

QUERSCHNITTSZIEL GLEICHSTELLUNG

Leitfaden zur Implementierung des Querschnittsziels
"Gleichstellung von Frauen und Männern"
in der regionalisierten Förderung

mit Checkliste

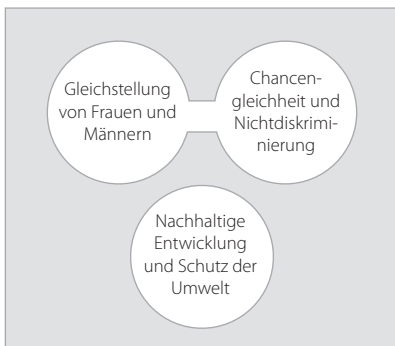


LANDESZENTRUM
FÜR GLEICHSTELLUNG
UND VEREINBARKEIT



GLEICHSTELLUNG ALS QUERSCHNITTSZIEL

In der ESF-Förderperiode 2014-2020 sind insgesamt drei Querschnittsziele im Rahmen der gesamten Vorbereitung und Umsetzung von ESF-Maßnahmen zu beachten:



Als Querschnittsziele werden in der Strukturfondsförderung Aufgaben bzw. Zielstellungen bezeichnet, die prinzipiell bei der Planung und Umsetzung der Programme und Vorhaben berücksichtigt werden müssen.

Die Querschnittsziele "Gleichstellung von Frauen und Männern" sowie "Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit" weisen durchaus Synergien auf. So sind Maßnahmen unter dem Aspekt der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung so ausgestaltet, dass sie für alle Menschen gleichermaßen zugänglich sind – unabhängig von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung.

Beispiele für Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung:

- Akzeptanzförderung für homo-, trans- oder intersexuelle Personen
- gleiche und/oder differenzierte Ansprache von Teilnehmenden (Personen mit Migrationshintergrund, Männer, Familien, etc.)

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein erklärtes Ziel der Europäischen Union und des Landes Mecklenburg-Vorpommern.

Als **eines von drei Querschnittszielen** ist Gleichstellung von Frauen und Männern im Operationellen Programm 2014 - 2020 des Landes Mecklenburg-Vorpommern verankert. Die rechtlichen Rahmenbedingungen der EU sind im Artikel 7 der EU-Verordnung Nr. 1304/2013 zu finden.

Gleichstellungs-Checkliste für Ihren Förderantrag

Um mit Ihrer Projektidee erfolgreich zu sein, sollte herausgearbeitet werden, ob, warum und wie das Querschnittsziel "Gleichstellung von Frauen und Männern" im avisierten Projekt zum Tragen kommt.

Gleichstellung sollte in jedem inhaltlich zu bearbeitenden Feld Berücksichtigung finden und durchgängig im Antrag beachtet werden!

Ihr Projekt soll auf regionaler Ebene zur Gleichstellung von Frauen und Männern beitragen. Für Sie als antragstellende Person bedeutet das, dass Sie bei der Konzeption und Planung, der Durchführung sowie bei den Ergebnisberichten Ihres Projektes konsequent berücksichtigen und darstellen sollten, wie sich Ihre Idee und Umsetzung auf Frauen und Männer in unterschiedlichen Lebenslagen auswirkt. Wenn Sie dies tun, haben Sie die Anforderung erfüllt, den Gender-Mainstreaming-Ansatz anzuwenden.

Dieser Leitfaden gibt praktische Tipps und Hinweise zur Implementierung des Querschnittsziels "Gleichstellung von Frauen und Männern" in Förderanträgen. Eine Checkliste hilft beim Ausfüllen des Antragsformulars. Dabei werden die einzelnen Vorgaben der Anträge erklärt und anhand praktischer Beispiele erläutert.

Dieser Leitfaden richtet sich vor allem an Antragstellende für Projekte in folgenden Richtlinien:

- ✓ Förderung von Integrations- und Familien-coachprojekten
- ✓ Förderung von Strukturentwicklungsmaßnahmen
- ✓ Förderung von Kleinprojekten
- ✓ Förderung von Mobilitätsprojekten.

Ausgewählte Gleichstellungsziele gemäß dem Operationellen Programm des Landes Mecklenburg-Vorpommern 2014 - 2020.

- Abbau geschlechtsspezifischer Segregation am Arbeitsmarkt**
 (z.B. durch Förderung geschlechterunabhängigen Berufswahlverhaltens bei Frauen und Männern, angemessene Entlohnung, Förderung geschlechtsneutraler oder geschlechtsuntypischer Bewerbendenansprache – geschlechtsunabhängiger Rekrutierungspraxis)
- Verbesserung der generellen Beschäftigungssituation**
 durch Behebung struktureller Nachteile für Frauen und Männer
- Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben für beide Geschlechter**
 (z.B. durch Sensibilisierung/Aufschließen von Arbeitgebenden, Netzwerknutzung von z.B. Randzeitenbetreuungsprojekten oder Pflegestützpunkten)
- Erhöhung der dauerhaften Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben**
 (z.B. durch Veränderung von Rollenstereotypen, Aufteilung von Familienarbeit und -verantwortung)



CHECKLISTE GLEICHSTELLUNG

zur Implementierung des Querschnittsziels Gleichstellung

1. Situationsbeschreibung/Handlungsbedarf		
Ausgangssituation		
Darstellung Handlungsbedarf/Struktur der Teilnehmenden		
Zielsetzung bezüglich Querschnittsziel Gleichstellung		
2. Konkrete Aktivitäten zur Projektumsetzung/Umsetzung des Konzeptes		
Methoden und Instrumente/Netzwerk/Mitarbeitende		
3. Trägerkompetenz		
Gleichstellungsorientierung, Vereinbarkeitsmaßnahmen, Erfahrungen		

ERLÄUTERUNGEN ZUR CHECKLISTE

1. Situationsbeschreibung/Handlungsbedarf

Erläutern Sie nachvollziehbar die konkrete Ausgangssituation unter Berücksichtigung der Querschnittsziele „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“ sowie „Gleichstellung von Frauen und Männern“. Belegen Sie dies mit qualitativen und quantitativen Angaben. Leiten Sie folgerichtig den Handlungsbedarf ab.

Ausgangssituation:

- Die Ausgangssituation Ihres Vorhabens sollte geschlechterdifferenziert dargestellt und mit entsprechenden Datenquellen untersetzt werden.
- Nennen Sie, den Anteil an Frauen und Männern, an die Sie sich in erster Linie richten oder die davon indirekt profitieren können.
- Nutzen Sie hierfür öffentlich zugängliche Statistiken, Studien, Befragungen, Beteiligungsverfahren oder befragen Sie selbst den betreffenden Personenkreis (z.B. bei Unternehmensnetzwerken). Siehe auch Pkt 4. Zusatzinformationen und Hinweise dieses Leitfadens.

Darstellung Handlungsbedarf/Struktur der Teilnehmenden:

- Wenn deutlich wird, dass Frauen und Männer unterschiedlich von der Situation bzw. dem Problem betroffen sind, muss an dieser Stelle die Auswahl der Zielgruppe(n) begründet werden.
- Die Voraussetzung für diese Begründung ist die Erläuterung, welche Ursache(n) verantwortlich sind bzw. sein könnten, denn wenn man diese kennt, kann man Methoden zur Behebung entwickeln.

Zielsetzung bezüglich Querschnittsziel Gleichstellung:

- Benennen Sie, welches Ziel Sie im Hinblick auf die „Gleichstellung von Frauen und Männern“ erreichen möchten (abgeleitet vom Handlungsbedarf).

Beispiel 1: Angenommen, Sie konzipieren ein Projekt mit Teilnehmenden zur Integration in den Arbeitsmarkt ...

Ausgangssituation: Bei Projekten rund um den Arbeitsmarkt zeigen Sie Zahlen für die gewählte Region getrennt nach Frauen und Männern auf (Langzeitarbeitslose weiblich: X; Langzeitarbeitslose männlich: X).

► Wenn Sie spezifische Unterkategorien bei den Zielgruppen bilden, z.B. Langzeitarbeitslose mit akademischem Abschluss – nennen Sie auch hier jeweils den Anteil an Frauen und Männern.

Darstellung Handlungsbedarf/Struktur der Teilnehmenden: Sie haben anhand einer Statistik nachgewiesen, dass in der gewählten Region 69% der Langzeitarbeitslosen männlich sind. Daher haben Sie sich dazu entschlossen, ein Integrationsprojekt hauptsächlich zugeschnitten auf die Integration von Männern in den Arbeitsmarkt zu initiieren.

Die Ursache in der hohen Zahl der männlichen Langzeitarbeitslosen in der ländlichen Region ist anhand der Datenlage auf das Wegfallen eines großen Handwerksbetriebes vor fünf Jahren zurückzuführen. Vor 2 Jahren eröffnete dort ein Altenpflegeheim, welches Personalbedarf anzeigt.

Es ist u.a. geplant, den Teilnehmern, die eingeschränkt in ihrer räumlichen Mobilität sind, eine geschlechterunabhängige Berufswahlentscheidung zu ermöglichen zur Neu-/Umorientierung im beruflichen Kontext. Es werden z.B. Erprobungen verstärkt in Sozial-, Pflege- und Erzieherberufen angeboten, die einen langfristig zukunftsfähigen und sicheren Arbeitsplatz in Aussicht stellen.

Zielsetzung bezüglich Querschnittsziel Gleichstellung: Ziel ist u.a. bei Neuorientierungen, stereotypen Berufswahlentscheidungen entgegenzuwirken.

Beispiel 2: Angenommen, Sie konzipieren ein Projekt (SEM) zum Aufbau eines Netzwerkes ...

Ausgangssituation: Bei Projekten, die z.B. eine Netzwerkbildung/Strukturentwicklung vorsehen, nennen Sie den Anteil an Frauen und Männern, an die Sie sich in erster Linie richten oder die davon indirekt profitieren können.

Darstellung Handlungsbedarf/Struktur der Teilnehmenden: Netzwerkaufbau: Sie haben festgestellt, dass in der avisierten Region eine Reihe von Unternehmen vorhanden sind, die von Frauen geleitet werden. Zudem haben Sie durch Befragung festgestellt, dass die Mitarbeitenden in diesen Unternehmen zu 72 % weiblich sind. Da Frauen in der Existenzgründung bzw. als Unternehmerinnen aus verschiedenen Gründen oft weniger gut vernetzt sind als Männer und sich somit Benachteiligungen am Markt ergeben (können), ist hier ein Unterstützungsbedarf angezeigt.

Zielsetzung bezüglich Querschnittsziel Gleichstellung: Ziel ist es, den regionalen Unternehmerinnen eine Plattform zum Informationsaustausch zu bieten, aus denen sich z.B. Ideen zur Weiterentwicklung des Unternehmens, neue Geschäftskontakte oder auch intensivere Kooperationen mit anderen Unternehmen entwickeln können.

Bei der Organisation des Netzwerkes werden die spezifischen Bedürfnisse der Unternehmerinnen berücksichtigt, wie z.B. ein individuelles Zeitmanagement aufgrund von Betreuungspflichten, eingeschränkte Dienstreisemöglichkeiten, etc., was eine Förderung der Vereinbarkeit von Privat- und Erwerbsleben darstellt. Eine Weiterentwicklung und/oder Stabilisierung der beteiligten Unternehmen kommt wiederum den hauptsächlich weiblichen Mitarbeitenden zugute.

2. Konkrete Aktivitäten zur Projektumsetzung/Umsetzung des Konzeptes

Erarbeiten Sie die inhaltliche und zeitliche Projektstruktur für die Durchführung. Gehen Sie auf Methoden und Instrumente ein, benennen Sie die mitwirkenden Partner_innen. Erläutern Sie die Aufgaben der Projektmitarbeitenden. Erläutern Sie, wie die Querschnittsziele „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“ sowie „Gleichstellung von Frauen und Männern“ Berücksichtigung finden.

Beschreiben Sie die grundlegende Projektstruktur, vorgesehenen Methoden und Instrumente. Wie ordnet sich das Projekt ggf. in einen Gesamtprozess ein? Planen Sie Kooperationen und Netzwerkaktivitäten? Nennen Sie die beteiligten Akteure.

Methoden und Instrumente/Netzwerk/Mitarbeitende:

- Benennen Sie, welche Zielgruppe direkt und/oder indirekt von Ihrer Maßnahme profitiert.
- Benennen Sie, welche Aktivitäten Sie für die Teilnehmenden planen, wie sie dabei vorgehen werden, was Sie speziell für diese Zielgruppe beachten, ob Sie evtl. Mitarbeitende eines Geschlechtes gezielt einsetzen werden und warum – alles stets im Hinblick auf das Geschlecht und die damit zusammenhängenden speziellen Bedürfnisse der Teilnehmenden zugeschnitten.
- Benennen Sie, wen Sie gezielt zur Unterstützung für das Coaching oder die Beratung der avisierten jeweils geschlechtsspezifischen Zielgruppe(n) einbinden (Personen, Netzwerkstrukturen, Gremien, Institutionen).
- Benennen Sie, wen/was Sie für die Erweiterung von Kenntnissen in Bezug auf gleichstellungs- und vereinbarkeitsorientierte Möglichkeiten im Land nutzen werden (z.B. themenfeldbezogene Weiterbildungseinrichtungen etc.).
- Erläutern Sie das Vorgehen zur Öffentlichkeitswirksamkeit, d.h. welche Zielgruppen möchten Sie speziell erreichen und wie sichern Sie die Erreichbarkeit und Mitwirkung.

Beispiel 3: Angenommen, Sie konzipieren ein Projekt zur Integration in den Arbeitsmarkt für eine spezielle Zielgruppe ...

Methoden und Instrumente/Netzwerk/Mitarbeitende: Sie haben als Zielgruppe langzeitarbeitslose alleinerziehende Personen einer bestimmten Region herausgefiltert (ca. 85% davon weiblich) und den Unterstützungsbedarf dargestellt. Nun könnten Sie z.B. Folgendes darlegen:

Da es sich hauptsächlich um Frauen als Teilnehmende handeln wird, setzen Sie gezielt weibliche Mitarbeitende als Beraterinnen ein, da sie erfahrungsgemäß schneller eine Vertrauensbasis zur Zielgruppe aufbauen können.

Zu Ihren Kooperationspartnerschaften gehören z.B. Jugendämter (Familienhilfe, Kita-Anspruch etc.), Tagespflegepersonen, Pflegestützpunkte. Zudem sind Sie Mitglied in verschiedenen Gremien und Netzwerken, aus welchen Sie aktuelle Informationen über Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Privat- und Erwerbsleben beziehen – ebenso wie beratende Unterstützung durch Mitglieder dieser Netzwerke.

Sie planen – wo es möglich ist – Väter in die Coachings- und Beratungsgespräche einzubeziehen, ggf. auch weitere Familienmitglieder und Personen aus dem sozialen Umfeld. Das soll dazu dienen, die Väterrolle und -verantwortung zu stärken, die Alleinerziehenden langfristig zu entlasten und ihnen mehr Freiraum für eine längerfristige Erwerbstätigkeit zu schaffen.

Die Festlegung von Präsenzzeiten oder weitere Terminvergabe erfolgt unter Berücksichtigung von zeitlichen und räumlichen Möglichkeiten (Betreuungspflichten, ÖPNV-Anbindung).

Sie nehmen eine geschlechtsunabhängige Beratung bei Neuorientierung vor und unterbreiten den Teilnehmenden Möglichkeiten, geschlechtsuntypische Berufsfelder zu erproben.

Sie sensibilisieren Unternehmen, Alleinerziehende als potentielle Arbeitskräfte anzusehen und fördern die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben, indem Sie mit Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden die Rahmenbedingungen für eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung besprechen (z.B. flexible Arbeitszeiten).

Beispiel 4: Angenommen, Sie konzipieren ein Projekt zur Vernetzung von Strukturen/Unternehmen ...

Methoden und Instrumente/Netzwerk/Mitarbeitende: Sie beschreiben ein Projekt, das darauf abzielt, regional erzeugende Betriebe zu vernetzen und deren Produkte auf Aktionstagen gemeinsam zu vermarkten. Sie möchten die Aktionstage auch online flächendeckend kommunizieren/verbreiten. Ihre Zielgruppe besteht in erster Linie aus produzierenden Betrieben, mit denen Kooperationsvereinbarungen abgeschlossen werden bzw. bereits wurden.

Weitere Zielgruppen, die auf den Aktionstagen erreicht werden sollen, sind Einheimische und Touristen, wobei besonders Familien angesprochen werden sollen.

Sie erläutern, dass Sie auf Flyern, Broschüren und bei Internetauftritten entsprechende Bilder verwenden, um die Vielfalt des angesprochenen Personenkreises sichtbar werden zu lassen.

Sie wenden ein betriebsorientiertes Verfahren zur Konzipierung der Aktionstage an, so dass alle Betriebe die Möglichkeit der zeitlichen und inhaltlichen Ausgestaltung haben.

Sie beschreiben, dass bei der zeitlichen, räumlichen und inhaltlichen Planung der Aktionstage im Hinblick auf die Zielgruppe z.B. Folgendes Berücksichtigung findet:

- ▶ Der Ort ist gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen.
- ▶ Es werden kindgerechte Speisen, Erzeugungen angeboten.
- ▶ Der Zugang zur Veranstaltung ist barrierefrei.

3. Trägerkompetenz

Stellen Sie Ihre Kompetenz als Träger in Bezug auf die Berücksichtigung des Gleichstellungsgedankens heraus. Zeigen Sie auf, wie Sie in der Vergangenheit bereits gleichstellungsorientierte Projekte erfolgreich umgesetzt haben.

Darstellung Gleichstellungsorientierung, Vereinbarkeitsmaßnahmen, Erfahrungen:

- Schildern Sie, inwieweit Sie im eigenen Unternehmen gleichstellungsorientiert agieren und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben unterstützen.
- Stellen Sie dar, inwieweit Sie in gleichstellungsorientierten Netzwerken tätig sind oder ob Sie an einem entsprechenden Audit erfolgreich teilgenommen haben.
- Erläutern Sie, über welche Genderkompetenz Ihre Projektmitarbeitenden verfügen (sie haben z.B. an entsprechenden Qualifizierungen teilgenommen).

Verschiedene Beispiele für gleichstellungsorientierte Trägerkompetenz

- ▶ Sie unterstützen Ihre Beschäftigten bei der Betreuung ihrer Angehörigen oder auch der Haushaltsführung (z.B. durch eigenes Angebot, sozialpädagogische Begleitung, Beratung, finanzielle Hilfen).
- ▶ Sie ermöglichen eine flexible Arbeitszeit orientiert an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden und den Erfordernissen des Arbeitsinhaltes. Sie ermöglichen die Arbeit im Home-Office. Sie bieten Karenzkrankentage an.
- ▶ Sie sind aktiv in (ggf. regionalen) gleichstellungsorientierten Netzwerken, Initiativen oder Gremien, z.B. Gleichstellungsforum Müritzt, Lobby für Geschlechtergerechtigkeit in Wirtschafts- und Strukturpolitik (LOG)

4. Zusatzinformationen und Hinweise

Um ein Projekt gendergerecht zu gestalten, gibt es ein bewährtes Instrument – die Gender-Analyse. Hilfreiche Erläuterungen zur Gender-Analyse, und wie sie in der Projektbeantragung und -umsetzung anzuwenden ist, finden Sie als Download auf der Homepage des Landesentrums für Gleichstellung und Vereinbarkeit in M-V:

<http://www.landeszentrum-mv.de/umsetzung/handreichungen.html>

Hier eine Auswahl umfangreicher und geschlechterspezifisch aussagekräftiger Datenquellen:

- www.statistik-mv.de
- www.destatis.de
- statistik.arbeitsagentur.de
- www.iab.de

Weitere Datenquellen, Links, Hinweise sowie aktuelle Statistiken und Studien zu unterschiedlichen Themenbereichen finden Sie auf der Homepage des Landesentrums für Gleichstellung und Vereinbarkeit in M-V unter:

www.landeszentrum-mv.de

Satz und Layout: Grafikstudio Rostock

Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit in M-V
Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald
Büro der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten
Domstraße 11
17489 Greifswald

lzgv@uni-greifswald.de
www.landeszentrum-mv.de

Dezember 2015

Das Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit in M-V ist ein Projekt der Universität Greifswald.

ERNST MORITZ ARNDT
UNIVERSITÄT GREIFSWALD



Wissen
lockt.
Seit 1456

Das Projekt wird durch das Land Mecklenburg-Vorpommern aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert.

**Mecklenburg
Vorpommern**
Ministerium für Arbeit,
Gleichstellung und Soziales

