



Arbeitshilfe: Gleichstellung von Frauen und Männern

Informationen zur Antragstellung und Projektumsetzung
im Programm des ESF+ in Hessen in der Förderperiode 2021 bis 2027





Inhaltsverzeichnis

1	Funktion der Arbeitshilfe.....	3
2	Berücksichtigung von Gleichstellung im gesamten Förderprozess	3
3	Anregungen und Beispiele zur Umsetzung und Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern	4
3.1	Impulse und Beispiele auf Ebene des Projektträgers	5
3.2	Impulse und Beispiele auf Ebene der Projektinhalte	5
3.3	Anregungen zur Entwicklung von Messgrößen zur Überprüfung der Zielerreichung	6
4	Unterstützung für Projektverantwortliche	7
5	Quellen und weiterführende Informationen	7



1 Funktion der Arbeitshilfe

Diese Arbeitshilfe dient dazu, Sie als Projektträger bei der Antragstellung und Umsetzung des bereichsübergreifenden Grundsatzes der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern¹ im Programm des ESF+ in Hessen zu unterstützen. Sie soll Ihnen **Hilfestellung, Anregungen und Ideen** geben und zwar von der **Konzeptentwicklung über die Projektumsetzung bis zur Berichterstattung**.

Ähnliche Arbeitshilfen stehen Ihnen auch für die bereichsübergreifenden Grundsätze der Antidiskriminierung sowie der ökologischen Nachhaltigkeit zur Verfügung.

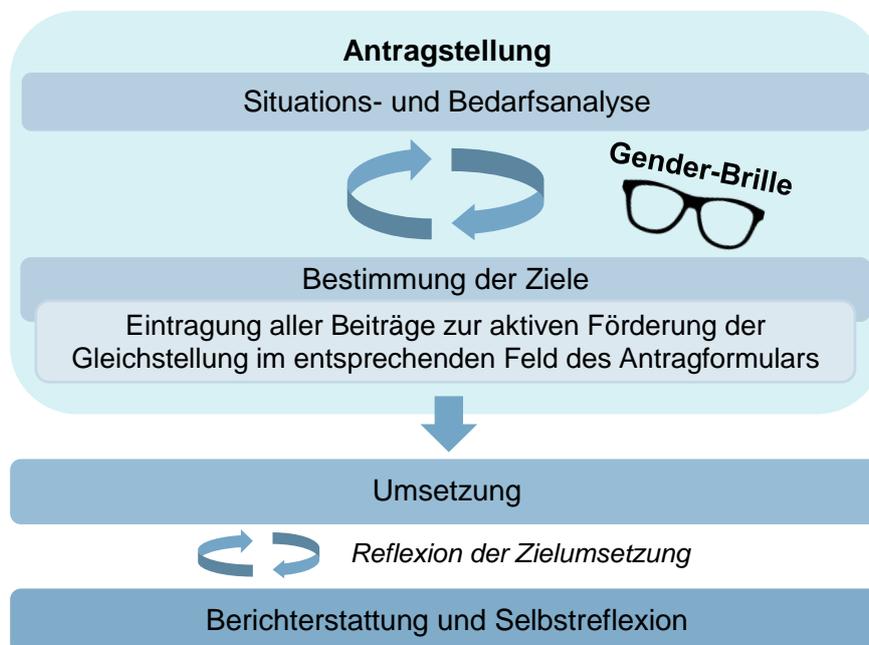
Im [Leitfaden zu den bereichsübergreifenden Grundsätzen](#) finden Sie darüber hinaus **Hintergrundinformationen** zur Verankerung der Ziele in politischen Programmen und Strategien sowie zum Konzept der Verschränkung von Benachteiligungen (Intersektionalität), welches für das **Verständnis, wie Diskriminierungen (zusammen)wirken** können von besonderer Bedeutung ist.

2 Berücksichtigung von Gleichstellung im gesamten Förderprozess

In der Planung und Konzeption Ihres Projektes gilt es, die bereichsübergreifenden Grundsätze in den einzelnen Schritten immer **mitzudenken** und deshalb sind die Ist-Situation und die Ziele **auch unter den Prämissen der Gleichstellung**, Antidiskriminierung und ökologischen Nachhaltigkeit zu analysieren und zu konzeptionieren. Unter der Ist-Situation wird dabei die aktuelle Sachlage inklusive der Rahmenbedingungen und Probleme in Ihrem Projektkontext verstanden.

Abbildung: Schritte im Förderprozess

Wie können Sie als Projektträger die Gleichstellung der Geschlechter im Förderprozess systematisch berücksichtigen und Ziele zur aktiven Förderung entwickeln?



¹ Diese Arbeitshilfe konzentriert sich korrespondierend zu Art. 6 der ‚Dach-Verordnung der Kohäsionsfonds‘ auf die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Gleichstellung von non-binären Personen ist unter dem Aspekt der Antidiskriminierung verortet (vgl. ebd.). Durch eine oftmals gegebene Verschränkung von Diskriminierungsmerkmalen (Intersektionalität) sind alle Aspekte einer möglichen Benachteiligung und Ausgrenzung stets mitzudenken.



Die obenstehende Abbildung veranschaulicht allgemein die Schritte im Förderprozess und wie zusätzlich sozusagen **mit einer „Gender-Brille“** die einzelnen Schritte kritisch reflektiert werden sollten. Hinsichtlich der Antragsstellung gilt es die Situations- und Bedarfsanalyse, die Sie für Ihr angestrebtes Vorhaben durchgeführt haben, dahingehend zu reflektieren

- inwieweit sich die Ist-Situation und die Bedürfnisse zwischen Frauen und Männern unterscheiden (evtl. verschränkt mit weiteren sozialen Merkmalen, siehe Leitfaden) und
- was im Rahmen des Projektes getan werden könnte, um Ungleichheiten entgegen zu wirken und Gleichstellung zu fördern.

Eine ausführlichere Beschreibung zu den Schritten im Förderprozess finden Sie im Leitfaden zu den bereichsübergreifenden Grundsätzen. Die Abbildung zeigt auf, was darüber hinaus bei der Umsetzung und Berichterstattung bereits in der Projektentwicklung zu bedenken ist.

Bitte bedenken Sie: Die Gleichstellung der Geschlechter **muss innerhalb des Projektes stets gewährleistet sein**. Darüber hinaus können Sie durch Ihr Projekt die Gleichstellung von Frauen und Männern **aktiv fördern**. Ein Beitrag zur aktiven Förderung wird in den jeweiligen Projektauswahlverfahren positiv gewichtet.

Konkrete Impulse und Beispiele zur Umsetzung von Gleichstellung finden Sie im folgenden Kapitel.

3 Anregungen und Beispiele zur Umsetzung und Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern

Die in diesem Kapitel folgende Sammlung an Impulsen und Beispielen zur Umsetzung und Förderung von Gleichstellung zwischen Frauen und Männern ist bereits relativ konkret und umsetzungsorientiert gefasst. Deshalb soll an dieser Stelle an die gleichstellungspolitischen Ziele erinnert bzw. diese formuliert werden. Sie bilden die Grundlage für die nachfolgenden beispielhaften Maßnahmen. **Zentrale Ziele** sind

- der Abbau von Stereotypen und Veränderung klassischer Rollenmuster,
- die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen (auch hinsichtlich der Prävention von (Alters-)Armut),
- die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und
- der Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt (horizontal sowie vertikal).

Doch was ist eigentliche Unterschied zwischen den oft verwendeten Begriffen Gleichbehandlung und Gleichberechtigung? Hintergrundinformationen dazu finden Sie im Leitfaden zu den bereichsübergreifenden Grundsätzen. Je nach der Konstellation (potentiell) diskriminierender Faktoren und dem Kontext des Vorhabens können sich unterschiedliche sinnvolle Maßnahmen ergeben. Im Folgenden geht es nun darum, Ihnen als Projektträger möglichst anwendungsorientiert einige Impulse und Beispiele mit Fokus auf der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern zur Verfügung zu stellen.

In den Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung kann zwischen Maßnahmen auf Ebene des Projektträgers (Kapitel 3.1) und auf Ebene des Projektes bzw. der Projektinhalte (Kapitel 3.2) unterschieden werden. In Kapitel 3.3 wird abschließend auf grundlegende Hinweise zur Entwicklung von Messgrößen zur Überprüfung der Zielerreichung eingegangen.



3.1 Impulse und Beispiele auf Ebene des Projektträgers

Eine gleichstellungsorientierte Projektumsetzung kann umso besser erfolgen, je stärker Gender-Mainstreaming in der Trägerorganisation selbst verankert ist. Ein Ziel mit konkretem Bezug zum angestrebten Projekt gefördert durch die Mittel des ESF+ könnte daher lauten:

- Erhöhung der Genderkompetenz des Projektpersonals – **zentraler Aspekt in Projekten mit Kontakt zu Projektteilnehmenden** (z. B. durch die regelmäßige Teilnahme an Fortbildungen wie den kostenfrei zugänglichen E-Learning-Kurs: „Klischeefrei zu Berufen beraten“ (Link siehe Kapitel 5))

Die Verankerung von Gender-Mainstreaming in der Trägerorganisation ist weitgehend verbunden mit der Organisationsentwicklung Ihres Trägers insgesamt. Daher sind die folgenden Beispiele als **weiterführende Anregungen** (unabhängig von dem beantragten Projekt im ESF+) zu verstehen, die aufgrund ihrer Bedeutsamkeit im Sinne einer Verwirklichung von Gender Mainstreaming trotzdem benannt werden sollen:

- Thema Gleichstellung in der Organisation verankern (z. B. durch die entsprechende Ausrichtung des Leitbildes und/oder durch eine Zertifizierung wie im Audit Beruf und Familie)
- Entgeltgleichheit von Frauen und Männern befördern (z. B. durch paritätische Besetzung der Stellen auf allen Gehaltsstufen)
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mitarbeitende erhöhen (z. B. durch flexible Arbeitszeitmodelle, mobiles Arbeiten und/oder Unterstützung der Kinderbetreuung)
- Anteil von Frauen in Führungspositionen erhöhen (z. B. durch Mentoring-Programme)

Hinweis: Für einen aktiven Beitrag zur Gleichstellung muss aus Ihrem Antrag hervorgehen, welchen konkreten Beitrag Ihr geplantes Projekt leisten wird.

3.2 Impulse und Beispiele auf Ebene der Projekthalte

Die Impulse und Beispiele sind programmübergreifend formuliert und passen daher mal mehr und mal weniger für das jeweilige Vorhaben. Womöglich setzen Sie einen Teil der genannten Ideen bereits um bzw. planen dies. Gerne können Sie auch Ihre weiterführenden Umsetzungsbeispiele mit uns teilen (siehe Kontaktdaten in Kapitel 5; dies gilt natürlich auch für Beispiele auf Ebene des Projektträgers). Im Folgenden sind die Anregungen und Beispiele unterteilt in Projektphasen bzw. -bestandteile:

- **Ansprache der Teilnehmenden (Akquise) sowie Öffentlichkeitsarbeit insgesamt**
 - geschlechtersensible Kommunikation
 - Kommunikation/Werbung zu gendergerechten Rahmenbedingungen
 - verschiedene Medien und Ansprachewege/Orte nutzen, um beide Geschlechter zu erreichen
 - Integration von diversen Geschlechtsidentitäten in Kommunikationsmaterialien
- **Gestaltung der Rahmenbedingungen des Projektes**
(auch in Bezug auf evtl. Begleitungsangebote und/oder Nachbegleitung)
 - Präsenzzeiten in Abstimmung mit den Erfordernissen von evtl. zu leistender Care-Arbeit legen
 - mit ÖPNV gut zu erreichen
 - (anteilige) digitale Teilnahme ermöglichen, die auch asynchron erfolgen kann (z. B. durch Blended-Learning-Module oder digitale Prüfmodule)
 - Unterstützung in der Organisation der Kinderbetreuung anbieten (auch in finanzieller Hinsicht) und ggf. der Pflege von Angehörigen



- praktikable Notfallbetreuung bzw. Mitnahme von Kindern ermöglichen (z. B. mittels Spielzimmer/-ecke)
- Wissensaufbau/Schulung über motivations- und interessenbedingte Anknüpfungspunkte und Barrieren der Zielgruppen
- **Lern- und Beratungsprozesse im Projekt**
 - (ausschließlich) Lernmaterialien verwenden, die stereotype Genderbilder aufbrechen/nicht reproduzieren
 - Rollenbildern in Beratungsprozessen aufbrechen (z. B. in der (Weiter-)Bildungs- und Berufsberatung, bspw. mittels Mentoring- oder Alumniprogramm)
 - Leitfäden zur gendersensiblen Didaktik bzw. Schulung in gendersensibler Didaktik erstellen und anwenden
 - Beratende (Projektpersonal) verstehen sich auch als Multiplikator*innen für Gleichstellung (z. B. gegenüber Betrieben oder in regionalen Netzwerken – setzt eine Schulung oder zumindest einen Workshop voraus, Informationen zu geschlechtersensiblen Recruiting-Maßnahmen)
 - Durchführung von Feedbackgesprächen mit den Projektteilnehmenden zur Anpassung von Lerninhalten, um geschlechtsspezifische Barrieren abzubauen
- **Flankierende Beratungen**
 - Thema Altersversorgung ansprechen – auch hinsichtlich der Bedeutsamkeit von Erwerbsunterbrechungen
 - Vereinbarkeit von Familie und Beruf thematisieren, u. a. hinsichtlich der Möglichkeiten einer Teilzeitausbildung und Wege aus der „Mini-Job-Falle“
 - über Schutz vor Gewalt und mögliche Anlaufstellen informieren

3.3 Anregungen zur Entwicklung von Messgrößen zur Überprüfung der Zielerreichung

Messgrößen sind Kriterien anhand derer Sie Ihre Zielerreichung überprüfen können. Dies ist für Sie als Träger zur Steuerung des Projektes gerade auch im Verlauf des Projektes wichtig. Zudem können Sie anhand von Kriterien zur Zielerreichung einfacher über den Projekterfolg berichten. **Die Entwicklung von Messgrößen ist keine Voraussetzung zur Projektförderung.** Sie kann Ihnen aber in Ihrer internen Steuerung helfen und die Qualität der Umsetzung dadurch verbessern.

Grundsätzlich ist die Entwicklung von **qualitativen** sowie **quantitativen** Messgrößen möglich. Die Entscheidung, **welche Messgröße gewählt wird, ist abhängig vom formulierten Ziel.** Die jeweiligen Messgrößen sollten, wie in Kapitel 3 beschrieben, **bereits in der Projektkonzeption bestimmt** und schriftlich fixiert werden. Ideen für Messgrößen lassen sich teilweise auch den vorhergehenden Abschnitten zu Impulsen und Beispielen in der Umsetzung und Förderung von Gleichstellung entnehmen bzw. daraus ableiten.

Beispiele zu qualitativen Messgrößen

Erstellung, Etablierung (z. B. Workshops zur Anwendung/Umsetzung) sowie Weiterentwicklung von

- Leitbildern (z. B. zur Gleichstellung beim Projektträger) und/oder
- Konzepten (z. B. in Bezug auf die zielgruppenspezifische Akquise von Teilnehmenden).

Beispiele für quantitative Messgrößen

- Geschlechterverhältnis, z. B.:
 - beim Projektpersonal
 - in Bezug auf Teilnehmende im Projekt



- hinsichtlich von Übergänge in MINT-Berufe bzw. Sozial- und Pflegeberufe (inkl. Übergänge in entsprechende Berufsausbildungen)
- bei der Teilnahme an beruflichen Weiterbildungen
- Teilnahme des Personals (Träger und/oder Projekt) an Fortbildungen im Bereich Gleichstellung (absolut oder in Prozent des Personals)

4 Unterstützung für Projektverantwortliche

Die WIBank unterstützt Sie als Projektverantwortliche in allen Phasen eines Projektes. Dies gilt für eine vorgelagerte Projekt- und Antragsberatung ebenso wie für eine aktive Projektbegleitung oder Hilfestellungen bei der Nachweisführung.

Zu Ihrer Unterstützung finden Sie neben dieser Arbeitshilfe verschiedene weitere rund um die Projektplanung, -umsetzung und -abrechnung auf der Website von ESF Hessen unter [Förderhandbuch 2021-2027/Arbeitshilfen](#).

Fragen zu Ihrem (geplanten) Projekt können Sie im direkten Kontakt mit den zuständigen Ansprechpersonen klären. Eine Übersicht über die zuständigen Personen bei der WIBank finden Sie ebenfalls auf der Website unter der Rubrik „Der ESF+ in Hessen“ sowie [hier](#).

Kontakt

ESF Consult Hessen Arbeitsmarkt I/II

Tel: (+49) 611/77 4 - 74 26

E-Mail: info@wibank.de

5 Quellen und weiterführende Informationen

Quellen

„Dach-Verordnung der Kohäsionsfonds“: Verordnung (EU) 2021/1060 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Juni 2021 mit gemeinsamen Bestimmungen für den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, den Europäischen Sozialfonds Plus, den Kohäsionsfonds, den Fonds für einen gerechten Übergang und den Europäischen Meeres-, Fischerei- und Aquakulturfonds sowie mit Haushaltsvorschriften für diese Fonds und für den Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds, den Fonds für die innere Sicherheit und das Instrument für finanzielle Hilfe im Bereich Grenzverwaltung und Visumpolitik. (siehe bspw. unter <https://www.esf-hessen.de> → Förderhandbuch 2021-27/Rechtsgrundlagen/Verordnungen der EU)

„ESF Plus Verordnung“: Verordnung (EU) 2021/1057 des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 24. Juni 2021 zur Einrichtung des Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+) (siehe bspw. unter <https://www.esf-hessen.de> → Förderhandbuch 2021-27/Grundsätze/Verordnungen der EU)

Weiterführende Websites

Aktionsprogramms „Gleichstellung am Arbeitsmarkt. Perspektiven schaffen“ (GAPS) des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gibt Impulse für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt. URL: <https://www.perspektiven-schaffen.de/> (Stand: 18.12.2023)



Perspektiven 4.0 – Eine Plattform für die Gleichstellung u. a. mit kostenfreien Kursen rund um die Themen Qualifizierung und Beschäftigung. URL: https://plattform-perspektiven-schaffen.de/goto.php?target=cat_80 (Stand: 23.11.2023)

Auf der GAPS-Website oder direkt unter <https://www.wiedereinstiegsrechner.de> (Stand: 18.12.2023) ist der Wiedereinstiegsrechner des BMFSFJ verfügbar. Dieser zeigt, dass/inwieweit sich ein beruflicher Wiedereinstieg nach einer familien- oder pflegebedingten Auszeit finanziell lohnt.

Bundesstiftung Gleichstellung. Die Stiftung bietet Berichte, Studien und Handreichungen rund um das Thema Gleichstellung und Diskriminierungsfreiheit. URL: <https://www.bundesstiftung-gleichstellung.de> (23.11.2023)

FAQT: Fachstelle Querschnittsthemen im ESF Plus. Themenfeld Gleichstellung der Geschlechter. Link: <https://faqt-esf.de/gleichstellung-der-geschlechter> (Stand: 07.11.2023)

z. B. unter Studien und Berichte zur Gleichstellung:

Wielpütz, Renate (2020): Gleichstellung der Geschlechter und Digitalisierung im ESF. Agentur für Querschnittsziele im ESF (Hrsg.). Berlin 2020. URL: https://faqt-esf.de/fileadmin/Redaktion/Gleichstellung/Studien_und_Berichte/expertise_gleichstellung-digitalisierung_130720.pdf (Stand: 18.12.2023)

Wielpütz, Renate/Meseke, Henriette (2020): Synopse relevanter Dokumente zu internationaler und nationaler Gleichstellungspolitik und ihre Bedeutung für die Gleichstellung der Geschlechter im ESF+ in der Förderperiode 2021–2027. Living Document. Agentur für Querschnittsziele im ESF (Hrsg.). Berlin 2020. URL: https://faqt-esf.de/fileadmin/Redaktion/Gleichstellung/Studien_und_Berichte/3QZ-matrix_internat_nat_gl-dok_25-05-20.pdf (Stand: 18.12.2023)

Gleichstellungsberichte der Bundesregierung über den Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. URL: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellungsberichte-der-bundesregierung> (Stand: 07.11.2023)

Darunter auch zu finden:

BMFSFJ (2020): Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer in Deutschland. Ein Dossier zur partnerschaftlichen Gleichstellungspolitik. URL: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/gleichstellungspolitik-fuer-jungen-und-maenner-in-deutschland-160760> (Stand: 07.11.2023)

Zum Hinterfragen von Rollenbildern in der Bildungs- und Berufsorientierung

Europäische Union. #EndGenderStereotypes. URL: https://end-gender-stereotypes.campaign.europa.eu/index_de (Stand: 07.11.2023)

Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH). Frauen im Handwerk. URL: <https://www.zdh.de/ueber-uns/fachbereich-soziale-sicherung/frauen-im-handwerk/> (Stand: 07.11.2023)



Serious Games zur gendersensiblen Berufsorientierung:

„Serena Supergreen“: Wissenschaftsladen Bonn/Game Studio the Good Evil/Technischen Universität Dresden. Serious Game „Serena Supergreen“ zur Berufsorientierung für 12- bis 16-Jährige. URL: <https://serena.thegoodevil.com/> (Stand: 07.11.2023)

„like2be“: Universität Bern - Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung (IZFG). Serious Game „like2be“ zur Berufsorientierung für Jugendliche mit einem Eintauchen in diverse Lebensentwürfe und Berufsbiographien. Auch auf Französisch und Italienisch verfügbar. URL: <https://like2be.ch/> (Stand: 12.12.2023)

Servicestelle der Initiative Klischeefrei. Eine Initiative zur Berufs- und Studienwahl. URL: <https://www.klischee-frei.de/de/> (Stand: 07.11.2023)

Kostenfrei zugänglicher E-Learning-Kurs: „Klischeefrei zu Berufen beraten“ - speziell für Fachkräfte in der Berufsberatung. Sieben Lern-Module zu praxisbezogenen Methoden für die Beratungsarbeit mit Jugendlichen und jungen Menschen. URL: https://www.klischee-frei.de/de/klischeefrei_104690.php (Stand: 07.11.2023)