

GENDER MAINSTREAMING

LEITFADEN ZUR UMSETZUNG VON GENDER MAINSTREAMING IN PROJEKTEN

SEHR GEEHRTE DAMEN UND HERREN,

die Maßnahmen des Europäischen Sozialfonds verbessern die Beschäftigungschancen, unterstützen Ausbildung und Qualifizierung und bewirken somit einen Abbau von Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt. Die Menschen erhalten eine berufliche Perspektive. Diese geförderten Maßnahmen dienen indirekt der Zielerreichung von EFRE (Europäischer Fonds für regionale Entwicklung) Projekten, indem die Beschäftigten so gefördert und befähigt werden, dass sie das Fachkräftepotential für Kleine und Mittlere Unternehmen bereichern.

LEITFADEN ZUR UMSETZUNG VON GENDER MAINSTREAMING IN PROJEKTEN ¹

Gender Mainstreaming ist eine Querschnittsaufgabe die in alle Bereiche und Projekte zu integrieren ist, um Ungleichheiten abzubauen, Gleichstellung zu fördern und die Qualität und Passgenauigkeit der Projekte zu erhöhen. Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein wichtiges Ziel der Europaförderung und somit ein Auswahlkriterium für die Vergabe von EU-geförderten Projekten. Die folgenden Ausführungen unterstützen Projektantragstellende und Projektdurchführende darin, ihre Projekte in einer Gleichstellungsperspektive zu planen und umzusetzen, um damit der Anforderung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in allen EU-geförderten Vorhaben nachzukommen.

Der Leitfaden gibt sowohl systematische Hinweise für einen „Gender-Check“, es werden aber auch Beispiele und Fragen formuliert, um an bestimmten Punkten in die Tiefe zu gehen. In der Systematik wird zwischen „Gleichstellungswirkung“ und „Teilhabe von Frauen und Männern“ unterschieden. Ich hoffe, wir haben Ihnen mit dem vorliegenden Leitfaden eine übersichtliche Arbeitshilfe zur Verfügung gestellt.

Und: Wir freuen uns, wenn Sie sich rege an der erfolgreichen Akquise von Fördermitteln beteiligen.

Roswitha Bocklage

Leiterin der Gleichstellungsstelle für Frau und Mann der Stadt Wuppertal
und des Kompetenzzentrums Frau und Beruf Bergisches Städtedreieck

¹ in Anlehnung an: Nadja Bergmann und Irene Pimminger: GeM- Leitfaden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Projekten, Koordinationsstelle für GM im ESF

DER LEITFADEN UNTERGLIEDERT SICH IN VIER ARBEITSSCHRITTE, DIE BEI DER PROJEKTENTWICKLUNG BERÜCKSICHTIGT WERDEN SOLLTEN.

Hierbei wird zwischen der Gleichstellungswirkung und Teilhabe unterschieden.

GLEICHSTELLUNGSWIRKUNG Werden Ungleichheitsstrukturen reproduziert oder abgebaut?
TEILHABE Sind Frauen und Männer in Projekten angemessen eingebunden und können von der Teilnahme profitieren?



ANALYSE

GLEICHSTELLUNGSWIRKUNG

Analyse des regionalen Arbeitsmarktes

TEILHABE

Zugangs- und Teilnahmebedingungen von Frauen und Männern der Projektzielgruppe analysieren



ZIELE

GLEICHSTELLUNGSWIRKUNG

Abbau von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten und Festlegung von gleichstellungsorientierten Wirkungszielen

TEILHABE

Gleiche Zugangs- und Teilhabechancen von Frauen und Männern



UMSETZUNG

GLEICHSTELLUNGSWIRKUNG

Entwicklung von gleichstellungsorientierten Begleitmaßnahmen

TEILHABE

Gestaltung des Projektes mit gleichen Zugangs- und Teilhabechancen von Frauen und Männern



EVALUATION

GLEICHSTELLUNGSWIRKUNG

Geschlechtsspezifische Analyse des Projekterfolges

TEILHABE

Festlegung des Verfahrens zur Überprüfung und Verbesserung der geschlechtssensiblen Gestaltung

WAS VERBIRGT SICH KONKRET HINTER DEN VIER ARBEITS-SCHRITTEN? THEMA GLEICHSTELLUNGSWIRKUNG



ANALYSE

WAS IST UNTERSCHIEDLICH FÜR FRAUEN UND MÄNNER AUF DEM REGIONALEN ARBEITSMARKT IN DER BRANCHE/ IM HANDLUNGSFELD?

- Besonders ausgeprägte Teilung des Arbeitsmarktes in typische Frauen- und Männerberufe der Projektzielgruppe
- Unterschiedliche Arbeitsbedingungen und Aufstiegschancen für Frauen und Männer, z. B. Chancen bei familiengeführten KMU im Rahmen der Nachfolgeregelungen
- Anteil an Hoch- und niedrigqualifizierten Arbeitsplätze für Frauen und Männer
- Anteil von Frauen und Männern in Führungspositionen

IST DIE ENTWICKLUNG DES ARBEITSMARKTES MIT BERÜCKSICHTIGT?

- Zukunftsweisende Berufs- und Arbeitsbereiche sind für Frauen und Männer gleichermaßen zu nutzen
- Besonderheiten bei der Erwerbslosigkeit von Frauen, z. B. sind besonders Frauen unter 25 Jahren erwerbslos und haben keine Ausbildung
- Werden die Ausbildungsstellen geschlechertypisch angeboten? Oder bieten die Ausbildungsangebote eine Veränderung der Rollenstereotypen an?

WELCHE GRÜNDE BEHINDERN EINE GLEICHBERECHTIGTE TEILNAHME VON FRAUEN UND MÄNNERN?

- Unterschiedliche Mobilitätshemmnisse bei Frauen und Männern
- Unterschiedliche gesundheitliche Beeinträchtigungen bei Frauen und Männern
- Unterschiedliche Zeiteinschränkungen durch Familiensorge, z. B. In KMUs stehen geringere Kapazitäten u. a. für flexible Arbeitszeitregelungen und unternehmenseigene Kinderbetreuung zur Verfügung
- Eingeschränkte sanitäre Ausstattung bei KMUs, z. B. fehlende Damen-toiletten in typischen Männerberufen

WERDEN DURCH DAS PROJEKT GESCHLECHTSSPEZIFISCHE STRUKTUREN AM ARBEITSMARKT FESTGESCHRIEBEN ODER ABGEBAUT?

- Das Projekt fördert die Beschäftigung von Frauen und Männern in traditionellen Bereichen/in untypischen Bereichen
- Das Projekt fördert eine Beschäftigungsaufnahme, die eine eigenständige Existenzsicherung ermöglicht

WERDEN GESCHLECHTSSPEZIFISCHE UNGLEICHHEITSSTRUKTUREN VERMIEDEN UND WIRD DURCH DAS PROJEKT EIN ABBAU VON UNGLEICHHEITEN GELEISTET?

- Frauen und Männer haben die gleichen erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten durch die Projektteilnahme
- Die Beschäftigungsaufnahme von Frauen und Männern hat sich im Anschluss an das Projekt verbessert
- Verbesserung der Einkommenssituation von Frauen und Männern
- Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer

WERDEN DURCH DAS PROJEKT FÜR FRAUEN UND MÄNNER DIE GLEICHEN BESCHÄFTIGUNGSCHANCEN ERÖFFNET?

- Die Schwierigkeit für Frauen, in einem traditionellen Männerberuf einen Arbeitsplatz zu bekommen, sinkt



ZIELE

WERDEN DIE ZIELE DES PROJEKTES DIFFERENZIERT NACH FRAUEN UND MÄNNERN FORMULIERT? WIE WIRD ÜBERPRÜFT OB FRAUEN UND MÄNNER GLEICHERMASSEN VON DER PROJEKTTEILNAHME PROFITIEREN?

- Kenntnisse und Fertigkeiten sind nach Projektabschluss sowohl für Frauen und Männer vorhanden
- Die Möglichkeiten der Beschäftigungsaufnahmen von Frauen und Männern haben sich nach Projektende erhöht
- Die Stabilität nach der Beschäftigungsaufnahme wird gefördert
- Die Einkommenssituation von Frauen und Männern wird verbessert

WELCHE ZIELE ZUR VERRINGERUNG VON UNGLEICHHEITSSTRUKTUREN AM ARBEITSMARKT WERDEN MIT DEM PROJEKT VERFOLGT?

- Das Projekt sorgt für stabile Berufslaufbahnen und Aufstiegschancen
- Das Projekt trägt zur Erschließung qualifizierter und zukunftsträchtiger Berufe bei
- Das Projekt trägt zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer bei
- Das Projekt wirkt gegen eine weitere horizontale Segmentierung des Arbeitsmarktes



UMSETZUNG

WIE KÖNNEN FRAUEN UND MÄNNERN DIE GLEICHEN BESCHÄFTIGUNGSMÖGLICHKEITEN ERÖFFNET WERDEN?

- Das Projekt berücksichtigt spezifische Einstiegsbarrieren, die die Beschäftigungsmöglichkeiten beeinflussen

IN WELCHEM BEREICH IST DAS PROJEKT ANGESIEDELT?

- Das Projekt berücksichtigt Betreuungspflichten

HABEN FRAUEN UND MÄNNER SCHWIERIGERE EINSTIEGSMÖGLICHKEITEN UND BRAUCHT ES SPEZIFISCHE BEGLEITMASSNAHMEN?

- Das Projekt berücksichtigt das Arbeitsplatzangebot für Frauen und Männer



EVALUATION

WIE SOLL DER ERFOLG DES PROJEKTES NACH GESCHLECHT DIFFERENZIIERT, QUANTITATIV UND QUALITATIV ERHOSEN UND AUSGEWERTET WERDEN?

- Alle Daten werden geschlechterdifferenziert erhoben, dokumentiert und ausgewertet

KÖNNEN DEN TEILNEHMENDEN FRAUEN DURCH DAS PROJEKT ANSCHLUSSQUALIFIZIERUNGEN ERÖFFNET WERDEN?

- Das Projekt sorgt für eine Anschlussqualifizierung von Frauen (und Männern)
- Das Projekt trägt zur Stabilität der aufgenommenen Beschäftigungen von Frauen (und Männern) bei
- Das Projekt berücksichtigt geschlechtsspezifische Berufsorientierung und Weiterbildungsberatung

WAS VERBIRGT SICH KONKRET HINTER DEN VIER ARBEITSSCHRITTEN? THEMA TEILHABE



ANALYSE

WELCHE MÖGLICHEN BARRIEREN BEI ZUGANG UND TEILNAHME HABEN BESTIMMTE GRUPPEN VON FRAUEN UND MÄNNERN?

- Welche unterschiedliche zeitliche Beanspruchung haben Frauen und Männer aufgrund von Betreuungspflichten?
- Werden Frauen und Männern durch die Gestaltung und die Inhalte des Projektes gleichermaßen angesprochen?
- Gibt es Erfahrungen aus vorausgegangenen und ähnlichen Projekten?



ZIELE

WELCHER FRAUEN- UND MÄNNERANTEIL IST FÜR DIE MASSNAHME ALS ZIELSETZUNG GEWOLLT UND REALISTISCH? WELCHE ZIELGRÖSSEN GIBT ES?

- Gilt ein Verhältnis von weiblichen und männlichen Teilnehmenden zwischen 40% und 60% als ausgewogen?



UMSETZUNG

ZUGANG: WERDEN FRAUEN UND MÄNNER DURCH DIE ART DER BEWERBUNG UND AKQUIRIERUNG GLEICHERMASSEN ERREICHT UND ANGESPROCHEN?

- Gibt es spezifisches Infomaterial, Infoveranstaltungen und Beratung, Vernetzung mit Fraueneinrichtungen?

WIRD VERSUCHT, DIE TEILNAHME VON MÄNNERN IN NICHT TRADITIONELLEN BEREICHEN ZU FÖRDERN?

- Ist eine gezielte Bewerbung des Projektes vorgesehen?

ORGANISATION: NIMMT DIE ZEITLICHE GESTALTUNG DES PROJEKTES RÜCKSICHT AUF BETREUUNGSZEITEN?

- Wie sehen die täglichen Beginn- und Endzeiten aus?

UNTERRICHTSGESTALTUNG: SIND LEHRKRÄFTE FÜR DAS THEMA GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG SENSIBILISIERT?

- Werden Informationen zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch und Bildbeispielen gegeben? Erfolgt eine Reflexion von Geschlechterrollen?

NACHBETREUUNG: GEHT DIE NACHBETREUUNG AUF GESCHLECHTS-SPEZIFISCHE BARRIEREN BEI DER ARBEITSSUCHE- UND ARBEITSAUFNAHME EIN?

- Ist eine Unterstützung beim Bewerbungsprozess oder eine Kooperation mit Unternehmen vorgesehen?



EVALUATION

WIE WIRD ÜBERPRÜFT, OB DIE GESTALTUNG DES PROJEKTES DEN GLEICHEN ZUGANG UND DIE GLEICHE TEILNAHME VON FRAUEN UND MÄNNERN UNTERSTÜTZT? WELCHE KRITERIEN SPIELEN EINE ROLLE?

- Zufriedenheit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer
- Ursachen für Unterschiede in der Zufriedenheit
- Abbruchquoten von Frauen und Männern
- Prüfungserfolge von Frauen und Männern

WIE WERDEN DIE ERGEBNISSE ZUR VERBESSERUNG WEITERER PROJEKTE UND MASSNAHMEN GENUTZT?

- Auswertung aller Ergebnisse werden geschlechtsspezifisch dokumentiert, modifiziert und in weitere Projekte integriert



gefördert vom:
Ministerium für Gesundheit,
Emanzipation, Pflege und Alter
des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung



STADT WUPPERTAL

Solingen

HERAUSGEBER/IN

Der Oberbürgermeister
Gleichstellungsstelle für Frau und Mann

KOMPETENZZENTRUM FRAU UND BERUF BERGISCHES STÄDTEDECK

Johannes-Rau-Platz 1
42275 Wuppertal
Telefon 0202/563 5067
competentia@stadt.wuppertal.de
www.competentia.nrw.de/Bergisches_Staedtedreieck

In Kooperation mit den Gleichstellungsstellen/Frauenbüros Remscheid und Solingen

STAND

Juli 2013

ERSTELLUNG

Katharina Maas-Kroemer, Christine Jentzsch, Nicole Malavasi,
Mitarbeiterinnen des Kompetenzzentrums Frau und Beruf Bergisches Städtedreieck

DESIGN

www.roemerundhoeermann.de