

HESSEN



Verbesserung des Ausbildungsumfeldes

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



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 „Verbesserung des Ausbildungsumfeldes“ des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung.

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. Projekte, die einen Beitrag zur Förderung der Chancengleichheit leisten werden bevorzugt berücksichtigt.

Der Leitfaden beruht auf drei Säulen, die jeweils durch Leitfragen erläutert werden:

1. Die kontinuierliche Entwicklung und der Ausbau von Genderkompetenz der Projektträger bzw. der Antragstellenden.
2. Die inhaltliche Genderanalyse 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 Genderkompetenz, um das Projekt im Sinne der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern zu gestalten?

Leitfragen:

- Wie setzen Sie innerhalb Ihrer eigenen Organisation Gender Mainstreaming um?
- Haben Sie als Träger bereits Projekte mit einem positiven Beitrag zur Chancengleichheit durchgeführt?
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)?
- Verwenden Sie als Träger eine geschlechtssensible Sprache innerhalb Ihrer Öffentlichkeitsmaterialien (Vermeidung von scheinbar geschlechtsneutralen Formulierungen, Sichtbarmachung von geschlechtlicher Vielfalt)?

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

Leitfragen:

- Beschreibt Ihr Antrag Zugänge, Barrieren und Perspektiven zum angebotenen Ausbildungsberuf nach Geschlecht und ggf. auch nach anderen Merkmalen wie Herkunft und Alter differenziert?
- Inwieweit bestimmen Geschlechterstereotype die Berufswahl des geplanten Ausbildungsberufs? Welche Maßnahmen haben Sie geplant, um Stereotype abzubauen?
- Wurde Geschlecht als Kategorie bei einer möglichen Datenerhebung gemäß der Richtlinie berücksichtigt? Basiert Ihr Vorhaben auf einer geschlechterdifferenzierten Problemanalyse, die sich inhaltlich auf den jeweiligen Förderbereich bezieht? Wird auf mögliche Unterschiede zwischen Mädchen und Jungen in den entsprechenden Berufsbildern/Ausbildungsberufen eingegangen?
- Zeigt Ihr Projektantrag auf, wie der Zugang zu zukunftsorientierten Berufen für das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht im Ausbildungsberuf hergestellt werden soll?

Grundsätzlich sollte der zu erwartende Beitrag zur Chancengleichheit im Antrag fachlich fundiert erläutert werden (z.B. Erhöhung des Anteils weiblicher Arbeitskräfte in spezifischen Branchen, Erweiterung des Berufsspektrums für Frauen in männerdominierten Bereichen und/oder für Männer in frauendominierten Bereichen, Qualifizierung von Frauen für zukunftssträchtige Berufen, besondere Berücksichtigung weiblicher Führungskräfte oder Firmeninhaberinnen, Entwicklung von Produkten, Verfahren oder Netzwerken, die der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern nutzen.)

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

Leitfragen:

- Haben sie die Zielgruppen und deren Ausgangslagen geschlechtsdifferenziert dargestellt und vorhandene Daten herangezogen? Wird die Ausgangslage von Mädchen und Jungen mit Migrationshintergrund differenziert dargestellt?
- Welche Zugänge, Barrieren und Perspektiven existieren für die Zielgruppen in Ihrer Region?
- Gibt ihr Antrag Auskunft darüber, welches zahlenmäßige Verhältnis von Mädchen und Jungen als Auszubildenden und Teilnehmende angestrebt wird? Wie soll es erreicht werden?
- Enthält Ihr Antrag Informationen, wie gewährleistet wird, dass Jugendliche beider Geschlechter den gleichen Zugang zum Projekt haben (z.B. Akquisekonzept, zeitliche/örtliche Rahmenbedingungen, gezielte Ansprache von Mädchen oder Jungen)?
- Welche geschlechtssensiblen Aktivitäten haben Sie zur Ansprache potentieller Auszubildender geplant?

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.