

Beispiel Guter Praxis: Wandel der Arbeit sozialpartnerschaftlich gestalten: weiter bilden und Gleichstellung fördern

Verankerung des gleichstellungspolitischen Doppelansatzes

Im ESF Plus-Programm Wandel der Arbeit wurden in der Programmkonzeption sowie der Programmplanung optimale Voraussetzungen für die durchgängige Verankerung des gleichstellungspolitischen Doppelansatzes in der Projektumsetzung entwickelt.

Steckbrief

Institution	Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)
Programm	Wandel der Arbeit sozialpartnerschaftlich gestalten: weiter bilden und Gleichstellung fördern (ESF-Sozialpartnerrichtlinie)
Förderperiode	2021 – 2027
Querschnittsthema	Gleichstellung der Geschlechter
Förderschwerpunkt	Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung, Gründungen und Unternehmertum sowie Anpassung an den Wandel
Quellen/Dokumente	Förderrichtlinie Projektauswahlkriterien Arbeitshilfe zur Einreichung einer Interessenbekundung Gute Praxis-Beispiele weiter bilden und gleichstellen
Kontakt	Regiestelle: regiestelle@wandelderarbeit.de

Um welche Herausforderung geht es?

Im ESF Plus des Bundes wird die Geschlechtergleichstellung mit einem Doppelansatz aus spezifischen Förderprogrammen und Gender Mainstreaming (Integration in die Verfahrensschritte und Inhalte der Analyse, Zielsetzungen, Planung, Umsetzung, das Monitoring und die Evaluation) umgesetzt. In den vergangenen Förderperioden wurden zur Gleichstellung der Geschlechter gute Ansätze und Mechanismen entwickelt und wichtige Aspekte des Querschnittszieles adressiert. Diese wurden jedoch überwiegend in spezifischen gleichstellungsorientierten Programmen und Projekten entwickelt (BMFSFJ und BMAS). In Bezug auf die Umsetzung des Mainstreaming-Ansatzes zur Gleichstellung im ESF gibt es jedoch noch Entwicklungsbedarf. Wichtige Voraussetzung für die Umsetzung des Doppelansatzes in den Projekten/Vorhaben ist eine bereits in den Planungsdokumenten angelegte kohärente und konkret ausformulierte Strategie.

Was wird gemacht?

Ziel des Programmes **Wandel der Arbeit** ist es, durch den Aufbau und die dauerhafte Fortentwicklung von Weiterbildungsstrukturen in Unternehmen und die **Stärkung der gleichberechtigten, existenzsichernden Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt** die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen zu stärken sowie die berufliche Handlungskompetenz von Mitarbeiter*innen zu erhalten und zu fördern. Im Handlungsfeld „Gleichstellung gestalten“ des Programmes liegt der Fokus auf Frauen auf dem Arbeitsmarkt und in Unternehmen. Gleichzeitig ist die Entwicklung und Erprobung von Konzepten und Maßnahmen zur Stärkung der qualifikationsgerechten und existenzsichernden Erwerbsbeteiligung von Frauen Querschnittsthema: In alle Handlungsfelder, in alle Phasen der Vorhaben (Interessenbekundungen, Antrag, Umsetzung, Monitoring und Evaluation) und in die Begleitung/Vernetzung der Projekte werden gleichstellungspolitische Aspekte durch die Regiestelle integriert.

In der **Förderrichtlinie** wurden gleichstellungspolitische Ziele und -Förderschwerpunkte für alle Handlungsfelder formuliert:

Handlungsfeld Gleichstellung gestalten

- Existenzsichernde Beschäftigung als übergeordnetes Ziel,
- sozialpartnerschaftliche Dialoge zur Gleichstellung der Geschlechter,
- Aufstiegsperspektiven für Frauen durch Qualifizierung und Coaching, Führen in Teilzeit für Frauen und Männer, Job Sharing,
- Sensibilisierung, Beratung und Qualifizierung von betrieblichen Interessensvertretungen, Führungskräften und Personalverantwortlichen zur Förderung der betrieblichen Gleichstellung der Geschlechter,
- Förderung von Frauen in MINT-Berufen,
- Teilhabe von Frauen an der Gestaltung der Veränderungsprozesse in der Transformation, z.B. durch Stärkung ihrer digitalen Kompetenzen.

Handlungsfelder Weiterbildung im Wandel, Regionale Verbünde, innovative Ansätze

- In der Beschreibung der drei Handlungsfelder werden Gleichstellungsaspekte als Gegenstand der Förderung formuliert.
- In diesen Handlungsfeldern besteht die Anforderung an Projekte, umsetzungsrelevante Gender- und Antidiskriminierungsaspekte bei der Analyse der Ausgangslage zu identifizieren und deren Bearbeitung in alle Phasen der Projektplanung und -implementierung als Mainstreaming-Ansatz zu integrieren.

Durch die **Projektauswahlkriterien**, die **Arbeitshilfe** zur Einreichung einer Interessensbekundung, eine Zusammenstellung guter Praxis-Beispiele sowie die **Mechanismen** zur Begleitung der Projekte wird der Doppelansatz zur Umsetzung der Geschlechtergleichstellung konkretisiert:

Projektauswahlkriterien

- In den Projektauswahlkriterien sind die Bereichsübergreifende Grundsätze mit maximal 10 Punkten/Prozent der Gesamtbewertung verankert.
- In der Vorhabenkonzeption müssen die Antragstellenden im Kontext der Ausgangslage darlegen, welchen konkreten Beitrag das Projekt zur Förderung der Gleichstellung (und zur Sicherstellung des Ausschlusses jeglicher Diskriminierung) leistet.
- Darüber hinaus ist darzulegen, wie diese Aspekte in allen Phasen der Projektplanung und -Implementierung berücksichtigt werden sollen.

Arbeitshilfe zur Einreichung einer Interessensbekundung und gute Praxis-Beispiele

- In der „Arbeitshilfe zur Einreichung einer Interessensbekundung“ werden den Projektträgern Fragen durch die Regiestelle gestellt, die zur Umsetzung der Bereichsübergreifenden Grundsätze Gleichstellung der Geschlechter, zur Antidiskriminierung und Ökologischen Nachhaltigkeit hilfreiche Anregungen bieten.
- In einer Publikation aus der Förderperiode 2014 – 2021 werden gute Praxis-Beispiele aus den Projekten der Sozialpartnerrichtlinie vorgestellt.

Mechanismen zur Begleitung der Projekte

- Beratung zu den Bereichsübergreifenden Grundsätzen findet bereits während der Interessensbekundung und Antragstellung statt.
- Reflexions-Workshops zu den Bereichsübergreifenden Grundsätzen (Kooperation mit FAQT),
- Identifikation von guter Praxis, auch zur Umsetzung der Bereichsübergreifenden Grundsätze, ist ein zentrales Ziel des Monitorings.
- Entwicklung von Fragestellungen und Anregungen zur Selbstevaluation der Projekte – auch zu den Bereichsübergreifenden Grundsätzen – die die Basis für regelmäßige Monitoring-Gespräche zwischen Trägervertreter*innen und Regiestelle bilden.

Warum ist das gute Praxis?

In der Konzeption sowie den Planungs- und Begleitdokumenten von „Wandel der Arbeit“ wurden Vorgaben für die spezifische und integrierte Umsetzung der Gleichstellung der Geschlechter in den Verfahren und Handlungsfeldern des Programmes vorbildlich verankert. In der Förderrichtlinie wird nicht nur allgemein auf die entsprechenden Vorgaben für den Bundes ESF Plus verwiesen. Gleichstellungsziele und Umsetzungsbezüge werden sowohl hinsichtlich des spezifischen Handlungsfeldes „Gleichstellung gestalten“ als auch für die Handlungsfelder „Weiterbildung im Wandel“, „Regionale Verbünde“ sowie „Innovative Ansätze“ formuliert und anhand von Beispielen konkretisiert.

Was ist für einen Transfer zu beachten?

Die Verankerung des Bereichsübergreifenden Grundsatzes Gleichstellung der Geschlechter in den Planungsdokumenten und die Vorkehrungen für die kohärente Umsetzung sind beispielgebend und transferierbar. Wichtig für den Transfer der in „Wandel der Arbeit“ entwickelten Strategien und Mechanismen zur Umsetzung des gleichstellungspolitischen Doppelansatzes sind

- Genderkompetenzen der für die Programmplanung und -Begleitung verantwortlichen Akteur*innen,
- Verständnis für die Notwendigkeit, den gleichstellungspolitischen Doppelansatz umzusetzen,
- die kohärente Integration der Geschlechtergleichstellung in die Anforderungen an die Projektträger/Vorhaben (spezifisch und integriert),
- die Formulierung programmspezifischer Gleichstellungsziele,
- die kontinuierliche fachpolitische Beratung, Begleitung und Vernetzung der Projekte bei der Umsetzung des gleichstellungspolitischen Doppelansatzes von der Interessensbekundung/ Antragstellung über die Umsetzung bis zum regelmäßigen Monitoring sowie der Evaluation der Ergebnisse,
- die Einbindung externer Gender-Expertise in die Projektbegleitung,
- die finanzielle Förderung der (Weiter-) Entwicklung von Genderkompetenz durch das Projektpersonal.

Fachstelle Querschnittsthemen im ESF Plus

Gleichstellung der Geschlechter – Antidiskriminierung – Ökologische
Nachhaltigkeit

www.fagt-esf.de