

HESSEN



Ausbildung in Partnerschaften

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 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 „Ausbildung in Partnerschaften“ 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. Ziel im Programm „Ausbildung in Partnerschaften“ ist es, die Erwerbsbeteiligung und die Qualifizierungschancen von Frauen zu erhöhen, die Barrieren und Segregationen am Arbeitsmarkt zu verringern und die Teilhabe an zukunftsorientierten Berufen zu steigern. Bevorzugt gefördert werden unter anderem Ausbildungspartnerschaften, die dazu beitragen, den Anteil der Auszubildenden eines Geschlechts in Ausbildungsberufen, bei denen dieser erheblich unter dem Durchschnitt liegt, anzuheben.

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?
Werden Maßnahmen zur Entwicklung von Genderkompetenz 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?
- Verwenden Sie als Träger eine geschlechtssensible Sprache innerhalb Ihrer Öffentlichkeitsmaterialien durchgehend geschlechtssensibel und Ihres Antrags (Vermeidung von scheinbar geschlechtsneutralen Formulierungen, Sichtbarmachung von geschlechtlicher Vielfalt)?

Säule 2: Basiert Ihr Projekt auf einer Problemanalyse, die die Genderaspekte 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?
- Berücksichtigt Ihr Antrag Maßnahmen zur Erhöhung der Genderkompetenz der Ausbilderinnen und Ausbilder?
- 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 Be-

rücksichtigung 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:

- Wie ist die Verteilung auf die Geschlechter unter den Auszubildenden in den geplanten Ausbildungsberufen? Ist ein Geschlecht unter- bzw. überrepräsentiert?
- Gibt ihr Antrag Auskunft darüber, welches zahlenmäßige Verhältnis von Frauen und Männern als Auszubildenden angestrebt wird? Wie soll es erreicht werden?
- Welche geschlechtersensiblen 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.