

HESSEN



## Entwicklung und Erprobung von innovativen und/oder regional- bzw. branchenspezifischen Bildungsprodukten

Verbesserung der Chancengleichheit von Männern und Frauen durch Gender Mainstreaming

Leitfaden zur Antragstellung



**Qualifizierungsoffensive**  
des hessischen Wirtschaftsministeriums  
■■■ Programme zur beruflichen Bildung

# Europäischer Sozialfonds Für die Menschen in Hessen



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds

Der vorliegende Leitfaden unterstützt Sie als antragstellende Institution, den Antrag nach Gesichtspunkten der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern auszurichten. Er gibt Ihnen Anregungen zur Gleichstellungsorientierung ESF-geförderter Projekte im Rahmen der „Qualifizierungsoffensive Hessen“, Programmteil c) Förderung der beruflichen Bildung, 1.2. Entwicklung und Erprobung von innovativen und /oder regional- bzw. branchenspezifischen Bildungsprodukten des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung.

Die Berücksichtigung von geschlechtsspezifischer Chancengleichheit stellt bei der Bewilligung ein Entscheidungskriterium dar.

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. Die im Programm „Entwicklung und Erprobung von innovativen und/oder regional- bzw. branchenspezifischen Bildungsprodukten“ entwickelten Weiterbildungsprodukte sollen einen Beitrag zu einer geschlechtergerechten Methodik und Didaktik leisten.

**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:**

- Wie 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)?
- Wie berücksichtigen Sie Genderaspekte bei der Planung und Durchführung Ihrer Bildungsangebote?

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

**Leitfragen:**

- Welche Geschlechteraspekte sind relevant für die thematische Ausgestaltung des Bildungsproduktes? Wenn nein, warum nicht?
- Haben Sie eine Genderanalyse des fachlichen Hintergrunds des Bildungsproduktes vorgenommen? Zu welchen Ergebnissen sind Sie gekommen?
- Ist das Bildungsprodukt organisatorisch so konzipiert, dass es auch Teilnehmer/innen mit Familienpflichten gerecht wird (z.B. Blockunterricht versus Module, Teilnahmemöglichkeit von Teilzeitkräften, etc.)
- Wie berücksichtigen Sie unterschiedliche Lernstrategien und –interessen sowie unterschiedliches Kommunikationsverhalten von Männern und Frauen in der Ausgestaltung Ihres Bildungsproduktes?
- Inwieweit werden Sie Geschlechtsunterschiede in der Aufbereitung der Inhalte berücksichtigen? Werden die entwickelten Materialien auf eine geschlechtergerechte Sprache hin und im Hinblick auf die vermittelten Rollenbilder überprüft? Werden geschlechtsspezifische Unterschiede – im Lernverhalten und bei der Gestaltung und der Auswahl der Unterrichtsmethoden sowie des Unterrichtsmaterials berücksichtigt?
- Welche Anleitung für Lehrende zur Umsetzung des Genderaspekts im angestrebten Bildungsprodukt planen Sie?

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

Leitfragen:

- Gibt ihr Antrag Auskunft darüber, welches zahlenmäßige Verhältnis von Frauen und Männern in der anvisierten Branche zugrunde liegen? Mit welchem Ergebnis haben Sie geschlechterdifferenzierte Hintergrundinformationen ausgewertet?
- Wie beabsichtigen Sie Entscheider und Entscheiderinnen aus kleinen und mittleren Unternehmen für Genderfragen in der Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu sensibilisieren? Wie können Sie darauf hinwirken, dass Männer und Frauen gleichermaßen als Teilnehmende durch ihre jeweiligen Arbeitgeber berücksichtigt werden?
- Ist das Bildungsprodukt organisatorisch so konzipiert, dass es auch Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit Familienpflichten gerecht wird? (z.B. Blockunterricht versus Module, Teilnahmemöglichkeit für Teilzeitkräften, etc.)
- Enthält Ihr Antrag Informationen, wie gewährleistet wird, dass Frauen und Männer den gleichen Zugang zum entstehenden Weiterbildungsprodukt haben?
- Wie können Menschen mit Betreuungsaufgaben an Ihrem Pilotdurchlauf teilnehmen?

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 zu Beginn eines Berichtes darüber informiert wird, wie viele männliche und wie viele weibliche Teilnehmer am Projekt teilgenommen haben, sondern dass diese Frage quer durch den 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](http://www.esf-hessen.de).