

HESSEN



Verbesserung der Qualität, Information und Transparenz -QulT- Qualifizierungsberatungsstellen

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, 2. Verbesserung der Qualität, Information und Transparenz – QuIT 2.2 Qualifizierungsberatungsstellen (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 „Qualifizierungsberatungsstellen“ sollen durch gendersensible Beratung geschlechtsspezifische Benachteiligungen vermieden und die Nutzung von Angeboten zur beruflichen Weiterbildung insgesamt sowie insbesondere auch durch Teilzeitbeschäftigte erhöht 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 Sinne eines mit einem positiven Beitrags zur Chancengleichheit durchgeführt?

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

Leitfragen:

- Liegt Ihrem Antrag eine Genderanalyse des ausgewählten Leitstellenthemas zugrunde? (z.B. zahlenmäßiges Verhältnis von Männern und Frauen in Branchen/entsprechenden entsprechenden Berufen), unterschiedliche Situationen von Frauen und Männern in entsprechenden Berufen)
- Welchen Beitrag leistet Ihr Projekt zur geschlechtergerechten Nutzung von Angeboten zur beruflichen Bildung in Ihrem Leitstellenthema?
- Welche unterschiedlichen Zugänge, Barrieren und Perspektiven haben Frauen und Männer zu Weiterbildung in entsprechenden Berufen? Welche unterschiedlichen Barrieren und Perspektiven haben Männer und Frauen in ihren jeweiligen Berufen? Wenn es Benachteiligungen gibt, welchen Beitrag leistet Ihr Projekt, diese abzubauen?
- Inwieweit haben Sie unterschiedliche Beratungsprozesse für Frauen und Männer vorgesehen? Welche Konsequenzen haben Geschlechtsunterschiede für Ihr Beratungskonzept?
- Wie stellen Sie eine antidiskriminierende oder genderbewusste Kommunikation mit den zu Beratenden sicher?
- Welche Aktivitäten haben Sie vorgesehen zur (Weiter-) Entwicklung eines gendersensiblen Beratungsansatzes?

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

Leitfragen:

- Wie stellen Sie in der Erreichbarkeit Ihrer Beratungsstelle sicher, dass auch Teilzeitbeschäftigte oder Beschäftigte mit Betreuungsaufgaben Ihr Angebot nutzen können?
- Werden Ihre Werbematerialien für Ihr Beratungsangebot 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 Beratenden berücksichtigt? Achten Sie bei einer möglichen Teamzusammensetzung auf ein Gleichgewicht der Geschlechter?
- 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?

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 beraten wurden, 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.