

HESSSEN



Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Gleichstellung von Frauen und Männern

Leitfaden zur Antragstellung im Programm

„Offene Hochschulen – Potenziale nutzen, Übergänge gut vorbereiten“



Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Inhalt

1. Was wird von Ihrem ESF-Vorhaben erwartet?	3
2. Welche Gleichstellungsziele verfolgt das Land Hessen mit dem ESF?	4
3. Welche spezifischen Gleichstellungsziele werden für das Programm „Offene Hochschulen – Potenziale nutzen, Übergänge gut vorbereiten“ anvisiert?	4
4. Welche besonderen Lebensumstände von Studierenden sowie Absolventen und Absolventinnen sind im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern relevant?	5
5. Welche Angaben werden im Projektantrag erwartet?	9
6. Was müssen Sie für die Berichterstattung über Ihr Projekt beachten?	11
7. Weiterführende Literatur - Anregungen	11



Der vorliegende Leitfaden unterstützt Sie als Antragstellende im Programm „Offene Hochschulen - Potenziale nutzen, Übergänge gut vorbereiten“ des Europäischen Sozialfonds in Hessen (im Folgenden: ESF Hessen), mit Ihrem Antrag und Ihrem Projekt den Anforderungen im Rahmen der Gleichstellungsziele des ESF Hessen gerecht zu werden.

1. Was wird von Ihrem ESF-Vorhaben erwartet?

Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein bedeutsames Ziel der EU und des Landes Hessen, das im Rahmen der Strukturfondsförderung verfolgt wird. In der Verordnung (EU) Nr. 1304/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Dezember 2013 über den Europäischen Sozialfonds heißt es:

„Die Mitgliedstaaten und die Kommission fördern die Gleichstellung von Frauen und Männern durch eine durchgängige Berücksichtigung des Gleichstellungsaspektes gemäß Artikel 7 der Verordnung (EU) Nr. 1303/2013 (..) durch Maßnahmen (..), die darauf abstellen, die dauerhafte Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben zu erhöhen und ihr berufliches Fortkommen zu verbessern und dadurch gegen die Feminisierung der Armut vorzugehen, die geschlechtsspezifische Segregation abzubauen, Geschlechterstereotypen auf dem Arbeitsmarkt und in der allgemeinen und beruflichen Bildung zu bekämpfen, sowie die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für alle und die gleichberechtigte Verteilung von Betreuungspflichten zwischen Frauen und Männern zu fördern.“

Hessen setzt dazu im ESF bereits seit Jahren einen bewährten Gender-Mainstreaming Ansatz um. Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen. Dabei hat sich für den ESF Hessen folgendes Top-Down- Vorgehen¹ bewährt:



¹ Operationelles Programm des Landes Hessen für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2014 bis 2020 im Ziel „Investitionen in Wachstum und Beschäftigung“, S. 127

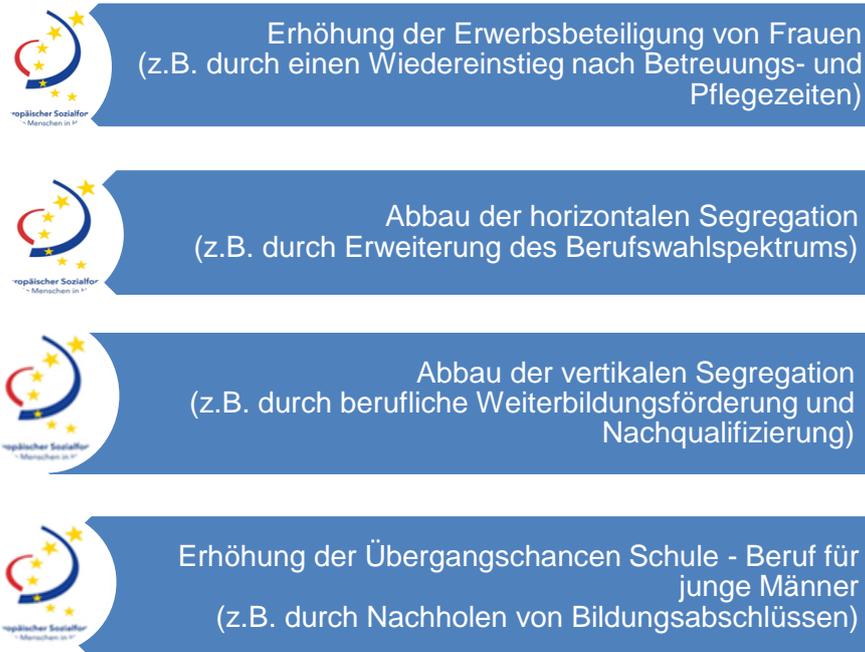


EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



2. Welche Gleichstellungsziele verfolgt das Land Hessen mit dem ESF?

Im Operationellen Programm wurden für den ESF Hessen 2014 – 2020 folgende Schwerpunkte gesetzt²:



3. Welche spezifischen Gleichstellungsziele werden für das Programm „Offene Hochschulen – Potenziale nutzen, Übergänge gut vorbereiten“ anvisiert?

Wie zuvor in Kapitel 1 dargelegt, werden die Gleichstellungsziele für die gesamte ESF Förderung in Hessen für die einzelnen Förderprogramme spezifiziert. In den Fördergrundsätzen zum Programm „Offene Hochschulen – Potenziale nutzen, Übergänge gut vorbereiten“ wurden als Gleichstellungsziele präzisiert³:

“Alle Projekte müssen darauf ausgerichtet sein, einen tatsächlichen Beitrag zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu leisten. Es ist darauf zu achten, dass geschlechtsspezifische Stereotypen und Hemmnisse, die einer Verwirklichung der Chancengleichheit entgegenstehen, abgebaut werden. Die verschiedenen Berufsfelder, auf die die Projekte abzielen, sollen gleichermaßen Frauen als auch Männern zur Verringerung der geschlechtertypischen beruflichen Segregation zugänglich gemacht werden. Im Fokus stehen hier die Erhöhung des

² Operationelles Programm des Landes Hessen für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2014 bis 2020 im Ziel „Investitionen in Wachstum und Beschäftigung“, S. 127

³ Fördergrundsätze des Hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst zum Programm „Offene Hochschulen – Potenziale nutzen, Übergänge gut vorbereiten“ vom 02.09.2015



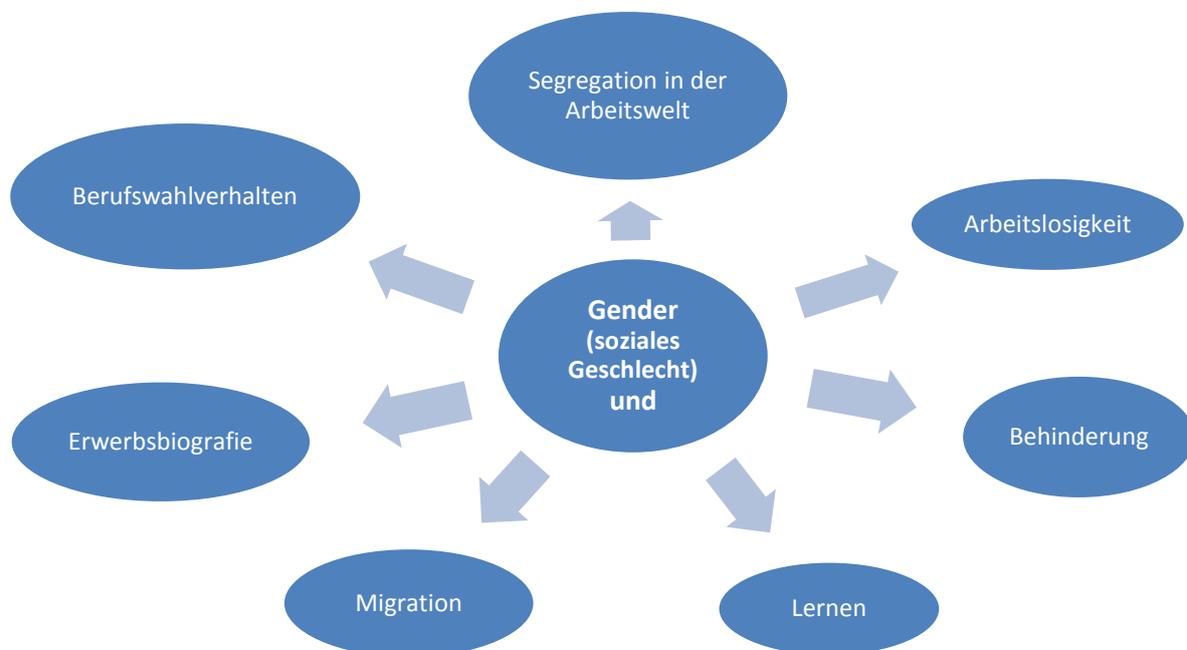
Frauenanteils in MINT-Fächern, in der wissenschaftlichen Laufbahn generell, eine verbesserte, dem Ausbildungsniveau adäquate Arbeitsmarktintegration sowie Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium/Übergang Beruf und Familienpflichten.“

Das Programm richtet sich vor allem an ausländische Studierende, Studierende mit Migrationshintergrund, sozial benachteiligte Studierende, behinderte Studierende und an Studierende an einem kritischen Punkt ihrer Ausbildung (z. B. vor einem möglichen Studienabbruch oder vor dem Übergang in den Beruf).

In diesem Zusammenhang sind Beiträge zur Förderung der Gleichstellung oft auch notwendige Beiträge zur interkulturellen Integration. Entsprechende Aktivitäten sind daher nicht allein auf weibliche Projektteilnehmerinnen zu fokussieren, sondern sollten den Fokus aktiv auch auf männliche Studierende und ihre Partizipation an Maßnahmen des Gender Mainstreamings richten.

4. Welche besonderen Lebensumstände von Studierenden sowie Absolventen und Absolventinnen sind im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern relevant?

In diesem Kapitel werden einige besondere Lebensumstände von Studierenden im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in den Blick genommen. Insbesondere die folgenden Themenfelder weisen eine deutlich weibliche oder deutlich männliche Dimension auf:





EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen

Geschlechtsspezifische Aspekte zur „Segregation in der Arbeitswelt“

Unter Segregation wird die ungleiche Verteilung der Geschlechter innerhalb verschiedener Sphären der Erwerbsarbeit verstanden. Insbesondere handelt es sich um die Ungleichheit in der Präsenz von Männern und Frauen in Betrieben, Berufen, Berufsfeldern oder auf Hierarchieebenen. Dabei unterscheidet man generell zwischen horizontaler und vertikaler Segregation. Im Programmkontext wird zunächst die horizontale Segregation relevant, die die Ungleichverteilung von Frauen und Männern in verschiedenen beruflichen Tätigkeitsfeldern beschreibt, sogenannten Männer-, Frauen- und gemischtgeschlechtlichen Berufen oder Branchen. In diesem Rahmen steht die Geschlechtszuschreibung eines Berufes in engem Zusammenhang mit dessen Wertigkeit. Weiblich dominierte Berufe, wie Erzieherin oder Friseurin, besitzen in der Regel einen geringeren gesellschaftlichen Status.⁴ Nach neueren Auffassungen⁵ spielt nicht nur die Art der Tätigkeit (wie pflegerisch = weiblich, technisch = männlich) eine Rolle bei der Berufswahl von Frauen und Männern, sondern ganz erheblich auch der mit dem Beruf verbundene gesellschaftliche Status. Außerdem werden beispielsweise der Familie oder dem Bildungssystem eine Wirkung auf die Geschlechtersegregation zugesprochen. So lassen etwa häufige und längere Unterbrechungen, wie sie für weibliche Lebensläufe typisch sind, z.B. den Zugang zu hochspezialisierten Berufen oft nicht zu.⁶

Die vertikale Segregation verteilt Frauen und Männer auf unterschiedliche Hierarchieebenen. Insbesondere im Wissenschaftsbereich lassen sich Benachteiligungen von Frauen statistisch gut nachweisen: Während zwischenzeitlich mehr als 50% der Hochschulabsolventen weiblich sind, erreichen nur wenige von ihnen eine Professur.

Geschlechtsspezifische Aspekte zur „Arbeitslosigkeit“

Männer und Frauen sind in unterschiedlicher Weise von Arbeitslosigkeit betroffen. Während Männer zwar ein höheres Risiko haben arbeitslos zu werden, verbleiben sie in der Regel kürzer in der Arbeitslosigkeit als Frauen. Die Gefahr der Langzeitarbeitslosigkeit ist bei Frauen höher als bei Männern. Auch der „Austritt“ aus der Langzeiterwerbslosigkeit weist geschlechtsspezifische Unterschiede auf: Frauen beenden diese seltener durch Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, sondern treten häufiger als Männer in einen Status der Nichterwerbstätigkeit über.⁷

Gleichzeitig haben Untersuchungen über die Nutzung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente der Bundesagentur für Arbeit festgestellt, dass Frauen trotz ihrer höheren Betroffenheit von Langzeitarbeitslosigkeit und geringerer Chancen, wieder eine

⁴ Wetterer, Angelika: Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. "gender at work" in theoretischer und historischer Perspektive, Konstanz, 2002

⁵ Gottschall, Karin: Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt aus der Genderperspektive. In Handbuch Arbeitssoziologie (S. 671–698). Wiesbaden, 2010

⁶ Busch, Anne. Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland. Ursachen, Reproduktion, Folgen, Wiesbaden, 2013

⁷ Pimminger, Irene: Armut und Armutsrisiken von Frauen und Männern, Berlin 2012



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Erwerbstätigkeit aufzunehmen, unterdurchschnittlich von arbeitsmarkt-politischen Maßnahmen profitieren.⁸

Geschlechtsspezifische Aspekte zum „Berufswahlverhalten“

Immer noch wählen junge Menschen Berufe weniger nach ihren persönlichen Interessen und Fähigkeiten als mehr nach den Vorstellungen der Peer-Group, der Familie und der Lehrenden.

Mehr als ein Drittel der männlichen Auszubildenden z.B. wählen ihre zukünftigen Berufe aus den zehn beliebtesten Berufen bei Jungen. Bei Mädchen ist die Berufswahl noch stärker eingeschränkt – hier wählen 50% aller weiblichen Auszubildenden aus den „Top Ten“.⁹ Bei weiblichen Migrantinnen verengt sich die Auswahl noch weiter.¹⁰

Auch im Bereich der Studienwahl ist eine ähnliche Tendenz zu beobachten. Während etwa 33% der Männer ein ingenieurwissenschaftliches Studium wählen, tun dies nur etwa 9% der Frauen. Demgegenüber entscheiden sich 19% der Frauen für ein sozialwissenschaftliches Studium und lediglich 8% der Männer.¹¹

Viele von Frauen erworbene Abschlüsse – etwa in Fächern wie Sprach- und Kulturwissenschaften – sind auf dem Arbeitsmarkt nicht ohne weiteres verwertbar. Häufig münden Frauen mit einem geistes- oder sozialwissenschaftlichem Abschluss in Teilzeitbeschäftigungen und prekären Beschäftigungsformen. Diese Beschäftigungsformen sind jedoch weniger geeignet, das ausschließliche Familieneinkommen darzustellen.¹² In der Regel zeichnen sie sich darüber hinaus durch geringe Aufstiegschancen aus.

Geschlechtsspezifische Aspekte zur „Migration“

Migranten und Migrantinnen sind oft mit einem ganz anderen Rollenverständnis aufgewachsen als einheimische Frauen und Männer. Von daher sind insbesondere auch männliche Studierende für das Rollenverständnis der Frau und des Mannes in unserer Gesellschaft zu sensibilisieren.

Obwohl weibliche Personen mit Migrationshintergrund bessere Schulnoten und Bildungsabschlüsse als männliche Personen mit Migrationshintergrund haben, finden sie seltener einen Ausbildungsplatz im dualen System - auch seltener als weibliche Personen ohne Migrationshintergrund.

Migranten und Migrantinnen mit bildungsorientierten Eltern haben zwar meist eine hohe Motivation, ein Studium aufzunehmen, wenn sie den erforderlichen Bildungsabschluss

⁸ Kopf, Eva; Zabel, Cordula (2012): Förderung von Frauen im SGB II: Orientierung an alten Rollenmustern? In: IAB-Forum, Nr. 1, 2012

⁹ Statistisches Landesamt Hessen: die 15 am stärksten besetzten Ausbildungsberufe, Wiesbaden 2015

¹⁰ Ahrens, Petra: Soziale Integration von Migrantinnen und Migranten, Berlin 2011

¹¹ Deutsches Studentenwerk, HIS – Institut für Hochschulforschung: Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2012, (im Folgenden: DSW/HIS: 20. Sozialerhebung, 2012)

¹² DSW/HIS: 20. Sozialerhebung, 2012



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



geschafft haben. Aber sie erfahren deutlich weniger Unterstützung durch ihr Elternhaus. Derzeit umfasst die Gruppe der Studierenden mit irgendeiner Form von Migrationshintergrund rund 23% aller Studierenden. Bedauerlicherweise werden innerhalb dieser Gruppe selten Daten geschlechtsspezifisch erhoben.¹³ Entsprechende Beiträge in Projekten werden daher begrüßt.

Geschlechtsspezifische Aspekte zur „Behinderung“

So wenig Menschen mit Behinderungen eine homogene Gruppe darstellen, sondern je nach Art der Beeinträchtigung ganz unterschiedliche Chancen haben, genauso wenig leben und arbeiten Frauen und Männer mit Behinderungen unter den gleichen Bedingungen. Frau und behindert zu sein bedeutet im Hinblick auf die gesellschaftlichen Zuschreibungen oft eine Potenzierung von Schwäche, Abhängigkeit und Passivität. Auch die Stellung am Arbeitsmarkt unterscheidet sich für Angehörige dieser Gruppe sowohl von der von Frauen ohne Behinderung als auch von der von Männern mit Behinderungen. Hinzu kommt, dass Frauen mit Behinderungen (insbesondere solche mit geistigen Einschränkungen) selten eine Mutterrolle zugestanden wird und sie gesellschaftlich noch weniger Unterstützung in einer Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfahren als Frauen ohne Behinderung.¹⁴

Geschlechtsspezifische Aspekte zur „Erwerbsbiografie und existenzsichernde Beschäftigung“

Die Erwerbsbiografie ist nicht nur von den Fragen der Berufswahl und der grundsätzlichen Erwerbsorientierung, sondern auch von der Rollenverteilung in der Familie geprägt. Frauen wählen deutlich häufiger als Männer eine reduzierte Arbeitszeit, wenn Kinder zu versorgen sind. Gleiches gilt auch im Bereich des Studiums: Unter den Vollzeitstudierenden haben 4% mindestens ein Kind, unter den Teilzeitstudierenden hingegen 20%.¹⁵

Im Sinne einer Gleichstellung der Geschlechter ermöglicht eine existenzsichernde Beschäftigung ein selbstbestimmtes Leben durch wirtschaftliche Unabhängigkeit. Im Hinblick auf eben diese existenzsichernde Beschäftigung lassen sich jedoch deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern ausmachen.

Die Entscheidungen hinsichtlich der Erwerbstätigkeit, die Frauen und Männer in den verschiedenen Lebensphasen treffen, haben weitreichende Folgen für ihr zukünftiges Leben und wirken sich insbesondere langfristig aus. Studierende mit Kind oder Kindern sind durchschnittlich 7,6 Jahre älter als ihre kinderlosen Kommiliton(inn)en. Während die Elternschaft bei berufstätigen Frauen zu einer Reduzierung der Arbeitszeiten (und damit von Einkommen und Rentenansprüchen) führt, erhöht sie bei Männern die Arbeitszeiten. Analog sind die Studienzeiten bei Studierenden mit Kind aufgrund längerer Studienunterbrechungen, die direkt (Schwangerschaft, Kindererziehung) oder indirekt (Erwerbstätigkeit zum Lebensunterhalt, Studienortwechsel zur Familienzusammenführung)

¹³ DSW/HIS: 20. Sozialerhebung, 2012

¹⁴ BMFSFJ: Genderdatenreport, München 2005; Kapitel 9

¹⁵ DSW/HIS: 20. Sozialerhebung, 2012



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



mit dem Kind zusammenhängen länger und ermöglichen erst einen späteren Einstieg in die Erwerbstätigkeit.¹⁶

Auch auf die Situation von Alleinerziehenden unter den Studierenden ist in diesem Zusammenhang hinzuweisen. Dies sind derzeit rund 11% aller Studierenden, Frauen jedoch viermal so häufig wie Männer.¹⁷

Geschlechtsspezifische Aspekte zum „Lernen“

Grundsätzlich ist fraglich, ob Frauen und Mädchen anders lernen als Männer und Jungen. Die unterschiedlichen Leistungsstände von Mädchen und Jungen in den PISA-Studien¹⁸ lassen vermuten, dass es Unterschiede im Lernverhalten sowie in den präferierten und damit leistungsstarken Themen gibt.

Geschlechtsunterschiede sollten in der Aufbereitung und Präsentation von Themen, kurz in der Didaktik, berücksichtigt werden. Weitere geschlechtsspezifische Unterschiede lassen sich in Kommunikation¹⁹, Gruppenverhalten und Durchsetzung eigener Beiträge und Ansichten feststellen.

Das Ignorieren dieser Geschlechtsunterschiede impliziert die Gefahr des „Doing Gender“ – also des Reproduzierens der vorhandenen Geschlechtszuschreibungen und der damit einhergehenden Benachteiligungen.

Eine gendersensible Didaktik hingegen fußt darauf, subjektive Geschlechterkonstruktionen aufzudecken. Dazu ist auf Seite der Lehrenden Wissen über strukturelle Machtverhältnisse und deren Reproduktion erforderlich. Dies wird i.d.R. unter Genderkompetenz subsummiert²⁰.

Weitere didaktische Stellschrauben liegen in der geschlechtsspezifischen Perspektive in der Darstellung der Sachverhalte und im Zugang zu den aufzubereitenden Themen und Lebensrealitäten. Auch eine geschlechtergerechte Sprache ist eine Grundvoraussetzung für eine gendersensible Didaktik.²¹

5. Welche Angaben werden im Projektantrag erwartet?

In Kapitel 4 haben Sie Informationen und Anregungen im Hinblick auf besondere Lebensumstände von Studierenden, Absolventinnen und Absolventen erhalten.

¹⁶ DSW/HIS: 20. Sozialerhebung, 2012

¹⁷ DSW/HIS: 20. Sozialerhebung, 2012

¹⁸ OECD: PISA 2009 Results: Learning Trends: Changes in Students Performance since 2000 (Volume V), 2010

¹⁹ Heilmann, Christa: Sprache und Sprechen zwischen den Geschlechtern: Konfliktverhindernd? Konfliktproduzierend? Konfliktlösend?, Berlin, 2002 (Vortrag auf einer Veranstaltung der Heinrich-Böll-Stiftung)

²⁰ Gesellschaft für berufliche Qualifizierung (GbQ): Leitfaden Gender Mainstreaming für die Umsetzung in der beruflichen Weiterbildung, Wiesbaden, 2008 (im Folgenden: GbQ: Leitfaden, 2008)

²¹ GbQ: Leitfaden, 2008



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Zusammen mit der folgenden Checkliste können Ihnen diese bei der Formulierung eines geeigneten Beitrags zum Gender Mainstreaming im Rahmen der Antragstellung für das Programm „Offene Hochschulen – Potenziale nutzen, Übergänge gut vorbereiten“ behilflich sein.

- ↳ Welchen Beitrag leistet Ihr Vorhaben zu den programmspezifischen Gleichstellungszielen (siehe Kapitel 3)? Dazu zählen u. a.:
 - eine Verringerung der geschlechtstypischen beruflichen Segregation, insbesondere einer Erhöhung des Frauenanteils in den MINT-Fächern und in der wissenschaftlichen Laufbahn generell sowie eine dem Ausbildungsniveau adäquate Arbeitsmarktintegration,
 - ein Abbau von geschlechtsspezifischen Stereotypen und Hemmnissen, die einer Verwirklichung der Chancengleichheit in Studium, Lehre und Beruf entgegenstehen.
- ↳ Wie schlägt sich der Beitrag zur Gleichstellung in Ihrer Projektplanung nieder? Basiert Ihr Projekt auf einer Problemanalyse, die die Gender-Aspekte des Förderbereiches integriert?
- ↳ Wie wirken sich die geplanten Aktivitäten auf die betroffenen jungen Frauen, wie auf die betroffenen jungen Männer aus?
- ↳ Wie versuchen Sie eine angemessene Beteiligung insbesondere junger Frauen zu erreichen?
- ↳ Welche Maßnahmen ergreifen Sie im Rahmen des Projekts, um männliche Studierende, auch und gerade aus anderen Kulturen, für gleichstellungsrelevante Fragestellungen zu sensibilisieren?
- ↳ Wie erleichtern Sie im Rahmen des Projekts die Vereinbarkeit von Studium bzw. Übergang in den Beruf und familiären Aufgaben?
- ↳ Beschreiben Sie Ihre Zielgruppe, die Ihr Vorhaben anspricht, möglichst gendersensibel. Mögliche Hinweise zu den Geschlechterunterschieden finden Sie im vorhergehenden Kapitel.
- ↳ Tragen Sie den unterschiedlichen Bedürfnissen von jungen Frauen und Männern auch bei der personellen Planung Ihres Projektteams Rechnung?
- ↳ Auf welche Gender-Kompetenzen können Sie als Projektträger zurückgreifen, welche können Sie noch entwickeln und ausbauen? Verfügen Sie in Ihrem Projektpersonal über die erforderliche Genderkompetenz? Falls Ihre Antwort nein ist, wie werden Sie diese Kompetenz erwerben?



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



6. Was müssen Sie für die Berichterstattung über Ihr Projekt beachten?

Im Rahmen der Zwischen- und Endverwendungsnachweise wird von Ihnen erwartet, dass Sie im Sachbericht nicht nur den Fortschritt des Projektes, sondern auch Ihre Bemühungen, Erfolge oder Schwierigkeiten in der Umsetzung des gleichstellungspolitischen Teilzieles Ihres Projektes schildern. Das setzt voraus, dass Sie dieses Thema über den gesamten Umsetzungszeitraum verfolgen. Je besser Sie Ihren Gleichstellungsbeitrag im Antrag abgegrenzt und konkretisiert haben, umso leichter wird es Ihnen fallen, über das Ergebnis zu berichten. Sofern Sie eine teilnehmerbezogene Maßnahme durchführen, sind die Teilnehmerdaten nach Geschlechtern differenziert zu erfassen, und es ist im Sachbericht über die Teilnehmerzusammensetzung zu berichten.

7. Weiterführende Literatur - Anregungen

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend :

Erster Gleichstellungsbericht - Neue Wege-Gleiche Chancen - Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf, (2013)

Busch, Anne:

Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland. Ursachen, Reproduktion, Folgen, Wiesbaden, (2013)

Deutsches Studentenwerk, HIS- Institut für Hochschulforschung:

Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2012, (2013)

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz GWK:

Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, Bonn (2008/2009)

Gesellschaft für berufliche Qualifizierung (GbQ):

Leitfaden Gender Mainstreaming für die Umsetzung in der beruflichen Weiterbildung, Wiesbaden, (2008); verfügbar unter <http://www.esf-essen.de>

Herwartz-Emden, Leonie et.al.:

Aufwachsen in heterogenen Sozialisationskontexten. Zur Bedeutung einer geschlechtergerechten interkulturellen Pädagogik, Wiesbaden (2010)

Pimminger, Irene:

Junge Frauen und Männer im Übergang von der Schule in den Beruf, Berlin (2012);

Pimminger, Irene:

Armut und Armutsrisiken von Frauen und Männern, Berlin (2012)



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Dieser Leitfaden wurde im Auftrag des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration erstellt.

Wirtschafts- und Infrastrukturbank Hessen

- rechtlich unselbständige Anstalt in der Landesbank Hessen-Thüringen Girozentrale -

Europäische Strukturfonds

Arbeitsmarkt / ESF Consult Hessen

Gustav-Stresemann-Ring 9

65189 Wiesbaden

Finanziert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF)

Die aktuellen Ansprechpersonen zum jeweiligen Förderprogramm entnehmen Sie bitte den Informationen auf unserer Website www.esf-hessen.de.