

HESSEN



Vorbereitung der Entlassung von Strafgefangenen - Übergangsmanagement

Verbesserung der Chancengleichheit von Männern und
Frauen durch Gender Mainstreaming



Leitfaden zur Antragstellung

Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Der vorliegende Leitfaden unterstützt Sie als Antragsteller, Ihren Antrag nach Gesichtspunkten der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern auszurichten. Er gibt Ihnen Anregungen zur Gleichstellungsorientierung ESF-geförderter Projekte im Rahmen des Programms „Vorbereitung der Entlassung von Strafgefangenen - Übergangsmanagement“ des Hessischen Justizministeriums.

Chancengleichheit von Frauen und Männern ist ein bedeutsames Querschnittsziel der EU, das im Rahmen der Strukturfondsförderung verfolgt wird. Die Strategie Gender Mainstreaming unterstützt dieses Ziel indem in jedem Programm - und somit in den geförderten Projekten – ein Beitrag zu den jeweils definierten Gleichstellungszielen geleistet wird. Im Programm „Vorbereitung der Entlassung von Strafgefangenen - Übergangsmanagement“ soll Frauen und Männern gleichermaßen nach der Haftentlassung die Integration in die Gesellschaft und das Arbeitsleben ermöglicht werden. Um dieses Ziel zu erreichen, sind bei der Entwicklung und Umsetzung von Handlungsschritten Aspekte hinsichtlich der unterschiedlichen (Re-) Integrationsprobleme von haftentlassenen Frauen und Männern zu berücksichtigen. Insbesondere ist die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die berufliche Integration der Zielgruppe wesentliches Ziel.

Der Leitfaden beruht auf drei Säulen, die jeweils durch Leitfragen erläutert werden:

1. Die kontinuierliche Entwicklung und der Ausbau von Gender-Kompetenz der Projektträger bzw. der Antragstellenden.
2. Die inhaltliche Gender-Analyse des jeweiligen Fachkontextes als Grundlage der Anträge.
3. Die geschlechtsdifferenzierte oder gendersensible Zielgruppen-Analyse als Bestandteil des jeweiligen Antrags.

Die Unterscheidung zwischen den Begriffen „geschlechtsdifferenziert“ und „gendersensibel“ ist wichtig, weil sich hierin zwei unterschiedliche Dimensionen bzw. Herangehensweisen in den Planungsprozessen von Projekten verbergen:

Eine **geschlechtsdifferenzierte** Zielgruppen-Analyse beschreibt Unterschiede zwischen Frauen und Männern (statistische Werte, faktische Verantwortung für Kinderbetreuung oder Pflege Angehöriger, Integrations-Chancen für bestimmte Berufe oder Branchen). Eine **gendersensible** Zielgruppen-Analyse nimmt geschlechtsspezifische Stereotypen in den Blick (nicht alle Frauen wollen in Teilzeit erwerbstätig sein, Männer nehmen Elternzeit etc.).

Die folgenden Fragestellungen innerhalb der drei Säulen geben Ihnen Anregungen, um mehr Geschlechtergerechtigkeit a) in Ihren institutionellen Strukturen, b) im Rahmen Ihrer Planungsarbeiten für die Projektkonzipierung und c) innerhalb der spezifischen Zielgruppenanalyse zu entwickeln. Diese drei Säulen bedingen sich zwar inhaltlich, können jedoch auch als jeweils einzelne Arbeitsschritte

vollzogen werden. Mit anderen Worten: Sie können auch ohne „Leitbild“ zu Gender Mainstreaming in Ihrer Organisation eine geschlechtsdifferenzierte oder gendersensible Zielgruppenanalyse erstellen.

Säule 1: Verfügen Sie als Träger über die notwendige Gender-Kompetenz, um das Projekt im Sinne der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern zu gestalten?

Leitfragen:

- Setzen Sie innerhalb Ihrer eigenen Organisation Gender Mainstreaming um?
Wird diese Umsetzung durch interne oder externe Gender-Expertise unterstützt (z.B. Gender Beauftragte/r, wissenschaftliche Begleitung, Gender-Experte/Expertin)?
Werden Maßnahmen zur Entwicklung von Gender-Kompetenz aller Mitarbeitenden durchgeführt (z.B. Gender Trainings, Teilnahme an externen Fortbildungen)?
- Haben Sie als Träger bereits erfolgreich (ESF-)Projekte im Sinne eines positiven Beitrags zur Chancengleichheit durchgeführt?
- Ist die Sprache innerhalb Ihrer Öffentlichkeitsmaterialien durchgehend geschlechtssensibel (Vermeidung von scheinbar geschlechtsneutralen Formulierungen, Sichtbarmachung von geschlechtlicher Vielfalt)?

Säule 2: Basiert Ihr Projekt auf einer Problemanalyse, die die Gender-Aspekte des Förderbereiches fachkompetent integriert?

Leitfragen:

- Basiert Ihr Vorhaben auf einer geschlechterdifferenzierten Problemanalyse, die sich inhaltlich auf den jeweiligen Förderbereich bezieht? Wird auf mögliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern hinsichtlich ihrer (Re)Integrationsprobleme eingegangen?
- Berücksichtigt Ihr Antrag Studien, die die jeweiligen Problemlagen für Männer und Frauen erläutern?
- Beschreibt Ihr Antrag/Ihr Bericht Zugänge, Barrieren und Perspektiven – nach Geschlecht und – abhängig von der Zielgruppe - auch nach anderen Merkmalen , zum Beispiel Herkunft und Alter.
- Welche Maßnahmen sind vorgesehen zum Aufbau eines geschlechtssensiblen Beratungskonzeptes?

Grundsätzlich sollte der zu erwartende Beitrag zur Chancengleichheit im Antrag fachlich fundiert erläutert werden (Entwicklung gendergerechter Beratungsangebote, Angebot geschlechtsspezifischer Hilfsdienste für Arbeits-, Wohnungs- und Freizeitangeboten mit dem Ziel, Handlungsspielräume zu erkennen und den Betroffenen zu vermitteln).

Säule 3: Haben Sie die Zielgruppen des Projekts im Vorfeld geschlechtsdifferenziert bzw. geschlechtssensibel analysiert?

Leitfragen:

- Haben sie die Zielgruppen und deren Ausgangslagen geschlechtsdifferenziert dargestellt und vorhandene Daten herangezogen? Wird der Bezug zu geschlechterdifferenzierten regionalen Arbeitsmarktdaten hergestellt?
- Inwieweit werden im Rahmen des Beratungskonzeptes die unterschiedlichen Bedürfnislagen von Frauen und Männern auch im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Betreuung von Kindern, Pflege von Angehörigen) berücksichtigt?

Bei der Erstellung des Abschluss-, eventueller Zwischen- sowie des Durchführungsberichtes (i.d.R. nach Abschluss jeden Kalenderjahres und ein halbes Jahr nach dem Ende der Maßnahme) ist darauf zu achten, dass alle personenbezogenen Angaben geschlechterdifferenziert dargestellt werden. Dies bedeutet, dass nicht nur im Bericht darüber informiert wird, wie viele männliche und wie viele weibliche Teilnehmer die Informationsveranstaltungen besucht haben, sondern dass diese Frage quer durch den gesamten Bericht behandelt wird.

Dieser Leitfaden wurde im Auftrag des Hessischen Ministeriums für Arbeit, Familie und Gesundheit erstellt.

Wirtschafts- und Infrastrukturbank Hessen
- rechtlich unselbständige Anstalt in der Landesbank Hessen-Thüringen Girozentrale -
Europäische Strukturfonds
Arbeitsmarkt / ESF Consult Hessen
Abraham-Lincoln-Str. 38-42
65189 Wiesbaden
☎ 0611 / 774 7426
☒ 0611 / 774 7429

Finanziert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF)

Die aktuellen Ansprechpersonen zum jeweiligen Förderprogramm entnehmen Sie bitte den Informationen auf unserer Website www.esf-hessen.de.