

HESSEN



Qualifizierung in der Krankenpflegehilfe

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 antragstellende Institution, den Antrag nach Gesichtspunkten der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern auszurichten. Er gibt Ihnen Anregungen zur Gleichstellungsorientierung ESF-geförderter Projekte im Rahmen des Programms „Qualifizierung in der Krankenpflegehilfe“.

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.

Ziele im Programm „Qualifizierung in der Krankenpflegehilfe“ sind der Abbau von Stereotypen, die zur geschlechtsspezifischen Segregation im Frauen dominierten Bereich der Pflege führen sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zur Erreichung der Ziele sollen die Qualifizierung in Teilzeit sowie die Sicherstellung der Kinderbetreuung beitragen.

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 in entsprechenden Berufen bzw. Branchen (z.B. Medienkompetenz, Pflege, Handwerk) 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.
- Inwieweit soll die Qualifizierung in Teilzeit unter Berücksichtigung der individuellen Betreuungspflichten (z.B. Kinder oder Pflege von Angehörigen) ermöglicht und gefördert werden?

Grundsätzlich sollte der zu erwartende Beitrag zur Chancengleichheit im Antrag fachlich fundiert erläutert werden. Im Programm „Qualifizierung in der Krankenpflegehilfe“ bedeutet dies unter anderem darzustellen, wie der Anteil männlicher Beschäftigter im Bereich der Krankenpflege erhöht werden kann und welchen Beitrag das jeweilige Projekt zum Abbau der geschlechterstereotypen Sichtweise und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf leistet.

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 als Teilnehmende angestrebt wird bzw. erreicht wurde und wie dies zu begründen ist?
- Enthält Ihr Antrag Informationen, wie gewährleistet wird, dass Frauen und Männer den gleichen Zugang zum Projekt haben (z.B. Akquisekonzept, zeitliche/örtliche Rahmenbedingungen, gezielte Ansprache von Frauen oder Männern, finanzielle Eigenbeteiligung)?
- Werden Unterrichtsmaterialien daraufhin überprüft, ob sie in einer geschlechtergerechten Sprache gehalten sind? Welche Rollenbilder werden in den Unterrichtsmaterialien vermittelt?
- Werden spezifische männliche und weibliche Unterschiede im Lernverhalten und Lerninteressen bei der Gestaltung und der Methodenauswahl der Qualifizierung berücksichtigt.
- Werden Rollenklischees, insbesondere in der praktischen Ausbildung, gezielt in der theoretischen Ausbildung kritisch thematisiert?
- Wird im Rahmen des Projektes die Kinderbetreuung für Väter und Mütter mit betreuungspflichtigen Kindern angeboten oder organisiert?

Bei der Erstellung des Abschluss- und Durchführungsberichtes (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.