HESSEN

ESF Consult Hessen

Qualifizierungsoffensive des hessischen Wirtschaftsministeriums
Programme zur beruflichen Bildung

Verbesserung der Qualität, Information und Transparenz -QuIT-

Qualifizierungsbeauftragte

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 der „Qualifizierungsoffensive Hessen“, Programmteil c) Förderung der beruflichen Bildung, 2. Verbesserung der Qualität, Information und Transparenz – QuIT 2.1 Qualifizierungsbeauftragte (Richtlinie zur Hessischen Qualifizierungsoffensive vom 31.03.2008) 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. Im Programm „Qualifizierungsbeauftragte“ soll insbesondere die Teilnahme von Frauen an Angeboten der beruflichen Weiterbildung gesteigert werden. Darüber hinaus sollen Selektions- und Segregationstendenzen entgegengewirkt werden, Barrieren abgebaut und eine größere vertikale Durchlässigkeit in der beruflichen Bildung erreicht werden.

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 geschlechtsdifferenzierte oder gendersensible Gender-Analyse des jeweiligen Fachkontextes und der Zielgruppe als Grundlage der Anträge.
3. Die gendergerechte Gestaltung der Rahmenstrukturen Ihres Projektes.

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) Rahmenbedingungen der Projektumsetzung 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 Sinnemit einems positiven Beitrags zur Chancengleichheit durchgeführt?
- Verwenden Sie als Träger eine geschlechtssensible Sprache innerhalb Ihres Antrags (Vermeiden von scheinbar geschlechtsneutralen Formulierungen, Sichtbarmachung geschlechtlicher Vielfalt)?

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

Leitfragen:

- Liegt Ihrem Antrag eine Genderanalyse der Weiterbildung zugrunde? (z.B. zahlenmäßiges Verhältnis von Männern und Frauen in unterschiedlichen Branchen/Berufen) Situationen von Frauen und Männern in ihren jeweiligen Berufen)
- Welche unterschiedliche Barrieren und Perspektiven haben Frauen und Männer in ihren jeweiligen entsprechenden Berufen? Wenn es Benachteiligungen gibt, welchen Beitrag leistet Ihr Projekt, diese abzubauen?
- Welchen Beitrag leistet Ihr Projekt zur Chancengleichheit von Frauen und Männern zur geschlechtergerechten die Nutzung von Angeboten zur beruflichen Bildung?
- Welche Aktivitäten haben Sie vorgesehen, Verantwortliche in KMU für Genderaspekte in der Weiterbildung zu sensibilisieren?
- Unterstützen Sie Unternehmensnetzwerke, die sich mit Genderthemen auseinandersetzen?
- Wie arbeiten Sie mit Weiterbildungseinrichtungen auf eine gendersensible Didaktik sowie eine Veranstaltungsplanung, die auch Teilzeitbeschäftigten eine Teilnahme ermöglicht, hin?

Säule 3: Welche Konsequenzen haben Sie für die geschlechterreflektierte Ausgestaltung der Rahmenbedingungen Ihres Beratungsangebotes gezogen?

Leitfragen:

- Wie stellen Sie eine gendersensible Durchführung von Veranstaltungen und Workshops sicher?
- Gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede in der inhaltlichen Behandlung oder Wahrnehmung der mit dem Veranstaltungsthema aufgeworfenen Fragestellungen? Wie kann mit diesen Unterschieden umgegangen werden?
- Achten Sie darauf,
  dass Frauen und Männer gleichermaßen im Organisationsteam mitarbeiten?
  dass die Agierenden der Veranstaltung auf beide Geschlechter verteilt sind?
  dass die Diskussionsrunden ausgewogen besetzt sind?
- Werden Ihre Werbematerialien für Ihr Angebot und für Ihre Veranstaltungen auf die Berücksichtigung von Genderaspekten hin überprüft? Haben Sie eine genderbewusste Sprache gewählt? Wurden Bildmaterial, Beispiele und dargestellte Lebenssituationen genderbewusst ausgewählt?
- Wird Genderkompetenz in der Auswahl der Beauftragten berücksichtigt? Achten Sie bei einer möglichen Teamzusammensetzung auf ein Gleichgewicht der Geschlechter? Welche Aufgaben nehmen Männer, welche Aufgaben nehmen Frauen im Team wahr?

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.