

Aufgabe O2-A4

1. Handbuch für Frauen in der Steinbranche



WinSTONE

OPENING GATES FOR WOMEN IN THE STONE SECTOR



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



Erasmus+

"Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung der Inhalte dar, die nur die Ansichten der Autoren widerspiegeln, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden."



National Technical
University of Athens



institute of
Entrepreneurship
Development



Inhalt

Einführung.....	3
1.1. Grundlagen und Grundbegriffe der Gleichstellung	3
1.2. Politiken zur Chancengleichheit von Frauen und Männern auf internationaler und europäischer Ebene.....	5
1.3. Gleiche Unternehmenskultur	6
1.4. Arbeitsmarkt und Situationen der sozialen Abhängigkeit von Frauen.....	8
1.5. Politiken und Strategien für den Strukturwandel	8
EINHEIT 2. Gleichberechtigung am Arbeitsplatz. Analyse des Arbeitsmarktes im Steinsektor aus einer Genderperspektive	9
2.1. Definition und Geltungsbereich	9
2.2. Grundkonzepte rund um Arbeitskultur und effektive Gleichstellung von Frauen und Männern	11
2.3. Analyse der sozioökonomischen und arbeitsrechtlichen Lage von Frauen im Steinsektor.	18
2.4. Gleichstellung von Frauen und Männern in Arbeitnehmerorganisationen: Tarifverhandlungen. Positive Maßnahmen und Gleichstellungspläne.....	23
EINHEIT 3. Vereinbarkeit von Privat-, Familien- und Berufsleben	30
3.1. Kontext und Bedürfnisse	30
3.2. Schlichtung und Mitverantwortung	32
3.3. Arbeitsschutz.	36
3.4. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Unternehmen im Steinsektor.	38
3.5. Bewährte Verfahren in Bezug auf die Abstimmung.	38
EINHEIT 4. Gleichstellungsplan im Steinsektor.....	41
4.1. Grundlegende Konzepte eines Gleichstellungsplans.	41
4.2. Vorteile eines Gleichstellungsplans.....	42
4.3. Inhalte und Maßnahmen eines Gleichstellungsplans.	43
4.4. Bewährte Verfahren in Bezug auf Gleichstellungspläne.	44
QUELLEN UND BIBLIOGRAPHIE	45

Einführung

In diesem Handbuch sind Gleichstellungskriterien für die regelgerechte Ausbildung für Berufe im Steinsektor enthalten. Der Ansatz konzentriert sich auf "learning by doing", bei dem niemand nach Geschlechterkriterien für diese Art von Ausbildung ausgeschlossen wird, und fördert die Vielfalt von Frauen und Männern in Ausbildungskursen zu Steinprodukten. Ein eindringliches Trainingserlebnis, bei dem die Teilnehmer*innen in kleinem Rahmen steinbezogene Berufe mit den Kriterien Ressourceneffizienz und Energie sowie geringe Umweltbelastung erlernen, damit sie so viele Aktivitäten wie möglich ausführen können. Ziel ist es, die Überwindung kultureller Barrieren zu fördern und das Interesse von Frauen für den Sektor zu steigern, die Eingliederung in den Arbeitsmarkt durch ihre Teilnahme an Fortbildungen zu fördern, die Kurse zu "grünen" Themen als wichtige Beschäftigungsnische im Steinsektor fördern und die Gender-Perspektive integrieren. Dieses Handbuch "*Handbuch für Frauen im Steinsektor*" ist das erste in einer Reihe von drei Handbüchern, die die vierte Aufgabe des Intellectual Output 2 "*O2-A4.3 Handbücher zur Öffnung von Toren für Frauen im Steinsektor*" des WinSTONE-Projekts darstellen.

EINHEIT 1. Gleiche Chancen für Frauen und Männer

1.1. Grundlagen und Grundbegriffe der Gleichstellung

Die Gleichstellung der Geschlechter ist die Philosophie, dass Frauen und Männer gleiche Bedingungen, Behandlung und Chancen haben, ihr volles Potenzial, ihre Menschenrechte und ihre Würde auszuschöpfen und zum wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und politischen Fortschritt beizutragen (und davon zu profitieren). Die Gleichstellung der Geschlechter ist daher die gerechte gesellschaftliche Wertschätzung der Ähnlichkeiten und Unterschiede von Männern und Frauen und der Rollen, die sie ausfüllen.

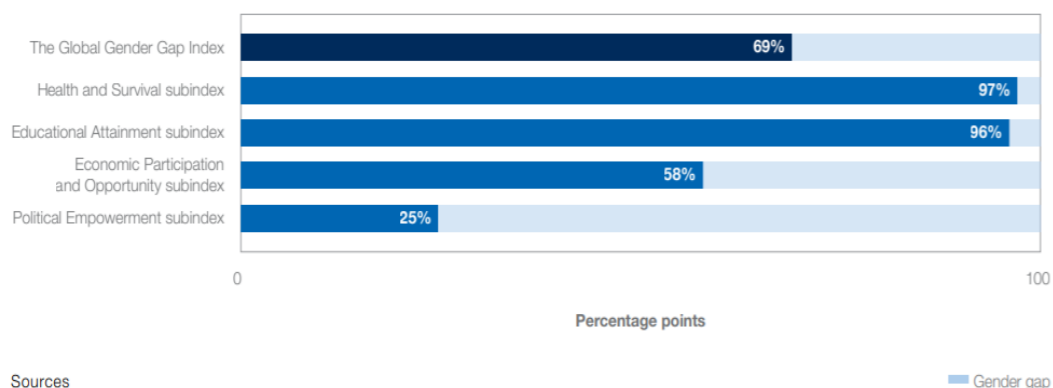
Gleichstellung der Geschlechter bedeutet, dass die Wünsche, Bedürfnisse und Vorlieben von Männern und Frauen berücksichtigt werden, die Einzigartigkeit verschiedener Gemeinschaften respektiert wird und dass alle Menschen frei sind, ihre persönlichen Fähigkeiten zu entwickeln und Entscheidungen zu treffen, ohne durch Geschlechterstereotypen und Vorurteile eingeschränkt zu sein. Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein Menschenrechtsthema, das als Voraussetzung und Prädiktor für langfristiges, menschenzentriertes Wachstum angesehen wird. Trotz einiger Erfolge bei der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und der Verringerung der Lohnunterschiede in den letzten Jahrzehnten bleibt die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz schwer fassbar, Frauen sind in den Vorstandsetagen weltweit nach wie vor stark unterrepräsentiert. Frauen stellen nach wie vor die Mehrheit der erwerbstätigen Armen weltweit, verdienen weniger und sind vor allem in Entwicklungsländern häufiger von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen als Männer. Dies wird auf die sozioökonomischen Disparitäten der Frauen aufgrund geschlechtsspezifischer Diskriminierung sowie auf ihre Doppelpositionen als Arbeitnehmerinnen und Pflegekräfte in der Gesellschaft zurückgeführt. In vielen Ländern haben Frauen weniger Zugang zu produktivem Kapital, Bildung, Qualifikationswachstum und Beschäftigungsmöglichkeiten als Männer. Dies ist vor allem auf langjährige gesellschaftliche Erwartungen zurückzuführen, die Geschlechterrollen zuordnen und sich häufig nur ungenügend ändern.

Nach dem Global Gender Gap Index, der erstmals 2006 vom Weltwirtschaftsforum als Instrument zur Messung des Ausmaßes der Geschlechterunterschiede und zur Beobachtung ihrer Entwicklung im

Zeitverlauf eingeführt wurde, war das Jahr 2020 bedeutend für das Schließen der Lücken im Bildungsstand bzw. Im Hinblick auf Gesundheit und Überleben, wie in Abbildung 1 unten gezeigt.

Die Gesamtleistung des Geschlechtergefälles ist eine Synthese der Leistungen in den vier Dimensionen, aus denen der Index besteht – den Untergruppen Wirtschaftliche Teilhabe, Bildungsgrad, Gesundheit und Überleben sowie Politische Teilhabe. Im Gegensatz dazu bleiben die Unterschiede zwischen Frauen und Männern bei politischer Teilhabe sowie bei der wirtschaftlichen Teilhabe und Chancen deutlich größer. Die Daten der Serie Global Gender Gap Report dienen den Ländern idealerweise als Grundlage, um ihre Fortschritte in Richtung Geschlechtergleichstellung weiter zu bewerten, um die Argumente für die Schließung der Geschlechterkluft zu unterstützen und weitere Forschungen zu erfolgreichen Strategien und Praktiken zur Förderung des Wandels zu fördern.

Percentage of the gender gap closed to date, 2020



Sources

World Economic Forum, Global Gender Gap Index, 2020.

Notes

Population-weighted averages, including the 153 economies featured in the Global Gender Gap Index 2020.

Bild 1: Stand der Geschlechterunterschiede.

Daher wird die Schließung der Geschlechterkluft insbesondere im Hinblick auf die Erwerbsbevölkerung den Frauen zugutekommen und kann auch die Unternehmensleistung stärken und die Weltwirtschaft stärken. Im Vergleich zu Männern arbeiten nur 55 Prozent der erwachsenen Frauen, verglichen mit 78 Prozent der Männer. Für den gleichen Job verdienen Frauen nur 60 % dessen, was Männer tun, bei halb so viel Lohnnebeneinkommen. In einem Zeitalter des Stakeholder-Kapitalismus und der Werte der neuen Generation ist die Unternehmensführung bei der Schließung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten in Arbeitsplätzen und Wertschöpfungsketten von entscheidender Bedeutung – und wird erwartet. Dies ist nicht nur für den Aufbau neuer Geschäfte von entscheidender Bedeutung, sondern auch für die Erhaltung bestehender Geschäfte.

1.2. Politiken zur Chancengleichheit von Frauen und Männern auf internationaler und europäischer Ebene

Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein wesentlicher Bestandteil der Rechtsstaatlichkeit der EU sowie ein Grundprinzip und eines der Ziele der EU. Tatsächlich haben europäische Institutionen wie die Kommission, der Ministerrat und das Parlament mit Mitgliedstaaten und anderen internationalen Organisationen zusammengearbeitet, um die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern.

- Gender equality in EU external action 2021-2025 (GAP III)

Der Gender Action Plan III gibt der EU eine politische Agenda mit fünf Aktionssäulen zur Erfüllung internationaler Verpflichtungen und zur Schaffung einer Gesellschaft, in der jeder eine Chance auf Erfolg hat. Es priorisiert die Gleichstellung der Geschlechter in allen externen Politiken und Aktivitäten und bietet einen Fahrplan für die Zusammenarbeit mit Interessengruppen auf nationaler, regionaler und multilateraler Ebene.

- United Nations 2030 Agenda (SDG 5)

Die Agenda 2030 sieht „eine Welt der universellen Achtung der Menschenrechte und der Menschenwürde, der Rechtsstaatlichkeit, der Gerechtigkeit, der Gleichheit und der Nichtdiskriminierung“ durch 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung vor, die für eine Stärkung von grüneren, integrativeren Volkswirtschaften führt, die von entscheidender Bedeutung für stärkere, widerstandsfähigere Gesellschaften sind. SDG 5 widmet sich der Gleichstellung der Geschlechter und der Stärkung von Frauen und Mädchen, um das Wirtschaftswachstum zu steigern, die soziale Entwicklung zu fördern und die Unternehmensleistung zu verbessern.

- EU Gender Equality Strategy 2020-2025

Die Strategie zur Gleichstellung der Geschlechter legt Schlüsselmaßnahmen für die nächsten fünf Jahre fest und verpflichtet sich sicherzustellen, dass die Kommission auch eine Gleichstellungsperspektive in alle Politikbereiche der EU einbezieht. Die in der Strategie vorgestellten gezielten Maßnahmen werden einige der größten Herausforderungen für eine echte Gleichstellung der Geschlechter angehen: Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt und Bekämpfung von Geschlechterstereotypen; Stärkung der wirtschaftlichen Teilhabe von Frauen und Gewährleistung gleicher Chancen auf dem Arbeitsmarkt, einschließlich gleicher Entlohnung; und sowohl Frauen als auch Männern die Möglichkeit zu geben, alle Bereiche der Wirtschaft und des politischen Lebens zu führen und daran teilzunehmen. GAP III wurde 2020 ins Leben gerufen und eng mit dieser Strategie verknüpft, sodass sich die beiden strategischen Rahmen gegenseitig verstärken.

- EU Action Plan 2017-2019 Tackling the gender pay gap

Anstatt sich auf ein einzelnes Element oder eine einzelne Sache zu konzentrieren, umfasst der Aktionsplan eine umfassende und einheitliche Sammlung von Maßnahmen, um das geschlechtsspezifische Lohngefälle von allen Seiten anzugehen. Diese Aktionen werden sich ergänzen. Es wurden acht Hauptaktionsstränge identifiziert:

1. Verbesserung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts
2. Bekämpfung der Trennung in Berufen und Sektoren
3. Die gläserne Decke durchbrechen: Initiativen zur Bekämpfung der vertikalen Trennung
4. Umgang mit der Mutterschaftsstrafe

5. Bessere Wertschätzung der Fähigkeiten, Bemühungen und Verantwortlichkeiten von Frauen
6. Den Nebel bekämpfen: Ungleichheiten und Stereotypen aufdecken
7. Alarmierung und Information über das geschlechtsspezifische Lohngefälle
8. Verbesserung der Partnerschaften zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles

1.3. Gleiche Unternehmenskultur

Definition:

Eine unternehmerische Kultur ist eine Kultur, in der Menschen ermutigt werden, zu experimentieren, sich zu entwickeln und Risiken einzugehen. Eine unternehmerische Kultur in einem Unternehmen bedeutet, dass Mitarbeiter ermutigt werden, neue Ideen oder Produkte zu entwickeln. Unter Intrapreneurship versteht man die Bereitstellung von Arbeitszeit für diese Tätigkeiten.

Die Gleichstellung der Geschlechter ist eine wichtige Priorität für die Arbeit der UNESCO zu Kulturerbe, Kreativität und kultureller Vielfalt. Die gleichberechtigte Teilhabe, der Zugang und der Beitrag zum kulturellen Leben von Frauen und Männern sind sowohl Menschenrechte als auch kulturelle Rechte und eine wichtige Dimension zur Gewährleistung der Meinungsfreiheit für alle. Untersuchungen der britischen Handelskammer haben ergeben, dass Frauen besser darin sind, Marktlücken zu erkennen, innovative Produkte zu entwickeln und Technologien in ihren Unternehmen einzusetzen.

Wahre Gleichstellung der Geschlechter ist eine nebulöse Idee, aber viele Unternehmen haben begonnen, sich für gleiche Wettbewerbsbedingungen für Männer und Frauen einzusetzen. Leider verfolgen viele Unternehmen das Wachstum der Geschlechtergleichstellung auf die falsche Weise oder sind sich einfach nicht sicher, wie sie vorgehen sollen. Die Nutzung der Unternehmenskultur ist eine der wichtigsten Möglichkeiten, die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz zu fördern. Die Unternehmenskultur ist die Grundlage für das Verhalten auf allen Ebenen der Organisation, und sie ist im Hinblick auf die Änderung der Einstellung am Arbeitsplatz wichtiger, als viele Führungskräfte erkennen.

Das Feedback der Mitglieder des Forbes Coaches Council beschreibt, wie Unternehmen diesen Denkwandel in ihrer Mitarbeiterkultur fördern können und warum dies von entscheidender Bedeutung ist.

1. Schaffen Sie die richtigen Voraussetzungen, die zum Erfolg führen

Machens sie Gechschlechtervielfalt und Inklusion zu einer Unternehmensinitiative, die priorisiert (Top-Down-Führung fördert eindeutig die Gleichstellung der Geschlechter), operationalisiert (Rekrutierung und Einstellung für Gechschlechtervielfalt), modelliert (Führungskräfte, Kultur und Systeme unterstützen die Gechschlechtervielfalt) und gemessen (Daten werden gesammelt) wird, um den Fortschritt zu verfolgen und belohnt wird, wenn Sie echte Gleichstellung der Geschlechter wünschen (Gleichstellung ist an Unternehmenskennzahlen gebunden).

2. Machen Sie es zu einer Notwendigkeit für jedes Unternehmen

Die Gleichstellung der Geschlechter sollte nicht als Kampagne, sondern als gewinnbringende kommerzielle Anforderung betrachtet werden. Führende Unternehmen stellen sicher, dass es mehr

als eine Mitarbeiterressourcengruppe und ein Talentprogramm gibt, um die verschiedenen Schnittstellen der Vielfalt zu erfüllen und sicherzustellen, dass niemand zurückgelassen wird. Unternehmen suchen immer noch nach Methoden, um das Beste aus ihren Mitarbeitern herauszuholen. Die Gleichstellung der Geschlechter ist profitabel.

3. Anstellungen für Kultur

Wenn Sie eine Unternehmenskultur schaffen möchten, die echte Geschlechtergleichstellung feiert und begrüßt, müssen Sie Mitarbeiter einstellen, die diese Überzeugungen teilen. Leider gibt es kein einfaches Bewertungstool von Drittanbietern, daher muss sich der Einstellungsmanager auf gute altmodische Fähigkeiten im Vorstellungsgespräch verlassen, um einen verbalen Gespräch mit dem potenziellen Mitarbeiter zu führen, um zu sehen, ob er geeignet ist.

4. Etablieren Sie Erwartungen an eine integrative Kultur

Mitarbeiterengagement, organisatorisches Wachstum und Erfolg werden durch Inklusion unterstützt. Um die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern, spiegeln integrative Kulturen Unternehmenswerte wider, stellen klare Erwartungen an integratives Verhalten, integrieren wesentliche Kompetenzen in die Leistungsmessung und nutzen Coaching- und produktive Kommunikationsansätze, um ein kontinuierliches Lernen und Normieren des Mitarbeiterverhaltens zu ermöglichen.

5. Förderung der Entwicklung auf allen Ebenen

Echte Geschlechtergerechtigkeit wird durch die Entwicklung aller Mitarbeiter unabhängig von ihrem Geschlecht erreicht. In allen Rollen ist es entscheidend, Männer und Frauen gleichermaßen zu entwickeln. Die Aus- und Weiterbildung jedes Mitarbeiters, unabhängig vom Geschlecht, sollte auf seine Erfolgsbedürfnisse zugeschnitten sein. Der Vorteil ist, dass sich Mitarbeiter, unabhängig vom Geschlecht, als Teil des Unternehmens fühlen und eine wichtige Rolle spielen.

6. Mit gutem Beispiel vorangehen

Tief verwurzelte Unternehmenspraktiken, die zu Geschlechterungleichheit führen, werden unwissentlich und offen aufrechterhalten! Um mit der Entwicklung einer Kultur der Geschlechtergleichstellung zu beginnen, könnte eine Führungskraft den Status quo aktiv in Frage stellen. Dies beginnt damit, sich ihrer Fähigkeiten und Schwächen bewusst zu sein. Jeder von uns hat blinde Flecken. Anderen wird die Erlaubnis gegeben, nach innen zu schauen, wenn eine Führungspersönlichkeit weiß, wie sie mit ihnen umgeht.

7. Achten Sie auf die von Ihnen verwendete Sprache

Manchmal neigen wir dazu, eine Sprache zu verwenden, die sich mehr auf ein Geschlecht als auf ein anderes bezieht. Die Verwendung einer gemeinsamen Sprache ist eine hervorragende Möglichkeit, mit dem Team in Kontakt zu treten und Diskriminierung zu bekämpfen.

8. Überprüfen Sie das Gehalt Ihrer Mitarbeiter

Um den Mitarbeitern und der Öffentlichkeit zu zeigen, dass sich ein Unternehmen der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter verpflichtet hat, können sie zunächst eine umfassende Lohnüberprüfung aller Mitarbeiter durchführen, um sicherzustellen, dass Männer und Frauen in

gleichwertigen Rollen mit gleichem Niveau gleich bezahlt werden. Männer erzielen eher höhere Gehälter als Frauen, weil sie im Allgemeinen mehr verhandeln.

9. Vaterschafts- und Mutterschaftsurlaub auswerten

Es reicht nicht aus, die Zahl der Frauen in einem Unternehmen zu erhöhen. Unternehmer müssen die Unternehmensführung neu definieren, um Rahmenbedingungen zu schaffen, die Frauen unterstützen. Arbeitnehmerurlaubsregelungen sind wichtig, da sie häufig nicht fair gegenüber frischgebackenen Müttern sind. Auf diese Weise kann die Voreingenommenheit gegenüber dem Elternurlaub beseitigt werden und eine echte Inklusion kann beginnen.

10. Frauen in Führungsrollen einbeziehen

Förderung einer gleichen Anzahl von Frauen wie Männern, um die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen. Laut Statistik arbeiten viele Frauen als Vorgesetzte oder Manager. Bei höheren Tätigkeiten in Unternehmen sind Frauen jedoch unterrepräsentiert.

1.4. Arbeitsmarkt und Situationen der sozialen Abhängigkeit von Frauen

Die im vorigen Abschnitt analysierte Unternehmenskultur und ihr Fehlen in vielen Fällen hängt mit dem Grund zusammen, warum Frauen auf dem Arbeitsmarkt sozial gefährdet sind. Die OECD, die Europäische Kommission und die Weltbank arbeiteten am Projekt „Faces of Joblessness“ zusammen, das die Aufmerksamkeit auf die Intersektionalität von Merkmalen im Zusammenhang mit Vulnerabilität sowie auf die zentrale Rolle der Position der Menschen in (oder außerhalb) der Arbeit lenkte. Der Markt kann dabei eine Rolle spielen, indem er eine Methodik entwickelt, um Gruppen von Personen mit unterschiedlichen Merkmalen zu identifizieren, die mit einer Vielzahl von Beschäftigungsschwierigkeiten konfrontiert sind und eine geringe oder nicht vorhandene Arbeitsmarktbindung haben. Vulnerabilität wird daher in erster Linie in Bezug auf eine Vielzahl von vorgefertigten Berufsbarrieren definiert und nicht nur auf der Grundlage fester und exogen erworbener Merkmale (z. B. weiblich, älter, migrantisch). Die Verwundbarkeit des Arbeitsmarktes von Frauen hat verschiedene Dimensionen. Frauen werden überproportional durch Haushalts-, Erziehungs- und Betreuungspflichten belastet, was ihr Engagement am Arbeitsmarkt sowie ihre Intensität und Erreichbarkeit bei der Arbeitssuche stark einschränkt und dies ihre Beschäftigungschancen und ihr Gehaltsprofil reduziert und ihre Karrierewege einschränkt. Es ist auch bekannt, dass Frauen anfälliger für Konjunkturschwankungen sind, da sie in Rezessionen und negativen Haushaltseinkommen als eine Art „Reservearmee“ für Beschäftigung dienen.

1.5. Politiken und Strategien für den Strukturwandel

Die Förderung der Geschlechtergleichstellung ist eine Kernaktivität der EU: Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein grundlegender EU-Wert. Viele der laufenden Richtlinien und Strategien wurden in den vorherigen Abschnitten dieses Handbuchs erwähnt. Allerdings sollte den bisherigen Bemühungen und einer kurzen Analyse ihrer Ergebnisse Beachtung geschenkt werden. Das „Strategische Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter 2016-2019“ basiert auf einer kontinuierlichen Strategie, der Gender Mainstreaming in der Kommission und Umsetzung eines kohärenten Rahmens für die Gleichstellungspolitik der Mitgliedstaaten.

Die Hauptziele dieser Strategie:

- Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit von Männern und Frauen.
- Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohn-, Einkommens- und Rentengefälles und damit die Bekämpfung der Armut von Frauen.
- Förderung der Gleichstellung der Geschlechter bei der Entscheidungsfindung.
- Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt und Schutz und Unterstützung der Opfer
- und Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der Rechte der Frau auf der ganzen Welt.

Die wichtigsten Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele:

- Fortsetzung der Bemühungen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie ein neues und umfassendes Projekt zur Bewältigung der Probleme der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, mit denen berufstätige Eltern und Betreuer konfrontiert sind.
- Gewährleistung einer stärkeren Durchsetzung und erforderlichenfalls Anpassung der Rechtsvorschriften in den Bereichen Urlaub und flexible Arbeitsregelungen in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern, um Eltern und Personen mit Betreuungspflichten eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu ermöglichen.
- Erschaffung eines breiten politischen Rahmens zur Verbesserung des Engagements der Eltern am Arbeitsmarkt und einer gerechteren Nutzung von Urlaub und flexiblen Arbeitsregelungen, einschließlich Benchmarking, gezielter Verwendung von EU-Finanzmitteln zur Unterstützung der Mitgliedstaaten und Sensibilisierung der Öffentlichkeit.
- Unterstützung der Mitgliedstaaten bei ihren Bemühungen um eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen, einschließlich einer genauen Überwachung der nationalen Reformmaßnahmen im Rahmen des Europäischen Semesters im Einklang mit den beschäftigungspolitischen Leitlinien und erforderlichenfalls Abgabe länderspezifischer Empfehlungen und weitere Unterstützung der Unternehmen bei ihren Bemühungen, die Erwerbsbeteiligung von Frauen durch die Förderung der Vielfalt zu erhöhen.

EINHEIT 2. Gleichberechtigung am Arbeitsplatz. Analyse des Arbeitsmarktes im Steinsektor aus einer Genderperspektive

2.1. Definition und Geltungsbereich

Die ausgewogene Teilhabe von Frauen und Männern am Familien- und Berufsleben muss eine der Grundpfeiler für die Bildung einer fortschrittlichen und egalitäreren Gesellschaft sein.

Die Förderung der Eingliederung von Frauen in menschenwürdige Beschäftigung, die Förderung des weiblichen Unternehmergeistes und die Förderung ihrer Förderung in traditionell von Männern dominierten Arbeitsumgebungen wie dem Steinsektor ist unerlässlich, um eine egalitäre Gesellschaft auf allen Ebenen zu erreichen.

Zu diesem Zweck ist es unerlässlich, Unternehmen bei der Beseitigung aller Hindernisse zu unterstützen, die die Gleichberechtigung von Frauen zum Arbeitsmarkt behindern oder behindern können, sowie indirekte Diskriminierung zu bekämpfen, die nicht notwendigerweise auf absichtlich

diskriminierende Einstellungen zurückzuführen ist, sondern auf soziale Gewohnheiten und traditionelle Vorstellungen zurückzuführen ist, die in unserer Gesellschaft verwurzelt sind. Sowie die Förderung von Maßnahmen zur Reform von Strukturen, die derzeit die Eingliederung, Dauerhaftigkeit und Förderung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt im Steinsektor behindern, auf der Suche nach einer möglichst engstmöglichen Zusammenarbeit zwischen allen Akteuren, die an der Verteidigung und Gewährleistung der Chancengleichheit beteiligt sind: öffentliche Verwaltungen, soziale Akteure und die Gesellschaft im Allgemeinen. In Anbetracht dessen, dass effektive Gleichheit nur mit der Anstrengung und Zusammenarbeit aller sozialen Akteure einhergehen wird.

Um die Einbeziehung von Frauen in den Steinsektor zu fördern, ist es von wesentlicher Bedeutung, positive Aktionspläne zu entwickeln, die darauf abzielen, Chancengleichheit zu schaffen, Diskriminierungen, die das Ergebnis von Praktiken oder Sozialsystemen sind, gegenüberzustellen oder zu korrigieren, um eine Verbesserung der Lebensbedingungen der Arbeitnehmer sowie eine Optimierung der Ressourcen der Unternehmen zu erreichen. Die effizientere, engagiertere und zufriedeneren Belegschaften haben werden. Zu diesem Zweck sind konkrete Maßnahmen erforderlich, um die Gleichstellung wirksam zu gestalten und die Gleichbehandlung und Chancengleichheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten.

Das größte Potenzial eines Unternehmens sind seine Mitarbeiter, und die Beteiligung von Frauen und Männern in einem Umfeld, in dem alle die gleichen Bedingungen haben, führt zu einer höheren Produktivität bei der Arbeit. Gleichberechtigung fördernde Arbeitsbedingungen kommen nicht nur der Leistung des Unternehmens zugute, sondern tragen auch zu einer demokratischeren, gerechteren und fürsorglicheren Gesellschaft bei. Die Relevanz des Einsatzes von Instrumenten wie Gleichstellungsplänen erklärt auch, warum es geplant ist, ihre freiwillige Umsetzung in kleinen und mittleren Unternehmen zu fördern.

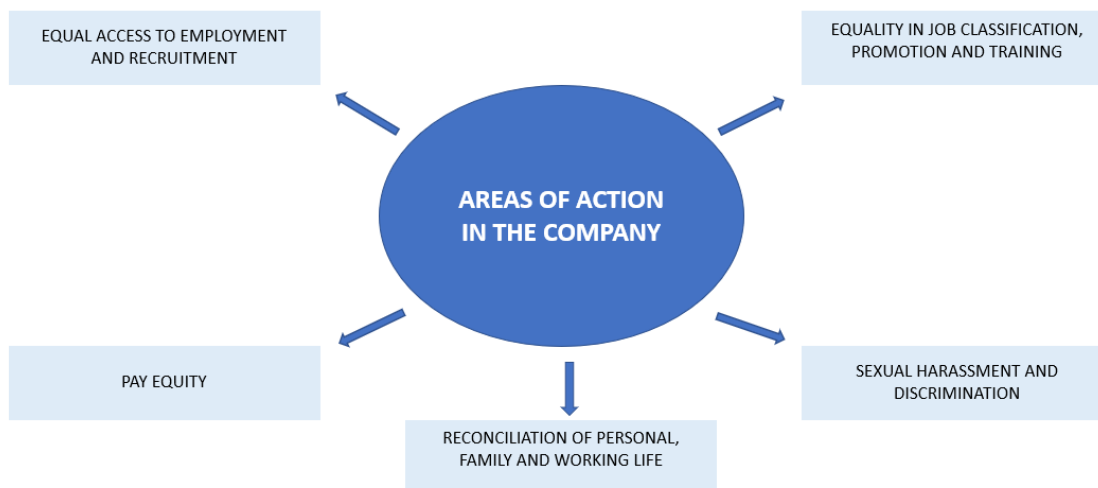
Es stimmt zwar, dass es bereits Pionierunternehmen gibt, die Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit am Arbeitsplatz ergriffen haben und dass die Fortschritte erheblich waren, aber es stimmt auch, dass in den Unternehmen, die, vielleicht aus Mangel an Wissen, diese Aufgabe noch nicht in Angriff nehmen, noch viel zu tun ist.

Angesichts der Notwendigkeit, konkrete Maßnahmen zu ergreifen, um eine echte Gleichstellung in allen Lebensbereichen, insbesondere im Bereich Wirtschaft und Beschäftigung, zu erreichen, wurden folgende Ziele festgelegt:

- Förderung der Umsetzung von Gleichstellungsplänen in Unternehmen.
- Unterstützung von Unternehmen bei der Ausarbeitung und Entwicklung solcher Pläne und Maßnahmen, die die Gleichstellung und die Förderung von Frauen im Unternehmen fördern.
- Instrumente für die Umsetzung von Plänen und Aktionsmaßnahmen anzubieten, die eine effektive Gleichstellung fördern.
- Praktisches, nützliches und effektives Material zur Durchführung der Diagnose und Bewertung der Interventionsmaßnahmen anzubieten.

In Übereinstimmung mit der aktuellen Perspektive und unter Berücksichtigung der aktuellen Gleichstellungsvorschriften werden im Folgenden die Handlungsfelder für Maßnahmen zur Erreichung einer effektiven Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Geschäftswelt beschrieben:

- 1) Gleichheit beim Zugang zu Beschäftigung und Einstellung.
- 2) Gleichheit in der beruflichen Einstufung, Beförderung und Ausbildung.
- 3) Gleicher Lohn.
- 4) Maßnahmen zur Arbeitszeitgestaltung/Verbindung von Privat-, Familien- und Berufsleben.
- 5) Sexuelle Belästigung und Diskriminierung.



2.2. Grundkonzepte rund um Arbeitskultur und effektive Gleichstellung von Frauen und Männern

In diesem Zusammenhang ist es notwendig, bestimmte Aktionslinien für den Ansatz einer egalitären Arbeitskultur zu definieren, um die Einbeziehung von Frauen in den Steinsektor durch den Einsatz von Instrumenten und Plänen zu fördern, die allen beteiligten Akteuren eine wirksame Aktionsstrategie zur Verfügung stellen.

Zu diesem Zweck werden im Folgenden eine Reihe von Mechanismen definiert, um die notwendigen Maßnahmen zur Förderung und Erreichung egalitärer Arbeitsumgebungen zu diagnostizieren und umzusetzen.

DIAGNOSE DER SITUATION DES UNTERNEHMENS IN BEZUG AUF DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

Was ist das und wie wird die Diagnose gestellt?

Die Diagnose ist eine Studie über die Situation der Gleichstellung von Frauen und Männern im Unternehmen, die die notwendigen Informationen liefert, um den Plan zu erstellen und die Maßnahmen festlegen zu können, die ein Aktionsplan enthalten sollte.

Zu diesem Zweck wird eine detaillierte Analyse der Verteilung der männlichen und weiblichen Arbeitnehmer im Unternehmen durchgeführt, sowohl nach Abteilungen, falls vorhanden, als auch nach den Kategorien und Positionen der Verantwortung und der Arbeitsbedingungen, die Frauen und Männer haben.

Ziel ist es, zu analysieren, ob es Ungleichgewichte oder Unterschiede zwischen Frauen und Männern gibt und warum sie auftreten, indem untersucht wird, ob beide Geschlechter gleichermaßen am Zugang zum Unternehmen beteiligt sind, z. B. bei Beförderungen, Gehältern usw., ob die Kriterien für die Durchführung dieser Praktiken objektiv und nicht diskriminierend waren und auf welche Schwierigkeiten und/oder Hindernisse weibliche Arbeitnehmer stoßen, die diese Unterschiede erklären können.

Wer führt die Diagnose durch?

Das Unternehmen ist für die Durchführung der Diagnose verantwortlich. Es ist jedoch ratsam, dass Arbeitnehmervertreter bei der Sammlung und Analyse der Informationen helfen, da sie sich der Anforderungen und Bedürfnisse der Belegschaft bewusst sind, sowie bei der Diskussion und Genehmigung des Berichts über die Ergebnisse, da der Gleichstellungsplan mit ihnen ausgehandelt wird.

Es ist wichtig, dass jemand, der auf Gender und Chancengleichheit spezialisiert ist, an der Ausarbeitung der Diagnose teilnimmt, um eine angemessene Analyse der bereitgestellten Informationen aus Gleichstellungsperspektive zu gewährleisten.

Was sind die häufigsten Probleme, bei denen die Diagnose gestellt wird?

Die grundlegenden Fragen, die in der Diagnose analysiert werden müssen, sind:

- Wie Frauen und Männer im Unternehmen verteilt sind, gegebenenfalls identifizieren, wo die Unterschiede liegen und worauf sie zurückzuführen sein können.
- Wie Frauen und Männer an Auswahl und Anstellung, Ausbildung oder Beförderungen teilnehmen und wie die Gehälter nach Geschlecht und Berufskategorien oder -stufen verteilt werden.
- Welche Kriterien wendet das Unternehmen an, wenn es Einzelpersonen Gehaltszuschläge oder Berufskategorien zuweist, ausstellt, ausbildet oder befördert und ihnen Gehaltszuschläge oder Berufskategorien zuweist?
- Welche Maßnahmen das Unternehmen ergriffen hat, um die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben zu erleichtern, und ob Frauen und Männer diese gleichberechtigt nutzen, einschließlich Arbeitszeitverkürzung oder freiwilligem Urlaub für die Betreuung von Kindern oder anderen Angehörigen.
- Wie mit Situationen sexueller Belästigung und geschlechtsspezifischer Belästigung umgegangen wird, sowie Aspekte im Zusammenhang mit der Gesundheit von Frauen am Arbeitsplatz.

Um die Diagnose zu vervollständigen, ist es auch interessant, die Meinung der Mitarbeiter zur Gleichstellung im Unternehmen sowie die Bedürfnisse und Vorschläge zu kennen, die als Referenz für die Verhandlung des Gleichstellungsplans dienen.

Werden in der Diagnose Situationen der Diskriminierung aufgedeckt, die möglicherweise unbemerkt geblieben sind?

Ja. Die Analyse der Einstellungs-, Ausbildungs-, Beförderungs- und Lohnpolitik kann Situationen mittelbarer Diskriminierung aufdecken, d. h. die Entwicklung von Praktiken, deren Ergebnisse dazu führen, dass ein Geschlecht gegenüber dem anderen benachteiligt wird.

Der Zweck der Diagnose ist es, die Ursachen dieser nachteiligen Situationen zu untersuchen, die Ungleichgewichte in der Anwesenheit und Beteiligung von Frauen im Unternehmen verursachen.

Was sind die häufigsten Situationen der Diskriminierung?

Diskriminierende Situationen hängen von der Branche, der Tätigkeit und der Größe des Unternehmens ab.

Die Konzentration von Frauen in bestimmten Berufen, die in der Regel gering qualifiziert sind; die geringe Präsenz von Frauen in verantwortungsvollen und Führungspositionen sowie in höher qualifizierten Positionen; die stärkere Einstellung von Männern oder deren Zugang zu längerfristiger und/oder qualifizierterer Ausbildung; oder die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in ähnlichen Berufsgruppen können auf eine Art Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und/oder die fehlende Garantie des Unternehmens für die Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Durchführung solcher Managementpraktiken hindeuten, die zu diskriminierenden Situationen führen.

Ist es verpflichtend, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben festzulegen?

Alle Unternehmen sind verpflichtet, das Recht ihrer Arbeitnehmer auf Vereinbarkeit von Privat-, Familien- und Berufsleben anzuerkennen, ohne einem der beiden Geschlechter Vorrang einzuräumen, d.h. indem sie die ausgewogene Übernahme familiärer Pflichten durch Frauen und Männer anerkennen.

Ebenso darf die Übernahme familiärer Verpflichtungen keine Folgen für die Arbeitnehmer in Bezug auf Einstellungs- und Einstellungspraktiken, Ausbildung und Beförderung oder in Bezug auf ihre Dauerhaftigkeit, ihr Gehaltsniveau oder andere Beschäftigungsbedingungen haben.

Was sind die am häufigsten verwendeten Abstimmungsmaßnahmen?

Es gibt eine Vielzahl von Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben fördern. Die am häufigsten verwendeten sind von zwei Arten:

- a) Diejenigen, die die Arbeitsflexibilität sowohl in Bezug auf die Arbeitszeiten als auch auf die Anwesenheit am Arbeitsplatz erleichtern. Zum Beispiel: flexible Start- und Endzeiten, flexible Wochenarbeitszeiten, intensive Arbeitszeiten im Sommer zeitgleich mit den Schulferien, Heimarbeit oder Telearbeit.
- b) Diejenigen, die Vorschriften erweitern und verbessern, hauptsächlich bezahlten und unbezahlten Urlaub. Zum Beispiel: Verlängerung des Vaterschafts- und Mutterschaftsurlaubs, Stillurlaub, Urlaub für den Tod oder Krankenhausaufenthalt eines Familienmitglieds, Beurlaubung zur Pflege von Angehörigen oder die Reservierung eines Arbeitsplatzes nach einer Beurlaubung.

Gibt es Abstimmungsmaßnahmen, die keine zusätzlichen Kosten für das Unternehmen verursachen?

Es gibt eine Vielzahl von Maßnahmen, die in einem Unternehmen ohne zusätzliche Kosten entwickelt werden können. Sie beziehen sich hauptsächlich auf die Arbeitszeitgestaltung sowie auf Informationen über die Rechte der Arbeitnehmer auf Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und die ihnen im Unternehmen zur Verfügung stehenden Maßnahmen.

Die Maßnahmen, die von Unternehmen am häufigsten eingesetzt werden, um die Work-Life-Balance ohne zusätzliche Kosten zu erleichtern, sind:

- Flexibilität bei der An- und Abfahrt. Diese beträgt in der Regel zwischen einer halben Stunde und einer Stunde zu Beginn des Arbeitstages, die am Ende des Arbeitstages nachgemacht wird.
- Flexibilität in Pausen und/oder Frühstücks- oder Mittagspausen. Dies kann eine halbe Stunde bis eine Stunde sein oder die Möglichkeit, keine Pause zu machen und früher zu gehen.
- Flexible Verteilung der Wochenstunden. Der Arbeitstag kann auf vier oder viereinhalb Tage verteilt werden oder indem zwei Nachmittage eliminiert werden, wodurch mehr Arbeitszeit in weniger Tagen angesammelt wird.
- Online-Arbeit, mit einer Mindestanzahl von Stunden oder Tagen pro Woche oder Monat, die im Unternehmen verbracht werden, der Rest wird von zu Hause oder anderswo gearbeitet.
- Freie Schichtwahl und die Möglichkeit, Schichten mit anderen Mitarbeitern zu tauschen.
- Intensive Schichten in den Sommermonaten, die mit den Schulferien zusammenfallen.
- Anpassung der Fahrpläne an die Fahrpläne, die den täglichen Rhythmus der Menschen markieren: Transport, Schulen, Geschäfte usw.
- Verlängerung des Urlaubsanspruchs der Arbeitnehmer durch Verzicht auf ihr Gehalt für den zusätzlichen Zeitraum.
- Arbeitszeitkonten, die den Umtausch von Löhnen gegen Freizeit ermöglicht.

Welche Maßnahmen können in das Personalmanagement einbezogen werden?

Es gibt verschiedene Arten von Maßnahmen, z.B.:

- Ausbildung in Chancengleichheit von Frauen und Männern für Führungskräfte und Personen, die für die Entwicklung der verschiedenen Personalmanagementpraktiken verantwortlich sind.
- Systematisierung der Praktiken des Personalmanagements mit gleichstellungsbasierten Kriterien, Instrumenten und Verfahren.
- Überprüfung der Lohnpolitik, um sicherzustellen, dass es keine Lohndiskriminierung zwischen Frauen und Männern gibt.
- Flexibilität bei der Verteilung von Zeit und Arbeitsplatz, um die Vereinbarkeit von Privat- und Familienleben mit der Beschäftigung zu erleichtern.
- Unterstützung für Menschen, die Pflegedienste für ihre Angehörigen benötigen.
- Einrichtung von Mechanismen, um sicherzustellen, dass das Unternehmen sexuelle und geschlechtsspezifische Belästigung nicht toleriert: Verbreitung von Regeln und Verhaltenskodizes, Unterstützung für Opfer usw.

Welche Maßnahmen fördern eine Kultur der Gleichberechtigung im Unternehmen?

Die Kultur der Gleichberechtigung wird durch verschiedene Maßnahmen erworben und gefördert, zum Beispiel:

- Verbreitung von Informationen an die Mitarbeiter über die Maßnahmen und den Gleichstellungsplan, die Gründe für ihre Umsetzung sowie ihre Durchführung und die erzielten Ergebnisse.
- Kommunizieren Sie allen Mitarbeitern, wie wichtig es ist, zusammenzuarbeiten und sich an der Erreichung der Gleichstellung im Unternehmen zu beteiligen.
- Schulung aller Mitarbeiter in Chancengleichheit von Frauen und Männern.
- Nicht-sexistische Werbung, Sprache und Bild zu erstellen und zu verwenden.

SOZIALE VERANTWORTUNG DES UNTERNEHMENS

Was ist unternehmerische soziale Verantwortung?

Es ist die freiwillige Verpflichtung der Wirtschaft, sich für das Wohlergehen der Menschen zu engagieren, die im Unternehmen, in der Umwelt und im sozialen Kontext, in dem das Unternehmen gegründet wird, arbeiten.

Da es freiwillig ist, kommt soziale Verantwortung nach der Einhaltung und Beachtung von Rechtsnormen.

Was sind die Maßnahmen zur sozialen Verantwortung im Zusammenhang mit der Gleichstellung?

Unternehmen können diese Maßnahmen freiwillig mit dem Ziel durchführen, die Bedingungen der Gleichstellung von Frauen und Männern sowohl innerhalb des Unternehmens als auch in seinem sozialen Umfeld zu fördern. Dabei handelt es sich um wirtschaftliche, kommerzielle, arbeitsrechtliche, soziale oder andere Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung.

Das Unternehmen kann diese Aktionen mit den Arbeitnehmern durchführen oder sie mit Unterstützung von Organisationen arrangieren, die mit der Tätigkeit zusammenhängen, die es ausüben möchte, z. B. Verbraucherorganisationen, private Organisationen und öffentliche Einrichtungen, die

Gleichbehandlung und Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern sowie Frauenverbänden und Gleichstellungsstellen. In jedem Fall muss die Unternehmensleitung die Arbeitnehmervertreter über die Maßnahmen informieren, die sie durchführen oder arrangieren wird.

Das Unternehmen kann in seiner Werbung publizieren, dass es ein sozial verantwortliches Unternehmen im Sinne der Gleichberechtigung ist.

GLEICHSTELLUNGSPÄNE IN UNTERNEHMEN

Was ist ein Gleichstellungsplan?

Es handelt sich um eine Reihe von Maßnahmen, die in einem Unternehmen ergriffen werden, um sicherzustellen, dass weibliche und männliche Arbeitnehmer gleichermaßen an Schulungen, Beförderungen und anderen Unternehmenspraktiken teilnehmen, sowie die Präsenz von Frauen und Männern in der Erwerbsbevölkerung insgesamt und insbesondere in Berufen, in denen es nur wenige Frauen gibt, auszugleichen.

Wofür ist ein Gleichstellungsplan?

Optimierung der Humanressourcen und Beseitigung jeglicher Art von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, die im Unternehmen bestehen kann. Ziel ist es, die Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern zu gewährleisten. Dies bedeutet, dass er mit folgenden Zielen erstellt werden muss:

- Beseitigung von Ungleichgewichten und Ungleichheiten, die im Unternehmen in Bezug auf die Präsenz, berufsbezogene Kategorie und Beteiligung von Frauen und Männern bestehen können.
- Um sicherzustellen, dass Frauen und Männer bei der Auswahl und Einstellung, Ausbildung, Beförderung, Gehaltspolitik und anderen Managementpraktiken wie beruflicher Einstufung oder Leistungsbewertung gleich behandelt werden und die gleichen Chancen erhalten.
- Richtiges Management des Talents weiblicher Mitarbeiter, mit Ausschluss von Vorurteilen und Stereotypen.

Wie profitiert das Unternehmen von einem Gleichstellungsplan?

Zunächst optimiert das Unternehmen die Humanressourcen, so dass die Arbeit auf der Grundlage der Fähigkeiten der Person ohne Vorurteile zugewiesen wird.

Eine bessere Nutzung der Kompetenzen der Mitarbeiter wirkt sich positiv auf die Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiter, auf die Talentbindung und auf die Verbesserung des Arbeitsumfelds aus.

Zweitens kann das Unternehmen sowohl den Plan als auch die beschlossenen Gleichstellungsmaßnahmen publizieren, was sich auf ein positives Außenbild und damit auf eine größere öffentliche Anerkennung auswirkt.

Daher wirkt sich die Beseitigung von Diskriminierung in allen Bereichen auf die Produktivitätssteigerung des Unternehmens aus.

Was steht in einem Gleichstellungsplan?

Eine Reihe von Maßnahmen, die in einem Aktionsplan angeordnet sind und die folgenden Aspekte enthalten:

- Ziele zur Korrektur zuvor diagnostizierter Ungleichgewichte und/oder Ungleichheiten.
- Aktionen oder Maßnahmen zur Erreichung der Ziele.
- Personen, die im Unternehmen für die Umsetzung der Maßnahmen verantwortlich sind und die für die erwarteten Ergebnisse Rechenschaft ablegen müssen.
- Zeitplan: Zeitplan und Fristen für die Durchführung der einzelnen Maßnahmen.
- Haushaltsmittel: gegebenenfalls Prognose der wirtschaftlichen und materiellen Ressourcen, die für die Entwicklung der Maßnahmen erforderlich sind.
- Überwachung und Bewertung des Plans: Messindikatoren für jede Maßnahme, um den Grad der Einhaltung des Plans und den Umfang der Ziele sowie die Instrumente und Fristen für die Sammlung von Informationen zu ermitteln.

Welche Maßnahmen kann ein Gleichstellungsplan enthalten?

Gleichstellungspläne sollten konkrete Maßnahmen enthalten, die innerhalb eines klar definierten Zeitraums durchgeführt werden können und in folgenden Bereichen aufgestellt werden können:

- Zugang zur Beschäftigung: Chancengleichheit beim Zugang zu jeder Art von Arbeit innerhalb der Organisation.
- Arbeitsbedingungen: Berufsklassifizierung und gleiches Entgelt, einschließlich Gehaltszuschläge.

- Förderung: Maßnahmen zur Gewährleistung der Gleichstellung bei der Förderung und Förderung von Frauen im Unternehmen.
- Ausbildung: spezifische Ausbildung für Frauen, vorzugsweise innerhalb des Arbeitstages, um sie in die Lage zu versetzen, verantwortungsvolle Positionen, Führungspositionen zu besetzen oder Zugang zu Berufen zu erhalten, in denen sie unterrepräsentiert sind. Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen für Mitarbeiter in Unternehmen in den Bereichen Chancengleichheit und Gleichbehandlung.
- Organisation der Arbeitszeit, um im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben zu fördern: flexible Arbeitszeiten, Telearbeit, Urlaub, Austausch von Arbeitsschichten usw.
- Prävention von sexueller Belästigung und geschlechtsspezifischer Belästigung: Maßnahmenprotokolle zur Verhinderung sexueller Belästigung und geschlechtsspezifischer Belästigung, interne Verfahren für die Bearbeitung von Beschwerden oder Belästigungsansprüchen und Offenlegung der arbeits- und strafrechtlichen Verpflichtungen, die Belästigern entstehen können.

Die Maßnahmen reagieren auf die besondere Situation jedes Unternehmens in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern, weshalb es wichtig ist, eine vorherige Diagnose der Unternehmenssituation durchzuführen. In jedem Plan muss festgelegt werden, welche Maßnahmen vorrangig sind, d. h. diejenigen, die darauf abzielen, die offensichtlichsten Diskriminierungen oder Ungleichheiten zu beseitigen, sowie diejenigen, die die Entwicklung anderer Maßnahmen erleichtern, ohne die sie nicht entwickelt werden könnten.

2.3. Analyse der sozioökonomischen und arbeitsrechtlichen Lage von Frauen im Steinsektor.

1. ISTSITUATION

Wenn Menschen an Handwerk denken, denken sie oft an Mechatroniker, Gerüstbauer oder Klempner. Andererseits, wer denkt an die Maurerin oder Dachdeckerin? Das Handwerk scheint eine ausschließlich männliche Domäne zu sein, aber das ist eine falsche Schlussfolgerung und verfälscht die Realität.

Zwar arbeiten insgesamt mehr Männer als Frauen im Handwerk. Laut Statistik des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH) sind 36 Prozent aller beschäftigten Personen im Handwerk Frauen. Noch geringer ist der Frauenanteil unter den Auszubildenden: Nur etwa einer von fünf Auszubildenden ist weiblich.

Der Kampf für eine geschlechtergerechte Unternehmenskultur ist anhaltend, aber viele junge Frauen scheuen sich immer noch davor, von männlichen Kollegen verspottet zu werden, die glauben, ihnen körperlich überlegen zu sein. In Zeiten von Automatisierung und Digitalisierung ist dies kein allgemeingültiges Argument mehr, denn technische Hilfsmittel wie hydraulische Hebehilfen oder Gabelstapler erleichtern viele Arten der Arbeit.

Körperliche Fitness bleibt nach wie vor ein relevanter Faktor, aber auch heute ist es wichtig, ein gewisses Maß an kognitiven Fähigkeiten und technischem Verständnis zu haben. Auch beim Arbeits- und Gesundheitsschutz wurden nach strengen Richtlinien viele Verbesserungen vorgenommen. Die Arbeit mit potenziell gefährlichen Geräten muss gut überwacht werden und die Mitarbeiter werden zusätzlich durch Lichtschranken und ähnliche Sensoren geschützt.

Die Chancen auf den Berufseinstieg sind aufgrund des anhaltenden Fachkräftemangels sehr gut. Im Jahr 2019 gab es wieder mehr Ausbildungsplätze als Auszubildende. Zudem sind handwerkliche Berufe überall zu finden, weshalb Auszubildende selten weit wegziehen müssen.

Häufige Vorurteile gegen Frauen im Steinsektor

In einer Umfrage der BG-Bau während der Messe Bau 2017 in München befragte das RKW Competence Center die Messeteilnehmer zu Möglichkeiten der Beschäftigung von Frauen in der Baubranche. Das Ergebnis ist nicht repräsentativ, aber es ist ein gutes Beispiel für gängige Vorurteile gegenüber Frauen im Handwerk:

1. Frauen denken immer an Familienplanung
2. Frauen sind nicht so belastbar wie Männer
3. Ich brauche ein zweite Toilette
4. Frauen reden zu viel und kommen nicht auf den Punkt
5. Frauen sind zu emotional, können nicht sachlich argumentieren
6. Frauen denken zu kompliziert und nicht praktisch
7. Frauen sind konfliktscheu und nicht durchsetzungsfähig

B. AKTUELLE ZAHLEN

Frauenanteil (Erwerbstätigkeit)

Seit 2010 ist die Zahl der Beschäftigten in der Baustoff-, Stein- und Erdindustrie um 6,2 % gestiegen. Laut Statistischem Bundesamt waren 2019 insgesamt mehr als 125.000 Menschen in der Branche beschäftigt (2019/2018: +1,0 %).

Bezogen auf die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind rund **85 %** der Beschäftigten in der Baustoff- und Erdindustrie **männlich** (Verarbeitendes Gewerbe: 75 %), wobei der Anteil branchenübergreifend nur geringfügig variiert (81 bis 87 %). 93 % der Beschäftigten arbeiten Vollzeit; dies ist etwas höher als der Anteil im Verarbeitenden Gewerbe (90 %). Ein Blick auf das Alter der Beschäftigten zeigt, dass mit 62 % in der Gewinnung von Stein und Erde und 66% in der Verarbeitung von Stein und Erde die Mehrheit zwischen 25 und 54 Jahre alt ist (Verarbeitendes Gewerbe: 68 %).

Fast jeder dritte Mitarbeiter in der Steinindustrie ist 55 Jahre oder älter. In der Fertigung gilt dies für etwa einen von vier Mitarbeitern. Im Vergleich zum verarbeitenden Gewerbe insgesamt (22 %) ist dieser Anteil ausgeprägter. Hier zeigt sich, dass Unternehmen der Baustoff- und Steinindustrie zunehmend mit den Auswirkungen des demografischen Wandels konfrontiert werden.

Frauenanteil (Ausbildung)

Die Zahl der Auszubildenden in der Baubranche hat sich seit 2016 nicht wesentlich verändert und schwankt um **5.300 Personen**. Seit 2013 ist sie um 450 oder 8 % zurückgegangen. Auch die Zahl der neuen Ausbildungsverträge in den klassischen Bauberufen (Aufbereitung und Verarbeitung von Naturstein und Mineral, Baustoffgewinnung) ist in den letzten Jahren deutlich zurückgegangen (2018/2012: -24,7 %).

Der Anteil weiblicher Auszubildender der gesamten Branche liegt bei 20 % und damit höher als beim Gesamtpersonal. Der Frauenanteil unter den Auszubildenden in den einzelnen Branchen schwankt zwischen 15 und 26 %.

3,6 % der in der Baustoff- und Steinindustrie Beschäftigten sind Auszubildende, was insgesamt unter der Quote im Verarbeitenden Gewerbe liegt (2019: 4,9 %). Ein differenziertes Bild ergibt sich, wenn wir die einzelnen Branchen betrachten. Die Ausbildungsquoten variieren zwischen 2,5 und 7,4 %. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Bedeutung von Ausbildungsberufen für die einzelnen Teilspektoren unterschiedlich ist. Dies spiegelt sich auch darin wider, dass der Anteil der angelernten Arbeitskräfte sehr unterschiedlich ist. Der Anteil der 55-jährigen Arbeitnehmer am gesamten Sektor liegt bei über 25 %. Das bedeutet, dass der Anteil derer, die in den nächsten Jahren altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden, deutlich höher ist als der der jüngeren Arbeitnehmer. Auch hier wird deutlich, dass das Thema Fachkräftegewinnung immer wichtiger wird.

Frauenanteil in Ausbildungsberufen

Steinmetz und Bildhauer – Ausbildungsverträge 2015 - 2019

2015: 297 / 33 (männlich / weiblich)

2016: 297 / 42 (männlich / weiblich)

2017: 282 / 36 (männlich / weiblich)

2018: 279 / 30 (männlich / weiblich)

2019: 270 / 54 (männlich / weiblich)

Quelle: BIBB - Datenreport 2020

Koordinationsstelle Girls'Day (Deutschland)

Ausbildungsberufe (2021) - Frauenanteil

Naturwerksteinmechaniker - Maschinenbearbeitungstechnik 3,8 %

Naturwerksteinmechaniker - Schleiftechnik 4,3 %

Naturwerksteinmechaniker - Steinmetztechnik 8,0 %

Steinmetz und Steinbildhauer 13,1 %

Steinmetz und Steinbildhauer – Steinbildhauerarbeiten 15,0 %

Steinmetz und Steinbildhauer – Steinmetzarbeiten 9,4 %

Quelle: Girlsday Berufsstatistik 2021

Statistisches Bundesamt (Deutschland)

Ausbildungsberufe (2016) - Frauenanteil

Steinmetz und Steinbildhauermeister 14 %

Steinmetz und Steinbildhauer - Steinbildhauerarbeiten 27 %

Steinmetz und Steinbildhauer - Steinmetzarbeiten 10 %

Naturwerksteinmechaniker - Maschinenbearbeitungstechnik 1 %

Naturwerksteinmechaniker - Schleiftechnik 2 %

Naturwerksteinmechaniker - Steinmetztechnik 4 %

Quelle: https://www.girls-day.de/mediaserve/filestore/5/4/5/6_ce17d9eb76a64c7/5456_fc0035ecbe57d94.pdf

Wikipedia - freie Enzyklopädie (Deutschland)

Ausbildungsberufe (2010) - Frauenanteil

Steinarbeiter, -Assistent, Natursteinpolierer 14,7 %

Bodenfliesen, -assistent, Boden-, Platten- und Mosaikschicht 0,6 %

Maurer 0,5 %

Quelle: https://de.wikipedia.org/wiki/Liste_von_Frauenanteilen_in_der_Berufswelt

C. REFERENZEN

Interview mit Jessica Steinmann – Als Frau muss man beweisen, was man kann(24.08.2016)

Nach Abitur und Ausbildung wurde Jessica Technikerin und Steinmetzmeisterin und arbeitet nun in der Geschäftsführung. Das Steinmetzunternehmen Steinmann in Trossenfurt (Bayern) beschäftigt 25 Mitarbeiter.

Drei Wochen lang absolvierte sie die Staatliche Technische Schule für Steintechnik und -gestaltung am Steinzentrum in Wunsiedel als Technikerin und Steinmetzmeisterin. Seit zwei Wochen ist sie keine Praktikantin mehr, sondern Junior-Managerin in ihrem Unternehmen. Aber das war nicht vorgezeichnet.

"Ich habe mich nie in sie eingemischt, ich wollte eigentlich, dass sie studieren geht", erklärt Renee Steinmann, Steinmetzmeister, der sich selbstständig machte. Die Schlüsselerfahrung war die Auseinandersetzung in ihrem Fachgewerk mit der Kunst. Sie wählte ein Bildhauerstück aus. "Und da wurde mir klar, dass die Steinmetzerei ein enormes Aufgabenspektrum hat – von Fassaden über hochwertige Innenarchitektur bis hin zu künstlerischer Gestaltung", sagt sie im Gespräch mit der Redaktion. Und dann habe ich meinem Vater gesagt, dass ich den Weg der Ausbildung gehen will."

Das war ein großer Schritt für beide. "Denn dann bin ich von der Prinzessin zur Auszubildenden gegangen - und es gab damals keine Sonderbehandlung, ganz im Gegenteil." Und die Mitschüler an der Berufsschule wären immer davon ausgegangen, dass das Lernen im eigenen Unternehmen einfacher wäre. "Einen meiner Klassenkameraden habe ich in Wunsiedel wieder getroffen. Auch das letzte Jahr seiner Berufsausbildung hat er zu Hause absolviert. Er hat alles zurückgenommen", lacht sie.

Sie ist sich bewusst, dass der Vater es nur gut mit ihr gemeint hat. Denn nichts ist schlimmer, als dass die Mitarbeiter den Eindruck haben, dass der zukünftige Chef etwas geschenkt bekommt.

"Und gerade als Frau muss man schon jetzt beweisen, was man kann", erklärt Jessica Steinmann. Denn auch wenn es vier Kolleginnen an der Berufsschule gäbe – Steinmetze sind immer noch die Ausnahme. Übergriffe, sexistische Äußerungen oder Mobbing gab es jedoch nie, sondern eine gewisse Skepsis unter Steinmetzen. "Das erste Mal im Job war so etwas wie ein Kulturschock, direkt aus dem Mädchengymnasium, lächelt sie. Aber auch als Fußballspielerin hatte sie gelernt, sich durchzusetzen. "Und meine Capos haben schon aufgepasst, und ich habe ein großes Maul."

Ihr Fachwissen und ihre sorgfältige Arbeit haben ihr Anerkennung eingebracht – auch an der Meisterschule, die tatsächlich zum Techniker führt. "Im zweiten Jahr kann man nebenbei ein Champion sein", sagt sie. Mit dem Doppelabschluss hat sie nun einen Bachelor-Abschluss. Sie ist sich nicht sicher, ob sie den Ingenieur daraufsetzen wird. Nun engagiert sich die 25-jährige zunächst in den Bereichen des eigenen Geschäfts, die sie bisher nur "angezogen" hat.

"Ich hatte die Produktion gut im Griff, es hängt nicht mehr von der Stärke ab wie früher, es gibt viele Werkzeuge", sagte der Juniormanager. Doch jetzt geht das Lernen erst richtig los, erklärt ihr Vater, der sie direkt zur Kalkulation geschickt hat. Denn ein Angebot ist die Basis eines funktionierenden Geschäfts. Ein Manager muss nicht "nur" mit dem Handwerk umgehen, er muss auch neue Geschäfte für die Mitarbeiter gewinnen, die schließlich Geld bringen, um das Gehalt zu bezahlen.

Dass die Tochter in das Unternehmen einsteigen wird, "freut mich sehr", sagt der Vater. Das Geschäft von der Basis nach oben kennenzulernen ist die beste Basis. Und für ihn ist das eine große Erleichterung, weiß Steinmann.

Quelle: MainPost, Autorin: Sabine Weinbeer, 24.08.2016

<https://www.mainpost.de/regional/hassberge/steinmetz-arbeit-als-frau-musst-du-beweisen-was-du-kannst-art-9330615>

Interview mit Jasmin Rochau, Fliesenlegerin bei der Firma Fliesen MACK GmbH

REDAKTION: Wie bist du zum Fliesenlegen kommen?

Jasmin Rochau: Ich wollte Tischlerin werden. Schon in meiner Kindheit habe ich zusammen mit meinem Opa viele Dinge aus Holz gebaut. In der neunten Klasse habe ich mich bei allen Schreinereien beworben. Aber niemand wollte mich. "Keine Mädchen", pflegten sie zu sagen. Auch in der 10. Klasse habe ich es noch einmal versucht. Dann habe ich ein Einstiegsjahr gemacht und musste ein Praktikum finden. Meine Eltern rieten mir, mich für eine Stelle bei Fliesen MACK zu bewerben. Und so kam ich zum Fliesenlegen.

REDAKTION: Ist es schwierig, sich als Frau in einem männerdominierten Handwerk durchzusetzen?

In meinem Geschäft fällt es mir nicht schwer. Ich hatte noch nie Probleme oder wurde wegen "Was macht eine Frau auf dem Bau?" als dumm bezeichnet. Auf der anderen Seite sprechen alle offen mit mir und finden es großartig, dass eine Frau als Fliesenlegerin arbeitet. Oft werde ich sogar besser angesehen als die Männer.

REDAKTION: Hatten Sie ein Problem in der Praxis? Sind Sie jetzt erfahrener geworden?

In den ersten zwei oder drei Monaten fiel ich jede Nacht ins Bett und wollte nichts mehr wissen, aber jetzt geht es mir gut.

Quelle: Fachzeitschrift "stein", Frauen im Handwerk - Autorin Julia Wolpert
18.02.2016 <https://www.stein-magazin.de/interview-jasmin-rochau/>

2.4. Gleichstellung von Frauen und Männern in Arbeitnehmerorganisationen: Tarifverhandlungen. Positive Maßnahmen und Gleichstellungspläne

Nach Angaben der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sind Tarifverhandlungen der freiwillige Prozess, der zwischen Arbeitnehmerverbänden und Arbeitgeberverbänden stattfindet. Verbände können auf betrieblicher, sektoraler, regionaler und/oder nationaler Ebene gebildet werden. Der Zweck der Verhandlungen besteht darin, eine Einigung über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu erzielen, die für alle Arbeitnehmer in Verhandlungen gelten.

In Tarifverhandlungen können positive Maßnahmen zur Förderung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung und zur wirksamen Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung unter den Arbeitsbedingungen zwischen Frauen und Männern festgelegt werden.

Die Korrekturmaßnahmen zur Bekämpfung der auf dem Arbeitsmarkt festgestellten diskriminierenden Maßnahmen sind die sogenannten "Positiven Maßnahmen".

Diese sind definiert als:

Spezifische Maßnahmen zugunsten von Frauen zur Korrektur von Patentsituationen der faktischen Ungleichheit gegenüber Männern. Solche Maßnahmen gelten so lange, wie diese Situationen

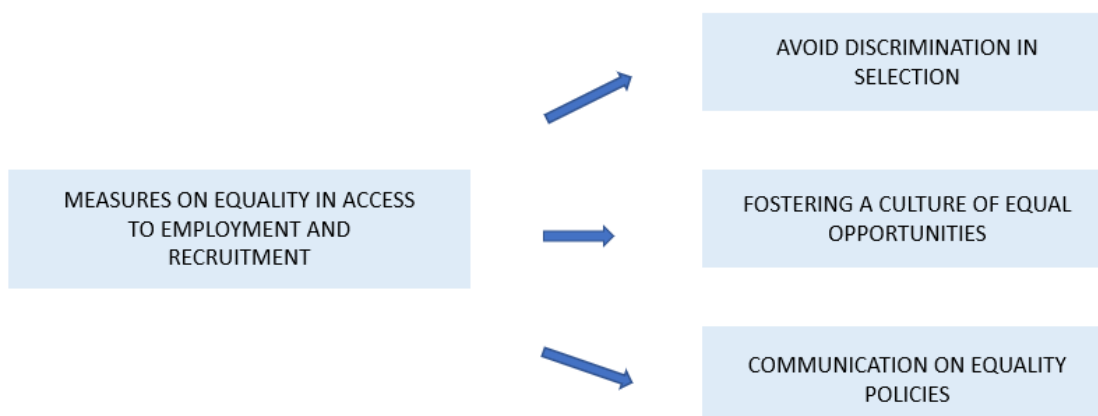
fortbestehen, und müssen im Hinblick auf das jeweils verfolgte Ziel angemessen und verhältnismäßig sein. All dies mit dem Ziel, das verfassungsmäßige Recht auf Gleichheit wirksam zu machen.

Die Systematisierung dieser Maßnahmen in einem Unternehmen wird als "Gleichstellungsplan" bezeichnet.

Derzeit gibt es viele Unternehmen, die bereits konkrete Maßnahmen anwenden, um eine größere Gleichstellung der Geschlechter als Geschäftsstrategie zu erreichen, obwohl sie keinen richtig definierten "Gleichstellungsplan" haben.

Im Folgenden finden Sie eine Reihe von empfohlenen Maßnahmen oder "positiven Maßnahmen" für jeden spezifischen Anwendungsbereich. Diese sollen als Leitfaden und Orientierung für den direkten Einmarsch in Unternehmen dienen oder als Grundlage für die Gestaltung eines Gleichstellungsplans, der die Umsetzung dieser Korrekturmaßnahmen standardisiert und protokolliert.

Die konkreten Maßnahmen zur Erreichung der Chancengleichheit im Bereich des Zugangs zu Beschäftigung und Einstellung von Frauen und Männern lassen sich in drei spezifische Bereiche einteilen: die Auswahl selbst, die Unternehmenskultur und die Weitergabe der Umsetzung der Maßnahmen und den Nutzen, den sie bringen.



1. BEREICH DER GLEICHSTELLUNG BEIM ZUGANG ZUR BESCHÄFTIGUNG UND BEI DER EINSTELLUNG

1.1 MAßNAHMEN ZUR VERMEIDUNG VON DISKRIMINIERUNG BEI DER AUSWAHL

1) **Erweiterung und Verbesserung der Rekrutierungsmethoden:** Beseitigung sexistischer Sprache in Stellenanzeigen, Bewerbungen, psychotechnischen Tests und professionellen Tests usw. Sowie die Beseitigung potenziell diskriminierender Fragen für Frauen, wie Familienstand, Kinder usw. Die Bekanntmachung von Stellenangeboten an Orten oder in der Presse, die von Frauen frequentiert werden, als Maßnahme, um sicherzustellen, dass die gleiche Anzahl von Frauen wie Männer sie liest.

2) **Vermeidung von Diskriminierung beim Auswahlgespräch.**

3) **Bewertung von Kandidaten mit klaren und objektiven Kriterien,** die frei von Stereotypen und Vorurteilen sind, die zu einer Verzerrung im Auswahlprozess führen können.

4) **Festlegung von Mindestquoten für die Auswahl und Einstellung von Frauen:** Reservieren Sie einen bestimmten Prozentsatz der offenen Stellen für Frauen als vorübergehende Maßnahme, bis sie standardisiert ausgewählt werden.

5) **Einführung von Maßnahmen zur "positiven Diskriminierung":** Entscheiden Sie sich unter gleichen Bedingungen und Verdiensten für die bevorzugte Einstellung von Frauen.

6) **Zusammenarbeit mit Organisationen,** die sich für die Förderung von Frauen am Arbeitsplatz einsetzen, z. B. Sponsoring von Veranstaltungen, finanzielle Beiträge oder Freiwilligenarbeit in Organisationen, die mit Frauen arbeiten, Abschluss von Praktikumsvereinbarungen mit Werkstätten für Frauenbeschäftigung usw.

1.2 MAßNAHMEN ZUR FÖRDERUNG EINER KULTUR DER CHANCENGLEICHHEIT

1) **Sensibilisierungssitzungen** zur Gleichstellung der Geschlechter für Menschen in Führungspositionen, die die größte Macht haben, die Umsetzung des Plans zu beeinflussen; obwohl dies auch bei Arbeitnehmern notwendig ist.

2) **Informieren Sie** intern und extern über die Vorteile der Gleichstellung im Unternehmen.

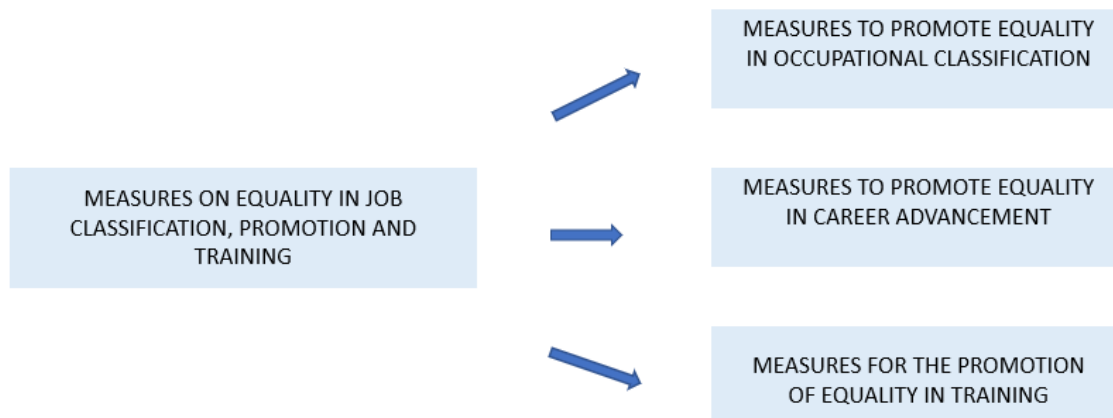
1.3 MAßNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER KOMMUNIKATION ÜBER GLEICHSTELLUNGSPOLITIKEN

1) **Darstellung des Wertes der Gleichstellung in der Unternehmensvision:** explizite Unterstützung des Unternehmens für Die Gleichstellungspolitik für Frauen und Männer im Unternehmenssystem widerspiegeln.

2) **Ernennen Sie Personen in verantwortungsvolle Positionen, die die Politik der Chancengleichheit** zwischen den Geschlechtern unterstützen und dass diese Beziehung öffentlich zum Ausdruck gebracht wird.

3) **Verbreitung der erreichten Ziele:** regelmäßige Kommunikation über die Konzentration der Erwerbstätigkeit von Frauen als Maßnahme zur Bewertung der Fortschritte und zur Vertrauensbildung in den Gleichstellungsplan.

Die spezifischen Maßnahmen, die zur Erreichung der Chancengleichheit empfohlen werden, sind in drei spezifische Bereiche zu spezifizieren: berufliche Einstufung, berufliche Förderung und interne Schulung der Arbeitnehmer, drei Aktionsbereiche, in denen geschlechtsspezifische Unterschiede beobachtet werden.



2. CHANCENGLEICHHEIT BEI EINSTELLUNG, BEFÖRDERUNG UND AUSBILDUNG

2.1 MAßNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG BEI DER BERUFSSKLASSIFIZIERUNG

- 1) **Gestaltung von Karriereplänen für Arbeitnehmerinnen:** Bewertung mittel- bis langfristiger Karrieren, Gestaltung spezifischer Karrierepläne, Förderung positiver Maßnahmen bei Ausbildungsaktivitäten, Förderung der Führungsqualitäten von Frauen und Transparenz bei der beruflichen Einstufung.
- 2) **Objektive Stellenbeschreibungen und die Kompetenzen jeder Stellenposition.**
- 3) **Durchführung von Sensibilisierungsprogrammen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern für das Unternehmen:** speziell für das mittlere Management und die Vorgesetzten, mit größerem Einfluss auf die Umsetzung des Plans sowie für alle Arbeitnehmer, um das Bewusstsein für die Bedeutung dieser Politiken zu schärfen.
- 4) **Zunehmende individuelle Kontrolle über ihren Arbeitsplatz:** Die Kontrolle über die eigene Arbeit und die Anwendung der eigenen Fähigkeiten wirkt sich auf die Zufriedenheit der Mitarbeiter, das Berufs- und Privatleben aus.

2.2 MAßNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG BEIM BERUFLICHEN AUFSTIEG

- 1) **Legen Sie objektive und messbare Kriterien für die Eignung zur Beförderung fest und kommunizieren Sie offen und öffentlich (innerhalb des Unternehmens) die Verfügbarkeit der Position und die Kriterien für die Eignung zur Beförderung.**
- 2) **Etablierung der Arbeit nach Zielen und nicht nach der Zeit, die für den Job aufgewendet wird.**
- 3) **Einrichtung von "Mentoring"-Programmen,** Einrichtung eines Mentors, der Sie zu bestimmten Themen wie Teammanagement, Gehaltsverhandlungen, Kommunikationsfähigkeiten usw. berät.
- 4) **Etablieren Sie offene Kommunikationskanäle, in denen informelle Netzwerke gefördert werden,** da es Geschäftsentscheidungen gibt, die in Meetings oder informellen Momenten getroffen werden, ist es ratsam, Gruppentreffen für den Informationsaustausch, eine Vorschlagsbox, ein schwarzes Brett, einen internen Newsletter, Firmenessen usw. einzurichten.

2.3 MAßNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG IN DER AUSBILDUNG

- 1) Integrieren Sie ein System zur Erkennung des Schulungsbedarfs der gesamten Belegschaft.
- 2) Legen Sie Zeitpläne für interne Schulungen innerhalb des Arbeitstages fest.
- 3) Festlegung von Maßnahmen zur Begleitung und Betreuung von Kindern während der Ausbildungszeit, wenn die Ausbildung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet.
- 4) Anwendung eines Systems von Quoten oder Prozentsätzen der Teilnahme nach Geschlecht an Ausbildungsmaßnahmen.

Die in diesem Bereich vorgestellten Maßnahmen basieren auf der Ermittlung möglicher Lohnunterschiede, die ausschließlich auf der Grundlage geschlechtsspezifischer Kriterien gerechtfertigt sind.

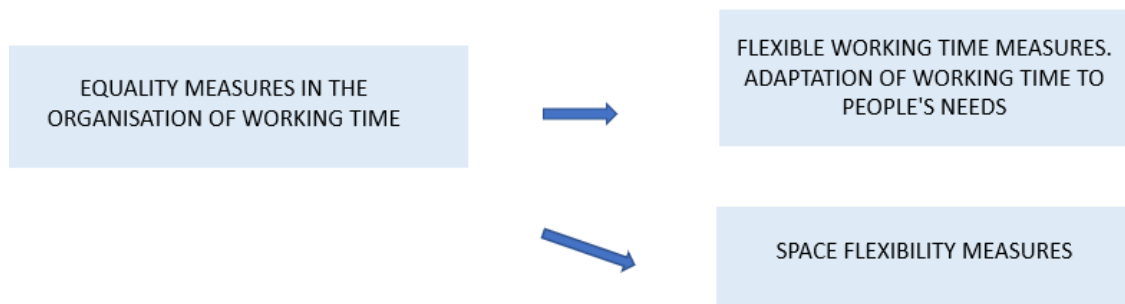


3. CHANCENGLEICHHEIT IM BEREICH DER VERGÜTUNG

3.1 MAßNAHMEN ZUR VERBESSERUNG DER LOHNGERECHTIGKEIT IM UNTERNEHMEN

- 1) **Einrichtung eines Vergütungssystems auf der Grundlage der Arbeitsplatzbewertung und der beruflichen Einstufung, das auf der Grundlage der Funktionen festgelegt wird, die in dieser Stelle oder Kategorie unabhängig von den Personen, die die Stellen besetzen, zu erfüllen sind.**
- 2) **Festlegung von Gehaltszuschlägen mit klaren und objektiven Kriterien.**
- 3) **Festlegung einer koordinierten Regelung zwischen Arbeitszeit und Löhnen** durch die Schaffung einer "Stundenbank" (Arbeitszeiten im Austausch gegen Löhne) oder eines "Stundenrucksacks", in dem Überstunden gegen Arbeitszeit ausgetauscht werden, sowie die Einführung unregelmäßiger oder flexibler Arbeitszeiten.
- 4) **Durchführung regelmäßiger Lohnüberprüfungen, bei denen die Gehälter** von Männern und Frauen verglichen werden, um mögliche Unterschiede zu identifizieren, und Durchführung von Korrekturmaßnahmen, wenn Ungleichgewichte festgestellt werden.

Im Bereich der Gleichstellung bei der Arbeitszeitgestaltung (Vereinbarkeit von Privat-, Familien- und Berufsleben) werden Maßnahmen vorgestellt, die darauf abzielen, die Organisation von Zeit und Arbeitsplatz umzusetzen, um eine bessere und bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben für Frauen und Männer zu ermöglichen.



4. GLEICHSTELLUNG BEI DER ARBEITSZEITGESTALTUNG (VEREINBARKEIT VON BERUF, FAMILIE UND PRIVATLEBEN)

4.1 MAßNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER GLEITZEIT

1) **Möglichkeit, die Anpassung des Arbeitstages** festzulegen und an die besonderen Merkmale des Unternehmens und die Bedürfnisse der Belegschaft anzupassen. Die verschiedenen Möglichkeiten sind:

1. **Teilzeitarbeit.**
2. **Arbeitsteilung:** zwei Teilzeitbeschäftigte arbeiten im selben Job, der Vollzeit-Engagement erfordert, so dass beide Arbeitnehmer eine Vereinbarung über die Verteilung ihrer Arbeitszeit treffen.
3. **Komprimierter Arbeitstag** durch Erhöhung der Zeit des täglichen Arbeitstages auf einen halben Tag oder einen ganzen Tag pro Woche.
4. **Verkürzung der Arbeitszeit.**
5. **Kontinuierlicher/intensiver Tag.**
6. **Flexible Start- und Endzeiten**, d.h. die Arbeiter haben eine große Bandbreite von bis zu anderthalb Stunden, um ihren Arbeitstag zu beginnen und zu beenden, einschließlich Zeit für das Mittagessen.
7. **Integrieren Sie Arbeitszeitkonten**, bei denen Arbeitnehmer Stunden ihres Arbeitstages gegen Geld kaufen können (Reduzierung des anteiligen Teils ihres Gehalts).
8. **Verhindern Sie, dass Schulungen und Besprechungen außerhalb der Arbeitszeit stattfinden.**
9. **Entscheidung, keine Meetings spät am Werktag** abzuhalten, z. B. nach 18:00 Uhr, wenn die Abfahrtszeit 19:00 Uhr ist, sowie eine maximale Dauer der Sitzungen festzulegen.

2) **Gewährleistung der Rechte von Arbeitnehmern, die einen der verschiedenen gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitstage in Anspruch nehmen, um:**

1. Nicht zu sehen, dass ihre berufliche Entwicklung oder interne Aufstiegsmöglichkeiten verlangsamt werden.
2. Nicht in Jobs mit wenig Verantwortung oder Entscheidungsfähigkeit verbannt zu werden.

3. Interne Schulungsmöglichkeiten sollten Sie sich nicht entgehen lassen.
4. Definieren Sie, was das Unternehmen unter Verfügbarkeit versteht, damit die Grenzen des Konzepts klar sind.

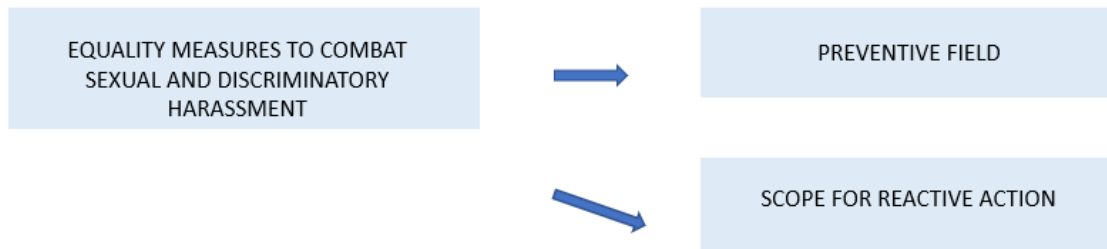
3) Ernennung eines Schlichtungsbeauftragten zur Koordinierung von Fragen im Zusammenhang mit den familiären Bedürfnissen der Arbeitnehmer: Erstellung einer Datenbank mit Schulen, Wohnheimen, Babysittern usw.

4.2 MAßNAHMEN ZUR VERBESSERUNG DER RÄUMLICHEN FLEXIBILITÄT

Anwendung neuer Technologien zur Einführung neuer Arbeitsweisen wie:

1. **Fernarbeit:** Die Stunden der Arbeitswoche werden persönlich im Unternehmen und in anderen außerhalb des Unternehmens verteilt (Arbeiterheim, Telezentren, die in Gebieten in der Nähe der Wohnstätten der Arbeitnehmer verteilt sind).
2. **Telearbeit:** Der gesamte Arbeitstag wird außerhalb des Firmengeländes verbracht.

Das Thema sexuelle und diskriminierende Belästigung ist ein innovatives Thema, das im geltenden Gesetz über die wirksame Gleichstellung von Frauen und Männern auftaucht und das ausdrücklich die Anwendung spezifischer Maßnahmen zur Verhinderung sexueller Belästigung und Belästigung aufgrund von Sex bei der Arbeit sowie spezifische Verfahren für den Umgang mit Beschwerden oder Ansprüchen erfordert, die von Personen erhoben werden können, die einer solchen Belästigung ausgesetzt waren.



5. GLEICHSTELLUNGSBEREICH ZUR BEKÄMPFUNG SEXUELLER UND DISKRIMINIERENDER BELÄSTIGUNG

5.1 VORBEUGENDE MAßNAHMEN

- 1) **Präsentation der Unternehmensphilosophie,** die das Engagement und Maßnahmen für die Beseitigung von Belästigungen zeigt und erklärt.
- 2) **Information der Mitarbeiter:** Es muss klar angegeben werden, dass die Unternehmensleitung und die Vorgesetzten an der Umsetzung von Maßnahmen zur Verhinderung sexueller Belästigung beteiligt sind.
- 3) **Gemeinsame Verantwortung:** Es ist wichtig, dass das Unternehmen feststellt, dass die Verantwortung für die Gewährleistung eines Arbeitsumfelds, das die Rechte seiner Mitarbeiter respektiert, die Aufgabe aller Mitarbeiter ist.

4) **Spezifische Schulungen für Führungskräfte und Vorgesetzte**, um sie in die Lage zu versetzen, die Faktoren zu identifizieren, die zur Prävention von Mobbing beitragen, und sich mit ihren Verantwortlichkeiten in diesem Bereich vertraut zu machen.

5.2 MASSNAHMEN AUS REAKTIVER WIRKUNG

1) **Festlegung eines Verfahrens und eines Verfahrensprotokolls für Maßnahmen**, in denen ausdrücklich angegeben werden muss, wem und wie die Beschwerde einzureichen ist; und welche Rechte und Pflichten sowohl des mutmaßlichen Opfers als auch des mutmaßlichen Belästigers während des Verfahrens haben.

2) **Ernennung eines Mediators für sexuelle Belästigung oder eines Beauftragten** für sexuelle Belästigung, der Beratung und Unterstützung leistet und an der Problemlösung sowohl in formellen als auch in informellen Verfahren teilnimmt. Die Annahme einer solchen Rolle sollte freiwillig sein.

3) **Bewahrung und besonderer Schutz der Privatsphäre**: Untersuchungen sollten unter uneingeschränkter Achtung aller Parteien durchgeführt werden.

4) **Erlass geeigneter Disziplinarmaßnahmen für den Fall, dass eine solche Situation eintritt**: Entlassung, Suspendierung von Beschäftigung und Gehalt, Sanktion, Ortswechsel, Person usw.

EINHEIT 3. Vereinbarkeit von Privat-, Familien- und Berufsleben

3.1. Kontext und Bedürfnisse

Die Beteiligung von Frauen am globalen Markt und die sich wandelnden Werte der modernen Welt des 21. Jahrhunderts lösen sicherlich viele Probleme, trotz des institutionellen, politischen und rechtlichen Rahmens, der sich auf die Gleichstellung der Geschlechter konzentriert. Unzureichende Fortschritte in der Praxis und die benachteiligte Stellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und im privaten Bereich sind nach wie vor sichtbar. Frauen fällt es immer noch schwer, Beruf, Familie und Privatleben unter einen Hut zu bringen, egal ob es sich um Frauen handelt, die Arbeit suchen oder bereits mit Einkommen beschäftigt sind.

Frauen werden als verantwortlich für die Familie und den Bereich des Privatlebens angesehen (der Begriff Frau wird mit unbezahlter Arbeit in Verbindung gebracht), und Männer als diejenigen, die im öffentlichen Bereich und in der beruflichen Arbeit arbeiten (daher sind sie mit bezahlter Arbeit verbunden). Eine solche Aufteilung führt zu einer gut etablierten ungleichen Aufteilung von Haushalt und Familienpflichten, was einer der Hauptgründe für die Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt sowie einer der Hauptgründe für ihre begrenzte soziale und politische Inklusion ist.

Die Forschung zeigt, dass dieses Gleichgewicht einer der Schlüsselfaktoren ist, der nicht nur die Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt, sondern auch die Lebensqualität des Einzelnen beeinflusst, weshalb es notwendig ist, die Arbeitnehmer an die Bedürfnisse moderner Familien heute und morgen anzupassen. Dieses Gleichgewicht bedeutet nicht nur die Vereinbarkeit von Haushalt und

Familie im Zusammenhang mit Kindern, sondern auch die Betreuung älterer Familienangehöriger, die sich aufgrund des Alterungsprozesses in ganz Europa immer weiter ausbreitet. Daher müssen den Arbeitnehmern, von denen die meisten Frauen sind, in verschiedenen Lebensphasen Lösungen angeboten werden, die ihnen helfen, die gegenwärtigen Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu überwinden.

Die Ergebnisse der Studie "Die Auswirkungen der geschlechterspezifischen Aufteilung von Familienpflichten und Hausarbeit auf das Berufsleben erwerbstätiger Frauen" (2017), die von der Institution der kroatischen Gleichstellungsbeauftragten als Projektträgerin im Rahmen des EU-Projekts "Auf dem Weg zu einer echten Gleichstellung von Männern und Frauen: Vereinbarkeit von Beruf und Familie" durchgeführt wurde, besagten, dass 58 % der befragten Frauen in der Republik Kroatien sich um alle oder die meisten der Kinder kümmern, verglichen mit 0,2 % der Männer. Die Pflege älterer, gebrechlicher und kranker Familienmitglieder wird in 42 % der Fälle hauptsächlich von Frauen übernommen, in 5 % der Fälle hauptsächlich von Männern. Gleichzeitig werden alle (oder die meisten) üblichen Hausarbeiten von Frauen mit einem Anteil von 83 % und alle oder die meisten Hausarbeiten von Männern mit einem Anteil von 0,4 % erledigt. Die gleiche Studie lieferte auch interessante Daten über den Prozentsatz der erwerbstätigen Frauen in der Republik Kroatien, die aufgrund dieses Ungleichgewichts negative Folgen in ihrem Geschäftsleben hatten: Verzicht auf Geschäftsreisen - 29,5 %, Verzicht auf Berufsausbildung - 29,8 % und Verzicht auf Beförderung - 20,3 %. Aufgrund alldem erweist sich dieses Thema als äußerst wichtig, um die Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen.

Eines der größten Hindernisse für eine höhere Beschäftigung von Frauen ist die Notwendigkeit, einerseits familiäre Verpflichtungen und andererseits arbeitsbezogene Verpflichtungen miteinander in Einklang zu bringen. Seit Mitte des 20. Jahrhunderts ist die Beschäftigungsquote der Frauen in Europa gestiegen, aber es ist zu bedenken, dass sie häufig in Sektoren wie Gesundheit, Sozialfürsorge und Bildung beschäftigt sind, in denen Frauen dominieren und in denen die Gehälter etwas unter dem Durchschnitt liegen. Darüber hinaus arbeiten Frauen häufiger in Teilzeit, in Berufen, die ein geringeres Qualifikationsniveau erfordern, und in Berufen mit atypischen und / oder befristeten Verträgen.

Das Lohngefälle in Kroatien zwischen Mann und Frau wurde durch die horizontale Segregation von Frauen in der Erwerbstätigkeit auf dem kroatischen Arbeitsmarkt verursacht, die niedrigere Einkommen erzielen, und dann durch vertikale Segregation innerhalb bestimmter Tätigkeitsbereiche, nach der Frauen meist schlechter und schlechter bezahlte Jobs als Männer besetzen. Eine solche Segregation des Arbeitsmarktes zeigt uns, dass die Lebensentscheidungen von Frauen, aber auch die Möglichkeiten, weitgehend von sozialen Erwartungen geprägt sind, was sich daran zeigt, dass Frauen weiterhin die meisten Hausarbeiten erledigen und für die Betreuung von Kindern verantwortlich sind.

Geschlechtertrennungen, die sich aus dem langjährigen Einfluss des Patriarchats ergeben, führen zu familiären Verpflichtungen und Hausarbeiten, die ungleich verteilt sind und das Berufsleben erwerbstätiger Frauen stark beeinflussen.

Die EU-Richtlinie zu einer besseren Work-Life-Balance für Eltern und Karriere ab 2019 zielt sicherlich auf die Schaffung einer Work-Life-Balance ab, die für viele Eltern und Arbeitnehmer mit Betreuungspflichten nach wie vor ein großes Problem darstellt, insbesondere aufgrund des zunehmenden Auftretens von verlängerten Arbeitszeiten und Änderungen im Arbeitsplan, was sich vor

allem negativ auf die Beschäftigung von Frauen auswirkt. Die Richtlinie befasst sich mit der Schwierigkeit, ein Gleichgewicht zwischen geschäftlichen und familiären Verpflichtungen zu finden, was ein wichtiger Faktor ist, der zur Unterrepräsentation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt beiträgt. Die Erneute Suche hat gezeigt, dass Frauen nach der bezahlten Geburt eher weniger Stunden arbeiten und mehr Zeit mit unbezahlten Betreuungspflichten verbringen. Die EU-Mitgliedstaaten müssen die Bestimmungen bis zum 2. August 2022 in nationales Recht umsetzen.

Wenn Staaten an einer Qualitätspolitik arbeiten, um eine Work-Life-Balance zu erreichen, führt dies zu einer Gleichstellung der Geschlechter, indem sie die Teilnahme von Frauen am Arbeitsmarkt fördern, die gleiche Aufteilung der Betreuungspflichten zwischen Männern und Frauen und die Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohn- und Lohnunterschiede fördern. Wenn wir das Gesamtbild betrachten, wird es sicherlich auch Auswirkungen auf den demografischen Wandel haben.

Das vorrangige Ziel der staatlichen Politik sollte es sein, das Problem der Stereotypen über männliche und weibliche Berufe und Rollen anzugehen, das im Steinsektor äußerst wichtig und sichtbar ist. Die Steinmetzschule hat in den letzten zehn Jahren einen Anstieg der Zahl weiblicher Mitarbeiter verzeichnet. Auch die Zahl der eingeschriebenen Schülerinnen wächst, was deutlich zeigt, wie oft Steinmetz traditionell eine männliche Tätigkeit ist. In der Allgemeinbevölkerung hat steinmetzliche Arbeit in keiner Weise mit der Ausbildung und Arbeit von Frauen zu tun. Die Sozialpartner müssen ermutigt werden, entsprechend ihrer Rolle zu handeln, sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber zu informieren und aufzuklären und ihr Bewusstsein für Antidiskriminierung zu schärfen.

Untersuchungen haben beispielsweise gezeigt, dass, wenn Väter Möglichkeiten zur Work-Life-Balance wie Urlaub oder flexible Arbeitsbedingungen nutzen, dies einen positiven Effekt auf die Verringerung des Anteils unbezahlter Arbeit in der Familie von Frauen hat, da ihnen dies mehr Zeit für bezahlte Jobs lässt. All dies sticht im Steinsektor hervor, Bausektoren, die sich als geschlechtsstereotypische "männliche" Jobs hervortun, und die bereits damit verbundene Diskriminierung und Unfähigkeit, Privat-, Familien- und Berufsleben zu vereinbaren, führt zu der Unfähigkeit, Frauen zu beschäftigen, oder zu einer sehr schwierigen Beschäftigungsfähigkeit und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.

3.2. Schlichtung und Mitverantwortung

Die eigentliche Frage ist, wer für die Vereinbarkeit von Privat-, Familien- und Berufsleben verantwortlich ist und in welche Richtung wir gehen müssen, um aus den geschlechterstereotypischen Rollen, in die Frauen gestellt werden, herauszukommen und alles Notwendige und Wichtige für ihr

Berufs- und Familienleben in Einklang zu bringen. Es gibt sicherlich eine starke Verantwortung des Staates, der öffentliche Politiken und Strategien entwickeln muss, die darauf abzielen müssen, alle Formen von Stereotypen und Diskriminierung von Frauen in allen Berufen zu beseitigen. Dies gilt insbesondere für Berufe, in denen Frauen weniger vertreten und noch weniger bezahlt sind, wie die Steinmetzbranche und die Bauindustrie. Tatsache ist, dass es der Staat ist, der den rechtlichen Rahmen schafft, durch den er seine Politik lenkt. Auf diese Weise schafft sie ihren eigenen Bildungsrahmen, in dem sie sowohl Arbeitgeber als auch Frauen ausbilden muss, die befähigt werden müssen, einen Schritt in Richtung der Karriere zu machen, für die sie ausgebildet wurden. Unternehmen, d.h. Arbeitgeber, müssen mit der Idee angesprochen werden, dass offene Kommunikation, Unterstützung, Vertrauen und Respekt für Vielfalt die Grundlagen für die Schaffung eines qualitativ hochwertigen Arbeitsklimas sind und dass durch die Beseitigung von Diskriminierung und die Unterstützung von Frauen und Beschäftigung und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bessere Geschäftsergebnisse erzielt werden.

Es ist ein geschlossener Verantwortungsbereich zwischen dem Staat, der einen rechtlichen Rahmen schaffen muss, eine qualitativ hochwertige Bildung, die unterstützend ist und in der alle Formen von Stereotypen beseitigt werden, aber auch die Verantwortung des Einzelnen als Arbeitgeber, der sich der Bedeutung der Arbeit und Bildung von Frauen sowie des Wissens und der Beiträge bewusst sein muss. Wir können sagen, dass es darum geht, eine Kultur zu schaffen, die die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen und gleiche Karrierechancen für Männer und Frauen ermöglicht.

Beispiele für bewährte Verfahren:

Željka ist Steinmetzin mit einem Abschluss in Steinmetz. Besitzerin eines Handwerksbetriebs für Steinmetzarbeiten, Souvenirs und nützliche Steinobjekte. Sie bestimmt ihre Arbeits- und ihre Freizeit selbst. Für die Mehrheit, die dies nicht alleine schaffen kann, muss der Staat einen rechtlichen Rahmen schaffen. Die Vorteile der Arbeit in einer angenehmen Umgebung sind unermesslich. Sie kommen der Familie und der Gesellschaft zugute.



Bild 1: Die Steinmetzin Željka vereinbart Familie, elterliche und geschäftliche Verpflichtungen perfekt. Sie arbeitet gerne und verbringt Zeit mit seiner Familie

Wir brauchen einen politischen Rahmen, der sich auf die Familienpolitik konzentriert, und er muss geschlechtsspezifisch sein.

Der Bereich der Familienpolitik hat in den letzten Jahren in den europäischen Ländern gerade wegen der zunehmenden Sichtbarkeit von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familienpflichten und bezahlter Arbeit an Bedeutung gewonnen, vor allem die Summe ihrer Bedeutung für die Erreichung der europäischen Beschäftigungsziele. Wenn es um Maßnahmen zur Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen und bezahlter Arbeit geht, bezieht es sich auf Instrumente der öffentlichen Ordnung, die die Beschäftigung beider Elternteile ermöglichen. Genauer gesagt handelt es sich um Urlaub, der Zeit für die Betreuung abhängiger Familienmitglieder, Dienstleistungen für Kinder und ältere Menschen und andere abhängige Familienmitglieder, begleitende Geldleistungen und flexible

Beispiele für bewährte Verfahren:

Women in Stone ist Teil des Natural Stone Institute. Die Vision dieser Gruppierung ist es, Ressourcen und Möglichkeiten bereitzustellen, um Frauen in der Steinindustrie zu rekrutieren, zu halten und zu fördern. Weitere Informationen unter:

<https://www.naturalstoneinstitute.org/programs/women-in-stone/>



Bild 2: Women in Stone Lenkungsausschuss: Marcella Prade, Laticrete (Chair); Alison Mullins, Triton Stone Group; Analisa Fraga, PICCO Engineering; Karen Roe, Countertop Conceirge; Karla Forest, Northern Stone Supply; Mariavittoria Grassi, Grassi Pietra; Michaela Steinbach, Mario & Son; Susan Van Etten, Murphy Marble; Tia Emery, Miles Supply; Sarah B Gregg, Natural Stone Institute (Administrator)

Beschäftigungsmöglichkeiten bietet. Neben dem Bereich der Familienpolitik und damit der Politik, die Familie und bezahlte Arbeit in Einklang bringt, gibt es nur wenige Ziele. Der Beitrag zu steigenden Beschäftigungsquoten (insbesondere Frauen) wird hervorgehoben, aber auch die Gleichstellung der

Geschlechter im öffentlichen und privaten Bereich, die Qualität des Familienlebens, die Unterstützung der Entwicklung des Kindes im frühesten Alter (insbesondere aufgrund ihrer Einbeziehung in Vorschulprogramme), Verringerung der (Kinder-)Armut und der Wachstumsgeburtenrate.

Beispiele für bewährte Verfahren:

Zu den 10 Maßnahmen, die umgesetzt werden müssen, um die Präsenz von Frauen im Bergbausektor zu erhöhen, gehört die Gewährleistung guter Arbeitspraktiken und die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben, wobei Arbeitspolitiken und Arbeitssysteme vorgeschlagen werden, die besser an die Art der Bergbauarbeit und die Standortunterschiede angepasst sind, ohne dass dies Arbeitsplatzunsicherheit bedeutet. Weitere Informationen unter:

<https://www.minmineria.cl/ministerios-de-mineria-y-la-equidad-de-genero-impulsan-ineditas-medidas-para-aumentar-participacion-femenina-en-el-mercado-laboral-2/>



Bild 3: Ministerien für Bergbau und Geschlechtergerechtigkeit (Chile)

Die Familienpolitik wird heute sehr weit gefasst, da die Vielseitigkeit der Ziele und Instrumente, mit denen sie beginnt, eine Reihe anderer Systeme betrifft (Bildungssystem, Arbeitsmarktbereich, Gesundheitssystem, Rentensystem, Steuersystem, Sozialsystem, Gleichstellungspolitik und Antidiskriminierungspolitik im Allgemeinen). Dies ist ein Bereich, in dem Kroatien den Entscheidungsträgern nicht die notwendige Aufmerksamkeit schenkt, und familienpolitische Reformen in den letzten zwanzig Jahren und Kroatien konzentriert sich im Allgemeinen auf demografische Ziele.

3.3. Arbeitsschutz.

Gesetze und Verordnungen zur Arbeitssicherheit basieren auf der Verfassung der Republik Kroatien (Artikel 3) und dem Arbeitsgesetz, die die Gleichstellung der Geschlechter vorsehen und nicht als separates Element betonen. Das Arbeitsgesetz und die Verordnung über den Arbeitsschutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen, neugeborenen Arbeitnehmerinnen und stillenden Frauen stellen die Rechte der Frauen während der Schwangerschaft klar fest, aber viele Anträge an das Büro der Gleichstellungsbeauftragten sprechen davon, inwieweit diese Gesetze nicht respektiert werden.

Trotz der Rechtsgrundlage sind die Strafverfolgungsmechanismen nicht ausreichend definiert. Das Arbeitsgesetz definiert gleiches Entgelt und das Recht auf Mitbestimmung, aber es gibt keine klar definierten Quoten oder Sanktionen, die Arbeitgeber ermutigen würden, diese rechtlichen Voraussetzungen zu erfüllen. Ein weiterer Indikator dafür ist die Tatsache, dass das Arbeitsgesetz in Artikel 91 die Lohngleichheit für Frauen und Männer garantiert. Aus einem Bericht des Büros der Gleichstellungsbeauftragten geht hervor, dass Frauen in der EU für den gleichen Job etwa 16 % weniger verdienen als Männer. Nach den verfügbaren Daten des Central Bureau of Statistics verdienten Männer im Jahr 2018 durchschnittlich 8.837 HRK pro Monat und Frauen 7.711 HRK, was auf eine durchschnittliche Gehaltslücke von 12,74 % hinweist. Die Gründe dafür sind komplex und vielfältig, aber im Laufe der Jahre haben sie zu dramatischen finanziellen Schäden für Frauen geführt.

Mitentscheidung, also die Einbindung von Frauen in die Verwaltungsprozesse eines bestimmten Berufs, ist ebenfalls gesetzlich geregelt, in der Praxis klafft jedoch eine sichtbare Kluft zwischen Theorie und Praxis. Oft sind auch in überwiegend weiblichen Berufen, wie z.B. medizinischen und pädagogischen Tätigkeiten, überwiegend Männer in Verwaltungsräten vertreten. Unter solchen Bedingungen ist schwer zu erwarten, dass Fortschritte bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Frauen so schnell und effizient erzielt werden, wie es die Praxis erfordern würde.

Es ist die Bestimmung aus dem Arbeitsschutzgesetz, die sich auf die Anpassung des Arbeitsprozesses an ihr Geschlecht, ihr Alter, ihre körperlichen und geistigen Merkmale in einigen Unternehmen und Berufen bezieht, die ein Hindernis für die Beschäftigung von Frauen darstellen kann, da sie nicht in der Lage sind, die Anforderungen dieses Gesetzes zu erfüllen.

Alle Gesetze und Vorschriften besagen, dass negative Diskriminierung von Frauen verboten ist. Gleichzeitig wurde keine positive Diskriminierung als Vorbeugungs- oder Schutzmaßnahme eingeführt. Abgesehen vom Schutz von Frauen in Schwangerschaft und Stillzeit gibt es keine Vorschriften, die besondere Schutzmaßnahmen definieren.

Aktionspläne für Gleichberechtigung sind selten, auch auf politischer Ebene. Steinmetz und Steinmetzin als getrennte Berufe werden in Gesetzen und Vorschriften nicht hervorgehoben.

Neben den gesetzlichen Vorschriften müssen wir an der öffentlichen Politik arbeiten, da die öffentliche Politik die Grundlage jedes bewussten und nachhaltigen Systems ist. Ohne eine gut konzipierte öffentliche Politik und ihre konsequente Umsetzung können wir nicht erwarten, dass eine Gemeinschaft effizient funktioniert. Jede öffentliche Ordnung muss sorgfältig ausgearbeitet werden, um die Schlüsselfragen der Interessengruppen, auf die sie sich bezieht, so detailliert wie möglich abzudecken.

Bedürfnisse und Herausforderungen, mit denen die Mitglieder sozialer Gemeinschaften konfrontiert sind, werden durch öffentliche Politik durch gemeinsame Reflexion aller angegangen, insbesondere interessierte Gruppen, deren Leben durch individuelle Politiken erheblich beeinflusst wird, und Frauen auf dem Arbeitsmarkt sind hier interessierte Gruppe. Alle Beteiligten müssen in den Prozess einbezogen werden, insbesondere diejenigen mit politischer Entscheidungsbeziehung, um die Ziele zu verwirklichen, die für das wohlhabende Leben der Bürger notwendig sind. Aber ihre Schaffung ohne Experten und Experten in bestimmten Bereichen wird keine günstigen Ergebnisse haben. Öffentliche Politik muss das Ergebnis umfangreicher Forschung und geeigneter Methoden sein. In der öffentlichen Politik ist es wichtig, das Problem sowie die verfügbaren Handlungsoptionen zu identifizieren und zu definieren. Auswahl der besten Lösungen, Umsetzung und Überwachung der öffentlichen Politik, Bewertung und Evaluierung und schließlich Monitoring. Damit die geschaffene öffentliche Politik von hoher Qualität und umfassend ist, ist es notwendig, Informationen zu erhalten, Ziele zu setzen, Methoden für die politische Analyse anzuwenden, Bewertungskriterien richtig anzuwenden und Politiken zu bewerten, unabhängig zu denken und ihre eigenen politischen Analysen und Schlussfolgerungen kritisch durchzuführen. Der Erfolg von Aktivitäten, die innerhalb einer bestimmten öffentlichen Politik und des gesamten politischen Prozesses durchgeführt werden, hängt von Entscheidungsträgern auf allen Regierungsebenen ab, sowohl von Regierungsprogrammen als auch von Ministerplänen sowie von Personalkapazitäten und verfügbaren Mitteln.

Wir müssen auch die öffentliche Politik überwachen. Die Überwachung sollte uns zeigen, ob wir auf dem richtigen Weg sind, um die Ziele der öffentlichen Politik zu erreichen, oder ob wir diese öffentliche Politik anpassen müssen, um die gewünschten Ergebnisse zu erzielen. Ziel des Monitorings ist es, rechtzeitig Entscheidungen zu treffen, um die Ergebnisse der öffentlichen Politik oder Aktivitäten staatlicher Institutionen und Einrichtungen und mögliche Änderungen während der Umsetzung zu verbessern. Alle Schritte im Überwachungsprozess erfordern Kapazitäten für Management und Koordination, Überprüfung und Datenerfassung für Monitoring, Datenanalyse und Berichtserstellung sowie die Präsentation der Überwachungsergebnisse. In Kroatien hat jede Region ihre eigene Kommission für die Gleichstellung der Geschlechter. Sie sind ein wichtiger Teil der Schaffung einer öffentlichen Gleichstellungspolitik, weil sie ein politisches Gremium mit der Macht sind, Dinge zu ändern und auf ein Problem in ihrer Region hinzuweisen. Einer der wichtigsten Teile der öffentlichen Politik ist auch die Schaffung eines Gender-Budgets auf lokaler und staatlicher Ebene. Nach Angaben des Europarats bezieht das Gender-Budget Gender-Perspektiven in Budgetierungsprozesse mit ein. Dies bedeutet, dass der Haushalt in Bezug auf Gender, Inklusion Gender-Perspektiven auf allen Ebenen des Haushalts und Umstrukturierungsverfahren geschätzt werden muss, um die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern. Gender Budget ist es daher nicht nur die Zuweisung von Sondermitteln zur Förderung geschlechtsspezifischer Ziele, sondern die Betrachtung des gesamten Budgets aus einer Genderperspektive. Das geschlechterbewusste Budget wird in drei Elementen umgesetzt:

1. Analyse des Budgets aus einer Gender-Perspektive.
2. Budgetänderungen auf der Grundlage einer Geschlechtsanalyse.
3. Genderbewusstsein als Analysekategorie in Budgetprozessen.

In einigen europäischen Staaten beispielsweise legen Kampagnen, die sich für ein Gender-Budget einsetzen, den Schwerpunkt hauptsächlich auf die Sicherung höherer Ausgaben für soziale

Dienstleistungen und Sozialschutz. Das steht in direktem Zusammenhang mit unbezahlter Frauenarbeit.

3.4. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Unternehmen im Steinsektor.

Die Sozialpartner, d. h. Arbeitgeber und Gewerkschaften, müssen ihre Arbeit darauf konzentrieren, Persönliches, Berufs- und Familienleben und Arbeit so weit wie möglich auf die Gleichstellung der Geschlechter in jeder einzelnen Abteilung zu bringen. Beide Seiten sind nicht nur wegen der Umsetzung von Rechtsvorschriften, internationalen Übereinkommen und Empfehlungen von entscheidender Bedeutung, sondern auch, weil sie rechtliche Lösungen verbessern können, indem sie konkrete Maßnahmen vorschlagen. Es ist sicherlich notwendig, die wirkliche Notwendigkeit mit der rechtlichen in Einklang zu bringen.

Mögliche Maßnahmen, die vorgeschlagen werden können, sind völlig kostenlos und erfordern nur wenig Flexibilität und Workflow-Planung. Einige der Maßnahmen können sein:

1. Aufklärung der Arbeitgeber, um die Bedeutung der Vereinbarkeit von geschäftlichen und familiären Verpflichtungen der Arbeitnehmer anzuerkennen,
2. Einführung flexibler Arbeitszeiten (es ist notwendig, zum Beispiel acht Stunden am Tag zu arbeiten - es ist möglich, dass der Arbeiter die Arbeitszeit bestimmt, was im Steinmetzsektor sehr gut möglich ist)
3. Möglichkeit der Entschädigung für verlorene Arbeitszeiten, wenn sie aufgrund familiärer Verpflichtungen auftreten (z. B. mit einem Kind oder einem älteren Familienmitglied zum Arzt gehen)

Der moderne Arbeitsmarkt umfasst auch verlängerte Arbeitszeiten, Verfügbarkeit 24 Stunden am Tag, schnelle Reaktion auf Anfragen nach einem Wettbewerbsvorteil im Vertrieb usw. Dies hebt sicherlich die Grenzen zwischen Privat-, Familien- und Berufsleben auf, so dass es notwendig ist, die Work-Life-Balance wiederherzustellen.

3.5. Bewährte Verfahren in Bezug auf die Abstimmung.

BESCHEINIGUNG FÜR FAMILIENUNTERSTÜTZENDE ARBEITGEBER (<http://www.certifikatdpp.si/for-english-speakers/>)

Die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eng mit der Frage der Gleichstellung der Geschlechter verbunden. Sobald wir nach Möglichkeiten suchen, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, insbesondere in der Steinmetz- und Baubranche, in der Frauen mehrfach diskriminiert werden, stoßen wir auf ein Problem. Da Frauen sich nämlich meist um familiäre Verpflichtungen kümmern, können sie nach der Arbeitszeit nicht im gleichen Maße am Arbeitsplatz bleiben wie männliche Kollegen, die nicht oben arbeiten. Die Zahl der Männer in der Kinderbetreuung ist in den letzten zehn Jahren leicht gestiegen, was sicherlich eine positive Verschiebung und ein Trend ist, der unterstützt werden muss. Es besteht die Möglichkeit, dass viele Männer sich ihrer Rechte bei der Inanspruchnahme von Mutterschaftsurlaub und anderen Leistungen im Zusammenhang mit der familiären Betreuung nicht bewusst sind.

Die Umsetzung von Familienpolitiken, die es Arbeitnehmern ermöglichen, berufliche und familiäre Verpflichtungen leichter zu koordinieren, kann durch flexiblere Arbeitsformen wie die Anpassung von Geschäftsplänen und die Förderung und Sensibilisierung für die Bedeutung und den Wert, den ein engagierter Arbeitgeber für das Arbeitsumfeld bietet, erreicht werden. Natürlich spielt hier die Kultur der Organisation eines einzelnen Arbeitgebers eine wichtige Rolle. Wenn diese Kultur reif genug ist, um die Arbeitnehmer zu ermutigen, an ihrem Arbeitsplatz so effizient wie möglich zu sein, wird es für sie einfacher sein, die Arbeit nach dem Ende des Arbeitstages zu verlassen. Wenn die Organisationskultur so ist, dass der Aufenthalt nach der Arbeit sehr geschätzt wird und die Mitarbeiter abends, an Wochenenden und Feiertagen geschäftliche E-Mails überprüfen und beantworten, werden in einem solchen Umfeld familiäre und persönliche Verpflichtungen in erster Linie als Hindernis angesehen, nicht als normaler Teil des Lebens jeder erwerbstätigen Frau.

Das Zertifikat für familienfördernde Arbeitgeber ist eine der Möglichkeiten für Arbeitgeber, das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie systematisch anzugehen. Dieses System wurde vor etwa zehn Jahren in Slowenien angewendet und stammt aus Deutschland. Als das Projekt begann, war es das Ziel, eine Lösung für das Problem der Diskriminierung junger Mütter auf dem Arbeitsmarkt zu finden. So wurde in Slowenien das deutsche System eingeführt, das Arbeitgeber für die Anwendung der Familienpolitik belohnt. Die Hauptelemente des Zertifikats sind Maßnahmen, die in acht Kategorien unterteilt sind und Arbeitszeiten, Arbeitsorganisation, Kommunikation mit Mitarbeitern, Führungsqualitäten, Karriereentwicklung, Familiendienstleistungen und Mitarbeiterbelohnungen umfassen.

Zusätzlich zu den Maßnahmen, die für alle Unternehmen obligatorisch sind, können Arbeitgeber andere Maßnahmen wählen, die den Bedürfnissen der Arbeitnehmer in ihrer Branche und Arbeit am besten entsprechen.

MAMFORCE PROJECT (mamforce.hr)

Humankapital ist eines der wichtigsten Instrumente, das die langfristige Nachhaltigkeit von Unternehmen sicherstellt. Die Hälfte der Belegschaft sind Frauen, besser ausgebildet, aber als Belegschaft immer noch unterrepräsentiert, insbesondere in Führungspositionen.

Unter solchen Umständen nutzen sowohl die Unternehmen als auch der Staat ihr volles Potenzial an ausgebildeten Arbeitskräften nicht aus. Daher ist die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eng mit der Frage der Gleichstellung der Geschlechter verbunden. Arbeitgeber, die die besten Talente gewinnen und halten wollen, die an einem besseren Mitarbeiterengagement sowie einer höheren Produktivität interessiert sind, müssen daran arbeiten, sich als familienunterstützenden Arbeitgeber zu positionieren. Voraussetzung dafür ist die Entwicklung einer Organisationskultur, die auf gegenseitigem Vertrauen, Flexibilität, Inklusion und Unterstützung basiert.

Der MAMFORCE-Standard ist ein erkennbares Qualitätsmerkmal und bestätigt die Arbeit des Arbeitgebers bei der Umsetzung einer ernsthaften Familienpolitik, die auf Familienverantwortung und Geschlechtergleichstellung basiert. Unternehmen, die das MAMFORCE-Projekt durchlaufen, führen eine Reihe von verantwortungsvollen Richtlinien und Sozialleistungen ein, um die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben zu erleichtern und gleiche Karrierechancen unabhängig von der Elternschaft zu gewährleisten. Die Bewertungsmethodik wurde in Kroatien vom Institut für Forschung und Bildung beschäftigter Mütter entwickelt, basierend auf Erfahrungen auf dem US-Markt, die die Notwendigkeit von Familienunterstützungsmaßnahmen erkannten, sowie auf Kenntnissen aus früheren sozialen und

wirtschaftlichen Systemen Mittel- und Osteuropas, basierend auf Gleichheit und Unterstützung für das Familienleben.

Die MAMFORCE-METHODE umfasst sechs Hauptabschnitte, die die relevantesten Richtlinien und Maßnahmen abdecken - von Mitarbeiterkommunikation, Arbeitsorganisation, Flexibilität und Familiendienstleistungen bis hin zu Führung und Talentmanagement. Bestehende Richtlinien und Maßnahmen, die vom Arbeitgeber vorgeschrieben und umgesetzt werden, sowie die Meinung der Mitarbeiter zur Umsetzung selbst werden gleichermaßen geschätzt. Aus diesem Grund verwendet die Bewertung ein System von Datenquellen, Management-System, dh. Richtlinien und Praktiken, die die Vereinbarkeit von geschäftlichen und familiären Verpflichtungen sicherstellen, organisatorische Daten - statistische Indikatoren sowie Arbeitgebererfahrung und praktische Berufserfahrung - die Meinung von Mitarbeitern, die subjektive Einblicke in die Berufserfahrung geben. Die Ergebnisse werden mit dem MAMFORCE-Standard verglichen und mit ähnlichen Arbeitgebern verglichen. Eine solche Analyse wird zur Grundlage eines konkreten Aktionsplans, der auf Veränderung, Geschäfts- und Gemeinschaftsauswirkungen basiert.

Der MAMFORCE COMPANY-Standard wird an Arbeitgeber verliehen, die unabhängig von ihrer Größe und öffentlichen Präsenz den Qualitätsstandard in Bezug auf Arbeitnehmer erfüllen, berufstätige Eltern Arbeitsbedingungen bieten, die die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen erleichtern und erwerbstätigen Frauen gleiche Karrierechancen bieten.

Um den gesamten Standard zu erhalten, ist eine Verpflichtung zur Veränderung sowie die Veränderung selbst erforderlich, die auf einer von drei Ebenen - ÄNDERUNG, WACHSTUM und FÜHRUNG - anerkannt wird. Ziel des gesamten Bewertungs- und Bewertungsverfahrens ist es, dazu beizutragen, Einstellungen zu ändern, Stereotypen zu identifizieren und neue Formen des organisatorischen Verhaltens einzuführen, indem das Bewusstsein für die Bedeutung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von familiären und geschäftlichen Verpflichtungen geschärft wird. All dies führt zu den positiven Auswirkungen der Gleichstellungspolitik, und die Umsetzung der Geschlechterintegration und der damit verbundenen Politik führt zu einer verbesserten Leistung.

GLEICHSTELLUNGS- UND WORK-LIFE-BALANCE-TECHNIKERSKURS.

(<http://www.ieeformacion.es/cursos/recursos-humanos/tecnico-en-igualdad-y-conciliacion>)

In diesem technischen Training zu Work-Life-Balance und Gleichstellung werden wir zentrale Themen ansprechen, die ein ebenso aktuelles wie kontroverses Phänomen definieren. Frauen und Männer auf der ganzen Welt haben ihre Stimme erhoben, um Chancengleichheit in allen Aspekten zu fordern. Aus diesem Grund ist der Kurs in Gleichstellung eine relevante und spezialisierte Ausbildung für jeden Wissensbereich.

Der Kurs zu Gleichstellung und Work-Life-Balance vermittelt den Studierenden einen historischen Hintergrund aus einer Gender-Perspektive. Darüber hinaus werden wir uns mit dem Ursprung und der Entwicklung feministischer Bewegungen befassen und wie sie den Arbeitsrahmen beeinflusst haben. Bis zum Erreichen der aktuellen gesellschaftlichen Relevanz, wie in diesem Kurs zur Gleichberechtigung gezeigt wird.

Die Hauptziele des Kurses sind:

- Untersuchung von Stereotypen und Geschlechterungleichheiten zu soziologischen Theorien am Arbeitsplatz.
- Mehr lernen über europäische, internationale und nationale Arbeitsmarktvorschriften sowie über die Vorschriften, die die Gleichstellung von Männern und Frauen rechtfertigen.
- Pläne und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Freizeit zu untersuchen.
- Kennen der Faktoren und Agenten, die an der Erleichterung der Work-Life-Balance beteiligt sind.
- Seien Sie sich der strategischen Ziele für die Ausarbeitung von Gleichstellungsplänen in Organisationen oder Unternehmen bewusst.
- Erstellung von Gleichstellungsplänen unter Berücksichtigung von Situationen sexueller Belästigung oder geschlechtsspezifischer Gründe, die auftreten können.

EINHEIT 4. Gleichstellungsplan im Steinsektor

4.1. Grundlegende Konzepte eines Gleichstellungsplans.

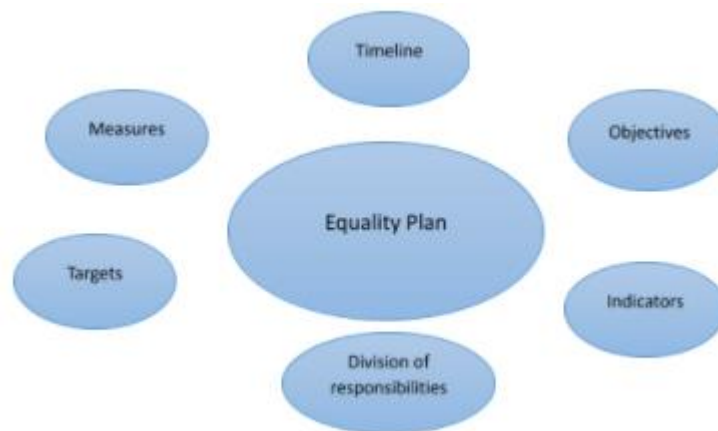
Im spezifischen Kontext von Forschungseinrichtungen und Hochschuleinrichtungen betrachtet die Europäische Kommission einen Gleichstellungsplan als eine Reihe von Maßnahmen, die auf Folgendes abzielen:

1. Durchführung von Folgenabschätzungen/Audits von Verfahren und Praktiken zur Ermittlung geschlechtsspezifischer Vorurteile.
2. Identifizierung und Implementierung innovativer Strategien zur Korrektur von Verzerrungen.
3. Festlegung von Zielen und Überwachung der Fortschritte anhand von Indikatoren.

Ein Gleichstellungsplan kann in verschiedene Schritte oder Phasen unterteilt werden, die jeweils bestimmte Arten von Interventionen erfordern:

1. Eine Analysephase, in der nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten gesammelt werden; Verfahren, Prozesse und Praktiken werden kritisch bewertet, um geschlechtsspezifische Ungleichheiten und geschlechtsspezifische Vorurteile zu erkennen.
2. Eine Planungsphase, in der Ziele definiert, Ziele festgelegt, Maßnahmen und Maßnahmen zur Behebung der identifizierten Probleme beschlossen, Ressourcen und Verantwortlichkeiten zugewiesen und Zeitpläne vereinbart werden.
3. Eine Umsetzungsphase, in der Aktivitäten durchgeführt und Outreach-Anstrengungen unternommen werden, um das Netzwerk der Stakeholder schrittweise zu erweitern.
4. Eine Monitoring-Phase, in der der Prozess und der Fortschritt regelmäßig verfolgt und bewertet werden. Die Ergebnisse der Überwachungsübung(en) ermöglichen es, die Interventionen anzupassen und zu verbessern, so dass ihre Ergebnisse optimiert werden können.

Bei der Aufstellung des Gleichstellungsplans sind einige grundlegende Elemente zu berücksichtigen:



4.2. Vorteile eines Gleichstellungsplans.

Mit einem effektiven Gleichstellungsplan können Sie alle gleichstellungsbezogenen Arbeiten in Ihrem gesamten Unternehmen koordinieren. Darüber hinaus können Sie sich auf bevorstehende Entwicklungen in der Gesetzgebung und in bewährten Verfahren vorbereiten.

Vorteile der Gleichstellungsplanung-Die Entwicklung eines Gleichstellungsplans kann eine Reihe von geschäftlichen Vorteilen mit sich bringen. Es kann Ihnen helfen:

- Identifizieren Sie Lücken und potenzielle Problemfelder in Ihrem Unternehmen.
- Sensibilisierung für das Engagement Ihres Unternehmens für Gleichberechtigung.
- Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung im Falle eines Gerichtsverfahrens aufzuzeigen.
- Durchführung von Gleichstellungsschulungen und Sensibilisierung mit Mitarbeitern.
- Zugang zu privaten Investitionen und EU-Mitteln, bei denen das Engagement für Chancengleichheit ein Förderfaktor sein kann.

Ihr Plan stellt auch sicher, dass Sie Ihre anderen Beschäftigungsrichtlinien überarbeiten, z. Mobbing- und Belästigungs- und Entlassungspolitik, um sicherzustellen, dass sie auch den Gleichstellungsstandards entsprechen.

Gleichberechtigung und Vielfalt ist ein Thema, das für alle Arbeitsplätze relevant ist, unabhängig davon, ob Sie zwei oder zweihundert Mitarbeiter beschäftigen und unabhängig davon, ob Sie in einem Büro, einem Lager oder in einer Werkstatt arbeiten.

Die Ziele von Gleichheit und Vielfalt sind einfach: sicherzustellen, dass alle Zugang zu den gleichen Chancen und der gleichen, fairen Behandlung haben.

Es klingt einfach zu sagen, dass wir alle es verdienen, in einem Umfeld zu arbeiten, das frei von Diskriminierung, Belästigung, Viktimisierung und Mobbing ist, aber leider ist dies nicht immer die Realität, wenn Sie anfangen, hinter die Kulissen eines Unternehmens einzutauchen.

Darüber hinaus erkennen Sie möglicherweise nicht einmal, dass Ihre Handlungen bestimmten Menschen den Zugang zu Möglichkeiten verwehren. Möglicherweise verbieten Sie Menschen eines bestimmten Geschlechts, einer bestimmten Rasse oder Religion nicht aktiv, sich für einen Job zu bewerben oder eine Beförderung zu erhalten, aber bei näherer Betrachtung können Sie versteckte Barrieren entdecken, die dies versehentlich tun.

„Varietät ist die Würze des Lebens“

Dieses Sprichwort könnte nicht zutreffender sein als am Arbeitsplatz. Wenn Sie sich aktiv für Gleichheit und Vielfalt einsetzen (und eine passende Richtlinie haben), wird Ihr Unternehmen gedeihen, und Menschen aller Hintergründe können zusammenkommen und Erfolg haben.

4.3. Inhalte und Maßnahmen eines Gleichstellungsplans.

Entwicklung eines Gleichstellungsplans mit der Gleichstellungskommission.

Sie können von der Gleichstellungskommission unterstützt werden, um einen Gleichstellungsplan für Ihr Unternehmen zu entwickeln. Durch den Zugriff auf diese Unterstützung werden Sie auch unser gesamtes Spektrum an Fachwissen, Schulungen, Anleitungen und Unterstützung in Anspruch nehmen und mit uns zusammenarbeiten, um Beispiele für bewährte Verfahren zu entwickeln, die auf der Website der Gleichstellungskommission gefördert werden könnten.

- Geschäftsplanung - koordinieren Sie effektiv alle gleichstellungsbezogenen Arbeiten, die in Ihrer gesamten Organisation durchgeführt werden.
- Vorausschauende Planung - Vorbereitung auf Entwicklungen in der Gesetzgebung und bewährten Verfahren.
- Überprüfung der Politik - Prüfung aller beschäftigungspolitischen Maßnahmen anhand gesetzlicher Anforderungen und bewährter Verfahren.
- Risikobewertung - Identifizierung von Lücken und potenziellen Problembereichen, wodurch das Risiko der Nichteinhaltung der Gleichstellungsgesetzgebung bewältigt wird.
- Qualitätsbewertung - Input in Qualitätsinitiativen wie EFQM und Investors in People
- Kommunikation - Koordination organisationsweiter Gleichstellungsschulungen und einer Sensibilisierungsstrategie
- Promotion - Sensibilisierung für das Engagement Ihrer Organisation für Chancengleichheit, sowohl intern als auch extern
- Beweise - können verwendet werden, um einem Gericht zu erläutern, wie Ihre Organisation alle vernünftigerweise praktikablen Schritte unternommen hat, um Diskriminierung zu vermeiden.
- Partnerschaft - Zugang zu einem umfassenden Spektrum an Fachwissen, Anleitung, Schulung und Unterstützung durch die Gleichstellungskommission.
- Investition/Finanzierung - Unterstützen Sie Ihre Organisation beim Zugang zu privaten Investitionen und EU-Mitteln, indem Sie Ihr Engagement für Chancengleichheit angeben und nachweisen.

Aufbau eines Gleichstellungsplans am Arbeitsplatz

Area	Objectives	Examples of practices
Management	• Management to take account of staff diversity in the workplace • Promotion of equality is incorporated into strategic objectives and organisational structures	• Diversity management training courses • Issues of equality are taken into account in the drafting budgets and strategies • Coordination of equality is made the responsibility of a group set up for the purpose or an individual
Recruitment	• Job applicants representing various groups become interested in jobs within the organisation • All qualified applicants have an equal chance of being selected • More staff from minority backgrounds to be employed • More diversified staff skills	• Monitoring of recruitment by means of discrimination tests • Guaranteeing accessibility to the recruitment process • Job advertisements that encourage different groups to apply • Recruitment of staff that speak different languages
Induction	• Induction and guidance for different employees to be effective, comprehensive and flexible	• Appointment of a personal supervisor when someone starts work • The induction process takes account of the different needs of employees • Two-way induction
Staff training	• Better staff competence in issues of equality and discrimination • Negative attitudes dispelled	• Courses for staff on equality and discrimination and on different groups of people • Attendance at courses provided by NGOs • Equality surveys
Staff pay, career advancement, and duties assigned	• Fair pay and working conditions • Equal opportunities for everyone in career advancement and access to training courses for staff • The duties assigned reflect the skills and expertise of staff	• Human resource accounting and specifying how demanding various tasks are • Development meetings • Individual job planning (e.g. working hour arrangements) • Mentoring • Regular review of assigned duties

4.4. Bewährte Verfahren in Bezug auf Gleichstellungspläne.

Wir werden im Folgenden reale Fälle untersuchen, in denen Organisationen den Gleichstellungsplan und die Ergebnisse umgesetzt haben.

Prezi

Prezi, heute eines der erfolgreichsten Technologieunternehmen in Ungarn, begann 2008 als Start-up-Projekt, das von Kitchen Budapest und Hungarian Telekom unterstützt wurde. Das Hauptprodukt ist eine Cloud-basierte Präsentationssoftware, die entwickelt wurde, um traditionelle lineare Präsentationsmethoden durch ein neues Freemium-Storytelling-Tool zu ersetzen. Die Software ermöglicht es, Ideen nicht-linear zu präsentieren, so dass Benutzer Freestyle-Navigation durch Inhalte. Das Wort prezi auf Ungarisch ist die Abkürzung für "Präsentation".

Das Unternehmen meldete 2017 85 Millionen Nutzer und operiert nun von den beiden Hauptsitzen in Budapest und San Francisco aus. Prezi pflegt ein sehr starkes Engagement für Vielfalt. Sie sieht Vielfalt als Schlüssel zu kreativen Ideen und einer inspirierenden Arbeitsatmosphäre und letztlich zum Erfolg. Prezi ist wahrscheinlich ebenso bekannt für seine qualitativ hochwertigen Dienstleistungen wie für sein integratives, motivierendes und fortschrittliches Arbeitsumfeld. Die Verbesserung der Work-Life-Balance seiner Mitarbeiter ist Teil der übergreifenden Diversity-Strategie von Prezi, und das Unternehmen hat viele verschiedene Initiativen im Gange, die seine Mitarbeiter dabei unterstützen, ihr volles Potenzial zu entfalten, unabhängig von ihrer Lebenssituation.

Prezi setzt parallel dazu eine Reihe von Initiativen zur Work-Life-Balance um. Der Erfolg des Unternehmens bei der Schaffung eines wirklich arbeitgeberfreundlichen Arbeitsumfelds liegt in mehreren mittleren und kleineren Initiativen. Ihre Kombination sorgt für ein fortschrittliches, inklusives und freundliches Arbeitsumfeld.

Netlight

Netlight betrachtet Gleichberechtigung seit 2012 als Eckpfeiler und strategisches Ziel. Alle Netlight-Partner unterzeichnen die Gleichstellungserklärung des Unternehmens, und die in Helsinki haben eine Vereinbarung zur Förderung der Gleichstellung unterzeichnet. Eine Gleichstellungsklausel ist auch in allen Arbeitsverträgen und Kundenvereinbarungen enthalten.

Gleichheit ist eine Mainstream-Ideologie von der Strategieebene bis zum Alltagsverhalten jedes einzelnen Mitarbeiters. In der Praxis wird die Gleichstellung während des gesamten Rekrutierungsprozesses und der Einarbeitung neuer Mitarbeiter betont. Netlights kontinuierliche interne Rekrutierung neuer Talente stellt sicher, dass Vorbilder für Frauen gefunden und bewährte Verfahren verbreitet und entwickelt werden können.

Das Unternehmen will ein Vorbild für Gleichberechtigung in der gesamten Branche sein. Sie will zeigen, dass positive Veränderungen durch positives Handeln geschehen können. Vielfalt ist zwar ein eigenständiger Wert, bezieht sich aber auch auf Innovation und Produktivität. Daher erwacht die strategische Linie von Netlight jeden Tag auf jeder Ebene des Unternehmens zum Leben, vom obersten Manager bis zum neuesten Mitarbeiter.

QUELLEN UND BIBLIOGRAPHIE

Zahlen und Fakten zur Baustoff- und Steinindustrie 2020

https://baustoffindustrie.de/fileadmin/user_upload/bbs/Dateien/Downloadarchiv/Konjunktur/2020-06-11_BBS_Zahlenspiegel.pdf

<https://councils.forbes.com/forbescoachescouncil>

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_20_2184

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/151203_strategic_engagement_en.pdf

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/strategic_engagement_en.pdf

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/finland/equality-and-diversity-netlights-cornerstone-and-strategic-objective>

https://eige.europa.eu/sites/default/files/era-communication_en_2012.pdf

<https://reference.com/world-view/entrepreneurial-culture>

<https://sdgcompass.org/sdgs/sdg-5/>

[Labour Market Vulnerability and Labour Market Outcomes during the Economic Upswing](#)

„Priručnik o rodno osviještenoj politici i promicanju ravnopravnosti spolova“ – Ured za ravnopravnost spolova RH

„Utjecaj rodne podjele obiteljskih obveza i kućanskih poslova na profesionalni život zaposlenih žena“ – Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova

„Uvođenje rodno osjetljiva proračuna: provedba u praksi“ – Vijeće Europe

Women in handcrafts – Many Opportunities? (2020), www.she-works.de <https://www.she-works.de/aktuelles/frauen-im-handwerk-viele-chancen/2020/01/15/>

„Zašto i kako do rodno osviještenog proračuna“ – Grad Zagreb

„Žena, majka, radnica - Usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada u Hrvatskoj“ – Udruga B.a.b.e.

Žene i rad u suvremenom društvu – značaj “orodnjenog” rada – Branka Galić, Filozofski fakultet Zagreb