

GLEICHSTELLUNG UND GENDER- ASPEKTE IN IDA

PRAXISTIPPS FÜR DIE PROJEKTE DES PROGRAMMS
„IDA – INTEGRATION DURCH AUSTAUSCH“
2. IDA-AUFRUF: MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

Berlin, März 2013

Autorin: Regina Frey

Inhalt

1	Einführung.....	1
2	Zur Integration von Gender-Aspekten in den Projektphasen	2
2.1	Analyse.....	2
2.2	Gleichstellungsziele	3
2.3	Umsetzung	5
2.3.1	Akquise.....	6
2.3.2	Didaktik / Methodik.....	7
2.3.3	Öffentlichkeitsarbeit	10
2.3.4	Sicherung von Gender-Kompetenz	11
2.4	Begleitung und Evaluation	13
3	Fazit: Gleichstellung als Beitrag zur Qualität	15
	Literaturverzeichnis	16
	Impressum.....	17

1 EINFÜHRUNG

Im Juni 2011 hat die Agentur für Gleichstellung im ESF bereits eine Handreichung für das Programm Integration durch Austausch (IdA) veröffentlicht („Gender Mainstreaming in der Projektarbeit“¹). Darin geht es vor allem um die Gender-Aspekte, die für die IdA-Zielgruppen „Menschen mit Behinderung“ relevant sind, sowie um die Frage, wie diese Aspekte in der Planung und Umsetzung von Projekten berücksichtigt werden können.

Die vorliegende Veröffentlichung basiert auf der Durchsicht der ersten IdA-Sachberichte, die im Jahr 2012 eingereicht wurden. Hierin wurden Stärken und Schwächen der Aussagen zum Thema Gleichstellung von Frauen und Männern und Umsetzung von Gender Mainstreaming systematisch analysiert. Die Ergebnisse wurden bereits im Rahmen eines Vortrags auf dem Vernetzungstreffen Ende 2012 vorgestellt und sind hier ausformuliert. Selbstverständlich werden dabei die Stärken und Schwächen nicht in Bezug auf konkrete Projekte dargestellt. Um den konkreten Bezug zu den Projekten herzustellen, zitieren wir zwar direkt aus den Sachberichten, die Projekte werden dabei selbstverständlich nicht genannt.

In der IdA-Förderrichtlinie wird die Beachtung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als Fördervoraussetzung formuliert. Hier heißt es: *„Bei der Planung, Durchführung und Begleitung der Maßnahmen sind Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Arbeitsschritten der Projektumsetzung (bspw. in der Problemanalyse, Zielgruppenbeschreibung, Arbeitsplanung) aktiv zu berücksichtigen. In der Berichterstattung sind die projektbezogenen Daten, Aktivitäten und Auswirkungen der Projekte auf die Gleichstellung darzustellen.“*

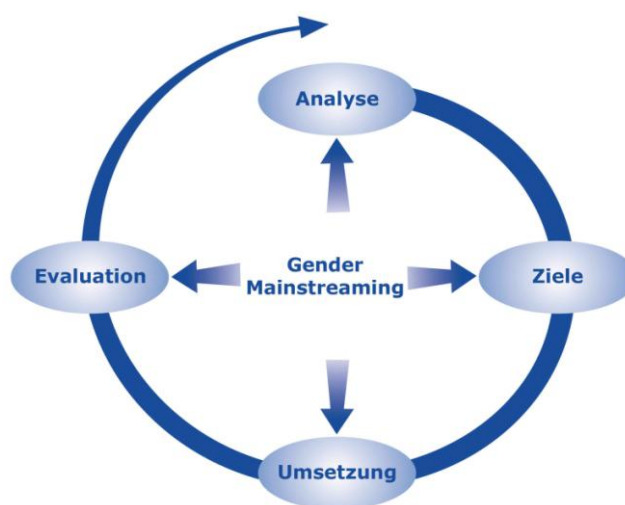
Mithilfe dieser Handreichung möchten wir Sie bei der gleichstellungsorientierten Umsetzung Ihres Projekts unterstützen. Wir möchten Ihnen Empfehlungen geben, was Sie bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming im Projekt tun können oder vermeiden sollten (engl. „DOs“ bzw. „DON'Ts“). Zudem geben wir Hilfestellungen, wie Sie die Aktivitäten und Schritte zur Umsetzung von Gender Mainstreaming im Projekt in Ihrem Sachbericht darstellen können.

Der Aufbau dieser Handreichung orientiert sich am Projektzyklus zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Projekten im ESF, der in Kapitel 2 kurz vorgestellt wird. Zunächst wird auf die Gender-Analyse und Gleichstellungsziele in Projekten eingegangen. Der Schwerpunkt liegt allerdings entsprechend des Umsetzungsstandes von IdA auf den Phasen der Umsetzung und der Evaluation. Es werden konkrete Hinweise zu den Themen „Akquise“, „Didaktik / Methodik“, „Öffentlichkeitsarbeit“ und „Gender-Kompetenz“ gegeben. Jedes dieser Themenkapitel beginnt mit einer „Infobox“, in der wichtige Aspekte hinsichtlich Gleichstellung im jeweiligen Bereich zusammenfasst sind. Die Kapitel werden jeweils mit Leitfragen beendet. Diese können dabei unterstützen, die im Sachbericht enthaltenen Angaben hinsichtlich gleichstellungsrelevanter Aspekte zu reflektieren. Diese Leitfragen sind nicht umfassend. Sie können eine erste Orientierung zur durchgängigen Berücksichtigung von Gender-Aspekten bieten, sind aber nicht als Checkliste zu verstehen.

¹ vgl. http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/handreicherung_ida_2_agentur_gleichstellung_esf_juni2011.pdf (Stand vom 26.03.2013)

2 ZUR INTEGRATION VON GENDER-ASPEKTEN IN DEN PROJEKTPHASEN

Um in der Lage zu sein, die „Auswirkung auf Gleichstellung“ eines Projekts darzustellen (siehe Auszug aus der Richtlinie oben), ist es notwendig, in den IdA-Projekten einen bewussten, aktiven und gesteuerten Umgang mit Gleichstellung vorzunehmen. Eine solch durchgängige Perspektive auf Gleichstellung lässt sich durch die Strategie Gender Mainstreaming bewerkstelligen. Denn: „Gender Mainstreaming in Projekten bedeutet, eine Gleichstellungsperspektive in alle Abläufe der Planung und Umsetzung eines Projekts zu integrieren. Die optimale Umsetzung von Gender Mainstreaming erfolgt deshalb integriert in die regulären Schritte eines Projektzyklus: Analyse, Zielformulierung, Umsetzung und Evaluierung.“²



Erläuterungen der Schritte „Analyse“, „Ziele“, „Umsetzung“ und „Evaluation“ finden Sie auf der Website der Agentur für Gleichstellung im ESF und in der Handreichung „Umsetzung von Gender Mainstreaming in Projekten“:

<http://www.esf-gleichstellung.de/16.html> und als Pdf-Dokument unter http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/GM_in_Projekten/gm_projekte.pdf

Das Erstellen von Sachberichten ist Teil der Prozessphase „Umsetzung“. Neben einer formalen Prüfung soll durch sie auch festgestellt werden, ob bzw. in welchem Maße ein Projekt Auswirkungen auf Gleichstellung hat und ob und welchen Beitrag es zum Ziel der Gleichstellung leistet. Nur so kann erfasst werden, ob die angestrebten Gleichstellungsziele auf der Ebene des Programms erreicht werden.

2.1 ANALYSE

Die Phase der Analyse ist in den IdA-Projekten abgeschlossen. Allenfalls wenn geplant ist, das Projekt thematisch neu auszurichten oder die Zielgruppe zu ändern, kann es wichtig sein, eine

² vgl. http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/GM_in_Projekten/gm_projekte.pdf, S. 1 (Stand vom 26.03.2013)

erneute Analyse der Situation hinsichtlich der Gender-Aspekte des Förderthemas und der Gleichstellungsbedarfe der Zielgruppe vorzunehmen. Wichtig: Die Analyse sollte sich sowohl auf die *Zielgruppe/n* (Beteiligung von Frauen und Männer in ihrer Vielfalt) als auch auf *fachliche Gender-Aspekte* im Förderthema beziehen.

Hinweise zum Thema „Analyse“ nach den IdA-Themenfeldern finden Sie in der IdA-Handreichung „Gender Mainstreaming in der Projektarbeit“ ab Seite 5:

 http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/handreichung_ida_2_agentur_gleichstellung_esf_juni2011.pdf

2.2 GLEICHSTELLUNGSZIELE

Es kann zwischen „Teilhabezielen“, „Ergebniszielen“ und „Wirkungszielen“ eines Projekts unterschieden werden. Im Leitfaden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Projekten wird der Unterschied erklärt:

*„**Wirkungsziele** beschreiben die angestrebte Wirkung eines Projekts im Interventionsfeld. Sie sind meist nur bedingt quantifizierbar und in der Regel qualitativ formuliert. Wirkungsziele legen die Ausrichtung eines Projekts fest und leiten die inhaltliche Ausrichtung der Projektumsetzung.*

***Ergebnisziele** legen fest, welche konkreten Ergebnisse ein Projekt erzielen soll, um in Richtung der formulierten Wirkungsziele zu wirken. Ergebnisziele können sich bspw. auf die zu erreichenden Bildungsabschlüsse oder Beschäftigungsaufnahmen beziehen. In gleichstellungsorientierter Hinsicht spielt dabei die Qualität des Bildungsabschlusses oder der Arbeitsmarktintegration eine wichtige Rolle, weshalb Ergebnisziele auch differenzierter formuliert und nicht auf pauschale quantitative Quoten reduziert werden sollten. Lautet ein Wirkungsziel bspw. Abbau der horizontalen Segregation des Arbeitsmarktes, so spielen nicht nur die Zahl der Bildungsabschlüsse oder Verbleibsquoten eine Rolle, sondern auch die Frage, wer von den Teilnehmenden welche Bildungsabschlüsse erwerben oder in welchen Bereichen eine Beschäftigung aufnehmen konnte.*

***Teilhabeziele** richten sich auf den quantitativ messbaren Anteil von Frauen und Männern, die mit einem Projekt erreicht werden sollen. Sie sollten aus den festgelegten Wirkungs- und Ergebniszielen abgeleitet werden und gegebenenfalls nach verschiedenen Zielgruppen differenziert festgelegt werden. Gleichstellungsförderung ist jedoch nicht gleichbedeutend mit einer Quote von 50 Prozent. Teilhabeziele sollten vom Anteil in der Zielgruppe und der üblicherweise zu erwartenden Verteilung ausgehen. Der angestrebte Anteil der unterrepräsentierten Gruppe sollte jedoch darüber liegen, um nicht bloß den Status Quo zu reproduzieren, sondern einen aktiven Beitrag zur Gleichstellung zu leisten. So kann z. B. bei Projekten, die erfahrungsgemäß einen Frauen- oder Männeranteil unter zehn Prozent aufweisen, der angestrebte Anteil der unterrepräsentierten Gruppe von bspw. 20 Prozent eine angemessene Zielsetzung sein.“ (Pimminger 2009/2012, S. 3f.)*

DOs

- In Kapitel 2 des Sachberichts „Teilnehmende“ wird u. a. nach Geschlecht differenziert abgefragt. Diese Zahlen sollten mit den im Antrag formulierten Teilhabezielen abgeglichen werden. Wenn eine deutliche Abweichung der Zahlen nach Geschlecht festzustellen ist, kann dies unter dem Punkt 2d beschrieben werden. So gab es in einem Projekt größere Abweichungen der Teilnahmezahlen für den ersten Austausch – besonders nach Geschlecht. Allerdings wurde hierfür eine plausible Begründung geliefert: Viele Teilnehmende seien Frauen mit betreuungspflichtigen Kindern, und die Austauschzeit hätte an die Ferienzeiten angepasst werden müssen. Dies kann als angemessener Umgang mit einer Abweichung von der Planung gesehen werden.
- In einem Sachbericht findet sich die Aussage: *Hauptaugenmerk läge auf „gendersensibler Kompetenzentwicklung mit dem Schwerpunkt, traditionelle Geschlechter- und Rollenbilder zurückzudrängen“*. Damit wird ein Wirkungsziel angedeutet, nämlich der Abbau der geschlechterstereotypen Berufswahl junger Menschen. Allerdings lassen die Aussagen des Sachberichts offen, wie dies konkret angegangen wurde und ob entsprechende Erfolge erzielt wurden.

DON'Ts

- Die Aussage in einem Sachbericht *„Frauen und Männer können gleichermaßen am Projekt teilnehmen“* stellt kein Ziel dar. Es stellt sich auch die Frage nach dem Gehalt dieser Aussage. Selbstverständlich wird kein Projekt aktiv Personen von einer Teilnahme ausschließen. Wenn damit allerdings gemeint ist, dass bestimmte unterrepräsentierte Personengruppen gezielt angesprochen wurden, dann wäre dies konkret zu erläutern. Welche Schritte wurden konkret unternommen, um bspw. Alleinerziehende anzusprechen, und welche Vorkehrungen wurden getroffen, um ihnen eine Teilnahme an IdA zu ermöglichen?
- Nur selten wird für Projekte – in Bezug auf ihren Interventionsbereich – ein konkreter Beitrag zu Gleichstellung formuliert. Auch werden kaum entsprechende Wirkungs- und Ergebnisziele genannt. Häufig wird sich ausschließlich auf (quantitative) Teilhabeziele beschränkt.

Leitfragen

- Wird ein konkretes Gleichstellungsziel oder ein Beitrag zur Gleichstellung genannt?
- Werden – neben der zahlenmäßigen Beschreibung von Teilhabe – auch inhaltliche Ziele, bspw. Lernziele, oder Ziele hinsichtlich des Verbleibs beschrieben?
- Werden ggf. Abweichungen von den nach Geschlecht differenzierten Teilhabezielen plausibel erläutert?
- Werden aus Abweichungen ggf. Konsequenzen gezogen, z. B. die Änderung von Teilnahmezahlen oder Zielgruppen?

2.3 UMSETZUNG

Im Rahmen der Umsetzung sind für IdA-Projekte die folgenden Themen relevant: Akquise, Didaktik / Methodik, Öffentlichkeitsarbeit. Zudem sollte das mit der Umsetzung betraute Personal über die entsprechenden fachlichen Kenntnisse (Gender-Kompetenz) verfügen. Diese Punkte werden in den folgenden Unterkapiteln behandelt.

Zuvor werden jedoch einige übergeordnete “DOs“ und “DON‘Ts“ behandelt:

DOs

- Gleichstellung ist Querschnittsperspektive. In Projekten, mit denen ein integrativer Gender-Ansatz verfolgt wird, werden verschiedene Bezüge hergestellt, z. B. bei der Kurzbeschreibung eines Projekts, bei der Beschreibung der Vorbereitung des Auslandsaufenthaltes oder der ersten Beurteilung des Projektverlaufes.
- Im Sinne einer Doppelstrategie wurden gegebenenfalls spezifische Maßnahmen zur Förderung von Frauen (und – je nach Förderthema – auch Männern) mit Gender Mainstreaming kombiniert. Dies sollte im Sachbericht reflektiert, begründet und differenziert dargestellt werden.

DON‘Ts

- Die Umsetzung von Gender Mainstreaming ist mehr als ein Bekenntnis zu bestimmten Prinzipien. Wenn es bspw. hierzu lediglich heißt *„In der Projektdurchführung wird eine Kultur der Offenheit, der Gleichberechtigung und des gegenseitigen Respekts gelebt.“*, so ist das zwar begrüßenswert, jedoch nicht besonders konkret formuliert und nicht auf Gleichstellungsziele bezogen (siehe Kap. 2.2).
- Wenn in einem Bericht zum einen die männliche Form gebraucht wird (*„es waren weniger Teilnehmer als geplant“*), dann aber doch wieder die neutrale Form verwendet wird (*„Viele Teilnehmenden zeigten sich am Anfang der Vorbereitung sehr motiviert und engagiert“*), dann kann das verwirrend sein – zumal wenn doch einmal mit dem Gebrauch der männlichen Form eine reine Männergruppe benannt werden soll. Ein konsistent gendersensibler Sprachgebrauch ist deshalb keine Formalie, sondern für das inhaltliche Verständnis eines Projekts wichtig.

Leitfragen

- Inwieweit werden Gleichstellungsaspekte in der Umsetzung der Projekte durchgängig berücksichtigt? Spiegelt sich dies im Sachbericht dadurch wider, dass nicht nur im Kapitel zu „Gender Mainstreaming in Projekten“ etwas zum Thema steht?
- Inwiefern wird sich in den Sachberichten auf die Doppelstrategie bezogen? Inwieweit werden im Sachbericht spezifische Maßnahmen zur Förderung von Frauen (und ggf. von Männern) dargestellt? Inwieweit wird auf einen integrierten Ansatz in allen Planungs- und Umsetzungsschritten der Interventionen (Gender Mainstreaming) eingegangen?
- Inwieweit besteht im Projekt und den entsprechenden Dokumenten, z. B. im Sachbericht, ein differenzierter und gendersensibler Sprachgebrauch?

2.3.1 AKQUISE

Auch im Rahmen der Akquise von Teilnehmenden können Gender-Aspekte relevant sein. In den Sachberichten können hierzu in Kapitel 4c Ausführungen gemacht werden.

Infobox

Durch die Akquise sollen Männer und Frauen in ihrer Vielfalt innerhalb der Zielgruppe angesprochen werden. Dabei sollten gleiche Zugangs- und Teilhabechancen für Frauen und Männer in ihrer Vielfalt sichergestellt werden. Bei unterschiedlichen Ausgangslagen erfordert dies ggf. gesonderte Anstrengungen, bspw. eine spezielle Ansprachestrategie für Alleinerziehende, oder es erfordert die Kooperation mit bestimmten Institutionen oder Personen, z. B. die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt eines Jobcenters.

DOs

- Durch eine Gleichbehandlung von Menschen bei der Akquise werden Geschlechterungleichheiten nicht automatisch abgebaut, sondern können sogar reproduziert werden: Innerhalb der Zielgruppen von IdA haben Menschen teilweise ungleiche Ausgangsbedingungen nach Geschlecht bzw. Lebenslagen und in ihren Lebensverläufen, die sich durch eine *Gleichbehandlung* nicht unbedingt ändern lassen. Eine spezifische Unterzielgruppe könnte – im Sinne einer „Doppelstrategie“ – durch spezifische Maßnahmen, z. B. eine gezielte Ansprache, erreicht werden. Projekte sollten also darstellen, was sie getan haben, um bestimmte Gruppen, die sie mit der allgemeinen Akquise nicht so gut erreichen, gezielt anzusprechen: Aus einem Projekt wird bspw. geschildert, wie potentielle Teilnehmer/innen darauf hingewiesen werden, dass in der Lehrgangsgestaltung die individuelle familiäre Lebenssituation berücksichtigt wird. Für ein anderes Projekt wird die Strategie beschrieben, Werbematerial für das Projekt an Orten auszulegen, die von einer spezifischen Zielgruppe vermehrt frequentiert werden.
- Aus einem Projekt wird berichtet, dass die Mitarbeitenden zunächst *„in Genderkompetenzen fortgebildet“* wurden, um daraufhin auch den Akquisevorgang geschlechtergerecht gestalten zu können. So *„wurde bereits bei der Akquise eine gendersensible Didaktik und Methodik realisiert, die sich in der Auswahl- und Vorbereitungsphase mit entsprechenden, vielfältigen Einheiten und Trainings fortsetzte. Dadurch konnten beide Geschlechter in jeweils atypischen Arbeits- und Kompetenzfeldern Erfahrungen sammeln und somit benachteiligende Strukturen aufgebrochen werden.“* Eine interessante Ergänzung könnte hierbei noch eine genauere Beschreibung der Methodik sein (siehe dazu Kap. 2.3.2 „Didaktik / Methodik“).
- Die Akquisestrategie sollte zunächst Teilhabeziele berücksichtigen.³ Wird bei der Akquise festgestellt, dass sich ungewollt besonders ein Geschlecht angesprochen fühlt, ist es wichtig, bei der Interpretation dieses Ergebnisses nicht auf Geschlechterstereotype zurückzugreifen, z. B. das Frauen ängstlicher und Männer aufgeschlossener gegenüber bestimmten Maßnahmen sind. Es sollte genau untersucht werden, wo die Hindernisse liegen und ob diese gegebenenfalls bereits in der ersten Ansprache, z. B. durch Flyer, überwunden werden können. Frauen und Männer können teilweise unterschiedliche finanzielle oder zeitliche

³ Siehe hierzu auch: Frey / Pimminger (2012) unter http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/arbeitshilfe_ziele_benchmarks.pdf (Stand vom 26.03.2013).

Ressourcen u. a. aufgrund von Betreuungsaufgaben haben. Dies und die daraus abgeleitete Strategie kann auch im Sachbericht dargestellt werden. Für ein Projekt wird davon berichtet, dass sie bereits bei *„der Akquise von potentiellen Teilnehmer/innen [...] besonders darauf hin[weisen], dass in der Lehrgangsgestaltung die individuelle familiäre Lebenssituation berücksichtigt wird. So wird die Vorbereitungs- und Nachbereitungsphase generell in Teilzeit durchgeführt, um auch Frauen und Männern mit Betreuungspflichten die Teilnahme zu ermöglichen.“* Weiter wurde ermöglicht, *„dass im Bedarfsfall auch Kosten für Kinderbetreuung während des Auslandspraktikums übernommen werden können“*.

Hinweis: Die IdA-Förderrichtlinie lässt die Übernahme von Kosten für Kinderbetreuung grundsätzlich zu. Die entsprechende Initiative soll vom Projekt selbst ausgehen, und es ist zunächst zu prüfen, ob es Finanzierungsmöglichkeiten außerhalb des Projekts gibt. Diese Möglichkeit kann entscheidend dazu beitragen, dass v. a. die Zielgruppe der Alleinerziehenden erreicht wird.

DON'Ts

- Formulierungen wie *„Frauen und Männer können gleichermaßen am Projekt teilnehmen“* implizieren eine scheinbare Ausgangsgleichheit von Männern und Frauen und verkennen dabei eventuell behindernde Strukturen. Deutlicher sind Formulierungen, die konkrete Maßnahmen benennen, welche ergriffen wurden, um Gleichstellung zu verwirklichen: *„Damit das Projekt geschlechtssensibel gestaltet werden kann, werden die Zugangs- und Teilnahmebedingungen und die Bedürfnisse von Frauen und Männern der Zielgruppe analysiert und sichergestellt.“* In diesem Fall wurde beschrieben, dass eine Analyse stattfindet und dass es eine Strategie zur Sicherstellung gibt. Für die Projektphase der Umsetzung könnte nun noch beschrieben werden, wie beides konkret aussieht. Wie wurden die Bedürfnisse analysiert? Was tut das Projekt, um die Berücksichtigung sicherzustellen?

Leitfragen

- Inwieweit wird das Thema Gleichstellung mit der gewählten Akquisestrategie verknüpft?
- Werden konkrete Akquisestrategien beschrieben? Werden dabei ungenaue und allgemeine Formulierungen vermieden? Werden spezifische Akquisestrategien, mit denen z. B. unterrepräsentierte Zielgruppen erreicht werden sollen, dargestellt und begründet?
- Wie werden Abweichungen von den Teilhabezielen erklärt? Werden in der Interpretation der Teilnehmendenzahlen Geschlechterstereotype vermieden?

2.3.2 DIDAKTIK / METHODIK

Der Satz *„Es wurden ‘geschlechtsspezifische pädagogische Angebote‘ gemacht.“* lässt vieles offen. Was ist hiermit genau gemeint? Wurden z. B. Frauen und Männer in zwei Gruppen aufgeteilt? Warum ist das im konkreten Fall sinnvoll? Wurden Methoden aus dem Bereich des Gender-Trainings eingesetzt? Aus welchem Grund? Auch hier sollte der Sachbericht Auskunft über die konkreten Überlegungen und Aktivitäten geben. Vor allem die Kapitel 4c-e im Vordruck des Sachberichts bieten sich hierzu an. In drei Schritten gibt es die Möglichkeit, die Erfahrungen mit der Durchführung des Auswahlverfahrens, des Auslandsaufenthaltes sowie der Nachbereitung

zu schildern. Hier können auch gleichstellungsorientierte pädagogische Überlegungen beschrieben werden.

Infobox

Gleichstellung und Gender-Aspekte als Querschnittsthema in Weiterbildungen zu integrieren, bedeutet, dass bereits bei der Planung und somit von Beginn an gendersensibel vorgegangen wird, z. B. bei der Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs, bei der Gewinnung von Dozent/inn/en, hinsichtlich der Rahmenbedingungen einer Weiterbildung, bei der Öffentlichkeitsarbeit oder Akquise von Teilnehmenden und schließlich bei der Evaluierung der Veranstaltung. Wichtig ist außerdem, dass die Dozent/inn/en gleichstellungsorientiert handeln, bspw. indem sie gendersensibel gestaltete Medien und Materialien anbieten, in die vermittelten Inhalte eine Gender-Perspektive integrieren, gleichstellungsorientierte Methoden verwenden und sich im Seminar und gegenüber den Teilnehmenden gendersensibel verhalten.

Mehr Infos zum Thema finden Sie in der Arbeitshilfe „Fortbildung – gleichstellungsorientiert“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ):

 <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=132580.html>

DOs

- Gender Mainstreaming bedeutet, Gleichstellung und Gender-Aspekte als Querschnittsthema zu behandeln und somit auch in Weiterbildungen zu integrieren. Dazu gehört bspw. auch, Gleichstellung in allen Phasen der Weiterbildungsplanung mitzudenken und darauf zu achten, inwiefern das Bildungshandeln der Dozent/inn/en als gendersensibel zu bezeichnen ist. Für ein Projekt kann z. B. dargestellt werden, wie gleiche Zugangs- und Teilhabechancen bei der Gestaltung von Rahmenbedingungen, Lernkonzepten, Begleitungsangeboten und Nachbegleitungen sicherstellt oder wie Didaktik / Methodik, Lehr-/Lerninhalte und -materialien gendersensibel gestaltet wurden. Es ist darüber hinaus sinnvoll, im Sachbericht transparent zu machen, warum – aus Gleichstellungsperspektive – ein bestimmtes pädagogisches Konzept gewählt wurde: *„Um die Chancen mehrfach benachteiligter junger Frauen zu erhöhen, ist [in einem Teilprojekt] die Entscheidung für einen ausschließlich monoedukativen Unterricht gefallen. Beim [anderen Teilprojekt] wurde dagegen auf ein möglichst ausgewogenes Verhältnis von männlichen und weiblichen TN geachtet.“* So wird also ein monoedukatives Angebot für Frauen damit erklärt, dass dadurch versucht würde, die Teilhabechancen einer bestimmten Zielgruppe zu erhöhen.
- Gendersensible Weiterbildungsangebote können dann gelungen sein, wenn Methoden und Prinzipien, mit denen bereits gearbeitet wird, um Gender-Aspekte ergänzt werden. So sind Methoden, bspw. der interkulturellen Arbeit, nicht per se gendersensibel; genauso wie gendersensible Angebote nicht automatisch den Aspekten der interkulturellen Pädagogik genügen. Eine Ergänzung – in diesem Fall um Gender-Aspekte – ist insofern sinnvoll, als dass Menschen häufig nicht aufgrund der Zuordnung zu einer Kategorie und der damit verbundenen Zuschreibungen diskriminiert werden, sondern aufgrund mehrerer in sich verwobener Kategorien, z. B. Geschlecht und Alter oder Migrationshintergrund und soziale Herkunft etc. Im Sachbericht sollte genau zwischen unterschiedlichen Antidiskriminierungsperspektiven unterschieden und erläutert werden, inwieweit bspw. interkulturelle Aspekte in eine gendersensible Fortbildung integriert worden sind und umgekehrt.

- Neben gendersensibler Gestaltung von Lerneinheiten, könnte Geschlecht auch explizit zum Thema gemacht werden: *„Bei Diskussionsrunden und Gesprächen wurden die Teilnehmer für den Gedanken des Gender Mainstreaming sensibilisiert.“*

DON'Ts

- Das Anbieten von „*geschlechtsspezifischen pädagogische[n] Angebote[n]*“ kann unter Umständen ein gutes Mittel sein, um bspw. Rahmenbedingungen zu bieten, die von einer Zielgruppe als besonders anschlussfähig angesehen werden. Weder sollte sich aber eine Gleichstellungsorientierung in einzelnen Weiterbildungsangeboten erschöpfen, noch reicht die bloße Nennung von Ansätzen wie z. B. „*geschlechtsspezifische Pädagogik*“ im Sachbericht aus: Es sollte bspw. transparent gemacht werden, was mit dem Konzept „*geschlechtsspezifische Pädagogik*“ gemeint ist und warum „*geschlechtsspezifische pädagogische Angebote*“ als wichtiges Instrument zur Erreichung von Gleichstellung eingesetzt wurde. Problematisiert werden könnte bspw. auch, ob mit diesen Angeboten Geschlechterstereotype reproduziert wurden oder ob sie hierdurch hervorgehoben wurden. Ein Projekt berichtet davon, Geschlechterstereotype aufzubrechen, indem Unterrichtsinhalte generell von allen Beteiligten durchgeführt werden: *„Unterrichtsinhalte die, kulturell bedingt, dem einen oder anderen Geschlecht zugeordnet werden könnten, werden selbstverständlich von Teilnehmerinnen wie Teilnehmern bearbeitet (z.B. Haushaltsbuchführung, Zubereiten eines gesunden Frühstücks, Löten eines Würfels).“*
- Der Einsatz von geschlechterparitätisch besetztem pädagogischen Personal („*ein ausgewogenes Verhältnis von männlichen und weiblichen Trainer/innen*“) ist zwar im Sinne einer Vorbildfunktion für die Teilnehmenden wichtig. Dies garantiert jedoch noch nicht automatisch genderkompetentes Handeln. Wichtig ist es darüber hinaus, genderkompetentes Personal einzusetzen (siehe Kap. 2.3.4 „Sicherung von Gender-Kompetenz“).

Leitfragen

- Inwieweit werden Gleichstellung und Gender-Aspekte im Weiterbildungsangebot mitthematisiert? Ist eine Gleichstellungsperspektive im Bildungshandeln der Dozent/inn/en abgesichert?
- Erschöpft sich die Darstellung von gleichstellungsorientiertem Handeln in dem Verweis auf einzelne Weiterbildungsangebote und -maßnahmen zum Thema? Inwieweit werden Konzepte wie „geschlechtsspezifische“ oder „monoedukative“ Pädagogik erläutert und begründet? Wird z. B. dargestellt, inwieweit mit diesen Angeboten Geschlechterstereotype reproduziert wurden oder aufgebrochen werden konnten?
- Inwiefern werden die Unterschiede zwischen unterschiedlichen Antidiskriminierungsperspektiven, z. B. interkulturelle Arbeit oder Gender-Training etc., reflektiert? Wird erläutert, inwieweit bspw. Angebote interkultureller Arbeit auch den Aspekt Geschlecht berücksichtigen und umgekehrt – und warum dies sinnvoll ist?
- Wurde bei der Entscheidung über eine bestimmte Personalzusammensetzung – neben anderen Qualifikationen – auch auf Gender-Kompetenz geachtet?

2.3.3 ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Infobox

Die Darstellung von Frauen und Männern in ihrer Vielfalt und ein reflektierter Umgang mit Geschlechtermustern sind für eine gelungene Öffentlichkeitsarbeit wichtig. Tipps für die Gestaltung von Websites finden Sie hier:

 http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/arbeitshilfe_internetauftritte_gendersensibel.pdf

In Kapitel 6 des Sachberichtsvordrucks ist nach „*konkreten Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit*“ gefragt. Dabei ist es sinnvoll zu thematisieren, wie die ergriffenen Maßnahmen in Bezug auf Gleichstellung in der Öffentlichkeitsarbeit aussehen.

DOs

- Aus einem Projekt wird über „*[k]onsequente Verwendung geschlechtergerechter Sprache und Aspekte der Sichtbarkeit von Diskriminierung – Beispiele aus Erfahrungswelten beider Geschlechter für Präsentationen und PR-Materialien*“ berichtet. Bilder und Grafiken sollten daraufhin überprüft werden, ob sie die Lebenswelten von Männern und Frauen in ihrer Vielfalt darstellen – oder ob sie Gefahr laufen könnten, Geschlechterstereotype widerzuspiegeln.
- Studien haben gezeigt, dass der ausschließliche Gebrauch der männlichen Form im Sinne des „generischen Maskulinums“⁴ den Effekt hat, dass Frauen gedanklich seltener einbezogen werden. Von Stellenausschreibungen, Weiterbildungsangeboten oder Projektbeschreibungen, die mithilfe des generischen Maskulinums verfasst sind und die nur die männliche Berufsbezeichnung („Dozent“, „Teilnehmer“ etc.) enthalten, können sich Frauen seltener angesprochen fühlen und werden sich ggf. seltener bewerben.⁵ Ein Projekt hat beschrieben, dass es im bisherigen Projektverlauf „*bei Veranstaltungen, in der Öffentlichkeitsarbeit und im Schriftverkehr auf eine konsequente geschlechtergerechte Sprache*“ achtete. Ein weiteres Projekt hat „*alle Publikationen auf den Gebrauch gendersensitiver Sprache überprüft*“.

DON'Ts

- Eine nicht durchgängige Anwendung geschlechtergerechter Sprache kann zur Verwirrung führen: Wird beispielsweise im Sachbericht im gleichen Satz von „Kunden“ und „Teilneh-

⁴ Das „generische Maskulinum“ wird bis heute in der deutschen Sprache gebraucht. Es wird hierbei die männliche Form wie „Studenten“ oder „Dozenten“ verwendet, auch wenn es sich hier sowohl um Studentinnen als auch um Studenten bzw. Dozentinnen und Dozenten handelt. Als Argument für die Verwendung des generischen Maskulinums wird angeführt, dass es neutralisierend oder verallgemeinernd gemeint sei. Es würde verwendet, wenn das Geschlecht der Person unwichtig sei oder männliche und weibliche Personen gleichermaßen gemeint seien. Forschungsergebnisse bestätigen einen solchen Automatismus nicht (vgl. z. B. Stahlberg, Dagmar / Sczensny, Sabine (2001): Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen. In: Psychologische Rundschau, Heft 52 (3), S. 131-140).

⁵ Hinweise hierzu finden Sie unter http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/arbeitshilfe_internetauftritte_gendersensibel.pdf, S. 15f (Stand vom 26.03.2013).

mer/innen“ gesprochen, muss eigentlich davon ausgegangen werden, dass ausschließlich (männliche) Kunden gemeint sind.

Leitfragen

- Inwiefern wird die Öffentlichkeitsarbeit gleichstellungsorientiert gestaltet? Werden entsprechende Aktivitäten und Strategien im Sachbericht beschrieben?
- Inwieweit wird dargestellt, wie eine durchgängige und einheitliche Umsetzung von gendersensibler Sprache sichergestellt wird? Spiegelt sich auch im Sachbericht eine durchgängig und sprachlich einheitliche gendersensible Sprache wider?

2.3.4 SICHERUNG VON GENDER-KOMPETENZ

Infobox

Gender-Kompetenz umfasst drei Säulen und heißt konkret, ...

I. WISSEN

- ... Gender Mainstreaming als Strategie der gleichstellungsorientierten Projektumsetzung zu kennen.
- ... Gender als Konzept zu verstehen.
- ... über Gender-Wissen in Bezug auf die Zielgruppe und das Förderthema zu verfügen.
- ... die Rolle von Führungskräften bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming zu kennen.


II. WOLLEN

- ... Bereitschaft, geschlechterbasierte Stereotypen und Verzerrungen wahrzunehmen.
- ... Bereitschaft, eigene Muster und Werte hinsichtlich der Geschlechtermuster zu reflektieren.
- ... motiviert zu sein, zu Geschlechtergerechtigkeit als Teil der Führungsaufgabe beizutragen.

III. KÖNNEN

- ... fachliche Gender-Aspekte in die Arbeitspraxis einfließen zu lassen.
- ... diagnostische Instrumente, z. B. Leitfäden und Arbeitshilfen, fachliche Gender-Analyse, auf die eigene Arbeitspraxis anwenden zu können.
- ... im Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleichstellungsorientiert zu agieren.

Dieses Gender-Kompetenzmodell ist an die Definition des GenderKompetenzZentrums 2003-2010 der Humboldt Universität zu Berlin angelehnt:

 <http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gender/genderkompetenz/gender-kompetenz/?searchterm=kompetenz>

DOs

- Zur Umsetzung von Gender Mainstreaming benötigen alle Beteiligten Gender-Kompetenz. Der Sachbericht sollte abbilden, warum bestimmte Kompetenzen als wichtig eingestuft wurden und wie diese Kompetenzen im Rahmen eines Projekts vermittelt und gesichert werden. Für ein Projekt könnte z. B. im Sachbericht beschrieben werden, dass das Wissen über die Gender-Dimensionen von Behinderung – also Gender-Wissen im fachlichen Zuständigkeitsbereich – durch Austausch, Schulung und Vernetzung der involvierten Akteurinnen und Akteure erworben wurde, oder inwiefern Mitarbeiter/innen in Gender-Kompetenz fortgebildet wurden.
- Auch Kooperationspartner/innen sollten über Gender-Kompetenz verfügen bzw. genderkompetente Kooperationspartner/innen können einen Beitrag zum Gleichstellungsbewusstsein der eigenen Organisation leisten. So wird bspw. aus einem Projekt von der Zusammenarbeit mit einer Frauencomputerschule berichtet, während aus einem anderen Projekt von der *„Kontaktaufnahme zur Beauftragten für Chancengleichheit des Jobcenters [Ortsname] und der BCA der Arbeitsagentur [Ortsname], Kontaktaufnahme zur Frauenbeauftragten der [Ortsname]“* berichtet wird. Im Sachstandsbericht kann unter Punkt 4a „Projektverbund“ beschrieben werden, welche Kooperationspartner/innen gewonnen werden konnten und was das für Auswirkungen auf das Projekt haben kann.
- Für ein Projekt wird konkret beschrieben, an welchen Stellen im Prozess die Mitarbeitenden gleichstellungsbewusst handeln und welche Maßnahmen dazu ergriffen werden. Zunächst in der Vermittlung der Arbeitsplätze: *„Wir haben ganz bewusst alle Werkstattbereiche sowohl männlichen als auch weiblichen TN gleichermaßen angeboten, unter Berücksichtigung der jeweiligen Interessen.“* Weiter wird berichtet, dass in eher tradiert weiblich besetzten Stellen zu 50 Prozent Männer integriert werden konnten. Auf der Ebene der konkreten Interaktion mit den Teilnehmenden durch die Anleitenden finden regelmäßige Auswertungsgespräche statt, in denen Gleichstellungsaspekte thematisiert würden. Weiter seien sich alle Mitarbeitenden *„bewusst, dass sie in ihrem jeweiligen Aufgabenbereich Verantwortung für das Ziel Gleichstellung haben“*. Um besonders junge Mütter zu unterstützen, reiche das Angebot der Sozialpädagog/innen *„über den Bereich der beruflichen Orientierung und Vorbereitung“* hinaus und unterstütze *„u. a. bei Wohnungs-, Schulden-, Ämter- und Erziehungsangelegenheiten“*.

DON'Ts

- Genderkompetentes Handeln ist nicht aus dem Geschlecht einer Person ableitbar – Frauen sind bspw. nicht per se sensibler für Gleichstellungsfragen als Männer. Gender Mainstreaming und Frauenförderung sind nicht Aufgabe von Frauen, sondern betreffen alle Geschlechter gleichermaßen. Wenn eine weibliche Mitarbeiterin angestellt wurde (*„Das Team wurde bewusst mit einer weiblichen Handwerkerin im Leitungsbereich besetzt.“*), ist das zwar im Sinne einer Vorbildfunktion wichtig – genauso wichtig ist jedoch ein bewusster Umgang der Kollegen der weiblichen Fachkraft mit Geschlechterfragen. Auch eine *„[p]aritätische Besetzung in der Projektkoordination und Durchführung“* kann eine gute Signalwirkung haben, garantiert aber nicht automatisch Gender-Kompetenz des Teams.
- Die Annahme einer einheitlichen Gruppe „der“ Männer oder „der“ Frauen ist vereinfachend und täuscht über weitere relevante Unterschiede (Alter, Migrationshintergrund, Behinderung, alleinerziehend etc.) hinweg. Wenig aussagekräftig ist daher der Verweis, dass das Projekt auf *„gleichgeschlechtliche Ansprechpersonen“* achtet. Projektmitarbeiter verstehen bspw. nicht automatisch Bedürfnisse von Jungen besser als Projektmitarbeiterinnen. Auch

hier gilt, dass Gender-Kompetenz unabhängig vom Geschlecht der Projektmitarbeitenden als Fachqualifikation mitgebracht oder sich angeeignet werden sollte.

Leitfragen

- Inwieweit wird/wurde Gender-Kompetenz im Rahmen des Projekts vermittelt und gesichert? Werden im Sachbericht Beispiele für genderkompetentes Verhalten im Rahmen des Projekts geliefert?
- Wird im Sachbericht begründet, warum sich für eine bestimmte Person oder Personalauswahl entschieden wurde? Werden Stereotypisierungen und Zuschreibungen reflektiert? Welche Rolle spielt dabei Gender-Kompetenz?

2.4 BEGLEITUNG UND EVALUATION

Viele IdA-Projekte führen selbst keine Evaluation durch. Dennoch ist ein regelmäßiger selbstkritischer Blick auf den Projektverlauf und die Projekterfolge wichtig, um die Qualität zu erhöhen. In Kapitel 5 des Sachberichts soll über die projektbezogene Evaluation bzw. wissenschaftliche Begleitung Auskunft gegeben werden. Hier sollte auch die geschlechterdifferenzierte Datenerhebung und -interpretation ein Teil der Evaluation sein. Unter Kapitel 2 im Sachbericht werden Daten zu den Teilnehmenden nach Geschlecht abgefragt. Ein wichtiger Teil gleichstellungsorientierter Arbeit ist es, sich diese Daten genau anzusehen und zu fragen, ob die geplanten Teilhabeziele erreicht wurden oder ob ggf. die Zielgruppe oder die Akquise- und Durchführungsstrategie verändert werden muss. Darüber hinaus sollte im Zuge der Evaluation natürlich auch über den Beitrag zu gleichstellungsbezogenen Ergebnis- und Wirkungszielen nachgedacht werden (siehe Kap. 2.2 „Gleichstellungsziele“).

Infobox

„Die Umsetzung von Gender Mainstreaming in Projekten beinhaltet [...] auch die Überprüfung (durch Selbstevaluation oder einen externen Evaluationsauftrag), ob bzw. in welchem Maße in der Projektumsetzung die angestrebten Gleichstellungsziele erreicht werden konnten. Dazu ist es hilfreich, schon vorab zu überlegen, wie die Zielerreichung überprüft werden kann, und für die Erhebung der entsprechenden Daten und Informationen sowie ihre Dokumentation in den Zwischenverwendungs- und Verwendungsnachweisen Sorge zu tragen.“⁶

Weitere Informationen finden Sie auf der Website der Agentur für Gleichstellung im ESF, bspw. in der „Materialsammlung zur gleichstellungsorientierten Evaluation“:

 [http://www.esf-gleichstellung.de/87.html?&cHash=97d7d6ca04&tx_ttnews\[cat\]=31](http://www.esf-gleichstellung.de/87.html?&cHash=97d7d6ca04&tx_ttnews[cat]=31)

DOs

- Teil der Evaluation sollte ein geschlechterdifferenzierter Blick sein. Dazu gehören bspw. Abbruchquoten, Zufriedenheit von Teilnehmer/inne/n oder Verbleibsquoten. Zum Beispiel wird für ein Projekt beschrieben, es würden *„auf einer Zeitreihe [...] die Eingliederungsverläufe dargestellt und mittels ausgewerteter Fragebögen sowohl während der Maßnahme*

⁶ vgl. <http://www.esf-gleichstellung.de/evaluierung0.html> (Stand vom 26.03.2013)

als auch ein halbes Jahr nach Abschluss der Projektteilnahme zur Klärung des Erfolges bzw. Verbleibs zur Erfassung der arbeitsmarktlichen Effekte dar[ge]stellt“. Diese Zahlen sollten durchgängig nach Geschlecht differenziert dargestellt werden, um Gleichstellung im Ergebnis des Projekts erfassen zu können.

- Eine Projektevaluation dient der Überprüfung, ob bzw. in welchem Maße in der Projektumsetzung die angestrebten Gleichstellungsziele erreicht werden konnten. Für Projekte könnten im Sachbericht entsprechend festgelegte Ziele und die hieraus abgeleiteten und nach Geschlecht differenzierten Zielindikatoren benannt, geschlechtsbezogene Unterschiede in den Projektergebnissen dargestellt, mögliche Gründe für diese Unterschiede diskutiert und gleichstellungsfördernde Strategien vorgestellt werden. Für ein Projekt könnte bspw. bei der Evaluation festgestellt werden, dass sich bisher mehr männliche als weibliche Interessent/inn/en für ein Projektangebot gefunden haben, obwohl dies nicht so geplant war. Es sollen nun im weiteren Projektverlauf die Gründe, z. B. Betreuungsaufgaben, hierfür herausgefunden und daran anschließend Strategien entwickelt werden, um diesen unterschiedlichen Teilhabezahlen entgegenzusteuern, z. B. durch Betreuungsangebote oder Weiterbildungen, Eltern-Kind-Angebote.

DON'Ts

- Werden Ergebnisse nicht nach Geschlecht oder weiteren Kategorien differenziert ausgewertet und dargestellt, können mögliche Schief lagen im Erfolg eines Projekts nicht erkannt werden. So ist die Feststellung *„Insgesamt war die Zufriedenheit der Teilnehmenden mit der Maßnahme hoch.“* pauschal. Für den Projektfortgang ist es wichtig zu wissen, ob Teilnehmerinnen bspw. zufriedener waren als Teilnehmer – und welche Ursachen dies haben könnte.
- In Projekten kann nur im Rahmen der jeweiligen Möglichkeiten gesteuert werden. Allerdings kann im Rahmen einer Evaluation darüber nachgedacht werden, wie ein Projekt gesellschaftlich bedingten Hindernissen entgegenwirken kann. Beispielsweise wurde aus einem Projekt davon berichtet, dass sich die Einbindung von Frauen als schwierig gestaltet, *„da sie Kinder haben und ihre Kinder nicht aus der gewohnten Umgebung nehmen oder nicht mehrere Wochen allein lassen wollen“*. In einem anderen Projekt, in dem ein ähnliches Problem besteht, wird hiermit aktiv umgegangen und daraus die Konsequenz gezogen, im *„nächsten Jahr [...] die Durchführung eines Lehrgangs für Frauen und Männer mit Kindern bei einer Entsendung in den Sommerferien“* anzubieten.

Leitfragen

- Wurde Gleichstellung in der Phase „Evaluation“ des Projekts berücksichtigt? Inwiefern gibt der Sachbericht Auskunft darüber, dass inhaltliche Gleichstellungsaspekte im Evaluationsbericht Berücksichtigung fanden? Spiegelt sich eine Gleichstellungsorientierung – als Teil der Evaluation – wider?
- Inwieweit werden im Sachbericht die Ergebnisse der Evaluation vor dem Hintergrund von Projektzielen und mit Blick auf Zielindikatoren diskutiert? Welche Strategien werden ggf. abgeleitet, um Gleichstellung (weiter) zu fördern?
- Werden im Zuge der Projektevaluation Daten geschlechterdifferenziert erhoben bzw. dokumentiert und auch im Sachbericht dargestellt? Inwiefern werden eventuelle geschlechtsbezogene Unterschiede identifiziert, bspw. hinsichtlich Abbruchquoten, Zufriedenheit von Teilnehmer/inne/n, Verbleibsquoten etc.?

3 FAZIT: GLEICHSTELLUNG ALS BEITRAG ZUR QUALITÄT

Die hier unterbreiteten Vorschläge sollen Anregungen dazu geben, Projekte unter dem Aspekt der Gleichstellung von Frauen und Männern in ihrer Vielfalt zu betrachten. Dabei geht es nicht darum, dass für jedes Projekt jeder der hier aufgeführten Vorschläge aufgegriffen, umgesetzt und beschrieben werden muss. Es hängt stark vom Förderthema und den Zielgruppen eines Projektes ab, welche Aspekte wichtig sind und mit welcher Intensität sie aufgenommen werden sollten. Es gibt kein *Rezept* oder Standardschema für die Umsetzung von Gender Mainstreaming.

In vielen IdA-Projekten ist bereits eine Gleichstellungsorientierung vorhanden. Die hier genannten Ideen und Beispiele sollen Projektverantwortliche dazu ermutigen, diese Praxis systematischer anzugehen und auch in den Sachberichten zu benennen.

LITERATURVERZEICHNIS

Informationen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming im ESF allgemein und in speziellen Projekten finden Sie auf der Website der Agentur für Gleichstellung im ESF:

 <http://www.esf-gleichstellung.de/>

Hier finden Sie bspw. auch Informationen zu unterschiedlichen Zielgruppen von Projekten, z. B. zu Menschen mit Behinderungen:

 <http://www.esf-gleichstellung.de/94.html>

- Agentur für Gleichstellung im ESF (ohne Jahr): Materialsammlung „Gendergerechte Sprache“. Url: [http://muster.esf-gleichstellung.de/87.html?&cHash=97f55b461f&tx_ttnews\[cat\]=35](http://muster.esf-gleichstellung.de/87.html?&cHash=97f55b461f&tx_ttnews[cat]=35) (Stand vom 26.03.2013).
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2010): Bekanntmachung der Förderrichtlinie IdA – Integration durch Austausch vom 09.09.2010. Url: http://www.esf.de/portal/generator/14940/property=data/2010_09_21_ida_2_fr.pdf (Stand vom 26.03.2013).
- Frey, Regina / Pimminger, Irene (2012): Gleichstellungsziele und Gleichstellungsbenchmarks – Eine Arbeitshilfe für den ESF. Hgg. v. d. Agentur für Gleichstellung im ESF. Url: http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/arbeitshilfe_ziele_benchmarks.pdf (Stand vom 26.03.2013).
- GenderKompetenzZentrum der Humboldt-Universität zu Berlin 2003-2010 (ohne Jahr): Gender-Kompetenz. Url: <http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gender/genderkompetenz/gender-kompetenz/?searchterm=kompetenz> (Stand vom 26.03.2013).
- Kaschuba, Gerrit / Derichs-Kunstmann, Karin (2009): Fortbildung – gleichstellungsorientiert! Arbeitshilfen zur Integration von Gender-Aspekten in Fortbildungen. Hgg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Url: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen.did=132580.html> (Stand vom 26.03.2013).
- Pimminger, Irene (2009, aktual. 2012): Umsetzung von Gender Mainstreaming in Projekten. Hgg. v. d. Agentur für Gleichstellung im ESF. Url: http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/GM_in_Projekten/gm_projekte.pdf (Stand vom 26.03.2013).

IMPRESSUM

Herausgegeben von der Agentur für Gleichstellung im ESF
im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Autorin: Regina Frey (unter Mitwirkung von Stefanie Fichter)
Berlin, März 2013

Lektorat: Stefanie Auf dem Berge

Agentur für Gleichstellung im ESF
Lohmühlenstraße 65
12435 Berlin
Tel: +49 30 53 338-948
E-Mail: office@esf-gleichstellung.de
www.esf-gleichstellung.de

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.
Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe der Herausgeberin, der Autorin, des Titels und des Stands der Veröffentlichung.