

rückenwind

*Für die Beschäftigten
in der Sozialwirtschaft*

LEITFADEN ZUR GENDER MAINSTREAMING-BEWERTUNG VON INTERESSENBEKUNDUNGEN DES PROGRAMMS RÜCKENWIND

Autorin:

Dr. Regina Frey

Stand: 17.08.2010

Inhalt:

1	Warum dieser Leitfaden?.....	1
2	Die Bewertungskriterien.....	3
3	Erläuterungen und Beispiele	7
4	Weiterführende Quellen	15



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



EUROPÄISCHE UNION

1 WARUM DIESER LEITFADEN?

Die Interessenbekundungen für das ESF-Programm rückenwind werden auch danach beurteilt, wie es gelingt, das Querschnittsziel Chancengleichheit aufzunehmen und umzusetzen. So heißt es in den Projektauswahlkriterien unter Fördervoraussetzungen: *„Projekte müssen einen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern im jeweiligen Arbeitsfeld leisten“* und weiter: *„Obligatorisch für ein förderfähiges Vorhaben ist ein durchgängiges Konzept für Gender Mainstreaming, um das Querschnittsziel Chancengleichheit in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verfolgen.“*

Dieser Leitfaden unterstützt Sie als Antragstellende darin, solch ein durchgängiges Konzept in Ihre Interessenbekundung zu integrieren. Gleichzeitig geben die hierin enthaltenen Kriterien den Bewerber/innen der Interessenbekundungen eine Orientierung für die Punktevergabe.

Zu den hier gebrauchten Schlüsselbegriffen finden Sie unter Punkt 3 jeweils Erläuterungen und Beispiele aus der Antragspraxis (in Kästen). So bekommen Sie einen Eindruck davon, wie das Thema Gleichstellung und Chancengleichheit ganz konkret in die Interessenbekundungen integriert werden kann.

Zu beachten ist dabei:

1. Der jeweilige **spezifische Beitrag** des Projekts zur Chancengleichheit soll in der Interessenbekundung bezogen auf den Fördersachverhalt plausibel erläutert werden. Für die Beantragung heißt dies auch, dass **gleichstellungspolitische Ziele** bezogen auf das Projekt formuliert werden.
2. Die Interessenbekundung sollte ein **durchgängiges Gender Mainstreaming-Konzept** enthalten: Zentral ist hier einerseits das Kapitel 4.1 („Konzept zu Gender Mainstreaming“). Allerdings sollten auch die anderen Kapitel die entsprechenden Aspekte aufnehmen (z.B. sollten die Zielgruppen des Projekts nicht geschlechtsneutral beschrieben werden, sondern auf Frauen und Männern in ihrer Vielfalt eingegangen werden). Auch sollte der Antrag im Rahmen der Arbeitsplanung (Kap. 6) entsprechende Aktivitäten und Schritte enthalten. Es geht hierbei um eine *Gesamtkonsistenz* hinsichtlich der Dimension der Chancengleichheit im Antrag.

Der Leitfaden verdeutlicht, dass eine Umsetzung von Gender Mainstreaming auf der Ebene von Projekten entlang der regulären Schritte eines Projektzyklus verläuft. Dies umfasst:

1. Eine [Gender-Analyse](#) der Ist-Situation bezogen auf den konkreten Förderbereich innerhalb des Feldes der Sozialwirtschaft.
2. Die Erläuterung, welcher [Beitrag zur Gleichstellung](#) geleistet werden soll sowie die Formulierung entsprechender quantitativer und qualitativer [Gleichstellungsziele](#) des Projekts.
3. Die Erläuterung, wie eine *Umsetzung* erfolgt, die die Erreichung der formulierten Ziele gewährleisten kann sowie
4. Erläuterungen, wie im Rahmen des Projekts laufend und abschließend die Erreichung des [Gleichstellungsbeitrags](#) beobachtet und erfasst werden kann.

Das in der Vorlage zur Interessenbekundung geforderte [Gender Mainstreaming-Konzept](#) (Punkt 4.1) stellt im Idealfall diesen Prozess dar und ist konsistent mit den anderen Punkten wie zum Beispiel der Beschreibung der Ausgangssituation oder Projektzielen.

Zur Navigation innerhalb des Leitfadens:

Sie können zu den Erläuterungen zu ausgewählten Begriffen gelangen, wenn Sie die Taste „Strg“ halten und auf den verlinkten Begriff klicken.
Die Navigationsleisten mit den Punktzahlen bringen Sie wieder zurück zu den Kriterien für die Bewertung von fünf bis null Punkten.

2 DIE BEWERTUNGSKRITERIEN

Die Auswahlkriterien für das Programm sehen unter „4.1 Querschnittsziel: Gender Mainstreaming“ maximal fünf Punkte vor. Sie erhalten hier Hinweise, was zur Erreichung der Höchstpunktzahl nötig ist oder wie sich eine Bepunktung unter fünf Punkten begründet.

Punkt zahl	Merkmale der Interessenbekundung
5 Punkte	Ein Beitrag zur Gleichstellung durch das Vorhaben ist in jedem Fall zu erwarten, da im Rahmen der Interessenbekundung... 1. ...eine Einschätzung der Geschlechterverhältnisse bezogen auf das Interventionsfeld bzw. den Fördergegenstand (Gender-Analyse) gegeben wird und zwar nicht nur hinsichtlich der quantitativen Verteilung von Frauen und Männern im Förderbereich, sondern auch hinsichtlich qualitativer Faktoren (Ursachen für Ungleichheiten). Die Ausgangssituation hinsichtlich Gleichstellung ist nicht lediglich in Kapitel 4.1 (Konzept zu Gender Mainstreaming), sondern auch im Kapitel 3.2 (Ausgangssituation und Handlungsbedarf) enthalten. 2. ...realistische und angemessene Teilhabe-, Ergebnis-, sowie Wirkungsziele beschrieben werden – und zwar nicht nur im Kapitel 4.1 (Konzept zu Gender Mainstreaming), sondern auch unter dem Punkt 3.3 (Handlungskonzept und Projektziele). Die Teilhabeziele sind mit konkreten Zahlen unterlegt. 3. ...dargelegt wird, welcher Gleichstellungsbeitrag von dem Projekt zu erwarten ist, also in welcher Form die Umsetzung des Projekts zur Erreichung der Ziele beiträgt. So wird zum Beispiel aus dem Punkt „Eignung des Projektträgers“ deutlich, dass Gender-Kompetenz in der Organisation vorhanden ist oder zumindest ein entsprechender Kompetenz-Aufbau im Rahmen des Projekts geplant ist. 4. ...erläutert wird, inwieweit der erzielte Gleichstellungsbeitrag einen nachhaltigen Effekt auf die Gleichstellung bzw. eine Gleichstellungswirkung im Interventionsfeld haben kann. Dies wird im Rahmen des Kapitels 4.3 (Nachhaltigkeit) beschrieben. Durch die Interessenbekundung ziehen sich Gender-Aspekte wie ein roter Faden. In Kapitel 4.1 werden die verschiedenen Aussagen zur Ausgangssituation, zum Beitrag und zu den Zielen, zur Umsetzung und zur Nachhaltigkeit der Gleichstellungswirkung zusammenfassend dargestellt.

Punkt zahl	Merkmale der Interessenbekundung
4 Punkte	Ein Beitrag zur Gleichstellung durch das Vorhaben ist zu erwarten, da im Rahmen der Interessenbekundung... 1. ...eine Einschätzung der Geschlechterverhältnisse bezogen auf das Interventionsfeld bzw. den Fördergegenstand (Gender-Analyse) gegeben wird und zwar hinsichtlich der quantitativen Verteilung von Frauen und Männern im Förderbereich. Auch qualitative Faktoren (Ursachen für Ungleichheiten) werden angesprochen. 2. ...realistische und angemessene Gleichstellungsziele im Sinne von Teilhabe- und Ergebniszielen beschrieben werden. Die Teilhabeziele sind mit konkreten Zahlen unterlegt. 3. ...dargelegt wird, in welcher Form die Umsetzung des Projekts zur Erreichung der Ziele beiträgt. So wird zum Beispiel aus dem Punkt „Eignung des Projektträgers“ deutlich, dass Gender-Kompetenz in der Organisation vorhanden ist oder zumindest ein entsprechender Kompetenz-Aufbau im Rahmen des Projekts geplant ist. 4. ...erläutert wird, inwieweit der erzielte Gleichstellungsbeitrag einen nachhaltigen Effekt auf die Gleichstellung im Interventionsfeld haben kann. Die Interessenbekundung enthält vor allem in Kapitel 4.1 Aussagen zur Ausgangssituation, zum Beitrag und zu den Zielen, zur Umsetzung und zur Nachhaltigkeit der Gleichstellungswirkung.

Punkt zahl	Merkmale der Interessenbekundung
3 Punkte	Ein gewisser Beitrag zur Gleichstellung durch das Vorhaben ist zu erwarten, da im Rahmen der Interessenbekundung... 1. ...eine Einschätzung der Geschlechterverhältnisse bezogen auf das Interventionsfeld bzw. den Fördergegenstand (Gender-Analyse) gegeben wird und zwar hinsichtlich der quantitativen Verteilung von Frauen und Männern im Förderbereich. 2. ...realistische und angemessene Teilhabeziele beschrieben werden. 3. ...dargelegt wird, in welcher Form die Umsetzung des Projekts zur Erreichung der Ziele beiträgt. Die Interessenbekundung enthält in Kapitel 4.1 Aussagen zur Ausgangssituation, zum Beitrag und zu den Zielen, zur Umsetzung und zur Nachhaltigkeit der Gleichstellungswirkung.

Punkt zahl	Merkmale der Interessenbekundung
2 Punkte	Ein Beitrag zur Gleichstellung durch das Vorhaben ist nur eingeschränkt zu erwarten, da im Rahmen der Interessenbekundung... 1. ...weder eine quantitative noch eine qualitative Einschätzung der Geschlechterverhältnisse bezogen auf das Interventionsfeld bzw. den Fördergegenstand (Gender-Analyse) gegeben wird. 2. ...Teilhabeziele zwar benannt sind, diese jedoch nicht bezogen auf den Fördergegenstand formuliert werden. 3. ...nur punktuell dargelegt wird, in welcher Form die Umsetzung des Projekts zur Erreichung der Ziele beiträgt. Die Interessenbekundung enthält in Kapitel 4.1 Aussagen zum Beitrag und zu den Zielen.

Punkt zahl	Merkmale der Interessenbekundung
1 Punkt	Ein Beitrag zur Gleichstellung durch das Vorhaben ist kaum zu erwarten, da im Rahmen der Interessenbekundung... 1. ...weder eine quantitative noch eine qualitative Einschätzung der Geschlechterverhältnisse bezogen auf das Interventionsfeld bzw. den Fördergegenstand (Gender-Analyse) gegeben wird. 2. ...Gleichstellungsziel/e und Teilhabeziele nicht benannt werden. 3. ...lediglich allgemeine Aussagen über Gleichstellung und Gender Mainstreaming im Projekt getroffen werden, wobei aber der thematische Bezug auf das Vorhaben nicht hergestellt wird. Die Interessenbekundung enthält in Kapitel 4.1 Aussagen zu einem möglichen Gleichstellungsbeitrag, der sich jedoch nicht aus den weiteren Ausführungen in der Interessenbekundung ableiten lässt.

Punkt zahl	Merkmale der Interessenbekundung
0 Punkte	Ein Beitrag zur Gleichstellung ist nicht zu erwarten, da... 1. ...weder eine quantitative noch eine qualitative Einschätzung der Geschlechterverhältnisse bezogen auf das Interventionsfeld bzw. den Fördergegenstand (Gender-Analyse) gegeben wird. 2. ...Gleichstellungsziel/e oder ein möglicher Beitrag zur Gleichstellung nicht benannt werden und/oder lediglich auf gleiche Zugangsmöglichkeiten von Frauen und Männern verwiesen wird. 3. ...nicht dargelegt wird, in welcher Form die Umsetzung des Projekts einen Beitrag zur Gleichstellung leisten kann. Die Interessenbekundung enthält weder in Kapitel 4.1 noch an anderer Stelle eine Aussage zu einem möglichen Gleichstellungsbeitrag.

3 ERLÄUTERUNGEN UND BEISPIELE

Was ist ein Gender Mainstreaming-Konzept?

Das Konzept zum Gender Mainstreaming, das in Punkt 4.1 gefordert wird, enthält schlüssige und auf den Förderbereich zugeschnittene Informationen darüber, welche Gleichstellungsaspekte für das Projekt relevant sind, wie Frauen und Männer in ihrer Vielfalt am Projekt beteiligt sind, welche Gleichstellungsziele verfolgt werden und wie diese Ziele in den einzelnen Aktivitäten des Projekts realisiert werden sollen und wie die Gleichstellungswirkung des Projekts erfasst werden kann. Auch soll beschrieben werden, wie die notwendige Kompetenz gesichert und aufgebaut wird, um die Strategie Gender Mainstreaming auf der Ebene des Projekts umzusetzen.

Beispiel:

Eine Interessenbekundung zum Thema Führungskräfte-Training für den Pflegebereich enthält bereits unter dem Punkt 3.2 (Ausgangssituation und Handlungsbedarf) Aussagen dazu, welche Disparitäten nach Geschlecht, Alter und Migrationshintergrund im Förderbereich vorzufinden sind. Unter dem Punkt 3.3 wird hieraus das Ziel abgeleitet, den Anteil an Frauen in Führungspositionen im Bereich der Pflege zu erhöhen. Im Gender Mainstreaming-Konzept unter Punkt 4.1 wird dies aufgegriffen und unter Rückgriff auf Zahlen aus dem Mikrozensus geschildert, dass einerseits Frauen häufig in Teilzeit und in geringfügiger Beschäftigung im Bereich der Pflege arbeiten, dass Männer im Bereich der Pflege unterrepräsentiert sind (insbesondere Männer mit Migrationshintergrund) und dass Frauen wiederum unterproportional in Führungspositionen zu finden sind. Erste Hinweise auf Gründe für diese Disparitäten werden gegeben (siehe auch [Gender-Analyse](#)). Als Ziele werden definiert, dass einerseits Frauen mindestens zu 60 Prozent an den Trainingsmaßnahmen beteiligt werden (Teilhabeziel). Aber auch die Gender-Kompetenz der Teilnehmenden, insbesondere im Thema chancengleiche und gleichstellungsorientierte Personalführung soll erhöht werden. Es werden dann entsprechende Aktivitäten beschrieben, die zur Verwirklichung dieser Ziele führen: Zum Beispiel durch den Einbezug von Gender-Expert/innen, durch die Aufnahme von Gender-Themen in die Module des Führungskräfte-Trainings oder durch die Möglichkeit des Austausches unter Männern und unter Frauen im Rahmen der Fortbildung. Auch werden Themen wie geschlechterbezogene Belastungssituationen und Work-Life-Balance prominent im inhaltlichen Konzept platziert. Abschließend wird beschrieben, dass die Auswertung des Projektes differenziert nach Geschlecht und anderen Kriterien erfolgt. Zum Beispiel werden Abbruchquoten nach Geschlecht, Alter und Migrationshintergrund ausgewertet, die Zufriedenheit der Teilnehmenden mit der Maßnahme nach Frauen und Männern daraufhin überprüft, ob hier Unterschiede bestehen. Auch wird ausge-

führt, dass im Sinne der Nachhaltigkeit analysiert werden wird, wie viele Frauen und Männer sechs Monate nach Durchführung der Fortbildung ihre berufliche Position verbessern konnten – also welche Wirkung auf den Aufstieg jeweils von Frauen und Männern das Projekt hat.

Zurück zu den Erläuterungen

5

4

3

2

1

0

Punkte

Was ist ein „Beitrag zur Gleichstellung“ im Bereich der Sozialwirtschaft?

Die Sozialwirtschaft ist als Feld geprägt von Geschlechterverhältnissen: Es arbeiten insgesamt deutlich mehr Frauen als Männer in den Branchen der Sozialwirtschaft, viele Berufe des Wirtschaftszweiges sind Frauenberufe. In Leitungsebenen ist hingegen im Schnitt eine deutlich höhere Anzahl an Männern vertreten. Auch das Alter, die Bildungschancen sowie der Migrationshintergrund spielen für Verdienst- und Aufstiegschancen der in der Sozialwirtschaft Beschäftigten eine Rolle.

Projekte im Bereich der Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft sollten einen proaktiven Umgang mit den bestehenden Geschlechterverhältnissen haben. Im Rahmen der jeweiligen Möglichkeiten sollten die Projektplaner/innen von vorneherein darüber nachdenken, welchen realistischen und gleichermaßen merkbaren Beitrag ein Projekt haben kann, um die gegebene Situation zu verändern.

Beispiel:

In einem Antrag wird erläutert, dass das zu entwickelnde Konzept für Prozessberatungen beinhaltet, weibliche Beschäftigte in ihrer beruflichen Entwicklung in Richtung Leitungsfunktion zu motivieren. Auch werden in der Auswahl von Teilnehmer/innen Frauen mindestens zu ihrem Anteil in Leitungsfunktionen berücksichtigt. Durch diese Aktivitäten soll ein Beitrag geleistet werden, um geschlechtshierarchische Strukturen im Förderbereich abzubauen.

Zurück zu den Erläuterungen

5

4

3

2

1

0

Punkte

Was ist eine Gender-Analyse?

Im Rahmen der Beschreibung des Problems und der Zielgruppen eines Projekts, sollte auch eine Analyse der Gleichstellungssituation (Beschreibung des Ist-Zustands hinsichtlich Gleichstellung) erfolgen. Nur auf Grundlage einer an den Fördergegenstand angepassten Analyse kann eine realistische und sachgerecht Zielformulierung (siehe unten) erfolgen. Diese bezieht sich einerseits auf quantitative Aspekte (z.B. Anzahl von Frauen und Männern in der Zielgruppe, also z.B. in Führungspositionen), die Analyse kann jedoch auch Ursachen und Zusammenhänge aufzeigen (z.B. welche subjektiven Vorstellungen über Geschlechterrollenmuster dazu führen, dass Männer weniger in den Bereich Pflege tätig werden oder Frauen weniger häufig in Führungspositionen zu finden sind).

Beispiel:

In einem Projekt zum Thema interkulturelle Öffnung in der freien Wohlfahrts-pflege wird zum einen auf die zahlenmäßigen Unterschiede nach Migrationshin-tergrund der Beschäftigten aber auch der Klientinnen und Klienten eingegangen. Zum andern wird auf die Verknüpfung von Geschlecht und Migrationshintergrund eingegangen. So wird beschrieben, wie stereotype Bilder über Menschen mit Migrationshintergrund immer auch Geschlechterstereotypen beinhalten. Auf die Zuschreibungen, mit denen Frauen und Männer mit Migrationshintergrund jeweils konfrontiert werden, wird eingegangen und welche Folgen dies hat: Einerseits könnten diese Zuschreibungen und Vorurteile dazu führen, dass gut geeignete weibliche oder männliche Fachkräfte ihr Potenzial nicht entwickeln können – andererseits können die Interessen und Bedürfnisse von Klientinnen und Klienten in ihrer Vielfalt in der Konsequenz nicht ausreichend bedient werden. Diese Dynamiken von Gender und Interkultur werden also als Problem erkannt. Aus dieser Beschreibung werden im weiteren Konzept der Interessenbekundung dann entsprechende Gleichstellungsziele abgeleitet werden.

Zurück zu den Erläuterungen

5

4

3

2

1

0

Punkte

Welche Gleichstellungsziele gibt es im Bereich der Sozialwirtschaft?

a) Teilhabeziele: Frauen und Männer sollen zu einem bestimmten Anteil an der Förderung teilhaben. Dies setzt voraus, dass entsprechende quantitative und dem Fördergegenstand angepasste Teilhabeziele formuliert werden. Eine paritätische Verteilung von Frauen und Männern in ihrer Vielfalt ist dabei nicht unbedingt passend, da die vorhandenen Geschlechterdisparitäten im Bereich zu beachten sind. So ist das Ziel verstärkt Männer im insgesamt eher frauendominierten Bereich der Sozialwirtschaft zu fördern zum Beispiel nicht immer im Sinne der Gleichstellung: Weiterhin sind auf den Führungsebenen der Sozialwirtschaft überproportional viele Männer zu finden (gemessen an der Gesamtverteilung von Frauen und Männern in den Branchen der Sozialwirtschaft). Der ESF als EU-Programm zielt auf die Förderung von existenzsichernder Beschäftigung von Frauen ab, da diese auf der Ebene des gesamten Arbeitsmarkts weiterhin Benachteiligungen erfahren. Deswegen müsste das Ziel mehr Männer an Projekten zu beteiligten, immer auch zumindest flankiert werden durch das Ziel der Erhöhung von existenzsichernder Beschäftigung für Frauen oder der Förderung von Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen.

Ein Teilhabe-Zielwert sollte also den existierenden Geschlechterverteilungen angepasst formuliert sein. So kann z.B. die Zielzahl der Beteiligung von Frauen zu einem Anteil von 75 Prozent an einem Projekt dem Ziel der Gleichstellung sogar entgegenwirken, wenn insgesamt 85-90 Prozent Frauenanteil in einem bestimmten Bereich vorhanden sind. Voraussetzung für eine angemessene und realistische Formulierung von Teilhabezielen ist deswegen eine Gender-Analyse im betreffenden Förderbereich.

Beispiel:

Ein Projekt richtet sich an Kräfte in Pflegeheimen. Im Antrag wird ausgewiesen, dass der Anteil an Männern in dieser Zielgruppe bei knapp über 15 Prozent liegt. Als Quelle wird hier auf die Gesundheitsberichterstattung des Bundes verwiesen (<http://www.gbe-bund.de>, hier Personal in Pflegeheimen).¹

Da das Projekt Pflegekräften durch Qualifizierung die Möglichkeit geben soll aufzusteigen, wird das Teilhabeziel von Frauen bei mindestens 85 Prozent festgelegt. Somit werden Frauen und Männer entsprechend ihres Anteils an den Pflegekräften in Pflegeheimen erreicht und es wird ein Beitrag zur Gleichstellung geleistet.

¹ http://www.gbe-bund.de/oowa921-install/servlet/oowa/aw92/WS0100/_XWD_PROC?_XWD_192/2/xs_sortdim/D.000/a/F.IN.D406/_XWD_216

Zurück zu den Erläuterungen

5

4

3

2

1

0

Punkte

b) Ergebnisziele: Diese richten sich auf das angestrebte Ergebnis eines Projekts. Im Bereich des Programms *rückenwind*, heißt dies zum Beispiel, wie viele Frauen und Männer erfolgreich an einer Schulung teilgenommen haben, sodass sich ihre Aufstiegschancen verbessern. Ergebnisziele sollten aber immer auch qualitativ formuliert werden und nicht auf quantitative Verbleibsquoten reduziert werden.

Beispiele:

Beispiel 1: Ein Projekt für Personal auf unterer Führungsebene vergibt nach erfolgreicher Teilnahme an einem Kurs zum Thema altersgerechte Personalentwicklung Zertifikate, die im Ergebnis die Aufstiegschancen der Teilnehmenden verbessern sollen. Da das Projekt das Ziel hat, insbesondere für Frauen die Aufstiegschancen zu verbessern, ist es ein positives Ergebnisziel, dass überproportional viele Frauen mit Erfolg an der Fortbildung teilgenommen haben. Gleichzeitig zeigen Gespräche, dass die Mehrheit der Teilnehmenden die Gender-Aspekte des Themas altersgerechte Personalentwicklung verstanden haben und fähig sind, diese in ihre tägliche Führungspraxis einzubauen. Ein weiteres wichtiges Ziel, die Gender-Kompetenz der Beteiligten zu steigern, wird somit erfüllt.

Beispiel 2: Sechs Monate nachdem eine Personalentwicklungsmaßnahme für Fachkräfte im Bereich Pflege durchgeführt wurde, haben 25 Prozent der Teilnehmenden einen unbefristeten Vertrag bekommen und 15 Prozent der Teilnehmenden sind in höhere Funktionen innerhalb ihres Bereichs aufgestiegen. Von den 25 Prozent mit nunmehr unbefristeten Verträgen sind überproportional viele weibliche Teilnehmende. Allerdings sind unter den 15 Prozent in höheren Positionen überproportional viele männliche Teilnehmende. Die Ziele des Projekts, Beschäftigung zu sichern und den Aufstieg von Pflegekräften zu ermöglichen, wurden also erfüllt. Das Gleichstellungsziel, hier insbesondere Frauen aufgrund ihrer Ausgangssituation zu berücksichtigen, wurde ebenso erfüllt – mit der Einschränkung, dass die Aufstiegschancen für Frauen weniger deutlich verbessert wurden.

Zurück zu den Erläuterungen

5

4

3

2

1

0

Punkte

c) Wirkungsziele beschreiben die angestrebte Wirkung eines Projekts im Interventionsfeld. So ist zum Beispiel der Abbau der vertikalen Segregation im Bereich der Sozialwirtschaft (überproportional viele Männer besetzen Führungspositionen) ein Wirkungsziel. Wirkungsziele sind oft nicht unmittelbar messbar, da hier viele Faktoren wirken, die über das Interventionsfeld eines Projekts

hinausgehen. Ihre Formulierung im Rahmen eines konkreten Projekts ist dennoch wichtig, da nur so deutlich werden kann, welche grundsätzliche Ausrichtung hinsichtlich Gleichstellung ein Projekt haben kann. Oben beschriebene Ergebnisse und Teilhabeziele stellen somit die Operationalisierung der Wirkungsziele dar.

Beispiel:

In einer Interessenbekundung wird dargelegt, dass das geplante Projekt einerseits gezielt männliche Sozialarbeiter ansprechen wird und somit zum *Abbau der horizontalen Segregation am Arbeitsmarkt* (Aufteilung in Frauen- und Männerberufe, die mit entsprechend unterschiedlichen Chancen einhergehen) als Wirkungsziel beitragen soll. Andererseits sollen gleichzeitig im Rahmen der Erprobung neuer didaktischer Konzepte gendersensible Lehr- und Lernmethoden entwickelt werden. Dies soll letztlich dazu beitragen, dass im Rahmen der Sozialen Arbeit das Thema Gleichstellung aufgewertet wird.

Zurück zu den Erläuterungen

5

4

3

2

1

0

Punkte

Was heißt Gender-Kompetenz?

Das GenderKompetenzZentrum der Humboldt-Universität zu Berlin beschreibt Gender-Kompetenz wie folgt:

„Gender-Kompetenz ist die Fähigkeit von Personen, bei ihren Aufgaben Gender-Aspekte zu erkennen und gleichstellungsorientiert zu bearbeiten. Gender-Kompetenz ist eine Voraussetzung für erfolgreiches Gender Mainstreaming. Gleichzeitig wird durch die Umsetzung von Gender Mainstreaming neue Gender-Kompetenz erzeugt. Gender-Kompetenz setzt sich aus den Elementen Wollen, Wissen und Können zusammen:

Wollen

Das Wollen bezieht sich auf die Bereitschaft, gleichstellungsorientiert zu handeln. Die Motivation ist vorhanden, auf das Ziel Gleichstellung hinzuarbeiten und einen Beitrag zur Umsetzung von Gender Mainstreaming zu leisten. Dazu bedarf es einer individuellen Haltung bzw. eines politischen Willens, potenziellen Diskriminierungen entgegenzuwirken. Die Bereitschaft, sich für Gleichstellung einzusetzen wird auch öffentlich vertreten.

Wissen

Gender-Wissen bedeutet, ein Wissen über Lebensbedingungen von Frauen und Männern bzw. über die Wirkung von Geschlechternormen mit dem jeweiligen

Fachwissen zu verknüpfen. Gender-Wissen wird dann zu einem integralen Bestandteil von Fachwissen, wenn die Bedeutung von „Gender“ in seiner Komplexität verstanden ist und grundlegende Erkenntnisse aus Frauen-, Männer- und Geschlechterforschung/ Gender Studies bekannt sind. Gender-Fachwissen umfasst Informationen zu Gender-Aspekten im jeweiligen Sachgebiet und Handlungsfeld. Daten zu Geschlechterverhältnissen existieren bzw. die Datenlücken sind bekannt und werden geschlossen.

Können

Die Umsetzung der Strategie Gender Mainstreaming setzt Fähigkeiten bei den zuständigen Personen und Ermöglichkeiten durch die Organisation voraus. Umsetzung heißt, die Zuständigkeiten sind festgelegt und es stehen Ressourcen sowie Fortbildungs- und Beratungsangebote zu Verfügung, GM im eigenen Arbeitskontext durchzusetzen. Methoden und Instrumente (Arbeitshilfen) werden angewendet, um Gender-Aspekte sowohl in Handlungsfeldern als auch in Sachgebieten zu identifizieren und, um die Arbeit gleichstellungsorientiert zu gestalten.“

Quelle: <http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz>

Beispiel:

Die Antrag stellende Organisation hat Chancengleichheit von Frauen und Männern vor zwei Jahren als Qualitätskriterium in ihren QM-Prozess verankert. Das Leitbild der Organisation wurde entsprechend überarbeitet und Fortbildungen für die Fachreferent/innen durchgeführt. Für zwei Fachbereiche wurden Arbeitshilfen veröffentlicht, die die Mitarbeitenden bei der durchgängigen Berücksichtigung von Gender und Diversity-Aspekten unterstützt. Im Intranet wurde ein Gender-Wissensportal zur Verfügung gestellt, in dem aktuelle Fachliteratur zum Thema und zu finden ist und das weitere Internetquellen zum Thema Gender und Diversity bereitstellt. Ein Gender-Beauftragter unterstützt die Kolleginnen und Kollegen bei fachlichen Fragen rund um das Thema Chancengleichheit.

Zurück zu den Erläuterungen

5

4

3

2

1

0

Punkte

Was bedeuten gleiche Zugangsmöglichkeiten von Frauen und Männern?

Gleiche Möglichkeiten der Teilhabe stellen eine Minimalanforderung dar, sind jedoch noch kein ausreichendes Gender Mainstreaming-Konzept. Gleiche Zugangsmöglichkeiten sind nicht hinreichend, um eine tatsächliche Gleichstellungswirkung *im Ergebnis* zu erzielen. Formal gleiche Ausgangschancen können sogar dazu führen, dass Ungleichheiten verstärkt werden, da nicht selten ungleiche Ausgangsbedingungen bestehen (Beispiel 2).

Beispiele:

1. In einem Projektantrag wird auf Gleichstellung mit den folgenden Worten eingegangen: „Frauen und Männern sind gleichermaßen aufgefordert, an dem Projekt teilzunehmen“. Oder: „Die Maßnahme schließt niemanden wegen des Geschlechts, des Alter oder sonstiger Merkmale aus“. Oder: „Die Maßnahme wird breit beworben und steht Frauen und Männern gleichermaßen offen“.
2. Eine Fortbildung adressiert Frauen und Männer gleichermaßen. Es wird betont, dass Frauen und Männer gleichermaßen Zugang zu der angebotenen Fortbildung haben. Gleichzeitig sind jedoch die Seminarzeiten so ausgerichtet, dass Teilzeitkräfte kaum daran teilnehmen können. Dies kann (unbeabsichtigt) zu einem indirekten Ausschluss von Teilzeitkräften (mehrheitlich weiblich) führen.

Zurück zu den Erläuterungen

5

4

3

2

1

0

Punkte

4 WEITERFÜHRENDE QUELLEN

Die vorliegende Sammlung enthält zu verschiedenen Fachgebieten und Handlungsfeldern der Sozialwirtschaft bzw. des Programms rückenwind Hinweise auf Gender-Aspekte, die im Rahmen der Antragstellung berücksichtigt werden können. Die Liste ist exemplarisch und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

A) Gender Aspekte in Fachgebieten der Sozialwirtschaft

Allgemein

- Stiegler, Barbara (1999): Welcher Lohn für welche Arbeit?: Über die Aufwertung der Frauenarbeit. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.). Url: <http://library.fes.de/fulltext/asfo/00762.htm> (aufgerufen am: 02.08.2010).
- Stuve, Olaf/Krabel, Jens/Kasiske, Jan/Schädler, Sebastian (k. A.): Zur Situation von Männern in „Frauen-Berufen“ der Pflege und Erziehung in Deutschland: Eine Überblicksstudie. In: Bildungsnetz Berlin (Hg.). Url: http://www.dissens.de/de/dokumente/pubs/maenner_in_erzieher_u_pflegeberufen.pdf (aufgerufen am: 02.08.2010).

Erziehung

- BMFSFJ (Hg.)/Cremers, Michael/Krabel, Jens (2010): Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten: Eine Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher. Url: http://www.koordination-maennerinkitas.de/uploads/media/Maennliche-Fachkraefte-in-Kitas_01.pdf (aufgerufen am: 02.08.2010).
- Frey, Regina (2009): Geschlechtergerechtigkeit – Gender Mainstreaming. Beitrag für die Enzyklopädie Erziehungswissenschaft Online – EEO. Url: <http://www.erzwissonline.de/> (aufgerufen am: 02.08.2010).

Gesundheit

- Brandenburg, Stephan/Endl, Hans-L./Glänzer, Edeltraud/Meyer, Petra/ Mönig-Raane, Margret (Hg.) (in Kooperation mit dem Netzwerk Gender in Arbeit und Gesundheit) (2009): Arbeit und Gesundheit: geschlechtergerecht?! Präventive betriebliche Gesundheitspolitik aus der Perspektive von Männern und Frauen. Hamburg: VSA-Verlag.
- Grunwald, Anja (2008): Frauensensible Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) am Beispiel von Gesundheits- und Krankenpflegerinnen im Krankenhaus. Vortrag bei der Tagung „Gesundheit bei der Arbeit – Ressourcen von Männern und von Frauen“ vom 29. Mai 2008. Url: http://www.arbeitnehmerkammer.de/cms/upload/Gender/FrauensensibleBGF_ANK_29.05.08.pdf (aufgerufen am: 02.08.2010).

Jugend

- Deutsches Jugendinstitut (Hg.)/Voigt-Kehlenbeck, Corinna (2003): Erfahrungen aus Weiterbildungen von Fachkräften der Kinder- und Jugendhilfe im Rahmen von Gender Mainstreaming und Konsequenzen für die Umsetzung von Gender

Mainstreaming in die Kinder- und Jugendhilfe: Expertise für das Projekt: Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe. Url: http://www.gender-institut.de/publikationen/VAA_64040142.pdf (aufgerufen am 03.08.2010).

- Helming, Elisabeth/Schäfer, Reinhild (2004): Auch das noch?! – Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe. S. 4-7. In: DJI Bulletin 66/2004. Url: http://cgi.dji.de/bulletin/d_bull_d/bull66_d/DJIB_66.pdf (aufgerufen am: 03.08.2010).

Pflege

- Backes, Gertrud M./Amrhein, Ludwig/Wolfinger, Martina (2008): Gender in der Pflege: Herausforderungen für die Politik. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.): WISO Diskurs: Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik. Url: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/05587.pdf> (aufgerufen am: 02.08.2010).
- Borutta, Manfred (2006): Karriereverläufe von Frauen und Männern in der Altenpflege: Ergebnisse einer sozialpsychologischen und systemtheoretischen Studie. Url: http://www.manfred-borutta.de/fileadmin/user_upload/Karriereverlaeufe-Forum.pdf (aufgerufen am: 02.08.2010).
- Gumpert, Heike (2009): Wenn die Töchter nicht mehr pflegen: Geschlechtergerechtigkeit in der Pflege. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.): WISO Diskurs: Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik. Url: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/06694.pdf> (aufgerufen am: 02.08.2010).
- Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V. (Hg.)/Hammer, Eckart/Bartjes, Heinz (2005): Mehr Männer in den Altenpflegeberuf. Stuttgart. Url: <http://www.neue-wege-fuer-jungs.de/content/download/5751/43798/file> (aufgerufen am: 02.08.2010).

B) Gender-Aspekte in der Personalentwicklung

Allgemein

- BMFSFJ (k. A.): Gender Mainstreaming und Personalentwicklung. Url: <http://www.gender-mainstreaming.net/gm/Wissensnetz/instrumente-und-arbeitshilfen,did=16654.html> (aufgerufen am: 29.07.2010).
- GenderKompetenzZentrum an der Humboldt Universität zu Berlin (k. A.): Instrumente zur Umsetzung von Gender Mainstreaming im Handlungsfeld Personalentwicklung. Url: <http://www.genderkompetenz.info/veranstaltungen/fachtagungen/instrumente/hfpersonalentwicklung> (aufgerufen am: 29.07.2010).
- Höyng, Stephan (1999): Männerbündische Arbeitskultur am Beispiel von Personalpolitik. In: Krannich, Margret (Hg.): Geschlechterdemokratie in Organisationen. Frankfurt, S. 93-98.
- Krell, Gertraude (2007): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Wiesbaden: Gabler.
- Sander, Gudrun/Müller, Catherine (2003): Gleichstellungs-Controlling in Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen. In: Pasero, Ursula (Hg.): Gender – from costs to benefits. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

Personalauswahl

- Baer, Susanne/Smykalla, Sandra/Hildebrandt, Karin (Hg.) (2009): Schubladen, Schablonen, Schema F. Stereotype als Herausforderung für Gleichstellungspolitik. Gender kompetent. München: Kleine Verlag.
- Rennenkampff, Anke von/Kühnen, Ulrich/Sczesny, Sabine (2003): Die Attribution von Führungskompetenz in Abhängigkeit von geschlechtsstereotyper Kleidung. In: Pasero, Ursula (Hg.): Gender – from Costs to Benefits. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, S. 170-182.

Beurteilung von Personal

- Baer, Susanne/ Engler, Dietrich (Hg.) (2006): Gender Mainstreaming in der Personalentwicklung. Diskriminierungsfreie Leistungsbewertung im öffentlichen Dienst. Bielefeld: Kleine.
- Bundeskanzleramt – Bundesministerin für Frauen, Medien und öffentlichen Dienst (Hg.)/Ranftl, Edeltraud (2006): Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit: Leitfaden zu Bestimmung der Entgeltgleichheit und nicht diskriminierender Arbeitsbewertung. Url: <http://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=20829> (aufgerufen am 03.08.2010).
- Fried, Andrea/Wetzel, Ralf/Baitsch, Christof (2000): Wenn zwei das Gleiche tun. Diskriminierungsfreie Personalbeurteilung. Zürich.

Demografischer Wandel

- Allmendinger, Jutta/Ebner, Christian (2005): Demografischer Wandel. Chancengleichheit für Frauen auf dem Arbeitsmarkt – was ist zu tun? in: Demografischer Wandel – Herausforderung und Chance für den Arbeitsmarkt: ESF Kongress Hessen 2005, Wiesbaden.
- Berger, Peter A./Kahlert, Heike (Hg.) (2006): Der demographische Wandel. Chancen für die Neuordnung der Geschlechterverhältnisse. Frankfurt a.M.
- Goldmann, Monika et. al. (Hg.) (2003): Projektdokumentation Gender Mainstreaming und Demographischer Wandel, sfs Sozialforschungsstelle Dortmund. Url: http://www.sfs-dortmund.de/odb/Repository/Publication/Doc%5C454%5Cbeitrag_aus_der_forschung_band_132.pdf (aufgerufen am 03.08.2010).

Führung und Leitung/Frauen in Führungspositionen

- Gleichstellungsstelle für Frauen der Landeshauptstadt München (k. A.): Handlungshilfe zur Vorbereitung der Teilung von Führungspositionen. München (zu bestellen über gst@muenchen.de).
- Kleinert, Corinna (2007): Frauen an der Spitze: Arbeitsbedingungen und Lebenslagen weiblicher Führungskräfte. Frankfurt am Main [u.a.]: Campus-Verlag.

C) Gender Aspekte in der Fortbildung

- BMFSFJ (Hg.)/Kaschuba, Gerrit/Derichs-Kunstmann, Karin (2009): Fortbildung – gleichstellungsorientiert! Arbeitshilfen zur Integration von Gender-Aspekten in Fortbildungen. Url: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/arbeitshilfe-fortbildung-gleichstellungsorientiert.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> (aufgerufen am: 03.08.2010).

- Kaschuba, Gerrit (2006): Geschlechtergerechte Didaktik in der Fort- und Weiterbildung. Eine Handreichung für die Praxis. Herausgegeben von der Sozialpädagogischen Fortbildung Jagdschloss Glienicke/Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport Berlin. Url: http://www.berlin.de/imperia/md/content/senatsverwaltungen/senwaf/gm/geschl_did_fort_weit.pdf (aufgerufen am 16.08.2010)
- Kaschuba, Gerrit (2010): Geschlechtergerechte Gestaltung der Erwachsenenbildung. In: Enzyklopädie Erziehungswissenschaft Online – EEO. Url: <http://www.erzwissonline.de/> (aufgerufen am: 02.08.2010).
- Netzwerk Gender Training (Hg.) (2004): Geschlechterverhältnisse bewegen. Erfahrungen mit Gender Training, Königstein/Taunus: Ulrike Helmer Verlag.

D) Daten und Zahlen:

- Daten und Zahlen zu den ESF-Zielgruppen: <http://www.esf-gleichstellung.de/94.html>
Hier finden Sie eine Zusammenstellung verschiedener auch nach Geschlecht differenzierender Statistikportale zu verschiedenen Themenbereichen.
- Statistisches Bundesamt: <https://www-genesis.destatis.de> (Unter dem Link „Merkmale“ muss hier unter Auswahl „Geschlecht“ als Suchkriterium eingegeben werden)
- Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit: <http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/detail/b.html?call=r>
- BMG - Gesundheitsberichterstattung: <http://www.gbe-bund.de>

E) Ausgewählte Links:

- Agentur für Gleichstellung im ESF: www.esf-gleichstellung.de
- Gender Mainstreaming in der EU (mit weiteren Links): http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_de.htm
- GenderKompetenzZentrum an der HU: www.genderkompetenz.info