.2022].

Europäisches Parlament, Rat der Europäischen Union und Europäische Kommission (2017). Europäische Säule sozialer Rechte. Herausgegeben vom Amt für Veröffentlichungen. Brüssel, Amt für Veröffentlichungen.

Fütty, T.J., Höhne, M.S., Llaveria Caselles, E. (2020). Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf. Bedarfe und Umsetzungsmöglichkeiten von Antidiskriminierung für Arbeitgeber*innen. Berlin, Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Pimminger, I., Frey, R., Meseke, H., & Wielpütz, R. (2009/2012). Umsetzung von Gender Mainstreaming in Projekten. Berlin, Agentur für Querschnittsziele im ESF.

Pimminger, I., Frey, R., Meseke, H., & Wielpütz, R. (2009/2012). Umsetzung von Gender Mainstreaming in Programmen. Berlin, Agentur für Querschnittsziele im ESF.

Saxton, M. (2018). A Peer Counseling Training Program for Disabled Women: A Tool for Social and Individual Change. London, Routledge.

Schmitz, J. (2017). Ökologische Nachhaltigkeit im ESF. Fragen und Antworten. Berlin, Agentur für Querschnittsziele im ESF.

ENTWURF

5. Anhang

5.1. Maßnahmenkatalog zum Querschnittsziel Antidiskriminierung

Nachfolgend sind beispielgebend Maßnahmen aufgelistet, welche zur Erreichung des Querschnittsziels „Antidiskriminierung“ im Rahmen der Projektumsetzung herangezogen werden können.

Diskriminierung äußert sich sehr oft in intersektionaler Weise, d.h. durch das Vorliegen von multiplen Diskriminierungsgründen. Manche Maßnahmen eignen sich, um gegen Diskriminierung aufgrund mehrerer Diskriminierungsmerkmale vorzugehen; andere sind speziell in einem bestimmten Bereich zielführend. Insofern ergeben sich etwaige Redundanzen von Maßnahmen gegen Diskriminierung. Dies gilt nicht zuletzt auch deshalb, weil alle Diskriminierungsgründe gleichgesetzt sind und eine Wertung oder Bewertung nach Relevanz der einzelnen Gründe oder Maßnahmen nicht vorgenommen werden kann.

Die aufgezählten Maßnahmen sind nicht taxativ. Die Maßnahmen sind lediglich als flankierende Maßnahmen zu betrachten, welche dementsprechend in ein bestehendes Konzept zu einem Vorhaben integriert werden können.

5.1.1. Erreichbarkeit, Partizipation und physische Barrierefreiheit

- **Verbriefte Zielsetzungen betreffend die Anteile marginalisierter Personengruppen an den Projektteilnehmer*innen („Quoten“):** Sogenannte „Quoten“ sind hierbei, im Sinne einer gleichstellungsorientierten Personalentwicklung, auch für Mitarbeiter*innen denkbar. Denn Diversität und Heterogenität anzustreben dient nicht nur der Erhöhung der Inklusivität, sondern auch dem Einbeziehen einer Vielfalt an Sichtweisen und Erfahrungen. Dies kann sich u.a. deswegen positiv auswirken, weil sich Kund*innen bzw. Teilnehmer*innen mitunter besser von Personen des gleichen Hintergrundes verstanden fühlen.¹⁷
- **Zugangsvoraussetzungen, die keine bestimmte Gruppe benachteiligen:** Zu beachten ist dies etwa bei bestimmten formalen Zugangskriterien, wie Dauer der Berufstätigkeit oder Dauer der

¹⁷ Vgl. Saxton, Marsha (2018): *A Peer Counseling Training Program for Disabled Women: A Tool for Social and Individual Change*, Routledge, London.

Arbeitslosigkeit, wodurch jüngere Personen, aber auch solche mit kürzlicher Migrationsgeschichte (und daher kürzerer Vormerkung) exkludiert werden können.

- **Gezielte Bewerbung der Angebote bei unterrepräsentierten Gruppen:** Dies inkludiert auch eine zielgruppenspezifische Öffentlichkeitsarbeit bzw. Informationsaufbereitung (z.B. die mehrsprachige und leicht verständliche Gestaltung von Verbreitungsmaterialien). Barrierefreie Öffentlichkeitsarbeit betrifft nicht zuletzt auch den Webauftritt von Unternehmen. Die Webseite sollte die Nutzung von Screenreadern erlauben und textlich darauf zugeschnitten (z.B. Verzicht auf Abkürzungen oder Kennzeichnung dieser, Alternativtexte für Grafiken, usw.) sowie leicht zu navigieren und kontrastreich gestaltet sein. Gerade betreffend Webseiten ist auch die (mangelnde) Skalierbarkeit ein häufiges Problem: Die Maßeinheiten für Schriften, Bereiche und Abstände sind relativ anzugeben, damit die Inhalte etwa auch noch bei einer 200%-igen Vergrößerung gut lesbar sind.
- **Lokale Multiplikator*innenarbeit:** Die Verwendung von Peers und Multiplikator*innen ermöglicht das gezielte Ansprechen von Personen, welche ansonsten womöglich nicht auf die Angebote aufmerksam würden. Dies kann ein wirkungsvoller Weg sein, Randgruppen und Minderheiten anzusprechen.
- **Auswahl barrierefreier Standorte:** Insofern die Räumlichkeiten erst im Verlauf der Projektgenehmigung bzw. nach dieser angemietet werden, können Zugänglichkeit und Barrierefreiheit schon im Zuge der Standortwahl mitbedacht werden.
- **Barrierefreie Erreichbarkeit der Einrichtungen:** Insbesondere, insofern keine gute öffentliche Verkehrsanbindung verfügbar ist, sind kompensatorische Leistungen (z.B. Sammeltaxi) hilfreich. Diese können nicht immer vom Projektträger bzw. von der Projektträgerin zur Verfügung gestellt werden: Den Teilnehmer*innen proaktiv Informationen zu etwaigen Taxiservices zukommen zu lassen, kann jedoch bereits einen großen Unterschied machen. Betreffend das bauliche Umfeld kann zudem der Einbau von Rampen/Liftnanlagen/Treppenliften die Zugänglichkeit für Benutzer*innen von Rollstühlen erhöhen.
- **Barrierefreie Gestaltung der Einrichtungen:** Damit sich auch Menschen mit Behinderung/en barrierefrei in den Einrichtungen orientieren können, sind beispielsweise Stockwerksansagen in Liften, Bodenmarkierungen bei Stiegen, markierte Glasflächen, breite Türen sowie Braille-Beschriftungen (etwa von Zimmern und Orientierungsplänen) anzuraten. Das Mitnehmen von Assistenzhunden ist zu erlauben und zu ermöglichen. Weitere Adaptierungen von Arbeits- und Lernplätzen können beispielsweise höhenverstellbare Schreibtische/Arbeitsflächen, die Anpassung von Werkzeug und Arbeitsgeräten oder unterfahrbare Kästen beinhalten. Auch auf die Barrierefreiheit von Sanitärbereichen (z.B. WCs) ist zu achten.
- **Barrierefreies Sicherheitskonzept:** Etwaige Notsignale sollten multisensorisch wahrnehmbar sein (z.B. akustische ebenso wie visuelle Signale). Insofern Blindenleitsysteme nicht ohnehin flächendeckend

bestehen, sollten diese zumindest das sichere Erreichen der Notausgänge gewährleisten.

- **Bedarfsgerechte Zeitstruktur:** Die Inklusivität eines Angebotes kann erhöht werden, wenn die Beginn- und Endzeiten an den Bedarfen der bislang unterrepräsentierten Gruppen orientiert werden (z.B. Vollzeit/Teilzeit). Übungsräume und -geräte auch außerhalb der Schulungszeiten zur Verfügung zu stellen, erhöht die Flexibilität der Selbstlernzeiten. Je nach Selbstorganisationskompetenz kann ein hohes Ausmaß an Flexibilität (z.B. reines Selbstlernen im E-Learning) aber inklusiv ebenso wie exklusiv wirken.

5.1.2. Methodische sowie inhaltliche Gestaltung und kommunikative Barrierefreiheit

- **Aufnahme des gewünschten Umgangs mit Vielfalt in Curricula:** Dies meint etwa die Ausarbeitung von Methoden/Leitfäden zur Umsetzung von Antidiskriminierung, welche bei der Entwicklung und Durchführung sämtlicher Projekte des Unternehmens zu beachten sind.
- **Planungsgespräche ermöglichen:** Es kann sich anbieten, Planungsgespräche zu etablieren. Stellt sich heraus, dass sich Menschen mit Behinderung/en oder z.B. Menschen mit nicht-deutscher Muttersprache zu Angeboten anmelden, kann diesen ein Gespräch angeboten werden, um die Bedarfe zu erfragen und auf diese Rücksicht nehmen zu können.
- **Optionale Zusatzmodule zur Vorqualifizierung:** Die Zugänglichkeit von (z.B. Lehr-)Angeboten wird ferner erhöht, wenn Angleichungsmodule organisiert werden, durch die sämtliche Teilnehmer*innen auf die Herausforderungen des Kurses vorbereitet werden. Solche Vorqualifizierungen können sich etwa auf digitale Kompetenzen, die Anwendung von bestimmten Arbeitsgeräten oder das Erlernen wichtiger deutscher Fachbegriffe beziehen.
- **Kleine Gruppengrößen:** (Lehr-)Angebote profitieren davon, wenn die Gruppengröße 6 bis 10 Personen nicht überschreitet, sodass auf individuelle Bedarfe eingegangen werden kann.
- **Kompatibilität der Angebote mit assistiven Technologien:** Es sollte darauf geachtet werden, nur digitale Tools einzusetzen, die die Nutzung von Vergrößerungssoftware, Screenreader (mit Sprache und/oder Braille als Ausgabemedium) und ähnlicher assistiver Software zulassen. Dabei kann sinnvoll sein, den betreffenden Personen die Unterlagen vorab zukommen zu lassen, damit diese testen können, ob sie z.B. screenreadertauglich sind.
- **Verwendung von Tools, die mit mobilen Endgeräten kompatibel sind:** Denn das Smartphone ist in sämtlichen (Erwerbs-)Altersgruppen das am häufigsten genutzte Endgerät. Insbesondere Personen unter 50 Jahren kann man nahezu zur Gänze über das Smartphone erreichen.
- **Lesbarkeit der Inhalte mit assistiven Technologien:** Text- und andere Dokumente sollten derart gestaltet sein, dass sie von Screenreadern vorgelesen werden können. Dies bedeutet beispielsweise, dass sprachliche Besonderheiten (z.B. Wechsel der Sprache oder

Verwendung von Abkürzungen) vermieden oder kenntlichgemacht werden. Wichtig ist zudem, dass Bilder, Grafiken und andere Nicht-Text-Elemente auch als Alternativtext zur Verfügung gestellt werden.

- **Inhalte in möglichst einfacher Sprache:** Die Inhalte sollen in einer Sprache vermittelt werden, die so einfach ist, wie dem Inhalt noch angemessen ist. In manchen Fällen erlaubt dies die Verwendung von Leichter bzw. Einfacher Sprache. Es hilft auch, interaktionsorientiertes Schreiben und Oraliteralität (z.B. mithilfe von Emojis) einzusetzen. Für Menschen mit Sprachbehinderung/en, aber z.B. auch solche mit geringen Deutschkenntnissen, kann die Informationsvermittlung über Online-Self-Learning eine große Erleichterung darstellen. In einem solchen Setting nämlich können Texte wiederholt (und im eigenen Tempo) gelesen und Videos mehrmals angesehen werden.
- **Störungsfreie Vermittlung der Inhalte:** Werden Inhalte mündlich vorgetragen, sollte dies klar und deutlich, in einem gut ausgeleuchteten Raum geschehen, um das Lippenlesen zu erleichtern. Störende Geräusche sind zu vermeiden, weshalb beispielsweise auch nicht direkt vor einem Fenster gesprochen werden sollte. Zudem sollte darauf geachtet werden, immer in Richtung der Zuhörenden vorzutragen: Wird also etwas an einer Tafel oder Pinnwand notiert, sollte erst weitergesprochen werden, wenn man sich wieder zu den Teilnehmer*innen umgedreht hat.
- **Vermittlung der Inhalte über mehrere Sinneskanäle:** Videos beispielsweise sollten eine Untertitelung für Menschen mit Höreinschränkung beinhalten; wichtige visuelle Information sollte auch in der Audiodeskription vermittelt werden, um Menschen mit Sehbehinderung/en zu inkludieren. Von ersterem profitieren zudem auch Teilnehmer*innen mit nicht-deutscher Muttersprache. In manchen Fällen (z.B. in großen Vortragsräumen) können sich Induktionsanlagen für Menschen mit Hörgerät anbieten. Beim mündlichen Vermitteln von Information empfiehlt sich zudem Gebärdendolmetsch. Für Menschen mit Beeinträchtigungen in spezifischen Kommunikationssituationen kann Schriftdolmetsch angeboten werden. Dies meint die Verschriftlichung mündlicher, verbaler Äußerungen und paraverbaler Äußerungen (u.a. Stimmlage, Sprechverhalten); allerdings handelt es sich hierbei um ein neues Betätigungsfeld für Translator*innen, weshalb die Buchung eines*einer solchen eine Herausforderung sein kann.
- **Erstellung von Skripten, um die Notwendigkeit mitschreiben zu vermeiden:** Alternativ hierzu können beispielsweise Assistenzpersonen zur Verfügung gestellt werden, die nicht nur Notizen schreiben, sondern z.B. Hindernisse wegräumen oder Gegenstände reichen können.
- **Mehrsprachige Angebote:** Zu den am meisten gesprochenen Sprachen in Österreich gehören neben Deutsch Serbisch/Kroatisch/Bosnisch, Türkisch, Englisch, Ungarisch, Polnisch, Albanisch und Slowenisch. Anerkannte Minderheitensprachen in Österreich sind Kroatisch, Romani, Slowakisch, Slowenisch, Tschechisch, Ungarisch und die Österreichische Gebärdensprache. Ob und in welche Sprache(n) die Informationen aber übersetzt werden, hängt natürlich von der Art des Angebots, dem Standort der Einrichtung und den Bedarfen der Zielgruppe ab.

- **Nutzung assistiver Hardware:** Spezielle Tastaturen, Kopf- oder Mundstäbe zum Drücken von Tasten, Joysticks oder Trackballs statt einer Maus, elektronische Zeigergeräte mit Augenbedienung und Touchscreens erhöhen die Inklusivität von Angeboten. Falls möglich, können sie auch verliehen werden, um die barrierefreie Teilnahme an Online-Einheiten zu ermöglichen. Nicht immer ist eine solche Hardware im Budget; mindestens aber sollte darauf geachtet werden, dass die Geräte vor Ort sowie etwaige Leihgeräte basale assistive Anwendungen zulassen (d.h. beispielsweise funktionierende Lautsprecher besitzen, um Screenreader mit Sprachausgabe nutzen zu können).
- **Audit-Möglichkeiten zum Testen der Barrierefreiheit und Zugänglichkeit:** Verschiedene Tools können genutzt werden, um beispielsweise die Barrierefreiheit einer Webseite (z.B. Lighthouse), die Inklusivität eines Textes bzw. einer Stellenausschreibung (z.B. Witty Works), oder die Verwendung Leichter Sprache (z.B. LanguageTool) zu überprüfen. Natürlich handelt es sich hierbei stets nur um einen ersten Einblick, um jene Bereiche aufzudecken, in denen noch Optimierungsbedarf herrscht.

5.1.3. Abbau von Vorurteilen und soziale Barrierefreiheit

- **Gezielte Schulungen für Führungskräfte/Mitarbeiter*innen zum Thema Diversity:** Antidiskriminierungsspezifische Weiterbildungen und Sensibilisierungsmaßnahmen für Mitarbeiter*innen und Führungskräfte zielen auf den Abbau von Stereotypen und diskriminierender Sprache (in Wort und Bild), die Vermeidung von Diskriminierung, Mobbing bzw. Bossing und Body-Shaming und die Förderung von Respekt ab. Dies betrifft sowohl den Umgang untereinander als auch jenen zwischen Projektmitarbeiter*innen und -teilnehmer*innen.
- **Etablierung von Antidiskriminierungsbeauftragten:** Die Ernennung einer mit entsprechendem Pouvoir ausgestatteten Person, die im Unternehmen die Gleichbehandlung aller systematisch beobachtet und vorantreibt, kann zielführend sein. Diese sollte auch anonym zu erreichen sein, z.B. über ein anonymes Online-Tool, eine allgemeine E-Mail-Adresse oder eine Feedbackbox.
- **Kooperation/Austausch mit externen Antidiskriminierungsfachleuten:** Hierbei kann es sich etwa um Antidiskriminierungsexpert*innen solcher Einrichtungen handeln, die aus einem ähnlichen Bereich wie das betreffende Unternehmen kommen, aber auch um Vertreter*innen von Einrichtungen, die dezidiert Diversity-Beratung offerieren.
- **Inklusive Öffentlichkeitsarbeit:** Schon in der Öffentlichkeitsarbeit sowie beispielsweise in Einladungen oder Anmeldeformularen ist darauf zu achten, sämtliche Personen anzusprechen. Dies meint etwa eine genderneutrale oder genderinklusive Ansprache, aber z.B. auch die Vermeidung von Heteronormativität in der Sprachwahl (z.B. „Erziehungsberechtigte“ statt „Mütter und Väter“). Auch über die Bilder, die für Webseiten und Broschüren gewählt werden, sollten unterschiedliche Personengruppen angesprochen werden: Ein Bildungsangebot, welches

ausschließlich mit weißen, männlichen Absolventen im mittleren Alter wirbt, vermittelt (unbeabsichtigt), nur weiße, männliche Teilnehmer im mittleren Alter willkommen zu heißen.

- **Inklusive Materialien:** Für eine diskriminierungsfreie Gestaltung von Inhalten ist es zunächst wichtig, Sichtbarkeiten marginalisierter Gruppen (z.B. Menschen mit Behinderung/en, Menschen mit Migrationshintergrund oder nicht-weißer Hautfarbe, ältere Menschen, ...) herzustellen. Dies hat jedoch auf eine Art und Weise zu geschehen, die Vorurteilen sowie einem „Wir/Sie“-Denken entgegenwirkt: Werden People of Colour etwa durchgehend in problematischen Situationen oder Frauen durchgehend in weiblich dominierten Berufen erwähnt/dargestellt, würde dies dem Ziel zuwiderlaufen. Zu berücksichtigen ist hierbei nicht zuletzt auch eine diskriminierungsfreie Bildsprache.
- **Diskriminierungskritisches Lehren:** In manchen Fällen bietet sich an, nicht nur die Angestellten, sondern auch die Projektteilnehmer*innen (z.B. Lernende) betreffend Antidiskriminierung und Gleichstellung weiterzubilden. Dies ist insbesondere der Fall, wenn es bereits zu Vorfällen gekommen ist (z.B. homophobe oder rassistische Äußerungen, Ostrazismus oder gar Gewalt). Diskriminierende Begriffe, Beleidigungen und Kommentare unter Lernenden oder Mitarbeiter*innen sollten niemals ignoriert, sondern thematisiert werden.
- **Etablierung einer Stand-Up-Culture:** Die Projektteilnehmer*innen gleich zu Beginn darüber aufzuklären, dass diskriminierende Äußerungen nicht toleriert werden, sollte zu einem festen Bestandteil eines (Lehr-)Angebotes werden. Dies wird zusätzlich untermauert, wenn es beispielsweise eine bestimmte Ansprechperson für marginalisierte Gruppen gibt, welcher von diskriminierenden Vorfällen berichtet werden kann. Möglich ist zudem eine Feedbackbox, die denselben Zweck erfüllt.
- **Heterogene Gruppen:** Insofern machbar, kann eine heterogene Gruppenzusammensetzung, der Kontakthypothese folgend, dem Abbau von Vorurteilen behilflich sein. Allerdings sollte bedacht werden, inwiefern dies negative Begleiteffekte haben könnte: Sind (Lern-)Gruppen etwa auch betreffend der Ausgangskompetenzen sehr unterschiedlich, kann dies den Lernfortschritt der Teilnehmer*innen beeinträchtigen. Auch ist in heterogenen Gruppen besonders darauf zu achten, dass die Sprechzeiten annähernd gleich verteilt sind.

5.1.4. Fakultative¹⁸ Maßnahmen auf Organisationsebene

- **Aufnahme des gewünschten Umgangs mit Vielfalt in Unternehmensgrundsätze:** Verbrieft werden kann der Diversity-Gedanke bzw. die Antidiskriminierungskultur etwa im Leitbild, einem Code of Conduct, dem Führungskräfte-Leitbild, der Unternehmensphilosophie o.Ä. Die Zielsetzungen sind intern und extern glaubhaft zu kommunizieren. Auch die Beteiligung an Kooperationen oder größeren Antidiskriminierungsprojekten ist denkbar. Simple Formen eines solchen

¹⁸ Wie in Kapitel 3.2.1 beschrieben, ist die Reflexion der Situation auf Projektebene verpflichtend, die Auseinandersetzung auf Organisationsebene aber fakultativ.

Aktionismus sind Solidaritätsbekundungen oder Spenden, wie etwa jene durch zahlreiche Digital- oder E-Commerce-Unternehmen nach dem Tod von George Floyd im Zuge einer gewaltsamen Festnahme.

- **Gleichbehandlungsgrundsätze in der Personalentwicklung:** Diversität und Heterogenität anzustreben dient nicht nur der Erhöhung der Inklusivität, sondern auch dem Einbeziehen einer Vielfalt an Sichtweisen und Erfahrungen. Dies kann sich etwa in der Selbstverpflichtung zu Diversity-Quoten manifestieren.
- **Diskriminierungsfreie Bewerbungsverfahren:** Bei mehrstufigen Bewerbungsverfahren sollte die Quote dabei von Anfang an mitgedacht werden und nicht erst auf die finale Entscheidung zwischen einigen wenigen Kandidat*innen einwirken. Maßnahmen zur Förderung eines diversen Bewerber*innenpools können beispielsweise die Überarbeitung von Stellenausschreibungen zur Vermeidung diskriminierender Begriffe (z.B. vermittelt „junges dynamisches Team“ deutlichen Ageismus¹⁹) und exkludierender Formulierungen (z.B. generisches Maskulinum) sowie auch diskriminierungsfreie Bewerbungsformulare (die z.B. das Auswählen des dritten Geschlechts erlauben) beinhalten. Lebensläufe und Bewerbungen von sämtlichen Informationen zu Diskriminierungsmerkmalen (z.B. Fotos, Name, Geburtsjahr/Jahr des Schulabschlusses, Geschlecht, Staatsbürger*innenschaft, usw.) zu befreien, beugt Biases bei der Einladung zu Bewerbungsgesprächen vor. Auch die Bewerbungsgespräche selbst können inklusiver gestaltet werden, wenn sie z.B. durch Peers abgehalten werden oder wenn zwei unabhängige Personen das Assessment vornehmen und dieses – um Konformitätsverzerrungen zu verhindern – zunächst notieren, bevor sie es voreinander darlegen.
- **Diskriminierungsfreie Entscheidungsprozesse:** Personen, die ein Diskriminierungsmerkmal tragen, insbesondere auch solche jungen Alters, werden in Teambesprechungen und anderen Mechanismen zur Entscheidungsfindung häufig überhört und seltener aktiv einbezogen. Unterschiedliche Strategien dienen dazu, dem entgegenzuwirken und Sprechzeiten gerecht zu verteilen. Dies kann etwa bewerkstelligt werden, indem sich die Teilnehmenden an einer Besprechung nicht proaktiv melden müssen, sondern reihum jede Person eine Stellungnahme abgeben darf. Als effektiv erweist sich auch, den „Vorsitz“ einer Besprechung unter sämtlichen Mitarbeiter*innen zu rotieren.
- **Gehaltstransparenz:** Die Transparenz von Gehalt und anderen Benefits kann Lohndiskriminierung vorbeugen.
- **Diskriminierungsfreie Gehaltsverhandlungen:** Ebenso wie für Bewerbungsgespräche gilt auch für Gehaltsverhandlungen, dass die Auseinandersetzung mit Peers weniger diskriminierungsanfällig ist und Hemmschwellen senkt. Positive Erfahrungen machten Unternehmen auch damit, die Verhandlung völlig zu vermeiden, sondern Tools („Vertragskonfiguratoren“) einzusetzen, in welchen die Angestellten verschiedene Faktoren (Wochenarbeitsstunden, Lage der Arbeitszeit, Aufgabengebiete) so lange variieren können, bis sie eine Lösung gefunden

¹⁹ Diskriminierung aufgrund des Alters

haben, die ihnen sowohl betreffend die Arbeitsbedingungen als auch betreffend das Gehalt zusagt.

- **Kooperation/Austausch mit externen Antidiskriminierungsfachleuten:** Hierbei kann es sich etwa um Antidiskriminierungsexpert*innen solcher Einrichtungen handeln, die aus einem ähnlichen Bereich wie das betreffende Unternehmen kommen, aber auch um Vertreter*innen von Einrichtungen, die dezidiert Diversity-Beratung offerieren.
- **Diversity- und Antidiskriminierungsfokus in Evaluierungen:** In internen und externen Evaluierungen ist u.a. zu überprüfen, ob die Projekte den gleichberechtigten Zugang und die gleichberechtigte Teilhabe durch marginalisierte Gruppen unterstützen. So etwa kann der Anteil marginalisierter Gruppen an den Teilnehmer*innen sowie den Absolvent*innen erfasst werden. Auch Abbruchquoten und bestimmte Prüfungserfolge können verglichen werden. In einigen Fällen wird sich anbieten, den Lernnutzen in der Praxis (z.B. die Beschäftigungsaufnahmen nach dem Absolvieren einer Maßnahme, welche sich an arbeitssuchende Menschen richtet) zu erfragen und Unterschiede zwischen verschiedenen Personengruppen zu analysieren. Nicht zuletzt kann beispielsweise über schriftliche (möglichst anonyme) Befragungen auch ein Fokus auf die Teilnehmer*innenzufriedenheit gelegt werden. Die marginalisierten Gruppen selbst zu fragen, ob und inwiefern sie sich benachteiligt fühlten, vermeidet Zuschreibungen vonseiten der Mehrheitsangehörigen und gibt den betreffenden Personen Agency (zurück).

5.2. Maßnahmenkatalog zum Querschnittsziel Gleichstellung der Geschlechter

Nachfolgend sind beispielgebend Maßnahmen aufgelistet, welche zur Erreichung des Querschnittsziels „Gleichstellung der Geschlechter“ im Rahmen der Projektumsetzung herangezogen werden können.

Diskriminierung äußert sich sehr oft in intersektionaler Weise, d.h. durch das Vorliegen von multiplen Diskriminierungsgründen. Manche Maßnahmen eignen sich, um gegen Diskriminierung aufgrund mehrerer Diskriminierungsmerkmale vorzugehen; andere sind speziell in einem bestimmten Bereich zielführend. Insofern ergeben sich etwaige Redundanzen von Maßnahmen gegen Diskriminierung. Dies gilt nicht zuletzt auch deshalb, weil alle Diskriminierungsgründe gleichgesetzt sind und eine Wertung oder Bewertung nach Relevanz der einzelnen Gründe oder Maßnahmen nicht vorgenommen werden kann.

Die aufgezählten Maßnahmen sind nicht taxativ. Die Maßnahmen sind lediglich als flankierende Maßnahmen zu betrachten, welche dementsprechend in ein bestehendes Konzept zu einem Vorhaben integriert werden können.

5.2.1. Erreichbarkeit und Partizipation

- **Zielsetzungen in punkto Frauen- und Männeranteil im Projekt:** Unter einer geschlechterausgewogenen Zusammensetzung der Projektteilnehmer*innen versteht man ein Verhältnis der weiblichen und männlichen Teilnehmer*innen zwischen 40% und 60%. Allerdings kann zum Beispiel bei Maßnahmen, bei denen der Frauen- oder Männeranteil normalerweise unter 5% oder 10% liegt, ein angestrebter Anteil etwa von 20% eine ambitionierte und zugleich realistische Zielsetzung sein. Zusätzlich gilt es den Anteil Anderer zu beachten. Sogenannte „Quoten“ sind hierbei, im Sinne einer gleichstellungsorientierten Personalentwicklung, auch für Mitarbeiter*innen denkbar. Dies kann sich u.a. deswegen positiv auswirken, weil sich Kund*innen bzw. Teilnehmer*innen mitunter besser von Personen des gleichen Genders verstanden fühlen.²⁰
- **Zugangsvoraussetzungen, die keine bestimmte Gruppe benachteiligen:** Formale Zugangskriterien, wie die Dauer der Berufstätigkeit oder Dauer der Arbeitslosigkeit, können für bestimmte Gruppen benachteiligend sein. Zu achten ist außerdem auf nicht-diskriminierende Zugangsvoraussetzungen, was die Zeitstruktur und Erreichbarkeit des Projekts betrifft.
- **Bedarfsgerechte Zeitstruktur:** Die Beginn- und Endzeiten eines Angebotes können an den Bedarfen der bislang unterrepräsentierten Gruppen orientiert und abgestimmt werden. Das betrifft z.B. Vollzeit- und Teilzeitarbeitsmodelle. Die Flexibilität der Selbstlernzeiten kann erhöht werden, indem Übungsgeräte und Schulungsräume auch außerhalb der Schulungszeiten zur Verfügung stehen. Auch Angebote des Blended Learnings und des Online-Lernens können mitgedacht werden.
- **Verfügbarkeit einer guten öffentlichen Verkehrsanbindung bzw. von kompensatorischen Leistungen (z.B. Sammeltaxi etc.):** Neben einer bedarfsgerechten und flexiblen Zeitstruktur ist auch eine gute öffentliche Erreichbarkeit des Veranstaltungsortes sicherzustellen, sodass auch Personen, die Betreuungspflichten nachgehen, berufliche Einschränkungen haben oder anderweitig verpflichtet sind, keine zusätzlichen großen Zeiteinbußen durch die Anreise erleben.
- **Gezielte Bewerbung der Angebote bei unterrepräsentierten Gruppen:** Gezielte Bewerbung betrifft eine zielgruppenspezifische Öffentlichkeitsarbeit bzw. Informationsaufbereitung und Akquisition, sowie gezielte Motivation und Bewerbung bei der unterrepräsentierten Gruppe. Bei der Bewerbung des Angebots ist darauf zu achten, eine stereotypenfreie Ansprache zu wählen. Dies betrifft u.a. die gewählte Sprache und die verwendeten Bilder. Sprechen Werbematerialien lediglich

²⁰ Vgl. Saxton, Marsha (2018): *A Peer Counseling Training Program for Disabled Women: A Tool for Social and Individual Change*, Routledge, London.

von „Absolventen“ und stellen auch Fotos nur Männer dar, wird damit unterschwellig und unbeabsichtigt vermittelt, das Angebot richte sich lediglich an Männer.

- **Kinderbetreuungsangebote:** Um die Vereinbarkeit von Kinderbetreuungspflichten und der Projektteilnahme zu erhöhen, bedarf es einer flexiblen und qualitätsvollen Kinderbetreuung für alle Altersgruppen.
- **Gleichstellungsfokus in Evaluierungen:** In internen und externen Evaluierungen ist u.a. zu überprüfen, ob die Projekte den gleichen Zugang und die gleiche Teilhabe von Frauen, Männern und Anderen unterstützen sowie den gleichen Nutzen für Frauen, Männer und Andere fördern. So können z.B. die Teilnehmer*innenzufriedenheit erhoben und Ursachen für mögliche Unterschiede eruiert werden. Auch der Frauen- und Männeranteil und der Anteil Anderer an Teilnehmer*innen, Abbrüchen und Absolvent*innen sowie bei „Erfolgen“, wie z.B. Prüfungserfolgen und Beschäftigungsaufnahmen, ist von Interesse.

5.2.2. Methodische sowie inhaltliche Gestaltung und kommunikative Barrierefreiheit

- **Geschlechtsdifferenzierte Aufbereitung der Projektinhalte:** In der Aufbereitung der Projektinhalte sollte auf geschlechtsspezifische Methodik und Didaktik geachtet werden. Gendersensible Didaktik berücksichtigt die gesellschaftliche Realität komplexer Geschlechterstrukturen und Machtdiskurse in vielfältigen sozialen Welten. Sie hat daher die Aufgabe, von komplexen Genderstrukturen und -diskursen auszugehen und auf diese hinzuweisen.
- **Geschlechtssensible Materialien:** Für eine diskriminierungsfreie Gestaltung der Projektinhalte ist es zunächst wichtig, die unterrepräsentierte Gruppe sichtbar zu machen und in weiterer Folge anzusprechen. Dies betrifft einerseits den Sprachgebrauch und andererseits die Bilder und Assoziationen zwischen Geschlechtern und bestimmten Fähigkeiten/Eigenschaften, die durch die Projektinhalte hergestellt oder verfestigt werden.
- **Sprachgebrauch:** Um alle Geschlechter anzusprechen und nicht nur in Männer und Frauen zu differenzieren (z.B. Binnen-I zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei gleichzeitigem Ausschluss von Anderen, d.h. von Personen, die sich weder – nur - mit dem weiblichen noch – nur - mit dem männlichen Geschlecht identifizieren), kann z.B. das Gendersternchen verwendet werden. Dieses drückt die sprachliche Gleichstellung aller Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht/ihrer Geschlechteridentität ab. Eine weitere Möglichkeit ist die Verwendung von Substantivierungen (z.B. „Die *Teilnehmenden* werden ersucht, ...“).
- **Anleitende Methoden und Leitfäden:** Zusätzlich zu dem hier vorliegenden Leitfaden können unternehmensspezifische Methoden bzw. Leitfäden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming bei der Entwicklung und Durchführung von Projekten ausgearbeitet werden. So bietet sich ein Sprachleitfaden an, um einen gendersensiblen Sprachgebrauch zu gewährleisten, der alle Geschlechteridentitäten berücksichtigt.

5.2.3. Abbau von Vorurteilen und soziale Barrierefreiheit

- **Kooperation bzw. Austausch mit externen Gleichstellungsexpert*innen:** Expert*innen anderer Einrichtungen können zur Kooperation bzw. zum Austausch einbezogen werden. Diese können u.a. dazu eingesetzt werden, die Genderkompetenz des Projektteams zu eruieren und zu stärken.
- **Gezielte Schulungen und Weiterbildungen für Führungskräfte/Mitarbeiter*innen zum Thema Gleichstellung der Geschlechter:** Um das in den Unternehmensgrundsätzen verankerte Ziel der Gleichstellung der Geschlechter an Führungskräfte und Mitarbeiter*innen zu vermitteln, bieten sich Sensibilisierungen in Form von gezielten gleichstellungsspezifischen Schulungen und Weiterbildungen an. Hier soll es u.a. darum gehen, Stereotypen und unbewussten Vorbehalten (sogenannten „unconscious biases“) entgegenzuwirken.
- **Inklusive Öffentlichkeitsarbeit:** Schon in der Öffentlichkeitsarbeit sowie beispielsweise in Einladungen oder Anmeldeformularen ist darauf zu achten, sämtliche Personen anzusprechen. Dies meint etwa eine genderneutrale oder genderinklusive Ansprache, aber z.B. auch die Vermeidung von Heteronormativität in der Sprachwahl (z.B. „Erziehungsberechtigte“ statt „Mütter und Väter“). Auch über die Bilder, die für Webseiten und Broschüren gewählt werden, sollten unterschiedliche Personengruppen angesprochen werden: Ein Bildungsangebot, welches ausschließlich mit männlichen Absolventen wirbt, vermittelt (unbeabsichtigt), nur männliche Teilnehmer willkommen zu heißen.
- **Freiheit von Gewalt:** Die Freiheit von Gewalt ist einer der Eckpfeiler der Gleichstellung der Geschlechter. Die Sensibilisierung beziehungsweise Schulung des Personals im Hinblick auf das Erkennen von Gewalt an Frauen und das Bereithalten einschlägiger Kontaktadressen oder Hotlines kann in vielen Projektkontexten einen wichtigen Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter leisten. Eine Liste an Institutionen pro Bundesland wird vom Bundeskanzleramt zur Verfügung gestellt und umfasst unter anderem Themen wie häusliche Gewalt und Stalking, Frauenhandel, sexuelle Gewalt, sowie Zwangsheirat und weibliche Genitalverstümmelung (FGM).²¹

5.2.4. Fakultative²² Maßnahmen auf Organisationsebene

- **Aufnahme des Ziels der Gleichstellung von Frauen, Männern und Anderen in Unternehmensgrundsätze:** Um das Ziel der Gleichstellung von Frauen, Männern und Anderen in den Unternehmensgrundsätzen zu verankern, kann es im Leitbild des Unternehmens, im Führungskräfte-Leitbild, im Code of Conduct o.Ä. festgehalten werden. Informationen rund um Gender Mainstreaming und Gleichstellung der Geschlechter sowie Kontaktinformationen für Fragen rund um das Thema sollen in geeigneter Form kommuniziert und sichtbar (z.B. auf der Website) sein.

²¹ Vgl. Bundeskanzleramt: *Gewalt gegen Frauen, Hilfseinrichtungen in den einzelnen Bundesländern*, abrufbar unter www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/gewalt-gegen-frauen.html [06.01.2022].

²² Wie in Kapitel 3.2.1 beschrieben, ist die Reflexion der Situation auf Projektebene verpflichtend, die Auseinandersetzung auf Organisationsebene aber fakultativ.

- **Ernennung einer mit entsprechendem Pouvoir ausgestatteten Person, die im Unternehmen die Gleichstellung von Frauen und Männern systematisch beobachtet und vorantreibt**
- **Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben:** Um eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu gewährleisten, könnte z.B. auf niederschwellige Kinderbetreuungsangebote, Remote-Work Konzepte, lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung, Gleitzeitmodelle, Förderung von Wiedereinsteiger*innen, sowie klare und gleichstellungsorientierte Karenz-Regelungen (z.B. Förderung von Väterkarenz) gesetzt werden.
- **Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung:** Ein Fokus auf Diversität und eine gendersensible Zusammensetzung des Projektteams ermöglichen eine möglichst große Vielfalt an Sichtweisen und Erfahrungen zu Gleichstellungsthematiken. Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung kann sich z.B. in selbstauferlegten Genderquoten ausdrücken.
- **Faire und transparente Leistungsbeurteilungen:** Da Leistungsbeurteilungen anfällig für Geschlechterstereotype und Vorurteile sind, sollten Bewertungskriterien konkretisiert sein und transparent gemacht werden. Hierzu braucht es ebenso eine entsprechende Schulung zur Reflexion des Rollenverständnisses der Geschlechter von Führungskräften, Vorgesetzten und Personalverantwortlichen.
- **Equal Pay und Gehaltstransparenz:** Gleichstellung der Geschlechter beinhaltet transparent gleiche Bezahlung und gleiche Benefits für gleiche Tätigkeitsbereiche.

5.3. Maßnahmenkatalog zum Querschnittsziel Ökologische Nachhaltigkeit

Nachfolgend sind beispielgebend Maßnahmen aufgelistet, welche zur Erreichung des Querschnittsziels „Ökologische Nachhaltigkeit“ im Rahmen der Projektumsetzung herangezogen werden können.

Die aufgezählten Maßnahmen sind nicht taxativ. Die Maßnahmen sind lediglich als flankierende Maßnahmen zu betrachten, welche dementsprechend in ein bestehendes Konzept zu einem Vorhaben integriert werden können.

5.3.1. Projektplanung

- **Kooperation und Austausch mit Expert*innen:** Häufig bietet sich an, Umweltberatung/Energieberatung/Ressourceneffizienzberatung schon während der Planung des Projektes in Anspruch zu nehmen.

- **Aufnahme des gewünschten Umgangs mit ökologischer Nachhaltigkeit in Unternehmensgrundsätze:** Dies betrifft etwa das Umwelt- und Energiemanagement des Unternehmens. Richtlinien zu umweltrelevanten Themen wie Abfallwirtschaft, Energieverbrauch, Beschaffung und Mobilität sind denkbar.
- **Inanspruchnahme externer Begutachtungen des Umgangs mit ökologischer Nachhaltigkeit:** Zertifizierungen im Bereich Umwelt, Energie (z.B. Umweltzeichen für Bildungseinrichtungen UZ 302) oder im Rahmen einer umfassenden Zertifizierung (CSR) helfen auch den Kund*innen, den Umgang von Unternehmen mit ökologischer Nachhaltigkeit richtig einzuschätzen.
- **Kooperation mit und Inanspruchnahme von umweltorientierten Unternehmen** (z.B. für Catering)

5.3.2. Projektmanagement und Öffentlichkeitsarbeit

- **Projekttreffen möglichst „grün“ gestalten:** Der Reiseaufwand (für Projekttreffen) ist stets auch unter ökologischen Aspekten zu planen. Insofern machbar und sinnvoll, sollten beispielsweise Online-Treffen vorgezogen werden.
- **Reduktion von Rohstoffverbrauch und Littering:** Der Einsatz von Material und Ressourcen ist grundsätzlich zu besprechen bzw. zu thematisieren (z.B. hinsichtlich der Themen Effizienz, Suffizienz, Konsistenz, Wiederverwendung, Sharing). Angesetzt werden kann z.B. beim Papierverbrauch, indem beispielsweise E-Mails und andere Dokumente nur dann ausgedruckt werden, wenn dies unbedingt erforderlich ist, und indem Druckwerke in angemessener Auflagenzahl produziert (oder alternativ als Online-Publikationen zur Verfügung gestellt) werden.
- **Inanspruchnahme externer Begutachtung des Umgangs mit Rohstoffverbrauch und Littering:** Dies betrifft etwa das Umweltzeichen Richtlinie Druckerzeugnisse bzw. UZ 24 Druck- & Recyclingpapierprodukte²³.
- **Keine umweltbelastenden Werbegeschenke:** Wenn solche erforderlich sind, kann z.B. auf Give-aways nach ökologischen Kriterien, z.B. aus einer Sozialwerkstatt, zurückgegriffen werden.
- **Sensibilisierung und Weiterbildung:** Weiterbildungen sowohl der Belegschaft der Trägerorganisation als auch der Personen in Führungsfunktion zu Themen des Umwelt- und Klimaschutzes können z.B. auch dazu dienen, die Compliance mit Richtlinien zu erhöhen.
- **Ernennung eines*einer Nachhaltigkeits-Beauftragten:** Die Ernennung einer verantwortlichen Person, die Umweltschutz stetig und systematisch verbessert, bietet sich an. Diese kann beispielsweise auch Weiterbildungen ansetzen, wenn ihr bestimmte Problematiken (z.B. übermäßiger Energieverbrauch) auffallen.

²³ Nähere Informationen zum Umweltzeichen finden sich unter [www.umweltzeichen.at/de/produkte/b%C3%BCro-papier-druck#guideline=UZ24_\[06.01.2022\]](http://www.umweltzeichen.at/de/produkte/b%C3%BCro-papier-druck#guideline=UZ24_[06.01.2022]).

5.3.3. Büro- und andere Tätigkeiten

- **Reduktion des Stromverbrauchs:** Hier kann sowohl bei der Nutzung des Stroms (Tracking der Stromfresser und Umstellung auf energiesparende Geräte) als auch beim Energieträger (Beziehen von zertifiziertem Ökostrom gemäß Umweltzeichen Grüner Strom UZ 46) angesetzt werden.
- **Maßnahmen zur Klimaneutralität beim Einsatz von technischen Geräten** (beispielsweise erneuerbare Energie durch Photovoltaik)
- **Umweltgerechte Beschaffung:** In Beschaffungsentscheidungen einbezogen werden kann z.B. das Nachfüllprinzip (nachfüllbare Stifte verwenden), die Reparierfähigkeit/Verfügbarkeit von Ersatzteilen, das Bestehen von Umweltgütesiegeln/Labels, die Langlebigkeit von Produkten sowie ihr Energie- oder Ressourcenverbrauch. Umweltaspekte sind hierbei beim Kauf und bei der Nutzung sämtlicher Produkte und Dienstleistungen zu berücksichtigen, beispielsweise durch die Bevorzugung umweltfreundlicher Materialien, wie Recyclingpapier, durch das Nutzen umweltfreundlicher Reinigungsmittel oder durch das Präferieren recyclebarer Stoffe.
- **Reduktion des Papierverbrauchs:** Einfache Schritte sind etwa das Einschränken von Druckerzeugnissen (bzw. die Umstellung auf Online-Publikationen), das beidseitige Bedrucken, die Umstellung auf Ökopapier und die Verwendung von einseitig beschriebenen Papier als Schmierpapier.
- **Kleine „Anstupser“ für alle Bereiche, die ökologisches Verhalten einfacher machen** (z.B. Licht-aus-Hinweisschilder, Voreinstellungen an Druckern u.Ä.)
- **Konsequente Mülltrennung:** Wo Müll nicht durch Reparieren, Wiederverwenden oder Upcycling vermieden werden kann, sollte zumindest die Mülltrennung großgeschrieben werden.

5.3.4. Mobilität

Gemeint ist jene Mobilität, die durch das geplante Projekt induziert wird, etwa Projekt-Abstimmungstreffen, An- und Abreise von Teilnehmer*innen, bis hin zu Transporten.

- **Wahl von Veranstaltungsorten mit guter Erreichbarkeit:** Dass die Örtlichkeiten öffentlich erreichbar sind, sollte sämtlichen Teilnehmenden kommuniziert werden. Auch sollten Beginn- und Endzeiten mit den Fahrplänen der öffentlichen Verkehrsmittel abgestimmt werden. Die Kursleitung kann das Image einer umweltschonenden Mobilität bei Kursteilnehmer*innen verbessern, indem er*sie selbst umweltschonend anreist.
- **Bildung von Fahrgemeinschaften unterstützen**
- **Sammeltaxi-Services etablieren**
- **Sichere und komfortable Fahrradabstellmöglichkeiten:** Insofern möglich sollte zudem auf Fahrradkuriere statt auf Autokuriere und auf Lastenfahrräder statt auf Autos für Transporte zurückgegriffen werden.

5.3.5. Catering

Gemeint ist die ökologisch gestaltete Versorgung mit Getränken und Lebensmitteln im Rahmen des geplanten Projektes, etwa bei (Bildungs-)Veranstaltungen, Abstimmungstreffen, u.Ä. Grundsätzlich eignet sich Essen immer auch zur Diskussion von Werthaltungen und zur Bewusstseinsbildung.

- **Wahl von nachhaltigen Lebensmitteln:** Zum einen sollten regionale, saisonale, Bio- und Fair-Trade-Produkte bevorzugt werden. Zum anderen sollten Fleisch und tierische Lebensmittel reduziert werden: Pflanzliche Produkte sind zu bevorzugen.
- **Wahl von nachhaltiger Dekoration** (z.B. aus Naturmaterialien)
- **Wahl von nachhaltigem Gedeck:** Der Verzicht auf Strohhalme und Besteck aus Plastik ist ebenso bedeutsam wie der Verzicht auf Einweggeschirr, indem z.B. Geschirr, Gläser und Besteck beim Cateringunternehmen gemietet werden.
- **Verzicht auf (Einweg-)Verpackungen:** Statt in Flaschen abgefülltem Wasser kann beispielsweise auf Leitungswasser (in Krügen) zurückgegriffen werden. Generell sollten Mehrwegflaschen Einwegflaschen vorgezogen werden.
- **Food Waste vermeiden:** Unternehmen profitieren davon, Mengen realistisch abzuschätzen. Zusätzlich ist die Resteverwertung zu thematisieren, wobei Kooperationen mit Organisationen wie der Wiener Tafel²⁴ denkbar sind.

5.4. Praxisbeispiele

5.4.1. Praxisbeispiel: Bildungsprojekt

Bildungsprojekte ergänzen die Arbeit von Bildungsinstitutionen mit staatlichem oder kommunalem Bildungsauftrag. Inhaltlich reichen sie von Basisbildung über Berufsorientierung und (berufliche) Aus- und Weiterbildung bis hin zur Anerkennung bereits erworbener beruflicher Fähigkeiten und Erfahrungen.

In der Vergangenheit waren Projektträger*innen etwa aufgerufen, Anträge zu folgenden ESF-Projekten einzureichen:

- „Du kannst was!“ (Salzburg), abrufbar unter www.esf.at/projekt/du-kannst-was/ [18.11.2021]
- „Start Wien Flüchtlinge – Integration ab Tag 1 – Alphabetisierung, Basisbildung und Deutschkurse“ (Wien), abrufbar unter www.esf.at/ausschreibung/start-wien-fluechtlinge-integration-ab-tag-1-alphabetisierung-basisbildung-und-deutschkurse/ [18.11.2021]

²⁴ Vgl. Nähere Informationen zur Wiener Tafel finden sich unter wienertafel.at [06.01.2022].

- „Start Wien – Das Jugendcollege“ (Wien), abrufbar unter www.esf.at/ausschreibung/start-wien-das-jugendcollege/ [18.11.2021]

Weitere Beispiele finden sich unter www.esf.at/projekte/.

Das nachfolgende Beispiel orientiert sich an einem Basisbildungsprojekt, das sich an bildungsbenachteiligte bzw. sozial und/oder regional benachteiligte Personen, Menschen mit fehlender oder mangelhafter Basisbildung und Personen mit Migrationshintergrund richtet. Die Lehrgänge vermitteln nicht nur Grundlagen in Lesen, Schreiben und Rechnen sowie Grundkenntnisse in Englisch, politischer Bildung und Informations- und Kommunikationstechnologie, sondern behandeln auch soziale und interkulturelle Kompetenz, „Lernen lernen“ und Berufsorientierung und Bildungswegplanung. Problemfelder und Maßnahmenvorschläge sind jedoch fiktiv.

Fragebogen zum QSZ Antidiskriminierung

a. Analyse

Bitte erläutern Sie Ihr **methodisches Vorgehen bei der IST-Analyse** zum Thema der Antidiskriminierung im Interventionsbereich des Projektes (d.h. die Analyse der Unterschiede in Situation und Bedürfnissen von unterschiedlichen Personengruppen und die Darstellung der relevanten Ungleichheiten): Wie wurde dabei vorgegangen?

*Projektträger*in >Bildungsprojekt< hatte bereits, z.B. aufgrund von Interventionsgesprächen in vergleichbaren Projekten, den Eindruck, dass überdurchschnittlich mehr Personen mit motorischer Behinderung bzw. motorischen Behinderungen zur Erstberatung erscheinen, in welcher ein Kurs besprochen wird, als letztlich an dem betreffenden (Basis-)Bildungsangebot teilnehmen. Zur IST-Analyse wurde nun eine retrospektive Befragung unter jenen Personen durchgeführt, die ihre Kontaktdaten während einer Erstberatung zu einem der Kursangebote des Projektträgers bzw. der Projektträgerin >Bildungsprojekt< freigegeben hatten (Nicht-Teilnehmer*innen und Teilnehmer*innen). In dieser wurde speziell auf die Frage der Barrierefreiheit für Menschen mit motorischer Behinderung bzw. motorischen Behinderungen eingegangen; zudem aber wurde auch erfragt, inwiefern gruppenspezifische Stereotype/Diskriminierungen festgestellt wurden und was vonseiten des Projektträgers bzw. der Projektträgerin erforderlich wäre, um die Teilnahme noch inklusiver zu gestalten.*

*Freiwillig konnten an dieser Stelle Angaben zu bestimmten Diskriminierungsmerkmalen (z.B. Migrationshintergrund) gemacht werden. Es wurde dabei prominent darauf hingewiesen, dass dies lediglich den Zweck hatte, einen Überblick über die Teilnehmer*innenstruktur zu erhalten. Im Anschluss wurden die erfassten Daten gemeinsam mit jenen, die dem Projektträger bzw. der Projektträgerin bereits vorlagen (z.B. zu Geschlecht), ausgewertet und mit den von der Statistik Austria zur Verfügung gestellten Informationen zur Bevölkerungsstruktur abgeglichen.*

Bitte beschreiben Sie die **Ergebnisse der durchgeführten IST-Analyse**.

Fragen, die im Zentrum der IST-Analyse stehen:

- Welche Struktur ist innerhalb der Zielgruppe gegeben? Wie setzt sich die Zielgruppe – z.B. betreffend Alter, Behinderung oder Migrationshintergrund - zusammen?

- Konnten gruppenspezifische Ungleichheiten festgemacht werden? Gibt es unterschiedliche Bedürfnisse bzw. Probleme auf Basis von Herkunft, Religion, Hautfarbe, sexueller Orientierung, Behinderung/en und Weltanschauung?
- Welche Rahmenbedingungen/Problemlagen leiten sich aus der Struktur der Zielgruppe ab, die eine gleichberechtigte Teilhabe hindern (z.B. bestehende Barrieren für Menschen mit Behinderung, mangelnde Berücksichtigung von Menschen mit geringen Sprachkenntnissen, Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung)?
- Gibt es strukturelle, organisatorische, methodische, inhaltliche oder bauliche Rahmenbedingungen, aufgrund derer bestimmte Personengruppen möglicherweise unterschiedlich am Projekt teilnehmen bzw. davon profitieren könnten?
- Welche Stereotype, Vorurteile oder Stigmatisierungen könnten bestehen (z.B. gegenüber Menschen mit Behinderung/Migrationshintergrund, Homophobie, ...)?

Im Zuge der IST-Analyse zeigte sich, dass Frühabbrüche (definiert als Nicht-Teilnahme am Kurs nach Teilnahme an der Erstberatung) unter Personen, die von sich selbst angeben, eine oder mehrere motorische Behinderung/en und/oder zum Zeitpunkt des Kursbeginns eine oder mehrere motorische Beeinträchtigung/en (gehabt) zu haben, signifikant häufiger vorkommen. Zudem ergibt die IST-Analyse, dass auch die Anzahl der Abbrüche nach Beginn des Kurses unter dieser Personengruppe erhöht ist. Die betreffenden Personen werden auch offen danach gefragt, wie es zu dem Abbruch kam: Die Befragung lässt hierbei den Schluss zu, dass die Erreichbarkeit der Basisbildungskurse als eingeschränkt erlebt wird.

*Darüber hinaus sehen sich die Befragten mit keinen Barrieren oder Diskriminierungen konfrontiert. Auch hinsichtlich der Teilnehmer*innenstruktur finden sich keine Auffälligkeiten, die nicht aufgrund der Zielsetzung des Projektes erklärbar wären (z.B. niedrigere formale Bildungsabschlüsse als aufgrund der österreichischen Gesamtbevölkerung zu vermuten wäre). Besonders gelobt wird die Niederschwelligkeit für Personen mit eingeschränkten Deutschkenntnissen. Denn das Projekt >Bildungsprojekt< richtet sich dezidiert an bildungsbenachteiligte bzw. sozial und/oder regional benachteiligte Personen, Menschen mit fehlender oder mangelhafter Basisbildung und Personen mit Migrationshintergrund. Die Förderung der Deutschkenntnisse (auch im Bereich der deutschen Schriftsprache) ist den Zielen des Projektes demnach inhärent. Die hierdurch erleichterte gesellschaftliche Teilhabe fördert, der Kontakthypothese folgend, auch den Abbau von Stereotypen, Vorurteilen und Diskriminierung.*

Als positiv hervorgehoben wird zudem die Darstellung von Personen mit diversem Hintergrund in Fotos und Grafiken.

b. Ziele

Welche **Ziele zur Stärkung der Antidiskriminierung** setzen Sie sich, aufgrund der Ergebnisse der IST-Analyse?

Die Ziele für >Bildungsprojekt< sind demnach

- *eine Reduktion der >Bildungsprojekt<-Frühabbrüche unter das Niveau der Befragung zur IST-Analyse,*
- *eine Reduktion der >Bildungsprojekt<-Abbrüche unter das Niveau der Befragung zur IST-Analyse,*
- *die Erhöhung der Einschätzung der Barrierefreiheit/Zugänglichkeit durch Menschen mit motorischer Behinderung oder Beeinträchtigung bzw. motorischen Behinderungen oder Beeinträchtigungen über das Niveau der Befragung zur IST-Analyse, sowie*
- *die Beibehaltung der bisherigen, positiv hervorgehobenen Elemente zur Sicherstellung von Diskriminierungsfreiheit (z.B. Darstellung von Personen mit diversem Hintergrund).*

c. Maßnahmen

Mit welchen **konkreten Maßnahmen** sollen die gesetzten Ziele umgesetzt/erreicht werden?

Diese Maßnahmen sollen geeignet sein, um auf die in der IST-Analyse festgestellten Probleme zu reagieren, d.h. z.B.

- *die Struktur der Zielgruppe positiv zu beeinflussen,*
- *gruppenspezifisch unterschiedliche Bedürfnisse und Probleme zu berücksichtigen,*
- *eine gleichberechtigte Teilhabe zu erlauben,*
- *strukturelle, organisatorische, methodische, inhaltliche oder bauliche Rahmenbedingungen derart zu gestalten, dass sämtliche Personengruppen gleichermaßen am Projekt teilnehmen und davon profitieren können, und/oder*
- *Stereotype, Vorurteile und Stigmatisierungen zu verhindern und abzubauen.*

*Hierzu wird Projektträger*in >Bildungsprojekt< - in Kooperation mit dem Service-Taxi („Gäst*innen-Taxi“), welches in der Umgebung bereits etabliert ist - einen Kund*innen-Taxi-Service einrichten, welcher die Teilnehmer*innen, die in den umgebenden Gemeinden leben, zum Kursbeginn ins Schulungszentrum und nach dem Kurs wieder nachhause bringt. Dieser Service wird fortan bereits im Erstberatungsgespräch betont werden, um die Interessent*innen nicht aus Barrierefreiheits-Bedenken zu verlieren; ebenso werden die bereits etablierten Maßnahmen zur Teilnehmer*innenwerbung (wie etwa Verteilaktionen, Zeitungsartikel und Leser*innenbriefe) auf die Abhol-Möglichkeit hinweisen.*

Darüber hinaus wird eine preisgünstige Auffahrrampe aus Aluminium installiert werden, um die wenigen Stiegen, die zum Eingang des Schulungszentrums führen, zu überbrücken.

Bereits im Vorgängerprojekt wurde dezidiert auf eine inklusive und diskriminierungsfreie Bewerbung und Gestaltung der Angebote geachtet (z.B. Darstellung von Personen mit diversem Hintergrund in Fotos und Grafiken). Wie auch in den Vorgängerprojekten wird zudem darauf geachtet werden, dass die Lehrpraxis multisensorisch erfolgt (z.B. durch Screenreadertauglichkeit von Lehrmaterialien sowie Ermöglichung von Gebärdendolmetsch). Diese Vorhaben werden weiterhin großgeschrieben.

Im Falle von Teilnehmer*innen bei Schulungs- und/oder Beratungsmaßnahmen: Werden die **Teilnehmer*innen** für das Thema Nichtdiskriminierung und deren Themenbereiche sensibilisiert werden? Bitte erläutern Sie.

Die Angebote des Projektträgers bzw. der Projektträgerin >Bildungsprojekt< folgten bereits bislang den Prinzipien der inklusiven Pädagogik, deren Kern die Wertschätzung und Anerkennung von Diversität ist. Dies wird auch weiterhin großgeschrieben werden.

d. Berichterstattung und Steuerung

Wie wird die Umsetzung der gesetzten Maßnahmen **bewertet und dokumentiert**? Wie soll dies seitens der ZWIST überprüft werden können?

*Um die Erreichung o.g. Ziele zu belegen, wird die in der IST-Analyse beschriebene Befragung der Interessent*innen, die zur Erstberatung erscheinen, standardmäßig fortgesetzt. Die Befragung wird jeweils 2-3 Monate nach der Erstberatung, spätestens aber bei Abbruch oder Abschluss durchgeführt werden. Dieser Zensus soll eine Reduktion der Abbrüche und Frühabbrüche gegenüber der IST-Analyse, welche als Benchmark angesetzt wird, anzeigen. Dabei wird auch nach dem Abbruchgrund gefragt: Abbrüche aufgrund einer Arbeitsmarkt(re)integration oder aufgrund von Krankheit werden nicht gezählt.*

Das Ziel der „Erhöhung der Einschätzung der Barrierefreiheit“ wird daran festgemacht, dass die Befragung ergibt, dass

- am Ende des Beobachtungszeitraumes mehr Personen als zu Beginn des Beobachtungszeitraumes angeben, über die Möglichkeit des Taxi-Services informiert gewesen zu sein, und
- am Ende des Beobachtungszeitraumes mehr Personen als zur IST-Analyse angeben, mit dem Grad der Barrierefreiheit des Angebotes zufrieden gewesen zu sein.

Die Verträge mit dem Service-Taxi werden ebenso Teil der Berichterstattung sein wie die überarbeiteten Öffentlichkeitsmaterialien, die auf das neue Angebot hinweisen. Die Rechnung für die Installation der Auffahrrampe wird ebenfalls der Dokumentation beigelegt werden.

Auch dokumentiert werden die Unterrichtsmaterialien, um zu zeigen, dass nach wie vor auf eine diskriminierungsfreie und inklusive Bild- und Schriftsprache geachtet wird.

Fragebogen zum QSZ Gleichstellung von Frauen und Männern

a. Analyse

Bitte erläutern Sie Ihr **methodisches Vorgehen bei der geschlechtsspezifischen IST-Analyse** im Interventionsbereich des Projekts (d.h. die Analyse der Unterschiede in Situation und Bedürfnissen von Frauen, Männern und anderen und die Darstellung der relevanten Ungleichheiten): Wie wurde dabei vorgegangen?

*Zunächst wurde der IST-Zustand anhand von Vorerfahrungen aus ähnlichen Projekten, auf Basis der Einschätzung der Expert*innen bzw. Antragsteller*innen sowie auf Basis der Teilnahmequoten geschlechtssensibel erhoben. Ein besonderer Fokus wurde dabei auf die geschlechtsspezifischen Teilnehmer*innenzahlen in Relation zur Zielgruppe einerseits sowie auf die geschlechtsspezifischen „Erfolge“ im Sinne des Projektziels (z.B. Arbeitsmarktintegration) in Relation zu den Teilnehmer*innenzahlen andererseits gelegt.*

Bitte beschreiben Sie die **Ergebnisse der durchgeführten IST-Analyse**.

Fragen, die im Zentrum der IST-Analyse stehen:

- Welche geschlechtsspezifische Struktur ist innerhalb der Zielgruppe gegeben?
- Konnten geschlechtsspezifische Ungleichheiten festgemacht werden? Gibt es unterschiedliche Bedürfnisse bzw. Probleme bei Frauen, Männern und anderen?
- Welche Rahmenbedingungen/Problemlagen leiten sich aus der Struktur der Zielgruppe ab, die eine gleichberechtigte Teilhabe hindern (z.B. strukturelle Benachteiligung von Frauen)?
- Gibt es strukturelle, organisatorische, methodische oder inhaltliche Rahmenbedingungen, aufgrund derer die Geschlechter möglicherweise unterschiedlich am Projekt teilnehmen bzw. davon profitieren könnten?
- Welche geschlechtsspezifischen Stereotype, Vorurteile oder Stigmatisierungen könnten bestehen?

Dabei stellte sich heraus, dass deutlich weniger Frauen als Männer an solchen Projekten teilnehmen und die Integration in Beschäftigung bei Frauen schlechter gelingt. Auf Basis einer Internetrecherche konkludiert der Projektträger bzw. die Projektträgerin, dass dies in vielen Fällen daran liegt, dass die zeitliche Gestaltung von Kursen an den Bedürfnissen von Männern ausgerichtet ist; dass aber auch eine Rolle spielt, ob Frauen (z.B. aufgrund der gewählten Sprache in Öffentlichkeitsmaterialien) das Gefühl haben, angesprochen zu werden.

Hinsichtlich der Zufriedenheit finden sich hingegen keine geschlechtsspezifischen Unterschiede.

Zusätzlich wird konstatiert, dass durch die Gender Pay Gap (u.a. aufgrund dequalifizierter Beschäftigung) eine systematische und strukturelle Einkommensbenachteiligung von Frauen besteht, wodurch die gesellschaftliche Teilhabe weiblicher Menschen negativ beeinflusst wird. Frauen dabei zu unterstützen, angemessene Beschäftigungsverhältnisse einzugehen, ist demnach essenziell für die Etablierung von Geschlechtergerechtigkeit.

b. Ziele

Welche **Ziele zur Stärkung der Gleichstellung der Geschlechter** setzen Sie sich, aufgrund der Ergebnisse der IST-Analyse?

*Frauen in nicht-dequalifizierte Beschäftigung zu bringen ist also eine zentrale Gleichstellungsmaßnahme. Projektträger*in >Bildungsprojekt< setzt sich deshalb zum Ziel, den Anteil der Frauen, die nach dem Projekt in nicht-dequalifizierter selbstständiger oder unselbstständiger Beschäftigung sind, jenem der Männer, die nach dem Projekt in nicht-dequalifizierter selbstständiger oder unselbstständiger Beschäftigung sind, anzugleichen.*

c. Maßnahmen

Mit welchen **konkreten Maßnahmen** sollen die gesetzten Ziele umgesetzt/erreicht werden? Wie wird sichergestellt, dass Frauen und Männer gleichermaßen am Projekt teilhaben, auch gleichermaßen davon profitieren und dass geschlechtsspezifische Ungleichheiten durch das Projekt nicht fortgesetzt oder gar verstärkt werden?

Diese Maßnahmen sollen geeignet sein, um auf die in der IST-Analyse festgestellten Probleme zu reagieren, d.h. z.B.

- *die Struktur der Zielgruppe positiv zu beeinflussen,*
- *geschlechtsspezifisch unterschiedliche Bedürfnisse und Probleme zu berücksichtigen,*
- *eine gleichberechtigte Teilhabe zu erlauben,*
- *strukturelle, organisatorische, methodische, inhaltliche oder bauliche Rahmenbedingungen derart zu gestalten, dass sämtliche Geschlechter gleichermaßen am Projekt teilnehmen und davon profitieren können, und/oder*
- *Stereotype, Vorurteile und Stigmatisierungen zu verhindern und abzubauen.*

Die Maßnahmen, die in >Bildungsprojekt< ergriffen werden sollen, sind vor allem gendersensible Berufsorientierung und Berufsberatung. Dazu verfügen alle im Projekt mitarbeitenden Personen über Gender-Kompetenz und Erfahrung im Umgang mit gendersensiblen Berufswahltheorien.

Das pädagogisch-didaktische Konzept, das in >Bildungsprojekt< Anwendung findet, wird gendersensibel gestaltet. Das bedeutet, dass inklusive Sprache vorausgesetzt ist und stereotypenfreie visuelle Darstellungen verwendet werden. Das betrifft vor allem die Repräsentation von bestimmten Berufen. In >Bildungsprojekt< wird daher darauf geachtet, keine stereotypen Berufszuschreibungen (z.B. Frauen werden bei der Ausübung sozialer Berufe gezeigt) zu machen bzw. diese aktiv umzukehren (z.B. Frauen werden bei der Ausübung handwerklicher oder technischer Berufe gezeigt). Die Thematisierung von Geschlechterstereotypen und die geschlechtssensible Aufbereitung der Unterrichtsmaterialien sollen zu einer Angleichung der geschlechtsspezifischen Abbruch- und Abschlussquoten sowie einer Verbesserung der Lernkultur führen.

Zusätzlich wird gendersensibles Bewerbungstraining angeboten, das darauf abzielt, die Zielgruppe zu empowern und besonders die Personengruppe zu stärken, die sich dem weiblichen Geschlecht zuordnet und die tendenziell mit weniger Selbstvertrauen an

Bewerbungssituationen herangeht. Dazu wird als konkrete Maßnahme in >Bildungsprojekt< Training von Gehaltsverhandlungen angeboten (z.B. Training in Gesprächsführung und Körpersprache). Vor dem Hintergrund der Gender Pay Gap gilt es, die Gruppe der Teilnehmerinnen zu stärken und mit ihnen Gehaltsverhandlungen aktiv zu üben. Nicht zuletzt bekommen sowohl männliche als auch weibliche Teilnehmer*innen arbeitsweltbezogene Rechtsberatung, die u.a. Themen wie Schwangerschaft und Karenz behandelt und über Rechte und Pflichten aufklärt.

Berufswiedereinsteiger*innen könnten durch lebensphasenorientierte Kurszeitgestaltung, Distance-Learning, flexible Öffnungszeiten oder Informationen zu Kinderbetreuungseinrichtungen unterstützt werden. Geschlechtersensibilität wird bereits bei der öffentlichen Bewerbung des Angebots großgeschrieben. Dabei wird darauf geachtet, keine stereotypen Bilder von Frauen zu reproduzieren. Dies gilt besonders für visuelle Repräsentation auf Flyern o.Ä.

Um Personen, die sich dem weiblichen Geschlecht zuordnen, und besonders Berufswiedereinsteigerinnen gezielt zu unterstützen, wird zudem ein Mentoringsystem von "Frau zu Frau" zu Kursbeginn oder eine vorab freiwillige Vorbereitung in geschlechtsgetrennten Gruppen zum Lernen und Üben von Basis-Skills (z.B. Nutzung von Handy, PC, Tablet) eingerichtet. Für jene Frauen, die sich unter anderen Frauen wohler fühlen als in gemischtgeschlechtlichen Gruppen, werden Veranstaltungen nur für Frauen organisiert. Diese verstehen sich allerdings als Zusatzangebote, denn >Bildungsprojekt< verfolgt keine initiale Geschlechtertrennung.

d. Berichterstattung und Steuerung

Werden alle **Daten und Ergebnisse geschlechtsspezifisch erhoben** und dokumentiert? Inwiefern?

Wir erheben und dokumentieren die Teilnahme-, Abbruch- und Abschlussquoten nach Geschlecht und Altersgruppe. Auch Zufriedenheitsbefragungen werden auf geschlechtsspezifische Unterschiede überprüft. Die gesammelten Informationen werden regelmäßig in Form eines Berichtes zusammengefasst.

Wie wird die Umsetzung der gesetzten Maßnahmen **bewertet und dokumentiert**? Wie soll dies seitens der ZWIST überprüft werden können?

*In regelmäßigen Abständen wird erhoben, wie viele Teilnehmer*innen Anschluss an den Arbeitsmarkt finden konnten und ob dabei geschlechtsspezifische Unterschiede ausgemacht werden konnten. Sollte dies der Fall sein, gilt es, jene Personengruppe, die weniger profitieren konnte, in den Fokus zu nehmen.*

*Die Dokumentation wird zudem die Zufriedenheitsbefragung der Teilnehmer*innen beinhalten, die auf geschlechtsspezifische Unterschiede hin überprüft wurde. Diese wird auch die Frage danach inkludieren, inwiefern die Teilnehmer*innen finden, dass dem*der Projektträger*in das Thema der Gleichstellung von Mann und Frau wichtig ist und inwiefern die Teilnehmer*innen im Zuge des Projektes geschlechtsspezifische Diskriminierung oder Vorurteile erlebten.*

Darüber hinaus werden Anschauungsexemplare der Unterrichtsmaterialien und das gendersensible pädagogisch-didaktische Konzept beigelegt. Insofern es wahrgenommen wurde, werden auch die Teilnehmerinnenlisten des gendersensiblen Bewerbungstrainings sowie die diesbezüglichen Feedbackbögen dokumentiert.

Fragebogen zum QSZ Ökologische Nachhaltigkeit

a. Einordnung des Projektes hinsichtlich sekundäres ESF-Thema

Leistet das Projekt einen wesentlichen Beitrag zu grünen Kompetenzen und Arbeitsplätzen und einer grünen Wirtschaft? Bitte erläutern Sie.

(Bitte nur „ja“ ankreuzen, wenn ökologische Nachhaltigkeit ein zentraler Aspekt des Projektes ist!)

- Ja
 Nein

Im Projekt qualifizieren wir arbeitsmarktferne Personen durch Unterstützung bei der Selbstfindung, Berufsorientierung und Bildungswegplanung. Ökologische Nachhaltigkeit ist demnach kein zentrales Thema im vorliegenden Projekt. Jedoch wird ein besonderes Augenmerk auf die aktuellen Chancen gelegt, die im Zusammenhang mit der Energiewende (Transition) derzeit besonders gefragt sind. Damit werden Personen auch für Berufe vorbereitet, an denen derzeit großer Mangel besteht, die aber für das Gelingen der Transformation hin zu einem nachhaltigen Wirtschaftssystem dringend erforderlich sind. Das Projekt ermöglicht den Teilnehmenden durch Vermittlung von Grundkompetenzen am österreichischen Arbeitsmarkt teilzunehmen.

b. Analyse

Bitte erläutern Sie Ihr **methodisches Vorgehen bei der IST-Analyse** zum Thema der ökologischen Nachhaltigkeit im Interventionsbereiches des Projektes: Wie wurde dabei vorgegangen?

*Die IST-Analyse erfolgte mithilfe der Umweltberatung, die über www.umweltberatung.at ausfindig gemacht wurde. Diese verglich insbesondere in den Bereichen der Mobilität und der Ressourcenschonung/Energieeffizienz den Status Quo mit dem, was realistisch erreicht werden könnte. In einer Interventionsrunde wurde zudem mit dem künftigen Team besprochen, in welchen Bereichen die Mitarbeiter*innen sich noch unsicher darüber sind, ob und wie nachhaltiger vorgegangen werden könnte.*

Bitte beschreiben Sie die **Ergebnisse der durchgeführten IST-Analyse**.

Fragen, die im Zentrum der IST-Analyse stehen:

- Inwiefern ist der Projektstandort mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar? Werden umweltfreundliche und klimaschonende Transportmöglichkeiten beworben und gefördert (z.B. Fahrrad, Car Sharing)?
- Inwiefern wird in der Projektumsetzung auf Ressourcenschonung und Energieeffizienz Rücksicht genommen?
- Wie wird die Belegschaft auf umweltfreundliches Handeln am Arbeitsplatz sensibilisiert (z.B. Schulungen, Qualifizierungen, etc.)?
- Inwiefern werden die Teilnehmer*innen in der Projektdurchführung zum Thema ökologische Nachhaltigkeit sensibilisiert bzw. wird Wissen zum Thema Nachhaltigkeit vermittelt (z.B. Nachhaltiger Konsum, Ressourcenschonung, Klimawandel etc.)?

Die IST-Analyse zeigte unterschiedliche Verbesserungsmöglichkeiten auf: So ist der Projektstandort mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar - jedoch nur zu bestimmten Zeiten. Bei der Auswahl der Verpflegung wurde bislang nicht auf Saisonalität und Regionalität geachtet. Zudem bestehen Verbesserungsmöglichkeiten des Kursstandortes im baulichen Bereich. Innerhalb der Bildungseinheiten war bislang kein Raum für das Thema der ökologischen Nachhaltigkeit vorgesehen.

c. Ziele

Welche **Ziele zur Stärkung der ökologischen Nachhaltigkeit** setzen Sie sich, aufgrund der Ergebnisse der IST-Analyse?

Demnach setzen wir uns folgende Ziele:

- *Teilnehmer*innen geben an, dass sie darüber Bescheid wissen, dass sie den Kursstandort öffentlich erreichen können*
- *Berücksichtigung ökologischer Nachhaltigkeit bei der Wahl der Verpflegung*
- *Hinweisschilder auf nachhaltiges Verhalten im Alltag (für Teilnehmer*innen und Mitarbeiter*innen)*
- *Bewerbung um das Umweltzeichen 302 für Bildungseinrichtungen*

d. Maßnahmen

Mit welchen **konkreten Maßnahmen** sollen die gesetzten Ziele umgesetzt/erreicht werden?

Diese Maßnahmen sollen geeignet sein, um auf die in der IST-Analyse festgestellten Probleme zu reagieren, d.h. z.B.

- *die nachhaltige Erreichbarkeit des Projektstandortes zu verbessern bzw. andere mit dem Projekt in Verbindung stehende Mobilität nachhaltiger zu gestalten,*
- *die Themen der Ressourcenschonung und Energieeffizienz verstärkt in den Blick zu nehmen,*
- *die Belegschaft auf umweltfreundliches Handeln am Arbeitsplatz zu sensibilisieren, und/oder*
- *die Teilnehmer*innen zum Thema der ökologischen Nachhaltigkeit zu sensibilisieren.*

Da der Projektstandort nur zu bestimmten Zeiten öffentlich erreichbar ist, werden die Kurszeiten an den Fahrplan der öffentlichen Verkehrsmittel angepasst. Alle Möglichkeiten der Hin- und Rückfahrt werden im Kurs besprochen, inkl. Sammeltaxi-Services, Fahrrad und ggf. auch Fahrgemeinschaften. Personen, die noch nicht Radfahren können, werden Möglichkeiten zum Erlernen geboten.

Ressourcenschonung soll praktisch und als sinnvoll erlebt werden. Schriftliche Unterlagen werden entsprechend den ökologischen Empfehlungen hergestellt, Verpflegung möglichst saisonal angepasst, bio und regional. Auch die Themen Lichtabdrehen, Raumtemperatur und Lüften werden zu geeigneten Zeitpunkten thematisiert werden. Unsere Hausbetreuungsperson, d.h. die Beschaffungsverantwortliche, wird zudem eine Weiterbildung im Bereich Facility Management besuchen.

*Bislang war das Thema der ökologischen Nachhaltigkeit kein Inhalt der Bildungseinheiten. Die Maßnahmen, die zur Verbesserung der Ressourcenschonung und der Energieeffizienz umgesetzt werden, werden jedoch zum Anlass genommen werden, ihren Sinn zu erklären. Auch werden die Teilnehmer*innen durch Hinweisschilder auf nachhaltiges Verhalten im Alltag (z.B. Abschalten von Lichtern beim Verlassen des Raumes) hingewiesen werden.*

Unsere Organisation ist als Bildungseinrichtung derzeit in Vorbereitung für das Umweltzeichen 302 für Bildungseinrichtungen. Die Umsetzung hierfür erforderlicher baulicher und organisatorischer Maßnahmen hat bereits gestartet und wird voraussichtlich [Zeitangabe] überprüft und staatlich ausgezeichnet werden.

e. Berichterstattung und Steuerung

Wie wird die Umsetzung der gesetzten Maßnahmen **bewertet und dokumentiert**? Wie soll dies seitens der ZWIST überprüft werden können?

Die Dokumentation der gesetzten Maßnahmen wird folgende Unterlagen beinhalten:

- *Gegenüberstellung des Kursplans und des Fahrplans der öffentlichen Verkehrsmittel*

- Umfrage zu Verkehrsmittelwahl unter den Teilnehmer*innen („Konnten Sie bzw. hätten Sie den Kursstandort öffentlich erreichen können?“)
- Umfrage zu den Nudges unter den Teilnehmer*innen („Sind Ihnen die Hinweisschilder zu nachhaltigem Verhalten aufgefallen? Wurde es Ihnen leicht gemacht, sich nachhaltig zu verhalten?“)
- Umfrage zu den Nudges unter den Mitarbeiter*innen („Sind Ihnen die Hinweisschilder zu nachhaltigem Verhalten aufgefallen? Ist Nachhaltigkeit ein Thema, das Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin am Herzen liegt?“)
- Formulare und Rechnungen bezüglich jener baulicher Maßnahmen, die bereits gestartet haben
- Bestätigung über die Kursabsolvierung im Bereich Facility Management durch die Beschaffungsverantwortliche
- Bewerbungsunterlagen für das Umweltzeichen 302 für Bildungseinrichtungen (sowie ggf. die Beantwortung dieser, insofern bereits geschehen)

5.4.2. Praxisbeispiel: Beratungsprojekt

Den Kern von Beratungsprojekten stellt die Beratung bzw. das Coaching der Zielgruppe dar, welche hierdurch auf ihrem Bildungsweg oder bei der Arbeitsmarkt(re)integration unterstützt wird. Obwohl Beratungsprojekte auch Qualifizierungsbausteine beinhalten können, liegt der Fokus stärker als bei Qualifizierungsprojekten auf der Beziehungsarbeit zwischen Projektorganisation und Teilnehmer*in.

In der Vergangenheit waren Projektträger*innen etwa aufgerufen, Anträge zu folgenden ESF-Projekten einzureichen:

- „Niederschwelliges Jugendprojekt mit psychosozialer Beratung“ (Tirol), abrufbar unter www.esf.at/ausschreibung/niederschwelliges-jugendprojekt-mit-psychosozialer-beratung/ [18.11.2021]
- „B.A.S.I.C. – Beratung, Abklärung, Sprachen, Integration, Chancen“ (Niederösterreich), abrufbar unter www.esf.at/ausschreibung/b-a-s-i-c-beratung-abklaerung-sprachen-integration-chancen-2/ [18.11.2021]
- „Start Wien – Das Jugendcollege“ (Wien), abrufbar unter www.esf.at/ausschreibung/start-wien-das-jugendcollege/ [18.11.2021]

Weitere Beispiele finden sich unter www.esf.at/projekte/.

Das nachfolgende Beispiel orientiert sich an einem Projekt, das aus vier wesentlichen inhaltlichen Bereichen (4-Säulen-Modell) besteht, die einander ergänzen, namentlich Wissenswerkstatt, Training, Coaching und sportliche Aktivitäten. Lehrgänge zur Berufserprobung, die mit Unterstützung und Begleitung der Coach*innen in Wirtschaftsbetrieben stattfinden, ermöglichen eine Heranführung an die Berufswelt. Problemfelder und Maßnahmenvorschläge sind jedoch fiktiv.

Fragebogen zum QSZ Antidiskriminierung

a. Analyse

Bitte erläutern Sie Ihr **methodisches Vorgehen bei der IST-Analyse** zum Thema der Antidiskriminierung im Interventionsbereich des Projektes (d.h. die Analyse der Unterschiede in Situation und Bedürfnissen von unterschiedlichen Personengruppen und die Darstellung der relevanten Ungleichheiten): Wie wurde dabei vorgegangen?

*Im Zuge der IST-Analyse hat Projektträger*in >Beratungsprojekt< Kontakt zu vergleichbaren Einrichtungen aufgenommen. Diese wurden, nachdem ihnen das Projekt grob beschrieben wurde, danach gefragt, welche Erfahrungen sie betreffend die Teilnehmer*innenstruktur gemacht haben, inwiefern sie in der Vergangenheit bereits Unterschiede betreffend die Situation und Bedürfnisse der verschiedenen Personengruppen wahrgenommen haben und welches ihre wichtigsten „Lessons learned“ sind, wenn es darum geht, ein diskriminierungs- und barrierefreies Angebot zu gestalten. Sie wurden auch explizit danach gefragt, ob sie bereits Teilnehmer*innenfeedback zum Thema bekommen haben (z.B. eine Beschwerde über stigmatisierende Sprache oder über mangelnde Barrierefreiheit).*

Bitte beschreiben Sie die **Ergebnisse der durchgeführten IST-Analyse**.

Fragen, die im Zentrum der IST-Analyse stehen:

- Welche Struktur ist innerhalb der Zielgruppe gegeben? Wie setzt sich die Zielgruppe – z.B. betreffend Alter, Behinderung oder Migrationshintergrund - zusammen?
- Konnten gruppenspezifische Ungleichheiten festgemacht werden? Gibt es unterschiedliche Bedürfnisse bzw. Probleme auf Basis von Herkunft, Religion, Hautfarbe, sexueller Orientierung, Behinderung/en und Weltanschauung?
- Welche Rahmenbedingungen/Problemlagen leiten sich aus der Struktur der Zielgruppe ab, die eine gleichberechtigte Teilhabe hindern (z.B. bestehende Barrieren für Menschen mit Behinderung, mangelnde Berücksichtigung von Menschen mit geringen Sprachkenntnissen, Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung)?
- Gibt es strukturelle, organisatorische, methodische, inhaltliche oder bauliche Rahmenbedingungen, aufgrund derer bestimmte Personengruppen möglicherweise unterschiedlich am Projekt teilnehmen bzw. davon profitieren könnten?
- Welche Stereotype, Vorurteile oder Stigmatisierungen könnten bestehen (z.B. gegenüber Menschen mit Behinderung/Migrationshintergrund, Homophobie, ...)?

*Im Zuge der IST-Analyse zeigte sich, dass die Interessent*innen überwiegend nicht (mehr) im Bildungssystem sind und oftmals keine Berufsausbildung abgeschlossen haben, seit mehreren Jahren nicht an formaler Weiterbildung teilgenommen haben und/oder sich in einer dequalifizierenden, nicht-lernförderlichen Situation befinden. Überdurchschnittlich häufig sind die betreffenden Personen von einem oder mehreren Benachteiligungsfaktoren betroffen (Mangel an bildungsförderlicher Vernetzung, psychische oder physische Behinderung/en, mangelnde Deutschkenntnisse, Nicht-Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen, Diskriminierung am Arbeitsmarkt, ...). Während die Gesprächspartner*innen der vergleichbaren Einrichtungen keine speziellen Diskriminierungsrisiken am Konzept des Projektträgers bzw. der Projektträgerin feststellen konnten, gilt es – wie sie betonen - diese spezielle Teilnehmer*innenstruktur und die besonderen Bedarfe der Teilnehmer*innen also gezielt zu berücksichtigen und keine „Angebote von der Stange“ zu gestalten.*

Zudem fiel uns auf, dass die bisherigen (Werbe-)Broschüren auf Grafiken und Fotos zurückgriffen, die leicht verfügbar waren: Hierbei handelte es sich oft um solche, auf denen eine relativ homogene Gruppe weißer Menschen ohne Behinderung/en abgebildet wird.

b. Ziele

Welche **Ziele zur Stärkung der Antidiskriminierung** setzen Sie sich, aufgrund der Ergebnisse der IST-Analyse?

Dies berücksichtigend soll in Projekt >Beratungsprojekt< besonderer Wert darauf gelegt werden, dass die zur Verfügung gestellten Materialien sowie die schriftliche Online-Beratung, welche über Chat oder E-Mail möglich ist, möglichst niederschwellig sind sowie auch von Personen mit nicht-deutscher Muttersprache problemlos verstanden werden können. Nur hierdurch kann sichergestellt werden, dass sämtliche Zielgruppen gleichermaßen von den Inhalten und Angeboten profitieren.

c. Maßnahmen

Mit welchen **konkreten Maßnahmen** sollen die gesetzten Ziele umgesetzt/erreicht werden?

Diese Maßnahmen sollen geeignet sein, um auf die in der IST-Analyse festgestellten Probleme zu reagieren, d.h. z.B.

- *die Struktur der Zielgruppe positiv zu beeinflussen,*
- *gruppenspezifisch unterschiedliche Bedürfnisse und Probleme zu berücksichtigen,*
- *eine gleichberechtigte Teilhabe zu erlauben,*
- *strukturelle, organisatorische, methodische, inhaltliche oder bauliche Rahmenbedingungen derart zu gestalten, dass sämtliche Personengruppen gleichermaßen am Projekt teilnehmen und davon profitieren können, und/oder*
- *Stereotype, Vorurteile und Stigmatisierungen zu verhindern und abzubauen.*

Die zu treffenden Maßnahmen umfassen demnach:

- *Mehrsprachige Informationsmaterialien: Sowohl Broschüren als auch die Webseite von Projekt >Beratungsprojekt< werden nicht nur auf Deutsch, sondern auch auf Englisch, Arabisch, Türkisch und BKS zur Verfügung stehen.*
- *Mehrsprachige Beratung: Bei Personalentscheidungen wird besonderer Wert darauf gelegt werden, künftig auch mehrsprachige Beratung anbieten zu können. Mindestens wird eine Beratung in englischer Sprache zur Verfügung stehen.*
- *Einführungs-Workshop in Leichte und Einfache Sprache: Berater*innen, die mit der Erstellung von Materialien sowie mit schriftlicher Beratung betraut sind, sollen darauf vorbereitet werden, Texte in Standardsprache möglichst leicht verständlich und lesbar aufzubereiten. Im Fokus steht die Vereinfachung des Satzbaus und der Ausdrucksweise und die klare Strukturierung des Textes.*
- *Überarbeitung bestehender Materialien sowie der Webseite auf Basis des Einführungs-Workshops zu Leichter und Einfacher Sprache*
- *Sicherstellung der Lesbarkeit der (online zur Verfügung gestellten) Materialien sowie der Webseite mittels Screenreader*

Im Falle von Teilnehmer*innen bei Schulungs- und/oder Beratungsmaßnahmen: Werden die **Teilnehmer*innen** für das Thema Nichtdiskriminierung und deren Themenbereiche sensibilisiert werden? Bitte erläutern Sie.

Bei der Übersetzung und Überarbeitung der Materialien, welche zuvor beschrieben wurden, wird verstärkt auch auf eine diskriminierungsfreie Sprache und Bildsprache geachtet. Künftig soll eine diversere Personengruppe dargestellt (oder auf

*Strichfiguren zurückgegriffen) werden. Hierdurch wird Abgrenzungsprozessen entgegengewirkt; auch wird dadurch deutlichgemacht, dass jede*r willkommen ist.*

d. Berichterstattung und Steuerung

Wie wird die Umsetzung der gesetzten Maßnahmen **bewertet und dokumentiert**? Wie soll dies seitens der ZWIST überprüft werden können?

*Die Dokumentation wird Screenshots der Webseite, die Ausgabe der Screenreadertauglichkeits-Analyse sowie Anschauungsexemplare der Informationsmaterialien beinhalten. Der Zugang zur Webseite wird zur Verfügung gestellt, damit sich auch Außenstehende ein Bild von z.B. der Screenreader-Kompatibilität machen können. Ferner werden die Teilnahmebestätigungen am Workshop zu Leichter und Einfacher Sprache sowie die English Certificates jener Berater*innen, welche englischsprachige Beratung anbieten werden, beigelegt.*

Fragebogen zum QSZ Gleichstellung von Frauen und Männern

a. Analyse

Bitte erläutern Sie Ihr **methodisches Vorgehen bei der geschlechtsspezifischen IST-Analyse** im Interventionsbereich des Projekts (d.h. die Analyse der Unterschiede in Situation und Bedürfnissen von Frauen, Männern und anderen und die Darstellung der relevanten Ungleichheiten): Wie wurde dabei vorgegangen?

Das Projektteam führte eine Literatur- und Good-Practice-Analyse durch, im Zuge welcher vergleichbare Beratungsprojekte recherchiert wurden. Diese wurden, insofern nicht ohnehin geschlechtsspezifische Ergebnisse in Projekt- oder Evaluierungsberichten veröffentlicht worden waren, kontaktiert, um zu erfragen, ob geschlechtsspezifische Unterschiede bezüglich der Teilnehmezahlen, der erhobenen Zufriedenheit oder der, über Gelegenheitsbeobachtungen feststellbaren, Compliance (d.h. der aktiven Mitwirkung an der Maßnahme) festgestellt werden konnten. Auch wurde nach Tipps gefragt, wie Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes verhindert werden könne.

Bitte beschreiben Sie die **Ergebnisse der durchgeführten IST-Analyse**.

Fragen, die im Zentrum der IST-Analyse stehen:

- *Welche geschlechtsspezifische Struktur ist innerhalb der Zielgruppe gegeben?*
- *Konnten geschlechtsspezifische Ungleichheiten festgemacht werden? Gibt es unterschiedliche Bedürfnisse bzw. Probleme bei Frauen, Männern und anderen?*
- *Welche Rahmenbedingungen/Problemlagen leiten sich aus der Struktur der Zielgruppe ab, die eine gleichberechtigte Teilhabe hindern (z.B. strukturelle Benachteiligung von Frauen)?*
- *Gibt es strukturelle, organisatorische, methodische oder inhaltliche Rahmenbedingungen, aufgrund derer die Geschlechter möglicherweise unterschiedlich am Projekt teilnehmen bzw. davon profitieren könnten?*
- *Welche geschlechtsspezifischen Stereotype, Vorurteile oder Stigmatisierungen könnten bestehen?*

Die IST-Analyse ergab keine geschlechtsspezifischen Unterschiede betreffend die Teilnehmezahlen, weshalb nicht von einer erschwerten Zugänglichkeit für Männer, Frauen oder Andere auszugehen ist. Die Auseinandersetzung mit dem Status Quo zeigt jedoch, dass nur wenige vergleichbare Beratungsprojekte auf einem

institutionalisierten, professionalisierten und idealerweise schriftlich verbrieften Katalog von Anti-Diskriminierungs- und Gender-Mainstreaming-Grundsätzen fußen. In vielen Fällen wurde das Geschlecht gar nicht als Einflussfaktor erhoben; in anderen wurden etwaige Unterschiede auf gesellschaftliche Faktoren zurückgeführt. Während dies nicht zwangsläufig bedeuten muss, dass ein bestimmtes Geschlecht benachteiligt wird, Barrieren erfährt oder mit Vorurteilen konfrontiert wird, so bedeutet es jedenfalls, dass kein dezidiertes Schutz vor geschlechtsspezifischer Diskriminierung und Vorurteilen besteht.

b. Ziele

Welche **Ziele zur Stärkung der Gleichstellung der Geschlechter** setzen Sie sich, aufgrund der Ergebnisse der IST-Analyse?

*Projektträger*in >Beratungsprojekt< intendiert daher, Qualifizierungsangebote und Leitfäden für die Mitarbeiter*innen in Beratungsprojekten mit dem Schwerpunkt einer antidiskriminatorischen und auf Gender-Mainstreaming-Prinzipien fußenden Interaktion und Kommunikation zu den Teilnehmer*innen zu entwickeln, welche dem eigenen Vorhaben zugrundegelegt, aber auch anderen Organisationen zur Verfügung gestellt werden sollen. Dies soll in enger Auseinandersetzung mit Mitarbeiter*innen von anderen Beratungseinrichtungen stattfinden.*

c. Maßnahmen

Mit welchen **konkreten Maßnahmen** sollen die gesetzten Ziele umgesetzt/erreicht werden? Wie wird sichergestellt, dass Frauen und Männer gleichermaßen am Projekt teilhaben, auch gleichermaßen davon profitieren und dass geschlechtsspezifische Ungleichheiten durch das Projekt nicht fortgesetzt oder gar verstärkt werden?

Diese Maßnahmen sollen geeignet sein, um auf die in der IST-Analyse festgestellten Probleme zu reagieren, d.h. z.B.

- *die Struktur der Zielgruppe positiv zu beeinflussen,*
- *geschlechtsspezifisch unterschiedliche Bedürfnisse und Probleme zu berücksichtigen,*
- *eine gleichberechtigte Teilhabe zu erlauben,*
- *strukturelle, organisatorische, methodische, inhaltliche oder bauliche Rahmenbedingungen derart zu gestalten, dass sämtliche Geschlechter gleichermaßen am Projekt teilnehmen und davon profitieren können, und/oder*
- *Stereotype, Vorurteile und Stigmatisierungen zu verhindern und abzubauen.*

Die konkreten Schritt-für-Schritt-Maßnahmen sollen die folgenden umfassen:

- *Ausformulierung von antidiskriminatorischen und Gender-Mainstreaming-Grundsätzen, welche in einem Leitfaden zusammengefasst werden*
- *Formulierung von Qualifizierungsanforderungen, die sich an Personen richten, welche im Beratungsbereich tätig sind*
- *Erstellung eines hierauf basierenden Curriculums für Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote für Personen, welche im Beratungsbereich tätig sind*
- *Entwicklung von fiktiven Good-Practice-Beispielen (in Form von Rollenspielen) und Leitfäden, die die gesammelten Grundsätze und „Lessons Learned“ zusammenfassen*

Es ist diesen Maßnahmen inhärent, dass sich erst im Verlauf des Projektes herauskristallisieren wird, welche Grundsätze es künftig zu beachten gilt. Auf Basis der eigenen Erfahrung und der Literatur sind aber schon jetzt einige Schritte bekannt, die wir jedenfalls befolgen werden. So wird besonders darauf geachtet werden, die

Informationsmaterialien, die Webseite und die Anmeldeformulare gendergerecht zu formulieren. Um hierbei nicht nur Frauen und Männer, sondern auch Andere zu inkludieren, wird auf den Gender-Stern oder die Gender-Gap zurückgegriffen werden. Bezüglich der Öffnungszeiten wird zudem auf große Flexibilität (Wochenende ebenso wie Werktage, untertags ebenso wie abends) geachtet werden, um Menschen mit unterschiedlichen Verpflichtungen und Bedarfen zu inkludieren.

Manche der Bestandteile des Projektes, z.B. bestimmte sportliche Aktivitäten, aber auch die Berufserprobung in Wirtschaftsbetrieben, finden in Domänen statt, die stärker mit Männern als mit Frauen assoziiert werden könnten. Unmoderiert könnte dies zu Re-Stereotypisierungen oder zu großer Zurückhaltung vonseiten der Mädchen bzw. Frauen führen. Daher wird diesen angeboten werden, in geschlechtergetrennten Gruppen zu arbeiten. Auch werden die Berater*innen angehalten sein, auf eine geschlechtergerechte Verteilung von z.B. Redezeiten zu achten: In der Selbstevaluierung sowie in Intervisionsgruppen werden sich die Berater*innen diesbezüglichen Fragen stellen (z.B. „Wie viele Fragen stellten Frauen im Vergleich zu Männern?“ oder „Habe ich ausreichend dafür gesorgt, dass sowohl Frauen als auch Männer aussprechen durften?“).

d. Berichterstattung und Steuerung

Werden alle **Daten und Ergebnisse geschlechtsspezifisch erhoben** und dokumentiert? Inwiefern?

Teilnehmer*innen werden beim Ausscheiden/Verlassen des Projektes gebeten werden, einen kurzen Zufriedenheitsfragebogen auszufüllen. Die Ergebnisse werden geschlechtsspezifisch ausgewertet werden. Der Fragebogen wird auch dezidiert danach fragen, ob sich die Personen mit geschlechtsbezogenen Vorurteilen oder mit geschlechtsbezogener Diskriminierung konfrontiert sahen, sowie, was Berater*innen tun können, um Chancengleichheit für Mann, Frau und Andere sicherzustellen.

Wie wird die Umsetzung der gesetzten Maßnahmen **bewertet und dokumentiert**? Wie soll dies seitens der ZWIST überprüft werden können?

Nachgewiesen wird das Erreichen des Vorhabens, indem Leitfäden, Qualifizierungsanforderungen und Curricula zur Verfügung gestellt werden. Die Weiterbildungsangebote werden zudem pilotiert; Unterschriftenlisten, Teilnahmebestätigungen, exemplarische Fotos und Feedbackbögen werden beigelegt. Die Feedbackbögen werden aber nicht nur einer summativen, sondern auch einer formativen Evaluierung zugrunde gelegt werden: Schon während der Pilotierung werden demnach z.B. Handlungsempfehlungen vonseiten der Teilnehmenden umgesetzt.

Fragebogen zum QSZ Ökologische Nachhaltigkeit

a. Einordnung des Projektes hinsichtlich sekundäres ESF-Thema

Leistet das Projekt einen wesentlichen Beitrag zu grünen Kompetenzen und Arbeitsplätzen und einer grünen Wirtschaft? Bitte erläutern Sie.

(Bitte nur „ja“ ankreuzen, wenn ökologische Nachhaltigkeit ein zentraler Aspekt des Projektes ist!)

- Ja
 Nein

Ökologische Nachhaltigkeit wird in der Umsetzung berücksichtigt, ist jedoch kein zentraler Bestandteil des Projektes. Im Leitfaden für die Berater*innen werden die Arbeitsmarkt-Chancen einer „grünen Wirtschaft“ für die Zielgruppe thematisiert und aktuell besonders gefragte Berufsfelder beispielhaft vorgestellt. Im Beratungsgespräch wird u.a. explizit auf diese Berufsfelder hingewiesen. Das Projekt vermittelt und ermöglicht jungen Menschen zudem eine mehrwöchige Berufserprobung in Wirtschaftsbetrieben, welche in unterschiedlichen Bereichen auf das Thema Nachhaltigkeit und ökologische Innovationen setzen. Dafür werden im Rahmen des Projektes gezielt Kooperationen zur „grünen Wirtschaft“ aufgebaut und die Teilnehmer*innen zur Sammlung von Praxiserfahrungen dorthin vermittelt. In einem kurzen Praxisbericht sollen die Teilnehmer*innen auf Umweltaspekte in dem von ihnen besuchten Unternehmen eingehen.

b. Analyse

Bitte erläutern Sie Ihr **methodisches Vorgehen bei der IST-Analyse** zum Thema der ökologischen Nachhaltigkeit im Interventionsbereiches des Projektes: Wie wurde dabei vorgegangen?

Die IST-Analyse erfolgte unter Einbezug des projektinternen Potentials (im Zuge eines gemeinsamen Brainstormings) und externer Expertise (mit Hilfe der Energie- und Umweltagentur des Landes Niederösterreich). Während die externe Information uns herauszufinden half, wo unsere Probleme liegen, diente die interne Auseinandersetzung insbesondere auch dem Finden nachhaltiger Lösungen, die auch langfristig vom Team getragen werden können.

Bitte beschreiben Sie die **Ergebnisse der durchgeführten IST-Analyse**.

Fragen, die im Zentrum der IST-Analyse stehen:

- Inwiefern ist der Projektstandort mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar? Werden umweltfreundliche und klimaschonende Transportmöglichkeiten beworben und gefördert (z.B. Fahrrad, Car Sharing)?
- Inwiefern wird in der Projektumsetzung auf Ressourcenschonung und Energieeffizienz Rücksicht genommen?
- Wie wird die Belegschaft auf umweltfreundliches Handeln am Arbeitsplatz sensibilisiert (z.B. Schulungen, Qualifizierungen, etc.)?
- Inwiefern werden die Teilnehmer*innen in der Projektdurchführung zum Thema ökologische Nachhaltigkeit sensibilisiert bzw. wird Wissen zum Thema Nachhaltigkeit vermittelt (z.B. Nachhaltiger Konsum, Ressourcenschonung, Klimawandel etc.)?

*Die Analyse zeigte eine wesentliche Schwachstelle betreffend die ökologische Nachhaltigkeit auf: So ist der Standort des Projektträgers bzw. der Projektträgerin nur schwer mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar. Sowohl Mitarbeiter*innen, die diesbezüglich selbstredend auch eine Vorbildwirkung haben, als auch Teilnehmer*innen reisen demnach überwiegend mit dem Auto an.*

Die Beratung selbst erfolgt hingegen ohnehin sehr ressourcenschonend. Sowohl die Broschüren als auch der Leitfaden werden schon bislang entsprechend den ökologischen Empfehlungen erstellt, d.h. auf längerfristigen Einsatz hin gestaltet, in geringer Auflage gedruckt und bevorzugt als gut lesbare Webversion zur Verfügung gestellt.

*Das Thema der Nachhaltigkeit fand in der bisherigen Projektkonzeption weder in Mitarbeiter*innenschulungen noch im Kontakt mit den Teilnehmer*innen Platz. Die Mitarbeiter*innen, die an der IST-Analyse teilnahmen, merken aber bereits durch diese Auseinandersetzung einen Sensibilisierungseffekt und sind sehr motiviert, das Thema in ihrer künftigen täglichen Praxis verstärkt zu beachten.*

c. Ziele

Welche **Ziele zur Stärkung der ökologischen Nachhaltigkeit** setzen Sie sich, aufgrund der Ergebnisse der IST-Analyse?

Die Belastung der Umwelt durch die (Auto-)Mobilität soll demnach reduziert werden. Hierzu werden folgende Teilziele anvisiert:

- *Erhöhung der Akzeptanz von Fahrgemeinschaften unter Mitarbeiter*innen*
- *Erhöhung der Akzeptanz von Fahrgemeinschaften unter Teilnehmer*innen*
- *Ausbau des Online- und telefonischen Beratungsangebotes*

Zusätzlich soll das Thema der Nachhaltigkeit verstärkt in die alltägliche Arbeitspraxis integriert werden. Diesbezügliche unternehmensinterne Leitlinien sind auszuformulieren.

d. Maßnahmen

Mit welchen **konkreten Maßnahmen** sollen die gesetzten Ziele umgesetzt/erreicht werden?

Diese Maßnahmen sollen geeignet sein, um auf die in der IST-Analyse festgestellten Probleme zu reagieren, d.h. z.B.

- *die nachhaltige Erreichbarkeit des Projektstandortes zu verbessern bzw. andere mit dem Projekt in Verbindung stehende Mobilität nachhaltiger zu gestalten,*
- *die Themen der Ressourcenschonung und Energieeffizienz verstärkt in den Blick zu nehmen,*
- *die Belegschaft auf umweltfreundliches Handeln am Arbeitsplatz zu sensibilisieren, und/oder*
- *die Teilnehmer*innen zum Thema der ökologischen Nachhaltigkeit zu sensibilisieren.*

*Die Beratung der Teilnehmer*innen soll künftig verstärkt telefonisch und online stattfinden. Die Mitarbeiter*innen werden daher an einer Weiterbildung zum Distance Counselling teilnehmen. Während der Übergangsphase werden zudem Intervisionsrunden eingerichtet, in denen die Mitarbeiter*innen die Probleme besprechen können, die sich durch die neue Form der Beratung auftun. Verstärkt sollen die Mitarbeiter*innen auch dezentral regelmäßige Sprech-/Coaching-Stunden an gut erreichbaren Standorten anbieten (aufsuchende Arbeit).*

*Am Standort wird zudem ein schwarzes Brett aufgehängt, welches dazu dient, Fahrgemeinschaften zu bilden. Auf diese Möglichkeit soll auch in Erstgesprächen und Kurseinheiten hingewiesen werden. Ebenso werden die Teilnehmer*innen auf bestehende Sammeltaxi-Services hingewiesen.*

Für die sportlichen Aktivitäten wird eine Sportstätte gewählt, die zentral und öffentlich gut erreichbar in unmittelbarer Nähe des Regionalbahnhofes liegt. Die Nutzungszeiten der Sportstätten sollen auf den Fahrplan der Regionalzüge abgestimmt werden.

*Vom Projektträger bzw. von der Projektträgerin werden zudem unternehmensinterne Leitlinien zu Abfallwirtschaft und Energieverbrauch am Projektstandort erarbeitet. Verbräuche und Kosten werden lfd. dokumentiert und evaluiert. Die Leitlinien zur Abfallwirtschaft und zum Energieverbrauch werden der Belegschaft vorgestellt. Ein*e Abfall- und Energiebeauftragte*r wird ernannt werden; er*sie ist auch Ansprechperson für die Mitarbeiter*innen zu Themen umweltbewussten Handelns.*

*Was die Teilnehmer*innen betrifft, können diese im Coaching neben Fragen der Berufs- und Bildungsberatung je nach persönlicher Situation auch die Themen des nachhaltigen Konsums, der gesunden Ernährung, kostenlose Energieberatungsangebote für Private etc. ansprechen und weiterführende Informationen erhalten.*

e. Berichterstattung und Steuerung

Wie wird die Umsetzung der gesetzten Maßnahmen **bewertet und dokumentiert**? Wie soll dies seitens der ZWIST überprüft werden können?

Die Berichterstattung wird folgendes beinhalten:

- *Teilnahmebestätigungen und ggf. Kursunterlagen des Kurses zu Distance Counselling*
- *Dokumentation der Anzahl der Teilnehmer*innen an der neu etablierten telefonischen bzw. Online-Beratung*
- *Umfrage unter den Mitarbeiter*innen zu Akzeptanz und Nutzung der Fahrgemeinschaften*
- *Umfrage unter den Teilnehmer*innen zu Akzeptanz und Nutzung der Fahrgemeinschaften*
- *Überarbeitete unternehmensinterne Leitlinien zu aufsuchender Arbeit*
- *Tätigkeitsbeschreibung des*der Abfall- und Energiebeauftragten*
- *Unternehmensinterne Leitlinien zu Abfallwirtschaft und Energieverbrauch*

5.4.3. Praxisbeispiel: Qualifizierungsprojekt

Qualifizierungsprojekte zielen auf eine systematische (Höher-)Qualifizierung mittels berufsvorbereitender Maßnahmen ab. Inhalte werden dabei oftmals in Zusammenarbeit mit Arbeitgeber*innen erarbeitet und können, neben fachlicher, methodischer und sozialer Kompetenzförderung, beispielsweise auch Deutschkurse oder Bewerbungstrainings umfassen.

In der Vergangenheit waren Projektträger*innen etwa aufgerufen, Anträge zu folgenden ESF-Projekten einzureichen:

- „start2work“ (Vorarlberg), abrufbar unter www.esf.at/projekt/start2work/ [18.11.2021]
- „Niederschwellige Qualifizierung für NEET und FABA Jugendliche“ (Tirol), abrufbar unter www.esf.at/ausschreibung/niederschwellige-qualifizierung-fuer-neet-und-faba-jugendliche/ [18.11.2021]
- „Verbesserung der Arbeits- und Einkommenschancen von Frauen (Working Poor) durch Beratung und Qualifizierung“ (Steiermark), abrufbar unter www.esf.at/ausschreibung/verbesserung-der-arbeits-und-einkommenschancen-von-frauen-working-poor-durch-beratung-und-qualifizierung/ [18.11.2021]

Weitere Beispiele finden sich unter www.esf.at/projekte/.

Das nachfolgende Beispiel orientiert sich an einem Projekt, das Personen mit maximal Pflichtschulabschluss bzw. mit ausländischen Bildungsabschlüssen, die dequalifiziert arbeiten, eine individuelle, finanzielle Unterstützung bei berufsbezogener Aus- und Weiterbildung bietet. Qualifizierung kann hierbei sowohl theoretische Lehreinheiten als auch praktische Arbeitserprobung meinen. Problemfelder und Maßnahmenvorschläge sind jedoch fiktiv.

Fragebogen zum QSZ Antidiskriminierung

a. Analyse

Bitte erläutern Sie Ihr **methodisches Vorgehen bei der IST-Analyse** zum Thema der Antidiskriminierung im Interventionsbereich des Projektes (d.h. die Analyse der Unterschiede in Situation und Bedürfnissen von unterschiedlichen Personengruppen und die Darstellung der relevanten Ungleichheiten): Wie wurde dabei vorgegangen?

*Die IST-Analyse basiert auf der Befragung der Teilnehmenden des Vorgängerprojektes sowie auf der Sichtung von publizierter und grauer Literatur. Manche der Befragungsteilnehmer*innen erklärten sich dazu bereit, auch qualitative Telefoninterviews zu führen, die darauf fokussierten, ob und inwiefern sie in ihrem Leben bereits Diskriminierung erlebten und wie – in einer idealen Welt – ein völlig diskriminierungsfreies und völlig inklusives Qualifizierungsprojekt gestaltet werden würde.*

Bitte beschreiben Sie die **Ergebnisse der durchgeführten IST-Analyse**.

Fragen, die im Zentrum der IST-Analyse stehen:

- Welche Struktur ist innerhalb der Zielgruppe gegeben? Wie setzt sich die Zielgruppe – z.B. betreffend Alter, Behinderung oder Migrationshintergrund - zusammen?
- Konnten gruppenspezifische Ungleichheiten festgemacht werden? Gibt es unterschiedliche Bedürfnisse bzw. Probleme auf Basis von Herkunft, Religion, Hautfarbe, sexueller Orientierung, Behinderung/en und Weltanschauung?
- Welche Rahmenbedingungen/Problemlagen leiten sich aus der Struktur der Zielgruppe ab, die eine gleichberechtigte Teilhabe hindern (z.B. bestehende Barrieren für Menschen mit Behinderung, mangelnde Berücksichtigung von Menschen mit geringen Sprachkenntnissen, Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung)?
- Gibt es strukturelle, organisatorische, methodische, inhaltliche oder bauliche Rahmenbedingungen, aufgrund derer bestimmte Personengruppen möglicherweise unterschiedlich am Projekt teilnehmen bzw. davon profitieren könnten?
- Welche Stereotype, Vorurteile oder Stigmatisierungen könnten bestehen (z.B. gegenüber Menschen mit Behinderung/Migrationshintergrund, Homophobie, ...)?

*Die IST-Analyse machte deutlich, dass viele Teilnehmer*innen von Qualifizierungsprojekten bereits die Erfahrung machten, aufgrund ihrer Herkunft, ihrer Hautfarbe, ihrer „ethnischen“ Zugehörigkeit oder ihrer Religion diskriminiert, herabgewertet oder missverstanden worden zu sein. Tatsächlich meldet die „Initiative für ein diskriminierungsfreies Bildungswesen“ über die Jahre hinweg sogar eine Zunahme der Diskriminierungsfälle aufgrund von Herkunft, Hautfarbe oder Religion im formellen und informellen österreichischen Bildungskontext (vgl. Initiative für ein diskriminierungsfreies Bildungswesen, 2018, Diskriminierung im österreichischen Bildungswesen, IDB, Wien). Schulabbrecher*innen, die zur Zielgruppe von >Qualifizierungsprojekt< gehören, nennen die Rassismuserfahrungen in Bildungseinrichtungen bisweilen als Grund für ihre Entscheidung, die Schule zu verlassen (vgl. Stamm, Margrit, 2012, Schulabbrecher in unserem Bildungssystem, VS, Wiesbaden).*

*Finden solche Diskriminierungserfahrungen innerhalb eines Qualifizierungsprojektes statt, können selbstredend nicht sämtliche Personengruppen gleichermaßen von diesem profitieren. Dies gilt aber auch, wenn die Teilnehmer*innen bereits vor dem Qualifizierungsprojekt mit Vorurteilen und Diskriminierung konfrontiert worden waren und innerhalb des Qualifizierungsprojektes keine Maßnahmen ergriffen werden, um daraus resultierende Berührungspunkte abzubauen.*

b. Ziele

Welche **Ziele zur Stärkung der Antidiskriminierung** setzen Sie sich, aufgrund der Ergebnisse der IST-Analyse?

*Projektträger*in >Qualifizierungsprojekt< legt daher großen Wert darauf, dass das betreffende Angebot empowernd wirkt und keinesfalls zu einer Re-Stereotypisierung und Re-Traumatisierung beiträgt. Wir setzen uns demnach zum Ziel,*

- *dass sich die Mitarbeiter*innen von >Qualifizierungsprojekt< einer gemeinsamen Anti-Rassismus-Strategie verpflichten,*
- *dass sich die Mitarbeiter*innen von >Qualifizierungsprojekt< zumindest „eher“ kompetent im Bereich Anti-Rassismus fühlen, sowie*
- *dass die Klient*innen „keine“ rassistische Diskriminierung bzw. rassistische Vorurteile im Zuge von >Qualifizierungsprojekt< erleben.*

c. Maßnahmen

Mit welchen **konkreten Maßnahmen** sollen die gesetzten Ziele umgesetzt/erreicht werden?

*Die Maßnahmen, die innerhalb von >Qualifizierungsprojekt< ergriffen werden, fokussieren auf die Institutionalisierung von Anti-Diskriminierung sowie die kontinuierliche Weiterbildung und Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen.*

*Konkret werden Antidiskriminierung, Antirassismus und Minderheitensensibilität dezidiert in das verschriftlichte Leitbild der Organisation aufgenommen werden: Dieses wird fortan einen antirassistischen „Code of Conduct“ enthalten. Hiermit einhergehend unterschreiben die Mitarbeiter*innen ein Plädoyer für interkulturell sensible und antirassistische Bildungsarbeit, um ein Gefühl der Verpflichtung zu schaffen. Das Wording sowohl des „Code of Conduct“ als auch der Selbstverpflichtung wird von externen Expert*innen begutachtet und, aufbauend auf dem entsprechenden Feedback, überarbeitet werden.*

*Zudem wird ein Workshop zum Thema der Antidiskriminierungspädagogik in Anspruch genommen werden. Weitere Weiterbildungsveranstaltungen zu Themen wie Diversity und Antidiskriminierung sind geplant. Diese werden sich an den konkreten Herausforderungen, die sich den Mitarbeiter*innen stellen, orientieren und können auch sehr informell (z.B. angelehnt an Interventionsgruppen) sein.*

Im Falle von Teilnehmer*innen bei Schulungs- und/oder Beratungsmaßnahmen: Werden die **Teilnehmer*innen** für das Thema Nichtdiskriminierung und deren Themenbereiche sensibilisiert werden? Bitte erläutern Sie.

*Klient*innen werden, spätestens am Ende der Inanspruchnahme des Services, gebeten einen Feedbackbogen auszufüllen, in welchem sie u.a. auch dezidiert danach gefragt werden, ob sie das Gefühl hatten, mit Vorurteilen, Diskriminierungen oder pejorativen Haltungen/Aussagen konfrontiert gewesen zu sein. Im Zuge dessen werden sie über den „Code of Conduct“ und die Selbstverpflichtung des Projektträgers bzw. der Projektträgerin informiert; die Teilnehmer*innen erhalten Agency, indem sie auch selbst Stellung dazu nehmen können, was antirassistische Bildungsarbeit ihrer Meinung nach unbedingt beinhalten muss.*

d. Berichterstattung und Steuerung

Wie wird der Erfolg der gesetzten Maßnahmen gemessen, bewertet und überwacht? Wie soll dies seitens der Zwist überprüft werden können?

Die Berichterstattung wird eine Kopie des Leitbildes bzw. des „Code of Conduct“ sowie der Selbstverpflichtung beinhalten. Ferner werden die Dokumentationen bzw. Rechnungen bezüglich der Beratung zur Überprüfung von Leitbild und Selbstverpflichtung und bezüglich des Workshops zu Antidiskriminierungs-Pädagogik beigelegt.

Unmittelbar vor der Einreichung der Berichterstattung wird eine Befragung unter den Mitarbeiter*innen durchgeführt werden, in welcher diese u.a. gefragt werden, inwiefern sie sich gar nicht, eher nicht, eher oder völlig kompetent im Bereich Anti-Rassismus fühlen. Das Ziel ist, dass diese sich im Durchschnitt zumindest „eher“ kompetent fühlen.

Die Zufriedenheitsbefragung der Klient*innen wird, zum Zwecke der Qualitätssicherung, standardmäßig eingeführt werden. Der Berichterstattung werden die Fragebögen der 3 der Dokumentation vorangehenden Monate beigelegt werden. Das Ziel dabei ist, dass die Klient*innen in Projekt >Qualifizierungsprojekt<, eigenen Aussagen nach, gar nicht mit Diskriminierung, Vorurteilen und herabwertenden Aussagen aufgrund ihrer Herkunft, ihrer Hautfarbe, ihrer „ethnischen“ Zugehörigkeit oder ihrer Religion konfrontiert wurden.

Fragebogen zum QSZ Gleichstellung von Frauen und Männern

a. Analyse

Bitte erläutern Sie Ihr **methodisches Vorgehen bei der geschlechtsspezifischen IST-Analyse** im Interventionsbereich des Projekts (d.h. die Analyse der Unterschiede in Situation und Bedürfnissen von Frauen, Männern und anderen und die Darstellung der relevanten Ungleichheiten): Wie wurde dabei vorgegangen?

Im Vorfeld der Beantragung wurde eine umfassende Recherche grauer und veröffentlichter Literatur zu den Erfahrungen von Frauen, Männern und Anderen in der Ausbildung sowie der Arbeitsausübung im inhaltlichen Bereich von >Qualifizierungsprojekt< vorgenommen. Dabei konnten einige Beispiele guter Praxis identifiziert werden; in den entsprechenden Fällen wurden die Qualifizierungsanbieter kontaktiert, um Informationen über geschlechtsspezifische Unterschiede und Problematiken sowie effektive Wege Diskriminierung zu vermeiden einzuholen.

Bitte beschreiben Sie die **Ergebnisse der durchgeführten IST-Analyse**.

Fragen, die im Zentrum der IST-Analyse stehen:

- Welche geschlechtsspezifische Struktur ist innerhalb der Zielgruppe gegeben?
- Konnten geschlechtsspezifische Ungleichheiten festgemacht werden? Gibt es unterschiedliche Bedürfnisse bzw. Probleme bei Frauen, Männern und anderen?
- Welche Rahmenbedingungen/Problemlagen leiten sich aus der Struktur der Zielgruppe ab, die eine gleichberechtigte Teilhabe hindern (z.B. strukturelle Benachteiligung von Frauen)?
- Gibt es strukturelle, organisatorische, methodische oder inhaltliche Rahmenbedingungen, aufgrund derer die Geschlechter möglicherweise unterschiedlich am Projekt teilnehmen bzw. davon profitieren könnten?
- Welche geschlechtsspezifischen Stereotype, Vorurteile oder Stigmatisierungen könnten bestehen?

Bisherige Erfahrungen und Studien (vgl. Schneeweiß, S., 2016, Wenn die Norm ein Geschlecht hat: Zur Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen in Österreich, AMS Report, AMS Wien) zeigen, dass die Arbeit im inhaltlichen Bereich von >Qualifizierungsprojekt< oftmals von einer Arbeitskultur geprägt ist, die von der männlichen Mehrheit dominiert wird: Frauen (sowie Minderheiten) seien hingegen mit pejorativen Aussagen/Zuschreibungen konfrontiert, müssen mehr tun, um sich Respekt

zu erarbeiten, und werden hinsichtlich ihrer Kompetenzen stärker hinterfragt. Es ist davon auszugehen, dass sich dies auch auf das Erleben der Frauen in der Ausbildung auswirkt – insbesondere, wenn sie im Zuge dieser keinen weiblichen Vorbildern („Role Models“) begegnen.

b. Ziele

Welche **Ziele zur Stärkung der Gleichstellung der Geschlechter** setzen Sie sich, aufgrund der Ergebnisse der IST-Analyse?

*Um dem entgegenzuwirken, formuliert Projektträger*in >Qualifizierungsprojekt< folgende Ziele:*

- Anteil von männlichen Mitarbeitern von maximal 50% des Teams, um weibliche (und andere) Role Models sicherzustellen
- Teilnehmer*innen stimmen „sehr“ zu, dass die Stimmen von Frauen im Zuge des Projektes ebenso viel zählen wie jene von Männern
- Teilnehmer*innen erleben „keine“ Diskriminierung im Zuge des Projektes
- Teilnehmer*innen empfinden die Verteilung von Wertschätzung, Unterstützung und Arbeit im Zuge des Projektes als zumindest „eher“ gerecht

c. Maßnahmen

Mit welchen **konkreten Maßnahmen** sollen die gesetzten Ziele umgesetzt/erreicht werden? Wie wird sichergestellt, dass Frauen und Männer gleichermaßen am Projekt teilhaben, auch gleichermaßen davon profitieren und dass geschlechtsspezifische Ungleichheiten durch das Projekt nicht fortgesetzt oder gar verstärkt werden?

Diese Maßnahmen sollen geeignet sein, um auf die in der IST-Analyse festgestellten Probleme zu reagieren, d.h. z.B.

- die Struktur der Zielgruppe positiv zu beeinflussen,
- geschlechtsspezifisch unterschiedliche Bedürfnisse und Probleme zu berücksichtigen,
- eine gleichberechtigte Teilhabe zu erlauben,
- strukturelle, organisatorische, methodische, inhaltliche oder bauliche Rahmenbedingungen derart zu gestalten, dass sämtliche Geschlechter gleichermaßen am Projekt teilnehmen und davon profitieren können, und/oder
- Stereotype, Vorurteile und Stigmatisierungen zu verhindern und abzubauen.

*Die zu setzenden Maßnahmen umfassen eine diversity-konforme Stellenausschreibung (diesbezüglich wird eine Beratung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft in Anspruch genommen), die Etablierung von sogenannten „Quoten“, die Einrichtung eines anonymen Feedback-Kastens, in welchem auf Diskriminierung oder herabwertendes Verhalten hingewiesen werden kann, und die Ernennung eines*einer Anti-Diskriminierungs-Beauftragten, der*die u.a. das Pouvoir hat, Workshops zum Thema Diversity und Antidiskriminierung anzusetzen. Ein wesentlicher Bestandteil des Maßnahmenportfolios ist das Ansetzen am Projektteam: Durch die sogenannten „Quoten“ wird sichergestellt, dass die Teilnehmer*innen ein diverses Bild jener Personen, die im inhaltlichen Bereich von >Qualifizierungsprojekt< arbeiten, erhalten. Männer, Frauen und Andere können von diesen positiven Vorbildern profitieren. Denn wird die Assoziation von bestimmten Geschlechtern mit bestimmten Tätigkeiten aufgeweicht, eröffnet dies neue subjektive Handlungsspielräume.*

Die angedachten Maßnahmen, die den Ergebnissen der Literaturanalyse und den Ratschlägen vergleichbarer Einrichtungen folgen, zielen darauf ab, Diskriminierungserfahrungen während der Qualifizierung zu vermeiden und den

Übergang in das Arbeitsleben reibungslos und diskriminierungsfrei zu gestalten. Sie setzen daher erst an einem Zeitpunkt an, an welchem die Teilnehmer*innen bereits in der Maßnahme sind, und können die Zugänglichkeit nicht mehr verbessern. Jedoch wird die Zufriedenheitsbefragung, auf welche in den Fragen zur Berichterstattung eingegangen werden wird, auch einen Abschnitt dazu enthalten, inwiefern die Teilnehmer*innen und die Mitarbeiter*innen geschlechtsspezifische Zugangsbarrieren wahrnehmen und was sie taten, um diese zu mindern. Hierdurch können etwaige Probleme identifiziert und ggf. in künftigen Projektdurchläufen eliminiert werden.

d. Berichterstattung und Steuerung

Werden alle **Daten und Ergebnisse geschlechtsspezifisch erhoben** und dokumentiert? Inwiefern?

*Die Befragung zur Erreichung der festgelegten Ziele, auf die im folgenden Punkt genauer eingegangen werden wird, wird entlang des Geschlechtes sowie entlang anderer soziodemografischer Faktoren (z.B. Migrationshintergrund) ausgewertet. Dies gilt auch für die Analyse der Teilnehmer*innenzahlen und Abschlussquoten.*

Wie wird die Umsetzung der gesetzten Maßnahmen **bewertet und dokumentiert**? Wie soll dies seitens der ZWIST überprüft werden können?

*Der Nachweis der Zielerreichung erfolgt über eine kurze schriftliche oder Online-Befragung sämtlicher Mitarbeiter*innen und Teilnehmer*innen. Neben Angaben zu Geschlecht (und anderen potenziellen Diskriminierungsmerkmalen) enthält diese eine kompakte Zufriedenheitsbefragung, in welcher die Befragten likert-skaliert angeben, inwiefern sie Diskriminierung im Zuge des Projektes erlebten, inwiefern sie finden, dass die Stimmen von Frauen in Projekt >Qualifizierungsprojekt< ebenso viel Gewicht haben wie die von Männern, und inwiefern sie die Verteilung von Wertschätzung, Unterstützung und Arbeit als gerecht und transparent empfanden. Der*Die Anti-Diskriminierungs-Beauftragte wird ferner dazu befragt, ob er*sie findet, dass der*die Projektträger*in >Qualifizierungsprojekt< die erforderlichen Schritte unternimmt, um Diskriminierung zu vermeiden. Falls er*sie diesbezügliche Versäumnisse erkennt, wird Projektträger*in >Qualifizierungsprojekt< unmittelbar darauf reagieren. Inwiefern die Stellenausschreibungen minderheitensensibel formuliert wurden, wird im Zuge einer Beratung bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft überprüft.*

Die Ergebnisse der Zufriedenheitsbefragung sowie die Ergebnisse der Beratung bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft werden der Dokumentation beigelegt.

Fragebogen zum QSZ Ökologische Nachhaltigkeit

a. Einordnung des Projektes hinsichtlich sekundäres ESF-Thema

Leistet das Projekt einen wesentlichen Beitrag zu grünen Kompetenzen und Arbeitsplätzen und einer grünen Wirtschaft? Bitte erläutern Sie.

(Bitte nur „ja“ ankreuzen, wenn ökologische Nachhaltigkeit ein zentraler Aspekt des Projektes ist!)

- Ja
 Nein

Ökologische Nachhaltigkeit steht nicht dezidiert im Zentrum des Projektes, aber das Curriculum für die Qualifizierungsmaßnahme beinhaltet ökologische Aspekte des Berufsfeldes und beschreibt die Chancen, welche sich für Arbeitssuchende mit

„grünen“ Zusatzqualifikationen ergeben. In der Umsetzung des Projektes wird zudem auf Aspekte der ökologischen Nachhaltigkeit geachtet.

b. Analyse

Bitte erläutern Sie Ihr **methodisches Vorgehen bei der IST-Analyse** zum Thema der ökologischen Nachhaltigkeit im Interventionsbereiches des Projektes: Wie wurde dabei vorgegangen?

*Für die IST-Analyse wurde die Energieberatung des Bundeslandes (www.energyagency.at) in Anspruch genommen. Auch wurde eine Klausur der Mitarbeiter*innen genutzt, um das Thema der ökologischen Nachhaltigkeit zu besprechen. Einerseits wollte der*die Projektträger*in hierdurch erfragen, inwiefern sich die Mitarbeiter*innen kompetent im Umgang mit dem Thema der Nachhaltigkeit fühlen; andererseits sollten auch innovative und kreative Strategien, Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz sicherzustellen, überlegt werden.*

Bitte beschreiben Sie die **Ergebnisse der durchgeführten IST-Analyse**.

Fragen, die im Zentrum der IST-Analyse stehen:

- Inwiefern ist der Projektstandort mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar? Werden umweltfreundliche und klimaschonende Transportmöglichkeiten beworben und gefördert (z.B. Fahrrad, Car Sharing)?
- Inwiefern wird in der Projektumsetzung auf Ressourcenschonung und Energieeffizienz Rücksicht genommen?
- Wie wird die Belegschaft auf umweltfreundliches Handeln am Arbeitsplatz sensibilisiert (z.B. Schulungen, Qualifizierungen, etc.)?
- Inwiefern werden die Teilnehmer*innen in der Projektdurchführung zum Thema ökologische Nachhaltigkeit sensibilisiert bzw. wird Wissen zum Thema Nachhaltigkeit vermittelt (z.B. Nachhaltiger Konsum, Ressourcenschonung, Klimawandel etc.)?

*Hierbei wurde festgestellt, dass die Mitarbeiter*innen sich als sehr unsicher beschreiben, wenn es um das Konzept der ökologischen Nachhaltigkeit geht. Insbesondere wissen sie nicht, wie ihr alltägliches Verhalten mit diesem in Verbindung steht und welche Verhaltensweisen sie demnach den Teilnehmer*innen nahelegen sollen. Auch im Zuge der Energieberatung zeigte sich, dass die Mitarbeiter*innen nur limitiertes Wissen zu energiesparendem Verhalten am Arbeitsplatz haben.*

*Dies wirkt sich klarerweise auch auf die Frage der Sensibilisierung von Teilnehmer*innen aus, meiden die Mitarbeiter*innen das Thema doch eher, wenn sie sich nicht kompetent in diesem Bereich fühlen.*

Die Energieberatung zeigte zudem, dass eine thermische Sanierung des Gebäudes ausständig wäre. Was andere Fragen der Mobilität und Energieeffizienz betrifft, scheint das Konzept hingegen bereits sehr nachhaltig zu sein. Der Projekt- bzw. Schulungsstandort ist per öffentlichen Verkehrsmitteln (Bushaltestelle in ca. 150 m, Intervall ca. 30 min) erreichbar. Ein gut ausgebauter Radweg führt in etwa 70 m Entfernung am Projektstandort vorbei, einige Radabstellplätze sind am Standort vorhanden. Die Schulungen können zudem auch online durchgeführt werden.

Auch stellte sich heraus, dass der Buffetbetreiber auf Saisonalität und Regionalität der angebotenen Speisen achtet und mind. 60% der Lebensmittel in Bio-Qualität garantiert.

c. Ziele

Welche **Ziele zur Stärkung der ökologischen Nachhaltigkeit** setzen Sie sich, aufgrund der Ergebnisse der IST-Analyse?

Wir setzen uns daher zum Ziel, dass

- sich die Mitarbeiter*innen als zumindest „eher kompetent“ beschreiben, wenn es um ökologisch nachhaltiges Verhalten geht,
 - sich die Mitarbeiter*innen als „sehr im Klaren“ darüber beschreiben, wie ökologisch nachhaltige Verhaltensweisen am Arbeitsplatz aussehen, und
 - die Mitarbeiter*innen angeben, dass sie „sehr stark“ vorhaben, das Thema der ökologischen Nachhaltigkeit – insofern passend - auch in die Kommunikation mit den Teilnehmer*innen zu integrieren.
- Zudem soll eine thermische Sanierung des Gebäudes in Auftrag gegeben werden.

d. Maßnahmen

Mit welchen **konkreten Maßnahmen** sollen die gesetzten Ziele umgesetzt/erreicht werden?

Diese Maßnahmen sollen geeignet sein, um auf die in der IST-Analyse festgestellten Probleme zu reagieren, d.h. z.B.

- die nachhaltige Erreichbarkeit des Projektstandortes zu verbessern bzw. andere mit dem Projekt in Verbindung stehende Mobilität nachhaltiger zu gestalten,
- die Themen der Ressourcenschonung und Energieeffizienz verstärkt in den Blick zu nehmen,
- die Belegschaft auf umweltfreundliches Handeln am Arbeitsplatz zu sensibilisieren, und/oder
- die Teilnehmer*innen zum Thema der ökologischen Nachhaltigkeit zu sensibilisieren.

*Auf Basis der Ergebnisse der Energieberatung wird eine Kurzschulung zur Umsetzung von energiesparendem Verhalten am Arbeitsplatz für die Mitarbeiter*innen organisiert. Das Projektteam wird angehalten sein, die empfohlenen Maßnahmen umzusetzen (Standby, Papiersparen, richtiges Fensterlüften etc.).*

*Zusätzlich werden über die Projektdauer hinweg 4-6 externe Expert*innen eingeladen, die den Mitarbeiter*innen erklären, wie nachhaltiges Verhalten im Alltag und am Arbeitsplatz aussieht. Die Informationen, Aha-Erlebnisse und Hinweise zu energiesparendem Verhalten werden auf Schildern gesammelt und gut sichtbar im Gebäude angebracht. Hierdurch werden nicht nur die Mitarbeiter*innen daran erinnert; auch Teilnehmer*innen können davon profitieren bzw. in ihrem Verhalten positiv beeinflusst werden.*

*Die Erreichbarkeit des Standortes mit umweltfreundlichen Verkehrsmitteln wird den Teilnehmer*innen gemeinsam mit den Kursunterlagen/Anmeldeinformationen kommuniziert. Über die ökologischen sowie gesundheitlichen Vorteile (v.a. Rad- und Fußverkehr) im Alltag bzw. auf dem Weg zum Arbeitsplatz wird im Rahmen der allgemeinen Einführung gesprochen. Im Zuge des Projektes sollen die technischen sowie Fördermöglichkeiten für einen Ausbau und eine Überdachung der Radabstellplätze geprüft und diese Vorhaben ggf. umgesetzt werden. Den Teilnehmer*innen mit weiterem Anfahrtsweg wird bei Bedarf für die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme ein E-Bike verliehen.*

Eine thermische Sanierung des Gebäudes (Projektstandortes) soll entsprechend den aktuellen Förderrichtlinien im kommenden Jahr durchgeführt werden.

e. Berichterstattung und Steuerung

Wie wird die Umsetzung der gesetzten Maßnahmen **bewertet und dokumentiert**? Wie soll dies seitens der ZWIST überprüft werden können?

Dokumentiert werden folgende Punkte:

- Hinweis auf ÖV-Erreichbarkeit in Kursinformationen und Umfrage zur Verkehrsmittelwahl unter den Teilnehmer*innen
- Informationsbroschüre zum E-Bike-Verleih und Dokumentation der Anzahl jener Personen, die dieses Angebot nutzten

- *Schulungsunterlagen zu energiesparendem Verhalten am Arbeitsplatz für Mitarbeiter*innen*
- *Dokumentation der Expert*innengespräche zu nachhaltigem Verhalten im Alltag*
- *Umfrage zu Nachhaltigkeits-Kompetenz unter den Mitarbeiter*innen („Wie kompetent fühlen Sie sich im Themenbereich der ökologischen Nachhaltigkeit? Wie sehr fühlen Sie sich im Klaren darüber, wie Sie sich im Alltag und am Arbeitsplatz nachhaltig verhalten können? Haben Sie vor, das Thema der ökologischen Nachhaltigkeit künftig in der Auseinandersetzung mit den Teilnehmer*innen unterzubringen?“)*
- *Dokumente betreffend die Beauftragung der thermischen Sanierung des Gebäudes*
- *Ggf. Dokumentation zum Ausbau der Radabstellanlage*

ENTWURF

5.5. Linksammlung/Datenquellen zu den Querschnittszielen

Weiterführende Informationen bzw. Beratung finden sich etwa unter nachfolgenden Adressen.

5.5.1. Antidiskriminierung

Schulungen und Informationen zum Thema der **Gleichbehandlung** im Allgemeinen sowie den diesbezüglichen rechtlichen Grundlagen im Speziellen bieten die Österreichische Gleichbehandlungsanwaltschaft (www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at) und die Gleichbehandlungskommission GBK (www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlungskommissionen/gleichbehandlungskommission.html).

Fragen zum Thema der **Menschen mit Behinderung/en** beantworten beispielsweise folgende Einrichtungen:

- Behindertenanwaltschaft (www.behindertenanwalt.gv.at)
- Behindertenverband Österreich KOBV (www.kobv.at)
- Blinden- und Sehbehindertenverband Österreich (www.blindenverband.at)
- Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz BMSGPK (www.sozialministerium.at)
- Bundesverband für Menschen mit Behinderungen ÖZIV (www.oeziv.org)
- Bundesweite Koordinierungsstelle „AusBildung bis 18“ (www.bundeskost.at)
- Dabei Austria – Dachverband berufliche Integration (www.dabei-austria.at)
- Netzwerk Berufliche Assistenz NEBA (www.neba.at)
- Österreichischer Behindertenrat ÖBR (www.behindertenrat.at)
- Österreichischer Gehörlosenbund (www.oeglbg.at)
- Österreichischer Schwerhörigenbund – Dachverband (www.oesb-dachverband.at)
- Sozialministeriumservice (www.sozialministeriumservice.at)
- Zentrum für selbstbestimmtes Leben BIZEPS (www.bizeps.or.at)

Zu **Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung aufgrund der kulturellen oder religiösen Zugehörigkeit** informieren die Dokumentations- und Beratungsstelle für Personen, die Islamfeindlichkeit und antimuslimischen Rassismus erfahren (www.dokustelle.at), sowie ZARA (www.zara.or.at).

Nicht zuletzt ist ZEBRA eine gemeinnützige, überkonfessionelle und unabhängige Non-Profit-Organisation (www.zebra.or.at). Die Einrichtung befasst sich mit der

Durchsetzung der Menschenrechte, der Bekämpfung von Rassismus und der Förderung von Gleichbehandlung.

5.5.2. Gleichstellung der Geschlechter

Allgemeine Informationen zum Thema **Gleichstellung der Geschlechter** finden sich etwa unter folgenden Adressen:

- ABZ*Austria (www.abzaustria.at)
- Austrian Development Agency (www.entwicklung.at)
- Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz BMSGPK (www.sozialministerium.at)
- Europäische Kommission (ec.europa.eu)
- Frauenservice Wien (www.wien.gv.at/kontakte/ma57/index.html)
- Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen (www.netzwerk-frauenberatung.at)

Der Wiener Gleichstellungsmonitor erhebt den aktuellen Status der Gleichstellung von Mann, Frau und Anderen in Wien (www.gleichstellungsmonitor.at).

Über **geschlechtergerechte Sprache** informieren beispielsweise das Bundeskanzleramt (www.bundeskanzleramt.gv.at) und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at).

Wie **Genderkompetenz** zu verstehen ist, erklärt das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (www.bmbwf.gv.at). Auf der Seite finden sich Hinweise und Beispiele, wie Unterricht, Lehrmaterialien und Lehrmethoden gendersensibel gestaltet werden können. Umfassende Information zum Thema findet sich zudem unter www.abzaustria.at.

Beratung sowie auch Weiterbildung stellt beispielsweise EfEU, der Verein zur Erarbeitung feministischer Erziehungs- und Unterrichtsmodelle (www.efeu.or.at), zur Verfügung.

5.5.3. Ökologische Nachhaltigkeit

Das Österreichische Umweltzeichen bietet **Kriterien für umweltschonende Produkte und Dienstleistungen** (www.umweltzeichen.at).

Beratung bieten u.a. www.umweltberatung.at, www.enu.at sowie die Energieberatungen in den Bundesländern (www.energyagency.at/fakten-service/verbraucherinfos/energieberatung.html).

Ein etwas älterer **Leitfaden mit einigen guten Hinweisen** findet sich zudem unter www.klimabuendnis.at/images/doku/leitfaden_klimagerechtigkeit.pdf.