

HESSEN



„Übergang von der Hochschule in die Arbeitswelt und Lebenslanges Lernen (HALL)“

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 „Übergang von der Hochschule in die Arbeitswelt und lebenslanges Lernen (HALL)“ des Hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst.

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 Rahmen dieses Programms HALL sollen die verschiedenen Berufsfelder, auf die die Projekte abzielen, gleichermaßen Frauen als auch Männern - zur Verringerung der geschlechtertypischen beruflichen Segregation - zugänglich gemacht werden. Es ist daher von den Projektträgern darauf zu achten, dass der Verwirklichung der Chancengleichheit keine geschlechtsbedingten Stereotypen und Hemmnisse entgegenstehen. Dabei sind besonders Projekte erwünscht, die einen Beitrag zur Erhöhung des Anteils von Frauen in naturwissenschaftlichen Bereichen sowie in der wissenschaftlichen Laufbahn generell 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: Auf welche Gender-Kompetenzen können Sie als Projektträger zurückgreifen, welche können Sie noch entwickeln und ausbauen?

Leitfragen:

- Welche Erfahrungen haben Sie bereits mit Gender Mainstreaming gesammelt?
- Haben Sie als Träger bereits erfolgreich Projekte durchgeführt, die einen positiven Beitrag zur Chancengleichheit lieferten?
- Nahmen Sie bereits an Fortbildungen zu diesem Thema teil?
- Ist die Sprache innerhalb Ihrer Öffentlichkeitsmaterialien und Ihres Antrags geschlechtssensibel (Sichtbarmachung von geschlechtlicher Vielfalt, Verwendung von geschlechtsneutralen Formulierungen wie z. B. Studierende statt Studenten, Vermeidung diskriminierender Formulierungen)?
- Sorgen Sie im Rahmen Ihrer Projektorganisation für gezielte Unterstützung des Projektpersonals und/oder von Teilnehmern und Teilnehmerinnen im Hinblick auf Gender Mainstreaming (z.B. zeitliche/örtliche Rahmenbedingungen, gezielte Ansprache/Unterstützung von Frauen oder Männern)?
- Welche genderfreundlichen Hochschulstrukturen können im Rahmen des Projektes genutzt werden (z. B. vorhandene Kinderbetreuungseinrichtungen)?

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

Leitfragen:

- Welche Genderaspekte sind relevant für die thematische Ausgestaltung des Projekts?
- Sind im Rahmen Ihres Fachbereichs geschlechtsspezifische Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt zu erwarten? Gibt es geschlechtsspezifische Hemmnisse für die Teilnahme am Projekt?
- Welche Auswirkungen hat Ihr Projekt auf Frauen, welche auf Männer?
- Wird gezielt dafür gesorgt Rollenstereotype aufzubrechen? Werden Rollenklischees, insbesondere im Berufsleben, kritisch thematisiert? Finden neue Rollenverteilungen – Frauen in „Männerberufen“ und Männer in „Frauenberufen“ im Projekt Beachtung?
- Wird bei Qualifizierungen eine geschlechtergerechte Didaktik und Sprache im Unterricht angewendet? Werden geschlechtsspezifische Unterschiede - im Lernverhalten und bei der Gestaltung und der Auswahl der Unterrichtsmethoden und des Unterrichtsmaterials - berücksichtigt? Findet „Gender Mainstreaming“ als Lehrstoff Eingang in den Unterricht?

Grundsätzlich sollte der zu erwartende Beitrag zur Chancengleichheit im Antrag fachlich fundiert erläutert werden (z.B. Erhöhung des Anteils weiblicher Arbeitskräfte in spezifischen Branchen, Erweite-

zung des Berufsspektrums für Frauen in männerdominierten Bereichen und/oder für Männer in frauendominierten Bereichen).

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

Leitfragen:

- Ist das Projekt organisatorisch so konzipiert, dass es auch Menschen mit Familienpflichten gerecht wird (z. B. Teilzeitstudienmodule und/oder Betreuungsangebote)?
- Beschreibt Ihr Antrag Zugänge, Barrieren und Perspektiven nach Geschlecht und – abhängig von der Zielgruppe – auch nach anderen Merkmalen, z. B. Herkunft und Alter?
- Ist es notwendig im Rahmen des Projekts ein Geschlecht besonders zu fördern?
- Streben Sie im Projekt oder in Projektteilen ein bestimmtes zahlenmäßiges Verhältnis von Frauen und Männern an oder nicht? Wenn nein, wie begründen Sie das? Wenn ja, wie soll es erreicht werden?
- Erfassen Sie zu Projektbeginn genderspezifische Informationen zur Zielgruppe, die Sie später für eine Ergebniskontrolle Ihres Beitrags zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen verwenden können? Wie gewährleisten Sie eine Erfolgskontrolle?

Bei der Erstellung des Abschluss-, eventueller Zwischen- sowie des Durchführungsberichtes 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 Personen am Projekt teilgenommen 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.