

DER EUROPÄISCHE SOZIALFONDS
IN BADEN-WÜRTTEMBERG IN DER
FÖRDERPERIODE 2014-2020

INVESTITIONEN IN WACHSTUM
UND BESCHÄFTIGUNG

Leitfaden für Weiterbildungsträger
zur Umsetzung der Querschnittsziele
in ESF-geförderten Fachkursen



Chancen fördern

Chancen fördern



Chancen fördern

Chancen fördern

Chancen fördern

Chancen fördern



Chancen fördern



Chancen fördern
EUROPÄISCHER SOZIALFONDS
IN BADEN-WÜRTTEMBERG
www.esf-bw.de

GEFÖRDERT VOM MINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT,
ARBEIT UND WOHNUNGSBAU BADEN-WÜRTTEMBERG
AUS MITTELN DES EUROPÄISCHEN SOZIALFONDS



EUROPÄISCHE UNION

Leitfaden für Weiterbildungsträger zu den Querschnittszielen in ESF-geförderten Fachkursen

Impressum

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg

Schloßplatz 4, 70173 Stuttgart

QUERSCHNITTSBERATUNG
im ESF Baden-Württemberg



·defacto...

Stand: November 2019

Querschnittsziele im ESF Baden-Württemberg

Der [Europäische Sozialfonds](#) verfolgt – zusammen mit seinen generellen arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen - weitere übergreifende Ziele, die sogenannten Querschnittsziele.

Das [Querschnittsziel „Gleichstellung von Frauen und Männern“](#) strebt die gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen und Männern an und ist auf die Förderung der existenzsichernden Beschäftigung von Frauen gerichtet. ESF-geförderte Maßnahmen sollen dazu einen Beitrag leisten, indem sie insbesondere auf die nachhaltige Erhöhung der Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben und die Verbesserung ihres beruflichen Fortkommens zielen, den Abbau der geschlechterspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt fördern, die Überwindung von Geschlechterstereotypen anvisieren sowie die Förderung einer familienbewussten Arbeitswelt und einer lebensphasenorientierten Personalpolitik für Frauen und für Männer unterstützen.

Im Rahmen des [Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“](#) richtet sich der Blick schwerpunktmäßig auf Menschen mit Migrationshintergrund, Ältere und Menschen mit Behinderung, um ihnen eine chancengerechte Teilhabe zu ermöglichen. ESF-geförderte Maßnahmen sollen auf die Verbesserung des Zugangs dieser Zielgruppen zu Bildung und Beschäftigung, die Erhöhung ihrer nachhaltigen Beteiligung am Erwerbsleben sowie die Reduzierung der Segregation auf dem Arbeitsmarkt zielen.

Querschnittsziele in ESF-geförderten Fachkursen



Ein Ziel ist es, das Teilnehmendenpotenzial von Frauen (Querschnittsziel Gleichstellung) und Menschen mit Migrationshintergrund, Älteren und Menschen mit Behinderung (Querschnittsziel Chancengleichheit) in den ESF-geförderten Fachkursen zielgerichtet auszubauen.



Die Expertise [Gleichberechtigung und partnerschaftliche Weiterbildung](#) (Link zum Download) zum 2. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung beschreibt zusammenfassend Unterschiede und ihre Ursachen in der beruflichen Weiterbildung zwischen Frauen und Männern und nach Migrationshintergrund.

Die folgenden Leitfragen richten sich an Anbieter von ESF-geförderten Fachkursen mit Vorschlägen, wie sie zu einer barrierefreien Beteiligung von Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund, Älteren und Menschen mit Behinderungen in der beruflichen Weiterbildung beitragen können.

1. Akquisition und Öffentlichkeitsarbeit

- Sind die Öffentlichkeitsarbeit und Materialien zur Bewerbung der Kurse klischeefrei und vielfaltsorientiert gestaltet (z.B. Abbildungen, [↳ geschlechtergerechte Sprache](#))?
- Gibt es ein differenziertes Zielgruppenmarketing: Über welche Kanäle werden die Fachkurse beworben und welche Gruppen werden damit gut und welche weniger gut erreicht?
- Über welche Wege können Frauen besser erreicht werden, insbesondere Frauen in üblicherweise männerdominierten Fachkursen sowie Menschen mit Betreuungspflichten? (z.B. *Gestaltung der Informationsmaterialien, gezielte Werbeschaltungen, über Frauenberatungseinrichtungen usw.*)
- Wie können Menschen mit Migrationshintergrund, Ältere und Menschen mit Behinderung spezifisch angesprochen und für eine Teilnahme gewonnen werden? (z.B. *spezifisch zugeschnittene Informationsmaterialien, über spezifische Vereine und Verbände usw.*)



↳ [Checkliste für Öffentlichkeitsarbeit](#)

↳ [Internetauftritt gendersensibel gestalten](#)

↳ [Materialsammlung zu den Themen Diskriminierungsfreie Sprache](#)

2. Gestaltung der Rahmenbedingungen

- Ist die Zeitstruktur (Anfangs- und Endzeiten) der Kurse auch für Teilnehmende mit Betreuungspflichten geeignet?
- Gibt es Unterstützungsangebote, um die Vereinbarkeit der Kursteilnahme mit Betreuungspflichten zu gewährleisten?
- Ist der Standort mit öffentlichen Verkehrsmitteln gut zu erreichen?
- Sind Standort und Kursangebote möglichst barrierefrei gestaltet?
- Welche Unterstützungsangebote gibt es für Teilnehmenden mit nicht-deutscher Muttersprache, um eine erfolgreiche Teilnahme zu ermöglichen?



↳ [Praxishilfe Barrierefreiheit](#)

↳ [Materialsammlung zur Barrierefreiheit](#)

3. Didaktik und Lehrmaterial

- Bietet die Kursgestaltung Teilnehmenden mit unterschiedlichen Lern- und Arbeitsweisen optimale Lernbedingungen, bspw. durch den Einsatz vielfältiger Lehrmethoden?
- Reflektieren und berücksichtigen die Kursleitung bzw. Lehrkräfte unterschiedliche Kommunikationsstile, Lernformen und Konfliktlösungsmuster?
- Mit welchen Methoden und Angeboten werden Teilnehmende mit mangelnder Schriftsprachkompetenz berücksichtigt?
- Sind die verwendeten Lehrmaterialien klischeefrei und vielfaltsorientiert (z.B. Abbildungen, Zuschreibungen, Sprache)?



Gendersensible und interkulturell kompetente Didaktik reflektiert und berücksichtigt geschlechtsbezogene und soziokulturelle Unterschiede in Lebensrealitäten, Verhaltensmustern und Kommunikationsstilen, ohne stereotype Zuschreibungen zu wiederholen. Ziel ist es, Stereotype aufzubrechen und allen Teilnehmenden optimale Lern- und Entfaltungsmöglichkeiten zu bieten.



↪ [Materialsammlung zu gendersensibler Didaktik](#)

4. Lehrkräfte und Trägerorganisation

- Sind die eingesetzten Lehrkräfte in gendersensibler und interkultureller Didaktik geschult?
- Bietet der Weiterbildungsträger Schulungen in Gender Kompetenz und interkultureller Kompetenz für seine Lehrkräfte an?
- Wie ist es um die Gleichstellung unter den Beschäftigten der Trägereinrichtung bestellt (einschließlich der freiberuflich für den Träger Tätigen)?



↪ [Leitfaden zur Verankerung des Querschnittsziels Gleichstellung bei Trägerorganisationen](#)

↪ [Handreichung zum Diversity-Management in der Sozialwirtschaft](#)

↪ [Diversity Mainstreaming für Verwaltungen](#)

↪ [Leitfaden Interkulturelle Öffnung für Vereine und gemeinnützige Organisationen](#)