



# Aufgabe 02-A4

## 2. Handbuch der Gleichstellung für Ausbilder im Steinsektor



# 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/).



*"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."*



institute of  
Entrepreneurship  
Development





## Inhaltsverzeichnis

Einführung .....	3
EINHEIT 1. Die Art der Gleichstellungstechnik-Ausbildungen für Frauen. ....	3
1.2. Ausbildung und Interventionsbereiche. ....	5
1.3. Die Ausbildungstechniken für Chancengleichheit für Frauen in Steinbetrieben. ....	15
EINHEIT 2. Rechtlicher Rahmen für Chancengleichheit. ....	16
2.1. Kontextualisierung des Rechtsrahmens für die Chancengleichheit von Frauen. ....	16
2.2. Gemeinschaftsrichtlinien zur Gleichstellung der Geschlechter. ....	17
2.3. Zu berücksichtigende Rechtsakte innerhalb der Europäischen Union.....	20
EINHEIT 3. Ausbildungsplanung für die Integration von Frauen in den Steinsektor.....	23
3.1. Ausbildungsbedarf.....	23
3.2. Allgemeine Inhalte eines Ausbildungsplans. ....	30
3.3. Ressourcen für die Umsetzung von Ausbildungsplänen. ....	35
3.4. Neue Ansätze und kontinuierliche Weiterentwicklung der Ausbildung. ....	38
3.5. Methoden, Ausbildungssysteme und Management der operativen Planung. ....	39
EINHEIT 4. Konzeption und Evaluation von Schulungsprogrammen.....	42
4.1. Schulungsdesign und -leistung. ....	42
4.2. Elements in Schulung design. ....	48
4.3. Evaluation in Ausbildungsprozessen. ....	51
4.4. Lernbeurteilungsverfahren und -instrumente. ....	55
EINHEIT 5. Interventionsbereiche der Ausbildungsmaßnahme im Steinsektor.....	57
5.1. Berufsprofil und sozio-ökonomischer Kontext.....	57
5.2. Frauen und Arbeitsumfeld in der Steinindustrie.....	73
5.3. Der Gleichstellungsplan im Unternehmen. ....	76



---

## Einführung

Dieses Gender-Integrationshandbuch für Lehrer, Berater und Arbeitsberater wurde für den Einsatz im Klassenzimmer, in der Werkstatt oder im Unternehmen entwickelt.

Ziel ist es, ein Bildungs- und Ausbildungshandbuch für die Anwendung einer Methodik für die Ausbildungszentren des Sektors zu haben, die darauf abzielt, eine wirksame Gleichstellungsausbildung durch Empfehlungen und Maßnahmen zu erreichen, die von der Neugestaltung des Ausbildungsangebots und der Neuformulierung der Durchführung von Schulungen und Evaluierungen bis hin zur Bereitstellung spezifischer Lehrressourcen reichen, um Geschlechterstereotypen in Berufsbildungssystemen zu bekämpfen und die Integration von Frauen zu erleichtern.

Dieses Handbuch "*Handbuch für Frauen im Steinsektor*" ist das zweite in einer Reihe von drei Handbüchern, die die vierte Aufgabe von Intellectual Output 2 "*O2-A4 darstellen. 3 Handbücher zum Öffnen von Toren von Frauen im Steinsektor*" des WinSTONE-Projekts.

## EINHEIT 1. Die Art der Gleichstellungstechnik-Ausbildungen für Frauen.

### 1.1. Definition und übergeordnetes Ziel.

Ausbildung ist ein wesentliches und sehr wichtiges Hilfsmittel für das Gedeihen einer Gesellschaft. Eines der Hauptmerkmale ist, dass die Ausbilder ständig über die sozioökonomischen, technischen und technologischen Veränderungen, die die Gesellschaft prägen, auf dem Laufenden bleiben müssen. In diesem Sinne besteht die Notwendigkeit, Lehrkräfte mit neuen Techniken, Strategien, Fähigkeiten, Einstellungen und Fertigkeiten auszustatten, um gute und verbesserte Lehrarbeit zu leisten.

Die Bedeutung der wirtschaftlichen und sozialen Rolle, die Frauen in den Entwicklungsländern spielen, trotz der Zwänge, denen sie aufgrund ihres Geschlechts ausgesetzt sind, was die Wirksamkeit ihrer Arbeit einschränkt und den Nutzen für die Gesellschaft als Ganzes verringert, hat zu der Ansicht geführt, dass die volle Beteiligung von Frauen unerlässlich ist, wenn die Entwicklung nachhaltig und wirksam sein soll.

Bisher haben trotz der unternommenen Anstrengungen nur wenige Entwicklungsmaßnahmen die Unterschiede in Situationen, Rollen, Verantwortlichkeiten, Bedürfnissen, Möglichkeiten und Prioritäten zwischen Frauen und Männern angemessen berücksichtigt. Und kurz gesagt, der derzeitige Mangel an Interaktion von Frauen in der Steinbranche ist spürbar.

Männer und Frauen sind nicht gleich; In der Tat sind alle Menschen unabhängig vom Geschlecht unterschiedlich und einzigartig. Tatsache ist, dass wir alle die gleichen Rechte haben und die gleichen Chancen in den verschiedenen Aspekten des Lebens genießen müssen, und die Gleichheit zwischen Männern und Frauen ist ein universelles Prinzip und spiegelt sich in den Rechtstexten wider. Aber in vielen Bereichen der sozialen Gesellschaft muss noch an einer echten und greifbaren Gleichheit gearbeitet und diese etabliert werden. Privat- und Arbeitsleben. Dieser Wandel der Ideen und



Handlungsweisen erfordert Maßnahmen aus dem Bereich der Bildung, die von den Lehrern nicht unbemerkt bleiben sollten.

Dieses Handbuch richtet sich an Lehrkräfte und alle, die sich für die Ausbildung und Begleitung von Lernprozessen aus einer Genderperspektive interessieren, um die Integration von Frauen in den Steinsektor zu fördern.

Ziel ist es, Ausbilder speziell im Bereich der Gleichstellung auszubilden, Instrumente für ihre Anwendung im Rahmen der Erwachsenenbildung bereitzustellen und so die Eingliederung von Frauen in den traditionell männlichen Steinsektor zu fördern.

In dieser Linie müssen die Fachkräfte, die als Ausbilder fungieren werden, mit den grundlegenden Konzepten der Gendertheorie umgehen, um aus einer Genderperspektive nicht nur die Realität der Beschäftigung/ Arbeitslosigkeit, sondern auch die Faktoren der Beschäftigungsfähigkeit analysieren zu können, um die Beratungsinhalte zu identifizieren, an denen gearbeitet werden sollte. Aus diesem Grund werden wir uns nun mit einigen der wesentlichen Konzepte befassen, um diese Richtung zu antizipieren oder voranzutreiben.

Die erste davon ist zweifellos die Geschlechterperspektive oder die Analyse der Realität, die aus dem feministischen Denken hervorgegangen ist, um den Ursprung und die Mechanismen zu erklären, durch die die Beziehungen der Ungleichheit, die zwischen Frauen und Männern bestehen, erzeugt und aufrechterhalten werden. Die Analyse der Realität aus einer Genderperspektive beinhaltet:

- Enthüllung der sexistischen Vorurteile, die die Analyse der Realität von Frauen und Männern und ihren Beziehungen durchdringen.
- Identifizierung der strukturellen Faktoren, die Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern zugrunde liegen, Erkennung aller Formen der Diskriminierung, die diese Ungleichheiten erzeugen oder reproduzieren.
- Geschlechterverhältnisse neu definieren, die Realität von Frauen sichtbar machen, ihre Bedürfnisse und Interessen berücksichtigen und ihre Beiträge zur Gesellschaft neu bewerten.

Zweitens muss die akademische und berufliche Segregation oder die Konzentration von Frauen und Männern in bestimmten Studien, Berufsfamilien oder Berufen analysiert werden. Horizontale Segregation ist die Feminisierung oder Maskulinisierung eines Berufs- oder Akademischen Feldes aufgrund der Konzentration von Frauen oder Männern. Dieses Phänomen hält das Stereotyp von Räumen aufrecht, die für das eine oder andere Geschlecht reserviert sind, was zur Etablierung von Barrieren und Eintrittsschwierigkeiten für die Gruppe führt, die sich nicht mit ihnen identifiziert. Die horizontale Segregation, obwohl sie beide Geschlechter betrifft, ist für Frauen viel größer als für Männer. Dieses Phänomen tritt im Steinsektor auf.

Vertikale Segregation bezieht sich jedoch auf die Position in der Hierarchie, in der Entscheidungsfindung, innerhalb einer beruflichen Familie, Karriere usw. Dieses Konzept ermöglicht



es zu analysieren, wie Frauen auf den untersten Hierarchieebenen bleiben, auch in Tätigkeiten, in denen sie in der Mehrheit sind (was den sogenannten gläsernen Deckeneffekt verursacht).

Das Konzept der Geschlechterrelevanz, jede Handlung, die direkt oder indirekt Menschen betrifft und sich auf die Gleichstellung von Männern und Frauen auswirkt.

Das Konzept der geschlechtsspezifischen Auswirkungen oder die Analyse der Auswirkungen oder Konsequenzen, die öffentliche Interventionen auf die Bürger und die Gleichstellung haben könnten.

## 1.2. Ausbildung und Interventionsbereiche.

Ausgehend von den grundlegenden Konzepten der Gleichstellung werden wir kurz die Faktoren erwähnen, die den Ungleichheiten am Grund liegen, um genauer zu verstehen, wie sich die Lesart von Beschäftigungsfähigkeitsfaktoren für Frauen und Männer unterscheidet.

Unter Ungleichheitsfaktoren verstehen wir all jene Elemente, die als "Ursachen", Gründe oder Motive betrachtet werden können, die den Ursprung sozialer Ungleichheiten (in diesem Fall Geschlechtsungleichheiten) haben und die dazu beitragen, die Gründe für Ungleichheit zu erklären, in diesem Fall beim Zugang von Frauen zu und den Arbeitsbedingungen auf dem Arbeitsmarkt.

Die Auswirkungen (die Situationen der Ungleichheit), die durch die Faktoren der Ungleichheit hervorgebildet werden, beziehen sich auf die Realitäten, die wir beobachten können, zum Beispiel die niedrigere Rate der Arbeitstätigkeit bei Frauen, die höhere Inzidenz von Arbeitslosigkeit, größere Präsenz in der Schattenwirtschaft, Lohndiskriminierung, berufliche Segregation, die höhere Rate der Teilzeitbeschäftigung von Frauen usw.

Die Analyse der Ungleichheitsfaktoren, die im Allgemeinen auf dem Arbeitsmarkt wirken, ermöglicht es uns zu verstehen, wie eine für Frauen und Männer unterschiedliche doppelte Interpretation anderer Arten von Faktoren erzeugt wird. In diesem Fall beziehen wir uns auf diejenigen, die einen direkten Einfluss auf die Beschäftigungsfähigkeit von Einzelpersonen haben und die den zu adressierenden Orientierungsinhalt bestimmen. Das Ergebnis zeigt die Chancen an, die diese Person hat, in einem bestimmten Arbeitsmarkt beschäftigt zu werden, und markiert den Ausgangspunkt für die Initiierung der personalisierten Eingliederungsrouten.

Die Faktoren, die die Beschäftigungsfähigkeit beeinflussen, sind von zwei Arten: externe oder kontextuelle Faktoren, die objektiv sind, wie die Merkmale des Arbeitsmarktes zu einem bestimmten Zeitpunkt und die das Beschäftigungsmodell des Augenblicks bestimmen, und die sogenannten internen oder persönlichen Faktoren, die die mehr oder weniger Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitssuchenden beeinflussen.



**FACTORS AFFECTING EMPLOYABILITY**

EXTERNAL: Contextual or objective	INTERNAL: Psychosocial
<p>Labour market situation:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- New model: Globalisation and new technologies introduce changes in professional activity, organisations and working conditions.</li> <li>- Incorporation of women into the world of work.</li> <li>- Existing job offers, competition.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Age/gender.</li> <li>- Competence/curriculum.</li> <li>- Obsolescence.</li> <li>- Value attributed to work or centrality of the job.</li> <li>- Personal and professional self-image.</li> <li>- Causal attribution.</li> <li>- Knowledge of the world of work.</li> <li>- Search style and method.</li> <li>- Motivation (economic and psychological).</li> <li>- Professional objective.</li> <li>- Cost/benefit balance.</li> </ul>

**FACTOR: AGE/GENDER**

ASPECTS TO TAKE INTO ACCOUNT	KEY TO ACTION
<p>This factor is an inseparable binomial, which still plays an important role in the process of women's incorporation into the world of employment.</p> <p>It is one of the differentiating elements with respect to men. For men, age is related to experience/inexperience, for women to family responsibilities and lack of availability.</p> <p>Despite the high incorporation of women into employment, their presence and promotion continues to be reduced as women get older, due to the coincidence in their life cycle of maternity periods with the demand for high dedication and productivity.</p> <p>For men, fatherhood is synonymous with responsibility and work commitment. For women, motherhood is synonymous with lack of availability.</p> <p>Age also determines to a large extent women's employability as a result of women's employability because of the stereotypical view that employers have of women.</p>	<p>Work from a holistic view of the problem:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• With women to increase awareness of the weight of this factor.</li> <li>• With men so that they assume greater domestic responsibility and availability.</li> <li>• Society in general to support the change that women have undertaken.</li> <li>• With the business sector, to guarantee the principle of equality and human resource management without gender stereotypes.</li> </ul>



FACTOR: COMPETENCE/CURRICULUM

ASPECTS TO TAKE INTO ACCOUNT	KEY TO ACTION
<p>Training or the influence that knowledge and academic qualifications have on employability. The increased presence of women in the labour market has been a consequence of the general increase in their level of qualification. Women now have better academic records than men and more of them have university degrees. However, the level of academic qualifications also has a different influence on the extent to which women and men enter the labour market.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Men enter employment massively, irrespective of their level of qualification. Only women with medium and higher degrees have an increasing tendency to enter and be promoted in the labour market. Women's employability is more dependent on their educational attainment than men's. Current employment levels are not a true reflection of their educational attainment.</li> <li>· Current levels of recruitment do not accurately reflect the qualitative leap that women have made in this respect.</li> </ul> <p>"Non-formal learning", which is not related to academic knowledge and which is interchangeable in the labour market.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- While the set of "non-formal male" skills are interchangeable in the labour market, women's know-how does not add any value to their curriculum. In a work environment organised to meet the needs of the male world, the market recognises the experiences assimilated to male learning and does not give any value to those derived from female experiences.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Maintain women's motivation (identifying their skills and working to match them with specific job demands).</li> <li>- To address specific actions to the business community in order to "adjust" the profile demanded to the concrete reality of the job, in all cases.</li> <li>- To catalogue and value at "market price" the learning and skills derived from female socialisation and to establish mechanisms and legal systems to validate this knowledge.</li> </ul>



FACTOR: OBSOLESCENCE

ASPECTS TO TAKE INTO ACCOUNT	KEY TO ACTION
<p>This is the name given to the situation of a person whose professional competences have become outdated with respect to those required at a given time for the performance of a job whose contents and/or procedures have undergone some variation.</p> <p>It is mainly related to two types of causes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• The time of inactivity or unemployment experienced by a person.</li> <li>• The permanence in the performance of an activity for a long time, without retraining.</li> </ul> <p>It is obvious that both causes are more prevalent in women:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Firstly, because of their work history with a greater number of arrivals and departures, either related to maternity or caring for their own family or in-laws, or because they tend to be unemployed for longer than men.</li> <li>• Secondly, because they are employed in lower-skilled activities which, by introducing technological innovations, require new skills and, finally, given their high involvement in the reproductive sphere, they tend to have fewer opportunities to participate in continuing training schemes and career advancement.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ensuring equal conditions for men and women in working life.</li> <li>• Improve the type of information and dissemination mechanisms on lifelong learning..</li> <li>• Establish awareness-raising and reconciliation programmes to increase men's commitment to domestic responsibilities.</li> <li>• Providing support resources, especially for single-parent families.</li> </ul>



**FACTOR: CENTRALITY IN EMPLOYMENT**

ASPECTS TO TAKE INTO ACCOUNT	KEY TO ACTION
<p>The importance that employment (paid work) has in a person's life or, in other words, the place it occupies in relation to other activities (family, leisure, political or social participation, etc.).</p> <p>As a consequence of differential socialisation, for men, employment is the central axis of their lives and they articulate and structure their identity around it. In the case of women, although employment has come to occupy an important place in their lives and in some cases, they provide the highest salaries, it is still frequently seen as an option, as an additional activity.</p> <p>It is clear that the lessons of female socialisation have led women to value other areas or dimensions of human life, such as the emotional world, for example. This wealth of values and the duplicity of roles that they represent, places women at a disadvantage when faced with the demands of the market, in order to seek and maintain employment.</p> <p>This means that:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Men's work activity is interpreted as the main activity, and women's work activity is interpreted as a secondary or supporting contribution to the main activity, which at some point could be dispensed with.</li> <li>• Men will always be closer to the demands of the labour market than women.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Take into account that the concept of centrality correlates directly with the values of male socialisation and that in a comparative study, women will mostly rank employment lower than men in terms of its place in their lives and, conversely, men will rank employment ahead of the home or family.</li> <li>• Establish orientation processes with different contents and times for men and women, since, in the case of women, it will be absolutely necessary to dedicate more time to the analysis of the motivations for employment and relate them to aspects that have a greater influence on their decisions, such as the real availability they have for employment, the burden of responsibilities they assume and the wealth of values they hold.</li> <li>• Raise awareness of the need to set career choices in terms of economic independence rather than subsidiarity.</li> </ul>

**FACTOR: PERSONAL AND PROFESSIONAL SELF-IMAGE**

ASPECTS TO TAKE INTO ACCOUNT	KEY TO ACTION
<p>Factor related to the value that a person gives him/herself, with the self-concept and the affection that he/she feels for him/herself. It is constructed not only from personal perception and appreciation but also through the image that society gives back to him/her.</p> <p>If this is transferred to the professional sphere, it is logical that women feel less secure in a world that is organised and structured around male values, attitudes and behaviors and in which they feel they have had to find a space for themselves that is often still questioned and in which they are not highly valued.</p> <p>Self-image is directly related to reinforcing success or responding to social expectations. This aspect is extremely difficult for a group that cannot respond (with equal dedication) to the demands of the labour market due to the duplicity of roles they have to play, as this "double presence" often prevents them from shaping a solid professional image.</p> <p>On the other hand, he also knows that what is reinforced as successful in the male community will not necessarily be so considered in the female community.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recovering and valuing the contribution and historical presence of women in the world of work.</li> <li>• To anchor and anchor their decisions based on their personal desires and motivations.</li> <li>• Raise awareness of equal opportunities among employers and women's working environment, especially in the case of non-traditional options.</li> <li>• Informing and advising employers and women on reconciliation measures provided for in legislation.</li> </ul>



**FACTOR: KNOWLEDGE OF THE WORLD OF EMPLOYMENT**

ASPECTS TO TAKE INTO ACCOUNT	KEY TO ACTION
<p>Access, management and control of the information that the unemployed person must have in order to be able to position him/herself in good conditions for finding a job. It implies the level of knowledge of the characteristics, requirements and functioning of the labour market.</p> <p>Here too, women, although informed in some cases (especially since the development of specific policies and guidance programmes and interventions), face greater barriers than their male counterparts.</p> <p>The inner workings of the labour market, boys' conversation and exchange of information on these issues are part of their lives from a relatively early age. For many years, however, women have lived in the background, with no clear reference points or behavioral patterns to imitate. Even in the younger strata, although more qualified and more familiar with the working environment, the inner workings of the system are more unfamiliar to them than to their male counterparts.</p> <p>It can be said that there is still a mismatch between the demands of the market and the needs of women.</p> <p>This mismatch does not seem to be solved by acting exclusively on women. It is essential to make employers understand the causes of the difficult relationship between women and employment, so that they become more flexible and change the stereotyped image they still have of this group of the population.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Design market information actions adapted to each situation.</li> <li>• Conduct awareness-raising campaigns for local businesses.</li> <li>• Involve the local business community in the joint search for solutions so that the business management and organisation model changes in line with social changes.</li> </ul>

**FACTOR: MOTIVATION**

ASPECTS TO TAKE INTO ACCOUNT	KEY TO ACTION
<p>Motivation is both the engine that drives people's actions and the basis on which those actions are sustained.</p> <p>In the case of incorporation, permanence or promotion in a job, motivation is intimately linked to the place that the job occupies in the life project, to the centrality of the job.</p> <p>Therefore, women, because of their gender socialisation, elaborate life projects in which care and attention play as important a role as employment.</p> <p>This means that their professional projects, in a male-dominated employment model, are less solidly based than those of men.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• The need to establish objectives aimed at achieving economic independence and personal autonomy, moving towards individual rights.</li> <li>• The advantages of adopting balanced positions between different motivations to be employed.</li> <li>• Give yourself time (the greater the vulnerability, the more time) to consolidate motivations.</li> <li>• To raise awareness in society at large and in business of the role of work-life balance.</li> </ul>



**FACTOR: HAVING A CLEAR GOAL - CAREER OBJECTIVE**

ASPECTS TO TAKE INTO ACCOUNT	KEY TO ACTION
<p>For both qualification and access to employment, it is very important to have defined what one wants and, as we have already seen, the reasons that support this decision. This makes it possible to focus all efforts towards a goal, making the learning and the available time profitable towards the fixed objective.</p> <p>This approach is more closely linked to men's learning, such as the development of a concentrated attention, focused on a single area, than that of women, who in the performance of a multiplicity of tasks simultaneously, have developed a more dispersed attention.</p> <p>In addition, men set themselves progressive professional objectives (career), women set themselves specific and final objectives.</p>	<p>Knowing the differences, defining a professional or employment goal requires not only a decision-making process derived from the analysis and contrast between the skills profile, personal limitations and the opportunities offered by the environment, but also a good analysis of the weight that socialisation and gender stereotypes have in each case.</p>

**FACTOR: SEARCH STYLE AND METHOD**

ASPECTS TO TAKE INTO ACCOUNT	KEY TO ACTION
<p>Active job search is related to a certain way of feeling unemployed, to the need to maintain an active and confident attitude towards the search, to how to obtain and use the necessary resources and tools to get employed.</p> <p>Those with a systematic job search style, a good self-image, availability, a compensated causal attribution, knowledge and skills appropriate to the job they are looking for, high motivation and a clear goal have a better chance.</p> <p>Women and men use different techniques. Men move in circuits close to employment, where word of mouth is very effective. They take less time to find a job. Women use a greater diversity of search techniques, although they are less effective.</p> <p>This, although interpreted as an additional factor, is in fact the compendium of the previous ones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• It is essential to bear in mind that gender socialisation does not create the same conditions for men and women in employment.</li> <li>• Responses and timing for both cannot be identical.</li> <li>• With women, each of the above-mentioned aspects must be clarified, worked on and trained in order to generate and develop an active and confident attitude towards employment.</li> </ul>



**FACTOR: COST-BENEFIT RATIO**

ASPECTS TO TAKE INTO ACCOUNT	KEY TO ACTION
<p>Job satisfaction is also marked by the relationship between the cost (disadvantages) and the benefit (advantages) obtained from the job. If this relationship is unbalanced, motivation decreases and, gradually, so does availability.</p> <p>Based on the information presented in the previous sections, it is easy to understand that many women see their work experience as a cost rather than a benefit, especially those who seek low-skilled, low-wage jobs with poor conditions and low pay, which puts them in a position of great job fragility.</p> <p>In the cost-benefit comparison, there is a big difference between men and women. Women do so by taking into account what is called the "opportunity cost" of women's work. That is, "what it costs them in monetary terms to go out to work", to take care of the family through "their endless working hours" or to pay for other professional services. For them, it will always be a cost. For them, it is always a benefit rather than a cost.</p>	<p>This is one of the central but most difficult aspects to work on in guidance:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• It must be approached by reflecting on what this renunciation means in terms of perpetuating economic dependence, subordination in decision-making and active participation in the construction of society.</li> <li>• This "sole" role in the domestic and family sphere should be questioned, because if she were aware of the economic value of her domestic activity, "neither her partner earns as much, nor she loses as much as she thinks she does".</li> <li>• The need to address the issue of care and affection in the family in a shared way. Affectively, the presence of all the people who make up the family is necessary.</li> </ul>

Die Planung einer Ausbildungsaktion kann in mindestens vier Prozesse unterteilt werden. Die erste bezieht sich auf die theoretische Konzeption und Gestaltung; die zweite nach der curricularen Planung und Durchführung; die dritte Methodik und die zu berücksichtigenden Erwägungen; und schließlich die vierte zur Evaluierung. Wir werden kurz auf jeden von ihnen eingehen.

Die Gestaltung einer Schulungsaktion wird durch die Antworten auf die zentralen Fragen definiert, die sich bei der systematischen Planung stellen:

- Wer soll geschult werden, wer ist für Planung und Lieferung verantwortlich.
- Warum die Ausbildung durchgeführt werden soll, was mit anderen Worten das Hauptziel ist, welches Wissen zu vermitteln ist, welche Bedingungen, was berücksichtigt werden muss, um die Ziele zu erreichen. Faktoren, die bei der Ausarbeitung von Inhalten berücksichtigt werden sollten.
- Wie die vorgeschlagenen Ziele erreicht werden können, die effektivsten Schulungsmethoden, die Ressourcen, die erforderlich sind, um das beste Ergebnis zu erzielen, die grundlegende Dokumentation, was sollten die Kohärenzmuster der zu entwerfenden Aktion sein.
- Wo es ausgeführt werden soll und wann.

Ist die zu schulende Gruppe identifiziert und die Inhalte ausgewählt bzw. ausgearbeitet, gilt es, den zu erarbeitenden didaktischen Ablauf zu stoppen und zu planen und die Schulungsstrategien voranzutreiben. Die Strategien kombinieren die verschiedenen Methoden, Techniken und Prozesse, die zur Unterweisung verwendet werden können, die Aktivitäten oder Ereignisse, die während der



Schulungsaktion auftreten können, und die Materialien, Geräte und Instrumente, die in der Ausbildung verwendet werden.

Zweitens müssen wir die Bedingungen für die Umsetzung vorhersehen und die "Dokumentation" ausarbeiten, um die geplanten Ideen materiell zu unterstützen, d.h. sie so zu operationalisieren, dass sie sowohl für die Lernenden als auch für den Lehrer nützlich sind.

### A. Curriculare Planung

Wenn wir planen, ist es auf dieser Ebene wichtig, die folgende Lehrdokumentation zu haben:

- SKRIPT DER SITZUNGEN ODER PROGRAMMIERUNG.

< Allgemeines Skript der Schulungsaktion.

Im allgemeinen Skript der Schulungsaktion werden die allgemeinen Daten der Aktion ausgedrückt: Name, Ziel, Zielgruppe, Inhalte, Schulungsmodalität, Aktivitäten, Bewertung und Timing.

< Skript für Präsenzsitzungen.

Dazu gehören die wünschenswerte Unterrichtsreihenfolge und die Strategien, die in der Präsenzsitzung angewendet werden sollen, der Inhalt und die Zeit, die für jeden von ihnen vorgesehen sind, sowie die durchzuführenden Aktivitäten und die Mittel der Unterstützung.

- PROGNOSE DER AUDIOVISUELLEN UNTERSTÜTZUNGEN, DIE IN DER PRÄSENZSITZUNG VERWENDET WERDEN SOLLEN.

Sie dienen dazu, die eingesetzte Methode zu unterstützen, zu bereichern, für die Studierenden verständlicher zu machen und Aufmerksamkeit zu fördern.

### B. Umsetzung

Sobald die Schulungsaktion konzipiert ist, ist es an der Zeit, die Umsetzung vorzubereiten, denn wenn es darum geht, das Design in die Praxis umzusetzen, kommen Variablen ins Spiel, von denen der mehr oder weniger erfolgreiche der Ausbildung abhängt. Diese sind:

- **Die Anzahl der Teilnehmer.** Die Anzahl der Teilnehmer richtet sich nach den gesetzten Zielen und der Art der anzuwendenden Methodik. Hierbei ist zu bedenken, dass je mehr die Teilnehmerzahl steigt, desto weniger Zeit zur Verfügung steht.

- **Kenntnisse der Schüler.** Wann immer möglich, ist es ratsam, den Kenntnisstand der Studierenden über das zu vermittelnde Fach zu kennen, da die Neuanpassung und Anpassung des ursprünglichen Programms von diesem Niveau und der Anzahl der Teilnehmer abhängt.

- **Klassenzimmerausstattung.** Die Raumaufteilung beeinflusst und erleichtert die Arbeit mit der einen oder anderen Unterrichtsmethode, da sie den Fluss und die Interaktionen im Klassenzimmer reguliert.



- **Zeit.** Das Skript der Sitzung ist eine generische Verteilung, die je nach Anzahl der Teilnehmer, dem Wissensstand zum Thema und den verfügbaren Mitteln Änderungen und Anpassungen unterzogen wird. Bevor wir mit der Schulungsaktion beginnen, müssen wir uns an den neuen Zeitplan annähern, der es einfacher macht, die Umsetzungszeit zu kontrollieren.

- **Hilfsmittel.** Diese müssen geplant werden. Computer, Projektor, Markerstifte, Blätter Papier, ausreichend Handbücher für alle Teilnehmer, etc.

Basierend auf den oben genannten Variablen müssen die folgenden Faktoren berücksichtigt werden, die es dem Lehrer erleichtern, die Sitzungen zu verwalten:

- Unabhängig davon, ob wir mehr oder weniger über die im Methodischen Leitfaden vorgeschlagenen Inhalte wissen, besteht die erste Aufgabe während der Vorbereitungsphase darin, eine umfassende Lektüre aller Instrumente und Ressourcen des Programms durchzuführen, ergänzende Lektüre zu beachten und den vorgeschlagenen theoretischen Inhalt vorzubereiten, das Programm zu analysieren und es entsprechend den Kenntnissen der Gruppe anzupassen. etc.

- Bereiten Sie die Präsentation der Sitzung und der unterstützenden Materialien vor. Es wird empfohlen, zunächst die Teilnehmer vorzustellen und nach ihren Erwartungen zu fragen. Auf diese Weise haben Sie nach der Einführungsrunde eine klare Vorstellung, was die Teilnehmer erwarten. Erläutern Sie dann den Kontext, in dem die Maßnahme formuliert ist, die Ziele, das Programm und den Zeitrahmen, und geben Sie an, welche Art von Erwartungen abgedeckt werden und welche nicht von dieser Maßnahme abgedeckt werden. Denken Sie daran, dass die Präsentation des Kurses sehr wichtig ist, um zu motivieren und die Grundlage für die Teilnahme zu legen.

- Es wird notwendig sein, eine respektvolle Haltung gegenüber der Gleichstellung beizubehalten und eine integrative Sprache für Männer und Frauen zu verwenden. In diesem Sinne sollte auf Beispiele, in den Folien verwendete Bilder usw. geachtet werden, die Geschlechterstereotypen in den Berufen und auf dem Arbeitsmarkt im Allgemeinen nicht verstärken, damit der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie die Achtung der Vielfalt respektiert werden.

- Beginnen Sie immer auf der Ebene der Gruppe und passen Sie den Inhalt und die Tiefe des Themas an ihre Interessen, Bedürfnisse, Prioritäten und Erfahrungen an, während Sie mit den Zielen übereinstimmen.

- Wählen Sie Lernsituationen, die für die Gruppe sinnvoll sind.

- Wählen Sie Techniken, die die aktive Teilnahme der Schüler fördern.

In diesem Szenario ist die Rolle des Lehrers die der Person, die das Lernen leitet und erleichtert, Beteiligung und Partizipation fördert und die oft unbewussten Einstellungen des Widerstands sichtbar macht. Als grundlegender Faktor werden die oben genannten Fähigkeiten im Umgang mit Wissen zur Geschlechtergleichstellung offenbart, die notwendig sind, um diese widerständigen Haltungen und androzentrischen Diskurse zu erkennen.



---

### 1.3. Die Ausbildungstechniken für Chancengleichheit für Frauen in Steinbetrieben.

Geschlechtergleichstellungstechniker/in ist die Person, die dank ihrer Kenntnisse über Chancengleichheit und Behandlung, Arbeitsmarkt, Geschlechterpolitik, Rechtsrahmen, Menschenrechte, geschlechtsspezifische Gewalt und Kommunikation die Planung von Maßnahmen und die Entwicklung von Interventionen zur Erreichung der Gleichstellung durchführt.

In diesem Sinne besteht die Hauptaufgabe darin, den Fortschritt der Chancengleichheit und der Gleichstellung der Geschlechter in Organisationen und Institutionen durch die Umsetzung und Bewertung von Maßnahmen und Politiken zu fördern.

Geschlechtergleichstellungstechniker/in müssen über die notwendigen Kenntnisse über soziale Interventionen zwischen Männern und Frauen verfügen. Darüber hinaus müssen sie wissen, wie sie geschlechtsspezifische Ungleichheiten erkennen, analysieren und ändern können, um die Chancen zwischen Frauen und Männern sowohl auf dem Arbeitsmarkt als auch in allen Bereichen zu verbessern. Es ist notwendig, eine Ausbildung zu haben, die eine vollständige Perspektive auf die Realität des Geschlechts und die Realität der Frauen, das Patriarchat, das System und die allgemeinen Konzepte, die der Gleichstellungspolitik zugrunde liegen, anspricht, mit dem Ziel, im Unternehmen die Fähigkeiten und Werkzeuge zu vermitteln, die erforderlich sind, um Studenten in diesem Studienbereich zu unterrichten, die gesamte Ausbildung und Personalplanung zu organisieren und durchzuführen. besonderes Augenmerk auf Gleichstellungsaspekte.

Neben dem Profil des Gleichstellungsausbildungstechnikers im Unternehmen ist die Präsenz von Gleichstellungsbeauftragten in Unternehmensorganisationen wichtig.

Gleichstellungs- und Gendersbeauftragte sind dafür verantwortlich, dass die Organisation, für die sie arbeiten, den Arbeitnehmern unabhängig von Rasse, Alter, Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion oder Weltanschauung gleiche Chancen bietet.

Sie arbeiten mit verschiedenen Abteilungen in ihrem Unternehmen zusammen, wie z.B. Personal und Kommunikation, um sicherzustellen, dass die Gleichstellungsgesetze eingehalten werden. Sowie mit Führungskräften, die sie unterstützen, beraten und ihre Expertise zu Gleichstellungsgesetzen weitergeben.

Unternehmensorganisationen, einschließlich derjenigen im Steinsektor, müssen sicherstellen, dass sie bei allen Dienstleistungen, die sie für die Gemeinschaft erbringen, gleiche Chancen bieten. Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte müssen sicherstellen, dass dies geschieht und dass die gesetzlichen Richtlinien und Verfahren auf alle Mitarbeiter angewendet werden.

Gleichstellungs- und Genderbeauftragte schreiben in der Regel einen jährlichen Gleichstellungsbericht, in dem die Leistung des Unternehmens in Gleichstellungs- und Genderfragen dargelegt wird. Der Bericht sollte auch über die Zukunft des Unternehmens nachdenken und Bereiche für Verbesserungen vorhersagen. Für die Erstellung des Berichts müssen die Gleichstellungs- und Genderbeauftragte eine große Menge an Informationen sammeln und analysieren.



Neben dem Geschäftsbericht überwachen die Gleichstellungs- und Genderbeauftragten regelmäßig die Leistung des Unternehmens in Gleichstellungs- und Genderfragen. Dies beinhaltet Treffen mit verschiedenen Community-Gruppen, um ihre Meinungen und Gefühle herauszufinden. Diese Treffen sind auch eine Gelegenheit für das Unternehmen, bei Bedarf mit Rat und Tat zur Seite zu stehen.

Gleichstellungs- und Gendersbeauftragte sind auch für die Personalentwicklung und -ausbildung zu Gleichstellungsfragen verantwortlich. Sie identifizieren, welche Ausbildung erforderlich ist und planen die Entwicklung einer solchen Schulung. Sie können die Ausbildung selbst anbieten oder einen spezialisierten Trainer beauftragen.

Werden Ungleichheiten im Unternehmen festgestellt, erarbeiten die Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragten gemeinsam mit Führungskräften und Geschäftsführern Maßnahmen zur Verbesserung der Situation.

## **EINHEIT 2. Rechtlicher Rahmen für Chancengleichheit.**

### **2.1. Kontextualisierung des Rechtsrahmens für die Chancengleichheit von Frauen.**

Die EU hat große Anstrengungen unternommen, um die Diskriminierung zwischen den Geschlechtern auf mehreren Ebenen zu bekämpfen. Durch Verträge, Vereinbarungen zwischen Nationen entweder bilateral, zwischen zwei Nationen oder multilateral, zwischen mehreren Nationen. Wesentliche Aspekte von Verträgen sind, dass sie verbindlich sind (was bedeutet, dass es rechtliche Konsequenzen hat, sie zu brechen) und Teil des Völkerrechts werden. Im Folgenden haben wir Verträge aufgelistet, die speziell auf die Gleichstellung der Geschlechter in einem Arbeitsumfeld ausgerichtet sind.

1. Bereits 1957 enthielt der Vertrag von Rom den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit. (Art. 119 EWG, dann 141 EG, jetzt Art. 157 AEUV). 1976 entschied der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) in der Rechtssache *Defrenne*, dass Artikel 119 EWG-Vertrag nicht nur ein wirtschaftliches, sondern auch ein soziales Ziel habe. Dieses Urteil ebnete den Weg für ein modernes europäisches Gleichstellungsrecht.
  - Mit dem Inkrafttreten des Vertrags von Amsterdam im Jahr 1999 wurde die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen zu einer der wesentlichen Aufgaben der Europäischen Gemeinschaft (Artikel 2 EG). Seit 1999 ist die EU befugt, weitere Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts zu ergreifen (Artikel 13 Absatz 1 EG, jetzt Artikel 19 Absatz 1 AEUV). Dieser Artikel bildete eine Rechtsgrundlage für die Richtlinie über den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. ([Directive 2004/113/EC](#))
1. Die Gleichstellung der Geschlechter in der EU ist auch integraler Bestandteil der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, die Diskriminierung aus allen Gründen, einschließlich



des Geschlechts, verbietet (Artikel 21) und das Recht auf Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen und die Notwendigkeit positiver Maßnahmen zu ihrer Förderung anerkennt (Artikel 23).

- Im Jahr 2009 bestätigte der Vertrag von Lissabon erneut die Bedeutung der Gleichstellung der Geschlechter in der Europäischen Union. Die Gleichstellung von Männern und Frauen gehört zu den gemeinsamen Werten, auf denen die Europäische Union beruht (Artikel 2 EUV), was beispielsweise bedeutet, dass sie als Maßstab für die Bestimmung herangezogen wird, ob ein europäischer Staat Beitrittskandidat sein kann.
- Die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen gehört ebenfalls zu den Aufgaben der Union sowie die Verpflichtung, Ungleichheiten zu beseitigen. Der Vertrag von Lissabon bekräftigt somit eindeutig die Verpflichtung, die Gleichstellung der Geschlechter sowohl für die Union als auch für die Mitgliedstaaten zu gewährleisten.<sup>i</sup>

Trotz der Bemühungen der EU ist jede Nation dafür verantwortlich, das Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern am Arbeitsplatz aufrechtzuerhalten, insbesondere in Sektoren, in denen es immer noch Unterschiede in Bezug auf die Beteiligung von Frauen gibt, wie im Steinsektor. Durch die Annahme von Rechtsvorschriften, die Festlegung von Zielen, die Abgabe von Empfehlungen und die Förderung des Transfers bewährter Verfahren hat die EU die nationale Politik zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben beeinflusst.

## 2.2. Gemeinschaftsrichtlinien zur Gleichstellung der Geschlechter.

Wie bereits erwähnt, hat die EU in vielen Bereichen, einschließlich der Beschäftigungsfähigkeit, großes Interesse daran gezeigt, die Kluft zwischen den Geschlechtern zu schließen. Nichtsdestotrotz setzt jede Nation unterschiedliche Gesetze und Herangehensweisen in Bezug auf die Art und Weise um. Wir werden die bestehende Situation in den Partnerländern untersuchen.



### Spanien

Die statistischen Reihen und zusammenfassenden Berichte "Frauen und Männer in Spanien", die gemeinsam vom Institut für Frauen und für Chancengleichheit und dem Nationalen Institut für Statistik erstellt wurden, sind die einzige offizielle Erhebung über die Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt in Spanien. (<https://eur-lex.europa.eu/homepage.html>)

In der Umsetzung von Art. 28 Abs. 1 des Arbeitnehmerstatuts in nationales Recht heißt es: "Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für gleichwertige Arbeit das gleiche Entgelt zu zahlen, das direkt oder indirekt gezahlt wird, und unabhängig von seiner Art, ob Gehalt oder Nichtlohnposten, ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in einem seiner Gegenstände oder Bedingungen."



Das Königliche Dekret 6/2019 fügte dieser Bestimmung einen zweiten Absatz hinzu, um die Empfehlung der Europäischen Kommission vom 7. März 2014 umzusetzen, so dass der Begriff "gleichwertige Arbeit" nun in der Gesetzgebung geklärt ist. Dieser neue Absatz lautet: "Arbeit hat im Vergleich zu anderen Arbeiten den gleichen Wert, wenn die betreffenden Arbeiten, die Bildungs-, Berufs- oder Bildungsbedingungen, die für ihre Ausübung erforderliche Ausbildung, die Faktoren, die eng mit ihrer Leistung zusammenhängen, und die Arbeitsbedingungen, unter denen diese Tätigkeiten ausgeübt werden, tatsächlich gleichwertig sind."

In Spanien gibt es keine nationalen Rechtsvorschriften oder Rechtsprechungen, die Lohnunterschiede zulässt.



## Griechenland

Die wichtigsten Rechtsvorschriften zur Umsetzung und Durchführung der EU-Richtlinien zur Gleichstellung der Geschlechter:

- Gesetz A 4604/2019 "Über die Förderung der materiellen Gleichstellung der Geschlechter usw.", ABl. A 50/26.3.2019, mit dem unter anderem die Definitionen von "unmittelbarer" und "mittelbarer Diskriminierung" und "sexueller Belästigung" ersetzt wurden, die in Artikel 2 des Gesetzes 3896/2010 zur Umsetzung der Richtlinie 2006/54/EG enthalten sind, wodurch in Bezug auf den Besitzstand der Geschlechtergleichstellung und die Bekämpfung von Diskriminierungen in Griechenland schwerwiegende Rückschritte entstehen, zumal er keinen Verweis auf die Richtlinie enthält, was einen klaren Verstoß gegen seine Umsetzungsanforderungen darstellt. Somit führt sie zu Unklarheiten und Rechtsunsicherheiten, die nach EU-Recht bei der Umsetzung der Richtlinien nicht zulässig sind (siehe 3.1.2 unten).
- Gesetz 4443/2016, "1) Umsetzung der Richtlinie 2000/43/EC zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Richtlinie 2000/78/EC zur Schaffung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf und der Richtlinie 2014/54/EU über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der den Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit der Arbeitnehmer verliehenen Rechte (...)", ABl. A 232/9.12.2016 [ersetzt das Gesetz 3304/2005, mit dem ursprünglich die Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG umgesetzt worden waren], ABl. A 16/27.1.2005].
- Gesetz 4097/2012 "Umsetzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben – Harmonisierung der Rechtsvorschriften mit der Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates", ABl. A 235/3.12.2012 (Die Richtlinie 86/613/EWG wurde nicht umgesetzt).
- Gesetz 4075/2012, Artikel 48-54, "Umsetzung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates der EU zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG in griechisches Recht", ABl. A 89/11.4.2012.



- Präsidialdekret 80/2012, "Gewährung von Elternurlaub und Urlaub an Arbeitnehmer im Rahmen eines Seearbeitsvertrags auf Schiffen unter griechischer Flagge gemäß der Richtlinie 2010/18/EU", ABl. 138/14.6.2012.
- Gesetz 1756/1988, Gesetzbuch über die Rechtsstellung der Richter, ABl. A 35/2.2.1988.
- Gesetz 3896/2010 zur "Umsetzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen. Harmonisierung der bestehenden Rechtsvorschriften mit der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates", ABl. A 207/8.12.2010.
- Gesetz 3769/2009 "Umsetzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen und deren Versorgung" zur Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG, ABl. A 105/1.7.2009, geändert durch Artikel 162 des Gesetzes 4099/2012 zur Umsetzung des Urteils Test-Achats des EuGH, ABl. A 250/20.11.2012.

Derzeit gibt es erhebliche Bedenken, dass die Pandemie Frauen (und Minderheiten) anfälliger für die finanzielle Rezession machen wird. Die tragische Erfahrung Griechenlands nach einer zehnjährigen Finanzkrise hat gezeigt, dass während einer Krise die Wahrung der Menschenrechte und sozialen Rechte keine Priorität hat: In der EUROBAROMETER-Studie des Jahres 2012 gaben 80 % der Griechen (der höchste Prozentsatz unter den EU-Mitgliedstaaten) an, dass in Griechenland die Politik gegen Diskriminierung aufgrund der Finanzkrise an Bedeutung gewinnt. Darüber hinaus ist es unter Juristen in Griechenland allgemein bekannt, dass es sich die Opfer während einer Finanzkrise nicht leisten können oder sich nicht trauen, aus Angst vor Arbeitslosigkeit, Viktimisierung, Stigmatisierung usw. zu prozessieren.



## Kroatien

In Kroatien gibt es zwei Hauptgesetzgebungsakte zur Gleichbehandlung: das Gleichstellungsgesetz und das Antidiskriminierungsgesetz. Beide Gesetze verbieten ausdrücklich die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Das Gleichstellungsgesetz zielt speziell auf den Schutz und die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter als Grundwert der kroatischen Verfassungsordnung ab und definiert und regelt Methoden zum Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und schafft gleichzeitig Chancengleichheit für Männer und Frauen.

Die "Analyse der Rechtsprechung zu Antidiskriminierungsklagen vor den kroatischen Gerichten" von 2017 zeigt die wichtigsten Herausforderungen bei der Umsetzung der Antidiskriminierungsgesetzgebung auf.

Das Antidiskriminierungsgesetz und das Gleichstellungsgesetz verbieten beide Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und enthalten Definitionen und Bestimmungen zu direkter und indirekter



Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung sowie positiven Maßnahmen. Zusätzlich zur Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verbietet und umfasst das Gleichstellungsgesetz ausdrücklich Diskriminierung aufgrund von Familie und Familienstand, Schwangerschaft und Mutterschaft sowie sexueller Orientierung unter der Definition von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.



## Deutschland

Deutschland hat spezifische Gleichbehandlungsgesetze, nämlich

1. das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz,
2. das Gesetz zur Gleichbehandlung von Soldaten
3. das Bundesgleichstellungsgesetz
4. die Gleichstellungsgesetze der Länder sowie die staatliche Hochschulgesetzgebung.

In Deutschland ist der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit gesetzlich verankert. Diskriminierung bei der Entlohnung ist durch § 2 Abs. 1 Nr. 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes verboten, der jede Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Beschäftigung und Arbeitsumständen, einschließlich der Entlohnung, insbesondere in Einzel- und Kooperationsverträgen zwischen Einzelpersonen und in Tarifverträgen verbietet.

Das Hauptproblem des Lohntransparenzgesetzes besteht jedoch darin, dass es im Falle eines Verstoßes gegen das Verbot der Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts/Geschlechts keine weiteren Konsequenzen vorsieht.

Schlussfolgerungen:

Die Schlussfolgerung, die wir nach einem Überblick über jedes Land überprüfen könnten, ist, dass die Länder Anstrengungen unternehmen, um europäische Gesetze umzusetzen und die Diskriminierung in allen Bereichen und insbesondere am Arbeitsplatz zu bekämpfen, aber es gibt immer noch viele Probleme, die angegangen und gelöst werden müssen, bis wir jeweils ein zufriedenstellendes Ergebnis erzielen.

### 2.3. Zu berücksichtigende Rechtsakte innerhalb der Europäischen Union.

Die in den EU-Verträgen festgelegten Ziele werden durch verschiedene Arten von Gesetzgebungsakten erreicht, darunter Verordnungen, Richtlinien, Empfehlungen und Stellungnahmen, die detaillierter auf die Ziele eingehen, auf die sich die Mitgliedstaaten in den Verträgen geeinigt haben. Eine "Richtlinie" ist ein Gesetzgebungsakt, der ein Ziel festlegt, das alle EU-Länder erreichen müssen. Es liegt jedoch an den einzelnen Ländern, wie. Im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter gibt es eine Reihe gemeinsamer Richtlinien:



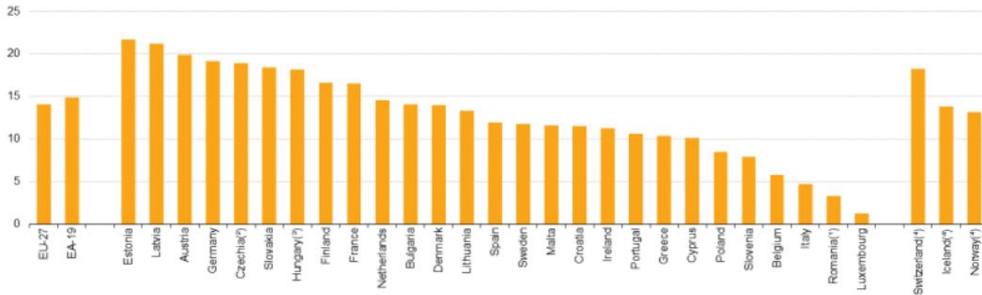
- Richtlinie über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen in den gesetzlichen Systemen der sozialen Sicherheit (79/7)
- Richtlinie über schwangere Arbeitnehmerinnen (92/85)
- Richtlinie über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78)
- Richtlinie über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (2004/113)
- Neufassung der Richtlinie (2006/54), die bestehenden Bestimmungen modernisiert und vereinfacht hat und mit Wirkung vom 15. August 2009 die folgenden älteren Richtlinien aufgehoben hat:
  - Richtlinie über gleiches Entgelt für Männer und Frauen (Dom. 75/117)
  - Richtlinie über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Beschäftigung (76/207, geändert durch die Richtlinie 2002/73)
  - Richtlinie über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit (86/378, geändert durch die Richtlinie 96/97)
  - Richtlinie über die Beweislast, in der allgemein festgelegt wird, dass die Beweislast in Fällen von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beim Arbeitgeber liegt (97/80)

### **Der EU-Grundsatz des gleichen Entgelts**

Der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen für gleiche oder gleichwertige Arbeit, der jetzt in Artikel 157 AEUV enthalten ist, ist von Anfang an im EWG-Vertrag verankert. Um die Umsetzung des Grundsatzes zu erleichtern, wurde 1975 die Richtlinie 75/117/EWG erlassen, die seitdem durch die Neufassung der Richtlinie 2006/54/EG aufgehoben wurde. In der Tat sind sowohl direkte als auch indirekte Diskriminierung bei der Entlohnung verboten, und der EuGH hat viele Vorfragen der nationalen Gerichte zu diesem Thema beantwortet. Dazu gehörte auch der Anwendungsbereich des Begriffs "Entgelt", den der EuGH weit ausgelegt hat; Das Entgelt umfasst nicht nur das Grundentgelt, sondern beispielsweise auch Überstundenzuschläge, vom Arbeitgeber gezahlte Sonderprämien, Reisekostenzuschüsse, Vergütungen für den Besuch von Schulungen und Ausbildungseinrichtungen, Kündigungsgelder bei Kündigung und betriebliche Altersversorgung. Insbesondere die Ausdehnung von Artikel 157 AEUV auf die betriebliche Altersversorgung war sehr wichtig.

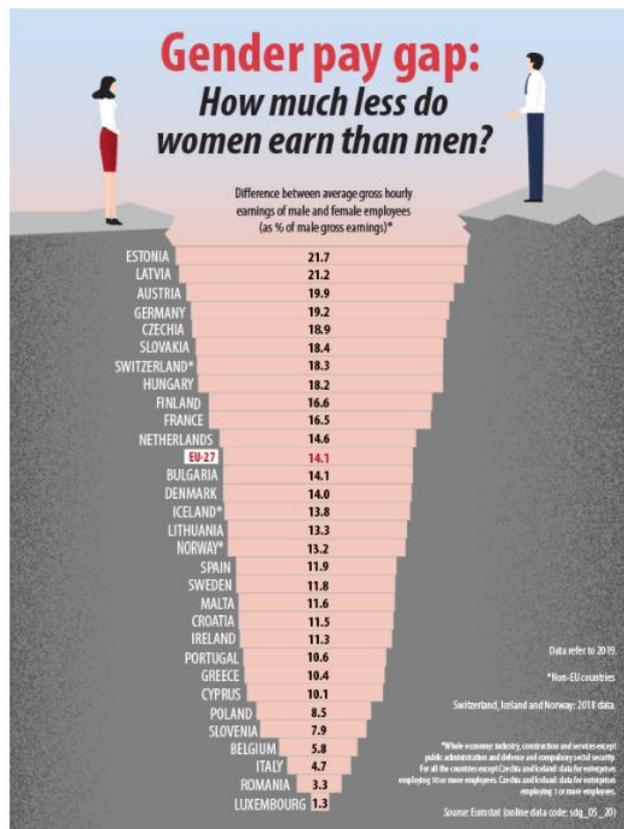


**The unadjusted gender pay gap, 2019**  
(difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings)



Note: For all the countries except Czechia and Iceland, data for enterprises employing 10 or more employees, NACE Rev. 2 B to S (-D).  
Czechia: data for enterprises employing 1 or more employees, NACE Rev. 2 B to S; Iceland: NACE Rev. 2 sections C to H, J, K, P, Q.  
Gender pay gap data for 2019 are provisional until benchmark figures, taken from the Structure of Earnings survey, become available in December 2024.  
(\*) Estimated data.  
(\*) Definition differs (see metadata).  
(\*) Break in series.  
(\*) 2018 data.  
Source: Eurostat (online data code: sdg\_05\_20)

Nur weil es in einigen Ländern einen geringeren geschlechtsspezifischen Lohnunterschied gibt, deutet dies jedoch nicht darauf hin, dass Frauen im Allgemeinen besser bezahlt werden. In Ländern, in denen Frauen eine niedrigere Beschäftigungsquote haben, ist das geschlechtsspezifische Lohngefälle oft geringer. Ein großes Lohngefälle ist ein gemeinsames Merkmal des Arbeitsmarktes.





---

## **EINHEIT 3. Ausbildungsplanung für die Integration von Frauen in den Steinsektor.**

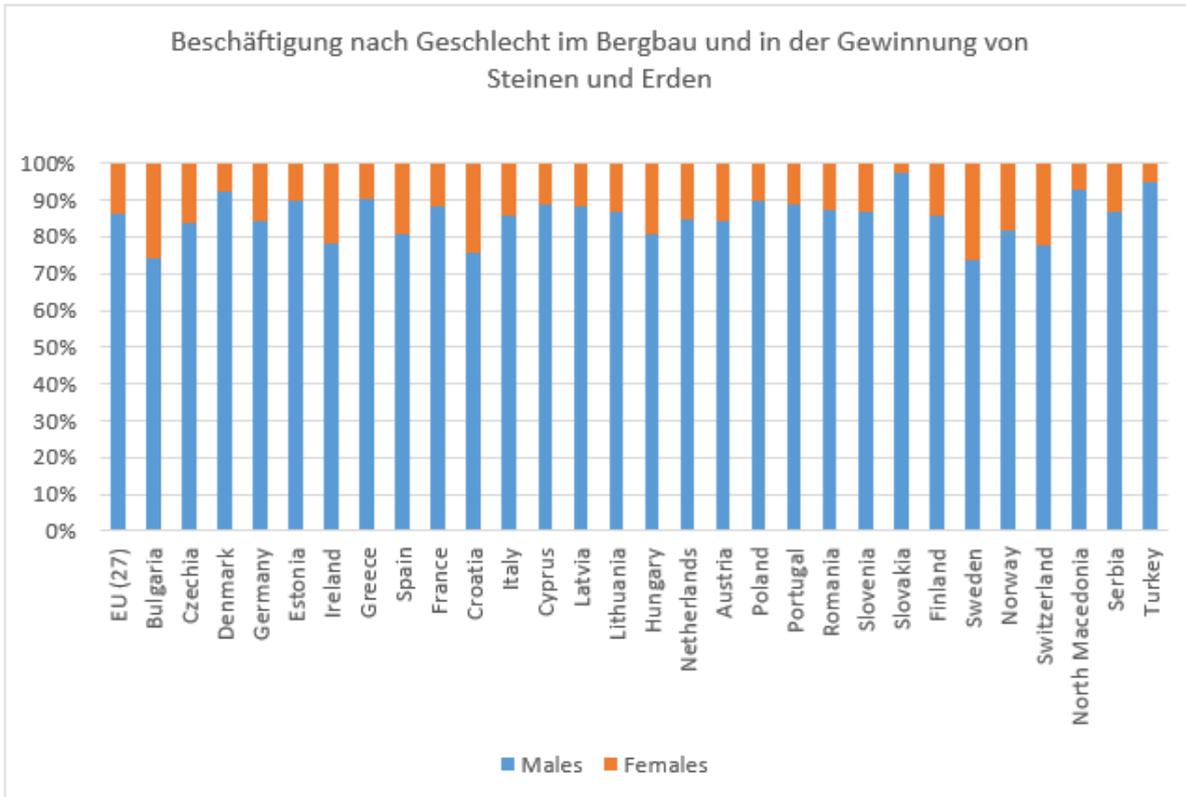
### **3.1. Ausbildungsbedarf.**

Der Ausbildungsbedarf für die Integrationsfrauen im Steinsektor gliedert sich in zwei Hauptbereiche. Die erste ist der Erwerb von fundiertem Wissen in Fragen der Gleichstellung der Geschlechter und die zweite ist die Entwicklung von Fähigkeiten, die Chancen in der gesamten Wertschöpfungskette des Steinsektors schaffen, vom Steinbruch bis zum Einzelhandel, aus pädagogischer Sicht.

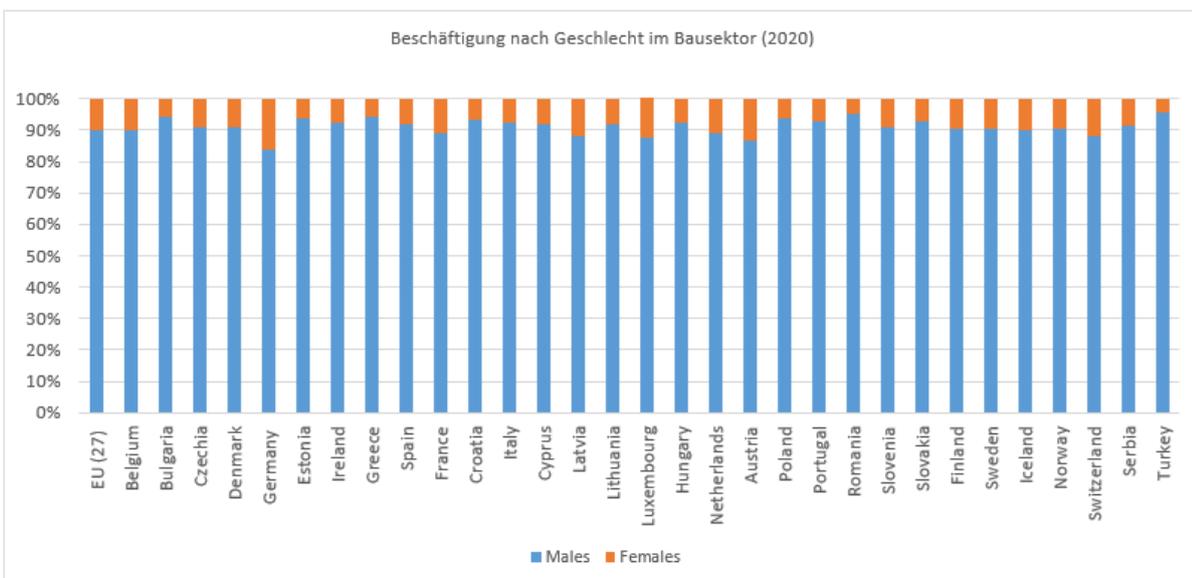
Die nachstehend dargestellten numerischen Daten betreffen den gesamten Bergbau und die Gewinnung von Steinen und Erden, zu dem auch der Steinsektor gehört.

In den EU-27-Ländern wird die Beschäftigung von Frauen im Bergbau und in der Gewinnung von Steinen und Erden auf etwa 13,8 % und im Bausektor auf etwa 9,8 % geschätzt (Eurostat, 2021a), was von Land zu Land Schwankungen aufweist (Abb. 1 und 2). Darüber hinaus unterscheiden sich die Arbeitsplätze, die Frauen angeboten werden, von denen, die Männern angeboten werden, was auch zu schlechter bezahlten Arbeitsplätzen für Frauen führt. In der EU verdienen Frauen 2018 14,8 % weniger als Männer, wenn sie ihren durchschnittlichen Bruttostundenverdienst verglichen (Eurostat, 2020). Unterschiede gibt es auch dann, wenn es um das gleiche Beschäftigungsfach geht. Die größten Unterschiede bei den Stundenlöhnen sind bei Führungskräften zu beobachten, die von etwa einem Drittel der Frauen in der EU gehalten werden (ebd.).

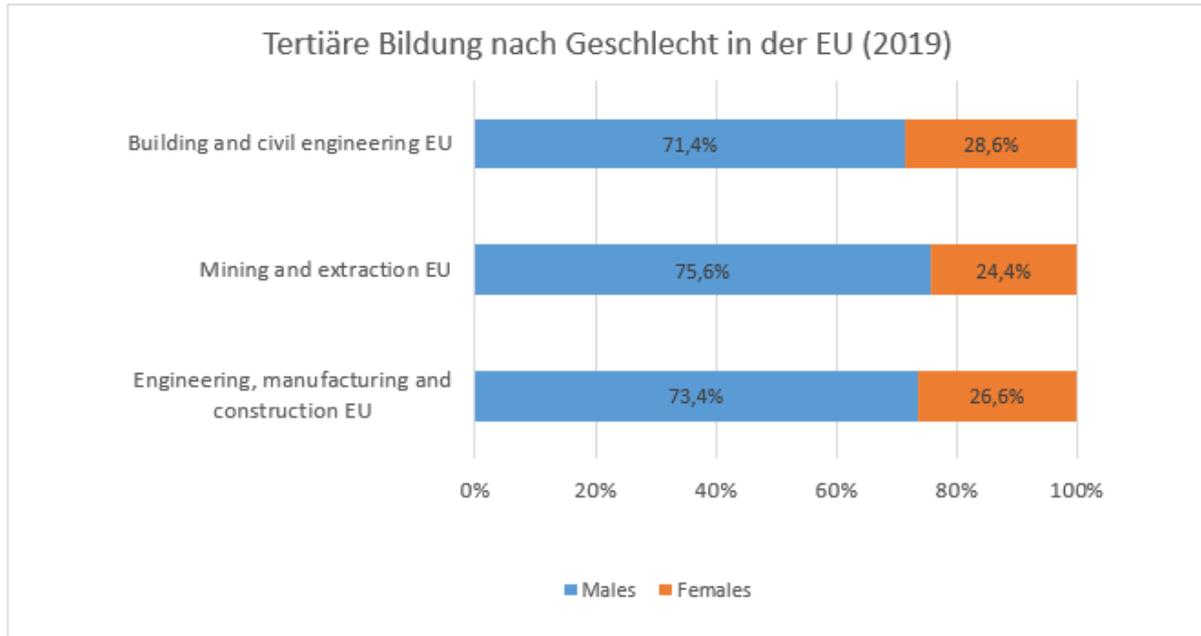
Andererseits ist in den letzten Jahren der Anteil der Frauen, die eine Hochschulausbildung abschließen, in der EU höher als der der Männer (ebd.). Obwohl zu erwarten ist, dass dies zur Beseitigung von Diskriminierung sowohl im Bildungs- als auch auf dem Arbeitsmarkt führen würde, sind in der EU von 2019 nur 41% der Wissenschaftler und Ingenieure Frauen (Eurostat, 2021b). Tatsächlich sind die Prozentsätze im Ingenieurwesen noch schlechter. In der Fachrichtung Bergbauingenieur sind weniger als ein Viertel der Absolventen Frauen (Eurostat, 2021c), während in der Fachrichtung Bauingenieur der Frauenanteil etwas höher ist.



Source: Eurostat (own editing process)



Source: Eurostat (own editing process)



Source: Eurostat (own editing process)

Der Hauptgrund für diese Ungleichheit ist das Bildungsniveau (insbesondere in der technischen Ausbildung, wie z. B. Ingenieurwesen, das typischerweise als Männern vorbehalten angesehen wird), die sozialen Normen sowie die Geschlechterstereotypen, die die Arten von Beschäftigung vorschreiben, die Frauen und Männer suchen sollten und für die sie eingestellt werden (Oxfam, 2017). Die größten Herausforderungen für die Beschäftigung von Frauen in der Rohstoffindustrie im Allgemeinen und im Steinsektor im Besonderen sind die sozialen Stereotypen, die geringe Quote von Frauen in Führungspositionen, die begrenzte Flexibilität, familiäre Verpflichtungen auszugleichen, und die zunehmende Diskriminierung und Belästigung (Weltbank, 2015).

Die aktuelle Arbeitsplatzkultur im Hinblick auf die oben genannten Herausforderungen und die tatsächlichen Fakten, die die Stärkung von Frauen im Steinsektor fördern könnten, sind in Tabelle 1 zusammengefasst.

Tabelle 1. Herausforderungen zur Förderung der Geschlechtervielfalt in der Rohstoffindustrie

Herausforderungen	Arbeitsplatzkultur	Fakten, die Vielfalt stärken
<b>Allgegenwärtige Stereotypen</b>	Nur Männer können in riskanten, schmutzigen und schwierigen Umgebungen arbeiten. Der Steinsektor hat eine männliche Identität, da er körperliche Stärke erfordert. Daher ist es kein Ort für Frauen. Dieses überholte Stereotyp untergräbt weiterhin die Fähigkeiten von Frauen und hält Frauen davon	Im Zeitalter von Industrie 4.0 könnte die fortschreitende Automatisierung traditioneller Fertigungs- und Industriepraktiken und der Einsatz intelligenter Technologien, die die körperliche Anstrengung einschränken, als positiver Katalysator für das Engagement von Frauen im Steinsektor dienen.



	<p>ab, eine Beschäftigung in diesem Sektor zu suchen. Frauen sind in Bereichen wie Ingenieurwesen und Geologie traditionell unterrepräsentiert, was bedeutet, dass es einen kleineren Pool von Frauen mit den technischen Fähigkeiten gibt, um im weiteren Bereich des Bergbausektors zu arbeiten (Weltbank, 2015).</p>	<p>Darüber hinaus haben sich Beweise dafür gezeigt, dass Unternehmen, wenn sie die Chance einer vielfältigeren Belegschaft und Lieferkette erkennen, die Produktivität steigern, Kosten senken und die soziale Betriebslizenz stärken können (IFC, 2020).</p>
<p><b>Geringe Frauenquote in Führungspositionen</b></p>	<p>Der Bergbausektor stellt mit nur 7,9 Prozent Frauen im Verwaltungsrat in den 500 führenden Bergbauunternehmen weltweit (WIM und PwC, 2013) einige der niedrigsten Raten von Frauen in Führungspositionen dar.</p>	<p>Die Erfahrung zeigte, dass sich die Einbeziehung von Frauen in Führungspositionen positiv auf die soziale Entwicklung, die Arbeitsplatzkultur und die Produktivität auswirkt. Aus diesem Grund setzen sich viele multinationale Bergbauunternehmen Ziele, um Frauen in Führungspositionen und Führungspositionen (Weltbank, 2015).</p>
<p><b>Begrenzte Flexibilität für Familien</b></p>	<p>Die mineralgewinnende Industrie fördert nicht oft einen familienfreundlichen Arbeitsplatz. Diese Barriere wird tendenziell häufiger von Frauen mit erhöhten familiären Verpflichtungen empfunden. Aufgrund der von Männern dominierten Kultur des Sektors und der oft abgelegenen Lage, die Abwesenheit von zu Hause und lange Schichten erfordert, können Frauen mit Familien oft nicht Beschäftigungsmöglichkeiten in die mineralgewinnenden Industrie nutzen (Weltbank, 2015).</p>	<p>Untersuchungen haben gezeigt, dass die familienfreundliche Politiken, wie Kinderbetreuung, Elternzeit und Gesundheitspolitik können Kosteneffiziente Interventionen sein (IFC, 2013). Die Umsetzung einer Reihe von Work-Life-Maßnahmen kann zu einer größeren Gleichstellung der Geschlechter führen, die Chancen für die berufliche Entwicklung von Frauen schafft und das geschlechtsspezifische Lohngefälle verringert (Van der Lippe et al., 2019). Führungskräfte können zuversichtlich sein, dass Work-Life-Programme wahrscheinlich zu einer erhöhten Mitarbeiterproduktivität führen und die mit Work-Life-Programmen verbundenen Kosten durch eine solche erhöhte Produktivität gedeckt werden sollten (Lyonette und Baldauf, 2019).</p>
<p><b>Zunehmende Diskriminierung und Belästigung</b></p>	<p>Frauen berichten von höheren Raten von Diskriminierung und Belästigung in der mineralgewinnenden Industrien als</p>	<p>Der Umgang mit diesem Thema ist in jeder Arbeitsumgebung komplex. Das Bewusstsein für die Notwendigkeit, Strategien und</p>



	ihre männliche Kollegen, einschließlich verbaler, körperliche und/oder sexuelle Belästigung; von Einschüchterung bis hin zu sexueller Gewalt gegen weibliche Mitarbeiter (Weltbank, 2015).	Schulungen zu Belästigung und geschlechtsspezifischer Gewalt als Voraussetzung für die Viktimisierung und Schaffung unterstützender Arbeitsumgebungen (IFC, 2018), sowie die Bereitstellung von Führungsmöglichkeiten für Frauen würden jedoch den Weg ebnen, um diesen Risiken zu begegnen.
--	--	--

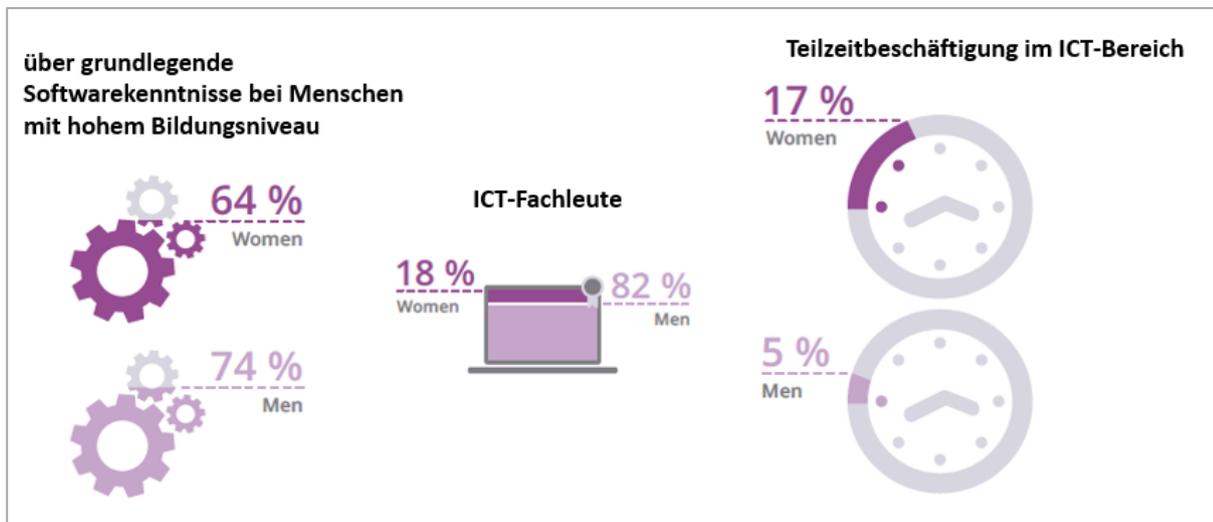
Chancen für Frauen in der gesamten Wertschöpfungskette der Steinbranche sollten nicht nur "frauentypische" Arbeitsaufgaben umfassen, sondern auch Jobs mit höheren Verantwortlichkeiten.

Der Kampf gegen Stereotypen ist in der von der männlich dominierten Welt der Steinindustrie von entscheidender Bedeutung. Frauen sollten sich der Vorteile bewusst sein, die ihr Engagement für die Steinbranche bieten könnte, um auf diese Weise ihr Selbstvertrauen und ihr Selbstwertgefühl zu stärken und zu lernen, sich selbst zu fördern. Auch Männer sollten sich der Vorteile bewusst sein und bereit sein, die Beteiligung von Frauen zu akzeptieren.

Die Ausbildungszentren und Unternehmen des Sektors sollten geschlechtsspezifische Schulungen anbieten, um allgemeine Fähigkeiten unter Berücksichtigung kultureller Normen für Frauen mit relativ geringem Grundwissen zu entwickeln. Darüber hinaus müssen sie sich mit den Rechten der Frauen befassen, insbesondere in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit von Frauen, unbezahlte Pflegearbeit und Gewalt gegen Frauen und Mädchen. Gleichzeitig sollten sie Frauen Fach- und Führungsschulungen anbieten, um die berufliche Entwicklung zu fördern.

Die digitale Transformation der Branche könnte ein Schlüsselpunkt im Engagement von Frauen sein, der auch Flexibilität bei den Arbeitszeiten bietet. Obwohl bedeutende Schritte unternommen wurden, hinken Frauen selbst mit einem hohen Bildungsniveau den Männern in Bezug auf IKT-Kompetenzen hinterher, so die Daten des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE, 2020). Daher sollte der Schwerpunkt auf den IKT-Fähigkeiten und neuen Technologien liegen, die bemerkenswerte Möglichkeiten eröffnen können, die von Frauen ergriffen werden müssen. Tatsächlich können Frauen bei diesem digitalen Wandel eine Führungsrolle spielen.

Eine transformative Führungskraft wird typischerweise als unterstützend, flexibel, einfühlsam, fürsorglich oder pflegend beschrieben - Attribute, die aus irgendeinem Grund bei Frauen häufiger vorkommen (Doku, 2019).



Modified, based on EIGE, 2020

Abbildung 4. Nutzung digitaler Kompetenzen von Frauen

Auf der obigen Grundlage sollte jedes Ausbildungsprogramm die folgenden Ausbildungskategorien umfassen:

- Fragen der Geschlechtergerechtigkeit: Grundbegriffe, Diskriminierung, Frauenrechte, Gesundheit und Sicherheit
- Merkmale der Steinindustrie: Geschichte und Perspektiven
- Technisches Wissen über alle Stufen der Wertschöpfungskette (vom Steinbruch bis zur Schaffung moderner Anwendungen)
- IKT-Kompetenzen
- Vertriebs- und Marketingstrategien
- Führung und Karriereentwicklung: Kommunikationsfähigkeiten und Vernetzung

Zu den Schlüsselbereichen für ein effektives Ausbildungsprogramm für Frauen gehört die Entwicklung von Kommunikationsfähigkeiten. Frauen müssen die Werkzeuge erlernen, um auf allen Ebenen Einfluss zu nehmen, von der Präsentation von Präsentationen bis hin zum Vorsitz von Meetings in einem von Männern dominierten Publikum. Sie sollten auch lernen, Karriereziele an Führungskräfte zu kommunizieren. Unter Berücksichtigung der Frage, dass Frauen die Spannung zwischen Arbeit und persönlicher Verantwortung konsequent als Hindernis für den Aufstieg anführen, sollte die Frage der Work-Life-Balance in die Planung des Karrieremanagements einbezogen werden. Schulungen in diesem Bereich sollten Anleitungen enthalten, wie man mit Verantwortlichkeiten umgehen und effektiv über persönliche und berufliche Bedürfnisse kommunizieren kann (IFC, 2018)



Ausbilder sollten über alle oben genannten Kompetenzen, Fähigkeiten und relevantes technisches Wissen verfügen, um den Ausbildungsbedarf von Frauen zu decken. Insbesondere sollten die Schulungsmitarbeiter grundlegende Geschlechterkonzepte verstehen (einschließlich Fragen zu beruflicher Stereotypisierung, Durchsetzungsvermögen, Stress- und Diskriminierungsbewältigung, Aufbau von Selbstvertrauen, zwischenmenschlichen Fähigkeiten und Fragen der Kinderbetreuung) und die Relevanz und Anwendung dieser Konzepte auf ihre Arbeit verstehen (Oxfam, 2017). Infolgedessen sollten die Ausbilder ein tieferes Niveau der Gender-Schulung erhalten, einschließlich effektiver Strategien für einen geschlechtersensiblen Unterricht. Die Effektivität des Lehrpersonals hängt von einer Vielzahl von Faktoren ab: Kommunikationsfähigkeit und Interaktivität mit weiblichen Auszubildenden; Sensibilität für die vielfältigen Hindernisse, mit denen weibliche Auszubildende konfrontiert sind; Fähigkeit, das Qualifikationsniveau der Auszubildenden zu diagnostizieren; und die Fähigkeit, den Lehrplan anzupassen, um das jeweilige Publikum zu erreichen. Es ist auch wichtig, Ausbilder geschlechterübergreifend mit Gender-Schulungen im Steinsektor auszubilden.

Die Ausbilder sollten auch über fundierte Kenntnisse der Eigenschaften und der Entwicklung des Steinsektors sowie über die erforderlichen technischen Fähigkeiten und technologischen Fortschritte verfügen, um dieses Wissen an die am Ausbildungsprogramm teilnehmenden Frauen weitergeben zu können. Vertriebs- und Marketingstrategien sind ein integraler Bestandteil der Wertschöpfungskette der Steinbranche. Ausbilder müssen auch eine Marketingkultur erwerben, da Kundenservice und Verkaufsfähigkeiten für viele Mitarbeiter zu einer Anforderung werden, nicht nur für diejenigen, die direkt in Vertrieb und Marketing beschäftigt sind, damit ein Unternehmen im Steinsektor wettbewerbsfähig bleibt.

Eine Verbesserung der IKT-Kompetenzen kann auch während der Ausbildung der künftigen Ausbilder erforderlich sein. Schließlich sollten die Ausbilder Methoden erlernen, um weiblichen Auszubildenden Anleitungen zu geben, wie sie Kommunikationsfähigkeiten entwickeln und die Vernetzung ausbauen können.



Abbildung 5. Der Schulungsbedarf der Ausbilder

### 3.2. Allgemeine Inhalte eines Ausbildungsplans.

Wie bereits erwähnt, sollte die Ausbildung von Frauen sowohl die Frage der Gleichstellung der Geschlechter als auch den Erwerb von Fähigkeiten umfassen, die ihre Präsenz in diesem Sektor auf allen Produktionsstufen erleichtern: Planung, Produktionsprozess und Förderung des Produkts auf dem Markt. Die größte Herausforderung ist jedoch die Entwicklung eines Bildungsprogramms, das ihnen helfen würde, das Selbstbewusstsein ihres Selbstwertgefühls zu "erobern", um ihre Position in der Branche zu sichern.

An dieser Stelle ist anzumerken, dass die Dekonstruktion des "Regimes" der Geschlechterdiskriminierung nicht in einem Tempo voranschreitet, das dem anderer Entwicklungsindikatoren der modernen Gesellschaft entspricht. Wie es scheint, sind archetypische Stereotypen über männliche Überlegenheit in Bezug auf Werte und Wahrnehmungen stark und widersetzen sich Veränderungen (Europarat, 2015).

Noch intensiver ist die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts an Arbeitsplätzen, die als männlich dominiert gelten, wie der Steinsektor, wie aus den Statistiken über die Beschäftigung von Frauen im Bergbau- und Steinbruchsektor und im Bausektor hervorgeht.



Daher ist die Aufgabe von Tutoren, die die Last der Ausbildung des Personals in Sektoren wie den oben genannten schultern, im Voraus nicht einfach, aber von sehr hoher Bedeutung. Was die Erwachsenenbildung betrifft, so ergibt sich die zusätzliche Schwierigkeit daraus, dass es sich bei den Auszubildenden um Personen mit einem gut etablierten Bildungs- und Wertesystem handelt, das anspruchsvoll genug ist, um ihre Wahrnehmung zu beeinflussen. Dies sollte einer der Hauptfaktoren sein, die bei der Gestaltung von Bildungsprogrammen zu berücksichtigen sind. Voraussetzung für den erfolgreichen Abschluss des Programms ist jedoch natürlich, dass der Trainer selbst Träger der Gleichstellungswahrnehmung ist (Ostrouch-Kamińska und Vieira, 2016).

Laut Knowles (1990) führen ihn die Eigenheiten von Erwachsenen als Lernenden dazu, seine mittlerweile sehr bekannten sechs Annahmen über Erwachsenenbildung zu identifizieren: (1) Wissen müssen, (2) Selbstverständnis, (3) Vorerfahrung, (4) Lernbereitschaft, (5) Lernorientierung und (6) Lernmotivation.

Nach Berücksichtigung dieser Aspekte der Erwachsenenbildung wird vorgeschlagen (wie in Abbildung 6 dargestellt), dass Bildungsprogramme auf die folgenden vier Ziele abzielen sollten:

- Sensibilisierung für das Thema Gleichstellung der Geschlechter und ideologische Stärkung von Auszubildenden/Teilnehmerinnen und Teilnehmern zu Genderfragen im Kampf gegen Diskriminierung,
- Förderung einer konstruktiven Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitern unterschiedlichen Geschlechts
- Frauen unterstützen, damit sie sich als Arbeiterinnen und Menschen der modernen Gesellschaft im Allgemeinen angemessen und erfolgreich fühlen (und sein)
- Bereitstellung von Wissen und Know-how, die notwendig sind im Tätigkeitsbereich

In Bezug auf das erste Ziel muss das primäre Ziel darin bestehen, Vorurteile und Stereotypen zu begrenzen, die Männer und Frauen in entgegengesetzte Enden und sogar unter den Schirm der Ungleichheit zugunsten von Männern stellen, indem sie eine auf logischer Argumentation basierende Argumentation verwenden. Auf diese Weise wird bewiesen, dass es diesen Positionen an Rationalität und wissenschaftlicher Argumentation mangelt. Positionen, die solche Unterscheidungen auf biologische oder gehirnstrukturbezogene Faktoren legen, sind heute wissenschaftlich unbegründet (Tavris, 1993), abgesehen von einigen körperstrukturbezogenen Faktoren (z. B. Muskelmasse), die vernünftigerweise eine gewisse Differenzierung zwischen Männern und Frauen verursachen könnten. Der Einsatz von Forschung und Dokumentation durch Beispiele könnte eine Schlüsselrolle spielen, um zu dieser Richtung beizutragen.

Genauer gesagt würde es dazu beitragen, die Vorstellung zu demontieren, dass Ingenieurwesen (McGaw, 1989) und Technologie (Turtle, 1986) Sektoren ausschließlich für Männer sind oder dass nur Männer in gefährlichen und schwierigen Umgebungen arbeiten können, was der Auftakt ist, um Frauen im Laufe der Zeit von der Spitze auszuschließen (Faulkner, 2000).

Ein gut strukturiertes Bildungssystem ist ein Schlüsselfaktor bei dem Versuch, sexismusbezogene Einstellungen und Verhaltensweisen zu demontieren. Die Lehre sollte darauf abzielen, dieses ganze



Raster anachronistischer Wertepositionen als soziale Konstruktion (Berger, 1996) darzustellen, die mit spezifischen sozialen Bedürfnissen und Strukturen verbunden ist.

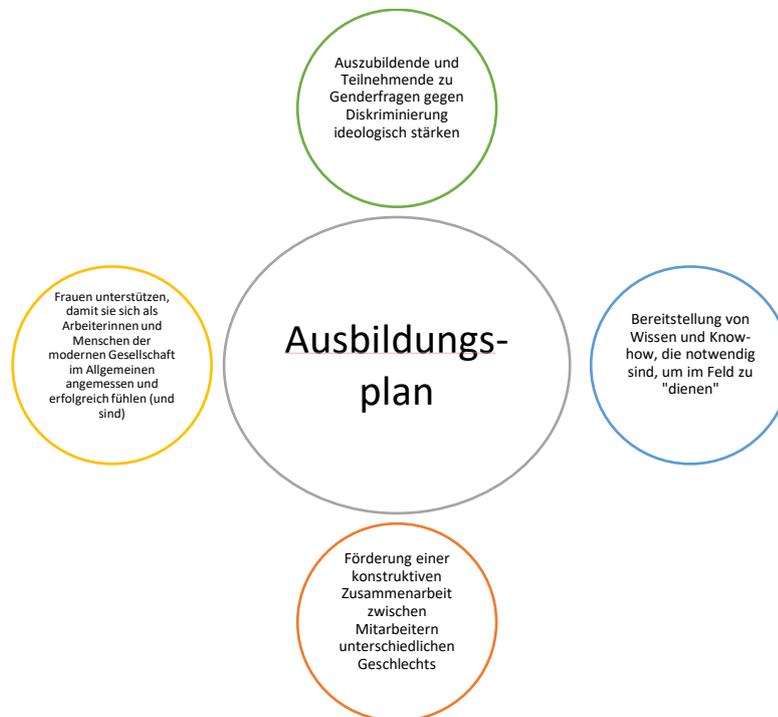


Bild 6: Ausbildungsplan: Ziele

Der historische Bezug zur Frauenemanzipationsbewegung, die Verwendung historischer Beispiele mit besonderem Bezug auf Frauen, die durch ihre Haltung das Offensichtliche verteidigten, dürfte dazu beitragen, Gefühle der Intimität unter den Auszubildenden zu entwickeln, die die oben genannten Fälle untersuchen. Die Auswahl von Vorfällen und Beispielen aus dem Steinsektor oder anderen verwandten Bereichen, in denen Frauen aktiv werden, könnte den Auszubildenden als Inspiration dienen. Ein großes Beispiel könnten die ersten Ingenieurinnen sein, die nicht nur in diesem Bereich präsent waren, sondern auch führende Positionen einnahmen.

Darüber hinaus sollte ein solches Programm, das auf das zweite Ziel abzielt, sowohl auf männliche als auch auf weibliche Mitarbeiter abzielen. Die Gleichstellung der Geschlechter ist kein Frauenthema. Insbesondere bei der Frage der geschlechterspezifischen Arbeitsteilung sollte der Schwerpunkt auf die Stärkung der gemeinsamen Merkmale der beiden Geschlechter bei den Arbeitnehmern gelegt werden. Die Auseinandersetzung mit dem gleichen Thema sowie die Hervorhebung gemeinsamer Probleme, gemeinsamer Erfahrungen, des Alltags und vielleicht zwischenmenschlicher Beziehungen sollten dazu verwendet werden, Überzeugungen zu schwächen, die auf Geschlechtsdiskriminierung basieren.



Der Unterricht sollte sich darauf konzentrieren, die Unterschiede zwischen "biologischen Geschlecht" und "sozialen Geschlecht" hervorzuheben, um nicht nur bestehende Desorientierung aufzulösen, sondern auch bestehende Einstellungen, soziale Werte und Rollen im Zusammenhang mit Geschlecht zu ändern (Sismondo, 2011).

Die Förderung der aktiven Beteiligung von Männern und Frauen am Bildungsprozess wird seine Ziele eindeutig erleichtern. Ausbilder sollten jedoch Faktoren wie das Ausmaß der Ungleichheit in der Öffentlichkeit oder problematische Beziehungen (mangelndes Vertrauen) zwischen den teilnehmenden Männern und Frauen berücksichtigen, um den Bildungsprozess an die Gegebenheiten anzupassen. In einigen Fällen kann es notwendig sein, die Ausbildung in Gruppen nur mit Frauen durchzuführen (Bauer et al., 2004). Die Hauptaufgabe der Ausbilderin sollte darin bestehen, ein Gefühl der Solidarität und des Vertrauens unter den Frauen zu schaffen. Das Gefühl, Mitglied einer Gruppe zu sein, erleichtert es ihnen, sich an die neue Situation anzupassen, mit der sie konfrontiert sind.

Wie bereits erwähnt, ist es klar, dass die Behauptung der Anwesenheit von Frauen an solchen Orten, an denen das männliche Geschlecht vorherrscht, nur dann wirksam sein wird, wenn sie in einen allgemeineren Rahmen der Selbstwahrnehmung und des Verständnisses der Bedingungen einbezogen wird, die die Ungleichheit der Geschlechter provozieren. Sie sollte als soziale Konstruktion untersucht werden, die sich aus spezifischen wirtschaftlichen und sozialhistorischen Bedingungen ergeben, und nicht als gesetzliche Regelung. Daher ist es eine Regel, die geändert werden kann. Diese Rahmung der Geschlechterungleichheit ist auch für Männer absolut notwendig. Auf diese Weise werden sie in der Lage sein, die Realität zu interpretieren, aber auch in der Zusammenarbeit mit ihren weiblichen Kollegen empfänglicher zu sein. Kulturelle Stereotypen darüber, wie Männer und Frauen interagieren sollten, sind sehr stark und beeinflussen sowohl die Selbstwahrnehmung von Individuen als auch ihre zwischenmenschlichen Beziehungen. Wissen sollte auch die geschlechtsspezifische Diskriminierung der Arbeit (Horowitz, 1997) als ahistorisch und unwissenschaftlich untergraben.

In Bezug auf das dritte Ziel muss der Unterricht auch das Studium von Fragen im Zusammenhang mit den Errungenschaften der Frauenbewegung und den Rechten von Arbeiterinnen umfassen, um sie zu motivieren und ihnen zu helfen, ihren Wert zu verstehen. Im Anschluss daran sollte der vorgeschlagene Ansatz sowohl die verdeckten Formen von Sexismus, die durch Unterdrückung ausgedrückt werden, als auch die Vorfälle sexueller Belästigung, die Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz erleben können, untersuchen. Es ist auch notwendig, Aspekte im Zusammenhang mit der spezifischen Berufswahl abzudecken, um alle Fälle von Frauen abzudecken, die sich in dieser Position befanden, unabhängig davon, ob sie es aus akzeptierten (weil es ihnen gefallen hat) oder ob sie gezwungen waren, diese Wahl zu treffen (Arbeitslosigkeit, Druck durch die Familie, Mangel an anderen Möglichkeiten, B. Mangel an formalen Qualifikationen, um nach anderen Optionen zu suchen). Argumentation muss überzeugen, inspirieren, stärken und Ängste und Sorgen lindern. Darüber hinaus muss es Frauen vor möglichen Reaktionen - d.h. aus ihrer Familie oder ihrem sozialen Umfeld - auf diese Berufswahl und diesen Arbeitsplatz schützen (Ribeiro et al., 2015).



Um zum vierten Ziel überzugehen, da dieser einen Vorschlag für ein strukturiertes Programm darstellt, das sich an ein Publikum mit spezifischen Merkmalen richtet, muss darauf geachtet werden, Aspekte im Zusammenhang mit der beruflichen Orientierung und einer eingehenden Ausbildung zu diesem Thema einzubeziehen. Auf diese Weise wird das Vertrauen der Mitarbeiter gestärkt und damit auch ihr Anspruch auf ihre Präsenz am jeweiligen Arbeitsplatz.

In Bezug auf Schulungen im Zusammenhang mit branchenspezifischem Wissen zeigt die aufgezeichnete Erfahrung, dass Mitarbeiter mit angemessenen Kenntnissen und grundlegenden Computerkenntnissen qualifiziert sein müssen (Melass, 2016).

Genauer gesagt sollte das Bildungsprojekt in die folgenden Richtungen gelenkt werden.

- a. um den notwendigen historischen und theoretischen Hintergrund zu vermitteln, damit die Auszubildenden die erforderlichen Kenntnisse über ihr Berufsfach erwerben, die besser in einem breiteren Rahmen als innerhalb der strengen Linien der Anforderungen der Position unterrichtet werden können. Die Industrie sollte als Ganzes untersucht werden, wobei der Schwerpunkt während der historischen und sozialen Entwicklung an ihrer Stelle liegt. Dieser Hintergrund könnte den Auszubildenden helfen, ihr berufliches Profil aufzubauen, effizient zu sein und flexibel bei der Durchführung von Arbeitsaufgaben zu sein. Auch hier wird die Verwendung empirischer Beispiele als notwendig erachtet, da sie sich als geeignetes Instrument in der Erwachsenenbildung erwiesen hat (Melass, 2016). Es ist klar, dass auch eine vorherige Ausbildung von Ausbildern in diese Richtung erforderlich ist.
- b. alle Fähigkeiten zu vermitteln, die für eine erfolgreiche Entwicklung in ihrem Berufsfeld erforderlich sind, und den reibungslosen Betrieb des Unternehmens zu gewährleisten. Während einer primären Schulungsphase sollten kommunikative und verbale Fähigkeiten geübt werden. Zum Beispiel könnten die Mitarbeiter unter Anleitung der Trainer daran arbeiten, Informationen sowohl aus verbaler als auch aus nonverbaler Form zu erfassen und auszuwerten, Probleme zu erkennen und zu analysieren sowie an Diskussionen und Entscheidungen teilzunehmen. Diese Fähigkeiten sind notwendig, damit sie nicht nur Selbstvertrauen, sondern auch die Akzeptanz und das Vertrauen der Kollegen gewinnen. Darüber hinaus ist es von großer Bedeutung, sich mit der Technologie und den maschinenbautechnischen Geräten vertraut zu machen, die in ihrem Bereich verwendet werden. Heutzutage scheint der Betrieb von Unternehmen immer digitaler zu werden, was die Notwendigkeit von starken Computerkenntnissen, Softwarekenntnissen und analytischen Fähigkeiten unerlässlich macht (Hatch, 2020)
- c. den Mitarbeitern Wissen und alle Fähigkeiten zu vermitteln, die während jedes Teils des Programms erforderlich sind, d.h. von der Planung der Produktion über die Lieferung von Rohstoffen, die Produktion bis hin zur Verteilung des Produkts auf dem Markt (Wertschöpfungskette).



- d. zur Selbstverbesserung und kontinuierlichen Entwicklung der Mitarbeiter beizutragen, indem Fähigkeiten wie ein gutes Zuhören, Reden und Mitarbeit, Empathie, Flexibilität im Denken, strategische Denkfähigkeiten, Kreativität und die Fähigkeit, zu inspirieren und zu überzeugen, kultiviert werden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass durch die Festlegung aller genannten Maßnahmen weibliche Arbeitnehmer leichter davon überzeugt werden können, dass sie in der Lage sind, an solchen Arbeitsplätzen zu stehen und sich zu übertreffen, während ihr berufliches Potenzial hervorgehoben und genutzt wird, anstatt im Unklaren zu bleiben.

Eine notwendige Voraussetzung für den Erfolg eines solchen Versuchs ist das Bildungsprogramm, um auch die Unternehmer zu erreichen, die neben der Akzeptanz und offensichtlichen Unterstützung solcher Positionen auch Maßnahmen ergreifen sollten, um die Präsenz von Frauen in der Branche akzeptabler zu machen. Frauen sollten sich an ihrem Arbeitsplatz willkommen fühlen und dabei nicht wie Gäste oder Passanten behandelt werden.

Schließlich ist ein wichtiger Parameter, der vom Ausbilder berücksichtigt werden muss, die Eigenschaften des Publikums. Auf diese Weise könnten sie die Inhalte der Ausbildung besser anpassen und entscheiden, wo sie den Unterrichtsprozess konzentrieren sollen. Der Ausbilder sollte sich auch wie ein "Psychotherapeut" verhalten. Sie sollten mit ihrem Publikum vertraut sein, mit ihm interagieren und die Eigenschaften der Stichprobe sowie die Rahmenbedingungen, unter denen das Schulung stattfindet, studieren, um sowohl die Inhalte des Programms als auch ihre Lehrmethoden anzupassen. Dies wird die Wirksamkeit des Programms verbessern.

### 3.3. Ressourcen für die Umsetzung von Ausbildungsplänen.

Die im vorherigen Abschnitt dieses Handbuchs durchgeführte Grundlagen-Forschung kam zu dem Schluss, dass die Bedürfnisse von Ausbildern unter zwei Hauptkategorien fallen

1. Kenntnisse in Gleichstellungsfragen und
2. Entwicklung von Fähigkeiten, die Chancen in der gesamten Wertschöpfungskette des Steinsektors schaffen.

Diese Bedürfnisse gelten auch für die Auszubildenden und sollten die Hauptfächer sein, die in Schulungen behandelt werden, die den Teilnehmern einen Bildungswert bieten. Um sie aufschlussreich, sinnvoll und effektiv zu machen, gibt es mehrere Ressourcen, die verwendet werden könnten.

1. Fallstudie

Den Studierenden wird ein schriftlicher oder mündlicher Bericht über eine Situation angeboten. Von ihnen wird erwartet, dass sie den Fall prüfen und Schlussfolgerungen und/oder Vorschläge einzeln oder in Gruppen vorlegen. Dieser Ansatz wird häufig verwendet, um analytische Fähigkeiten zu



verbessern. In Bezug auf die Integration von Frauen im Steinsektor, ist eine Fallstudie ein nützliches Hilfsmittel, um die Folgen eines realen oder fiktiven Falles von Geschlechterdiskriminierung in diesem Sektor für sich selbst zu untersuchen und dieses Verhalten zu analysieren. Rollenspiele könnten auch ein nützliches Instrument sein, bei dem die Teilnehmer die Rollen der in einer bestimmten Situation Vertretenen nachspielen.

## 2. Versuchsraum

Eine Schulungsstätte wird eingerichtet, um es den Lernenden zu ermöglichen, ihre Ideen zu experimentieren und zu testen. Dies gilt für technische und naturwissenschaftliche Ausbildung sowie für menschliche Beziehungen und komplexe Verhaltensdienste. Der Versuchsraum wäre für die Lernenden nützlich, um das erworbene technische Wissen in Bezug auf alle Stufen der Wertschöpfungskette anzuwenden.

## 3. Bewertungstool

Eine Methode zur Bewertung des Lernens oder der Praxis durch Ausfüllen eines Fragebogens oder Tests. Ein ziemlich wichtiges Werkzeug für die Ausbilder, um das Verständnis der Lernenden nach der Schulungseinheit zu bewerten und zu prüfen ob alle Ziele erreicht wurden.

## 4. Arbeitsgruppen

Eine hochgradig partizipative Sitzung, die mehr Wert auf die Anwendung des Lernenden legt als auf Präsentationen des Leiters. Ein Studienbesuch könnte in den Arbeitsgruppen für die Lernenden aufgenommen werden, um in Echtzeit die Produktionslinie und die verwendeten Anwendungen zu überprüfen.

## 5. Studienführer

Materialien, die eine Orientierung für die Lernenden bereitstellen, der sie beim Erlernen eines Themas folgen können. Es kann viele Arten von Aktivitäten und Materialien umfassen. Kann einzeln oder in Gruppen verwendet werden.

## 6. Gruppendiskussionen und Aktivitäten

Gruppendiskussionen und Aktivitäten können perfekte Schulungsoptionen bieten. Diese Diskussionen und Aktivitäten können von einem Kursleiter geleitet oder durch Online-Aufforderungen erleichtert werden, die später von einem Vorgesetzten überprüft werden. Diese Aktion bietet jedem die Möglichkeit, seine Meinung und persönlichen Erfahrungen auszudrücken, zu interagieren, sich einzufühlen und das Wissen zu erweitern.

## 7. Coaching oder Mentoring

Coaching oder Mentoring können ähnliche Qualitäten wie praktische Schulung haben, aber bei dieser Art von Ausbildung liegt der Fokus auf der Beziehung zwischen einem Lernenden und einem erfahreneren Fachmann, wie z. B. einem Coach. Ein Fachmann aus dem Steinsektor wird eine



wertvolle Ergänzung sein, um Verfahren zu erklären und die in den Branchen verwendeten Werkzeuge und Anwendungen vorzustellen.

Abgesehen von traditionellen Schulungen (von Angesicht zu Angesicht) sind die anderen weit verbreiteten "Modalitäten" für die Ausbildung in der Gleichstellung der Geschlechter: online (entweder moderiert oder im Selbststudium) und gemischt (traditionelle Unterrichtserfahrung mit einem Teil der Online-Schulung) (Gusdorf, 2009). Letztendlich kann keine einzelne Modalität allen Ausbildungsbedürfnissen gerecht werden. Die gewählte Modalität hängt von der Art der gewählten Ausbildung ab, insbesondere in Bezug auf ihre Ziele, die Bedürfnisse und Merkmale ihres Publikums sowie den Zeitrahmen und die verfügbaren Ressourcen (UN Women Schulung Centre, 2016). Basierend auf den Bedürfnissen von Frauen, ihre Position im Steinsektor zu stärken, könnte ein gemischtes Umfeld wirksam sein. Online-Module können in das Schulungsprogramm integriert werden, einschließlich virtueller Klassenzimmer, Message Boards usw., da diese Art von Schulung eine schnelle Weitergabe von Materialien ermöglicht, während die Teilnehmer gleichzeitig an ihrem eigenen Standort lernen können. Praktische Beispiele sollten jedoch im Mittelpunkt des GenderSchulungs im Steinsektor stehen.

In Bezug auf die Bereitstellungsmethode ist es auch wichtig zu bedenken, dass die meisten Menschen nicht auf die gleiche Weise lernen oder sie lernen mit mehr als einer Art von Lernstil, je nachdem, welche Arten von Informationen sie verarbeiten. Aus diesem Grund sollte eine Vielzahl von Möglichkeiten verwendet werden, basierend auf dem VarK des Flemming (Visual, Auditory, Read/Write, kinesthetic) (Fleming, 2001).

Visuelle Lernende lernen Informationen besser, wenn sie in Diagrammen, Bildern und Gemeinkosten dargestellt werden.

Auditive Lernende bevorzugen Vorlesungen, vorlesen und Ideen diskutieren.

Lese- / Schreiblernende bevorzugen das geschriebene Wort und können am besten lernen, indem sie die Informationen lesen oder schreiben.

Kinästhetische Lernende bevorzugen das Lernen durch Tun und lernen, Probleme nicht durch Beobachten oder Zuhören der Lösung zu lösen, sondern indem sie sie selbst tun.

Unter Berücksichtigung der oben genannten Merkmale von Lernstilen können verschiedene Arten von Diskussionen und Aktivitäten integriert werden, um das Schulung so interaktiv wie möglich zu gestalten. Rollenspiele und andere interaktive Veranstaltungen können das Schulung sowohl interessant als auch effektiv machen.

Um die Ausbildung besser auf den Steinsektor abzustimmen, sollten die Ausbilder schließlich Zugang zum Entsprechenden Programmplanungsplan der Organisation und anderen Dokumenten haben.



### 3.4. Neue Ansätze und kontinuierliche Weiterentwicklung der Ausbildung.

Wir haben bereits in früheren Abschnitten dieses Handbuchs die Herausforderungen besprochen, für die Frauen kämpfen müssen, um in den Steinsektor aufgenommen zu werden.

Die Automatisierung der meisten Arbeitsvorgänge hat jedoch eine Möglichkeit für Frauen geschaffen, sich zu beteiligen und aktiv Mitglieder dieses Sektors zu werden.

Diese technologische Entwicklung hat dazu geführt, dass der Erwerb digitaler Kompetenzen sowohl für Auszubildende als auch für Ausbilder wichtig ist. Die Ausbilder sollten ihre Ausbildungsmethoden ständig mit IKT-Werkzeugen aktualisieren, nicht nur für die Durchführung ihrer Ausbildung, sondern auch für die Vermittlung dieser verfügbaren Werkzeuge und Methoden an ihre Lernende und ihnen helfen, ein besseres Verständnis der im Steinsektor verwendeten technologischen Verfahren zu erlangen. Viele der oben beschriebenen Ressourcen könnten mit dem Einsatz mehrerer IKT-Tools präsentiert werden.

Während neue Technologien den Ausbildungsbedarf der Lehrer erhöhen, bieten sie auch einen Teil der Lösung. IKT können die internationale Zusammenarbeit und Vernetzung in der Bildung und beruflichen Entwicklung fördern. Es gibt eine Reihe von IKT-Optionen – von Videokonferenzen über Multimedia-Bereitstellung bis hin zu Websites – die verwendet werden können, um die Herausforderungen zu meistern, mit denen Lehrer heute konfrontiert sind.

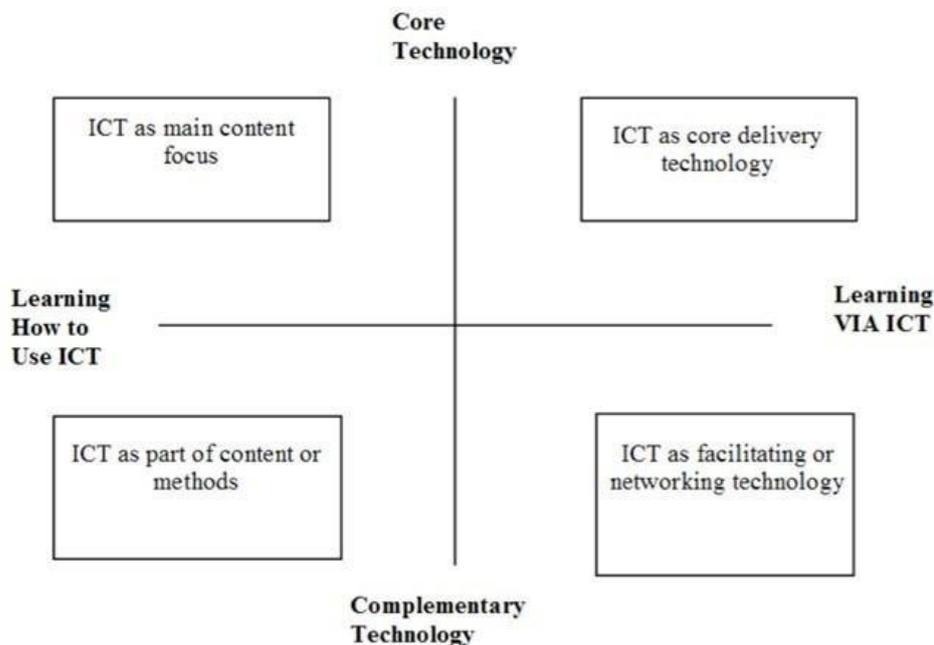


Abbildung 7: Kategorien für IKT im Lehrerausbildungsplan (adaptiert von Collis und Jung, 2003)

In Anerkennung der Bedeutung der IKT für das Lehren und Lernen haben die meisten Länder der Welt IKT-Lehrerausbildung in einer Vielzahl von Formen und Abschlüssen angeboten.



---

### 3.5. Methoden, Ausbildungssysteme und Management der operativen Planung.

Ein effektives Schulungsprogramm wird durch einen systematischen, schrittweisen Prozess aufgebaut. Im Folgenden finden Sie eine 4-Schritt-Anleitung, um eine Ausbildungseinheit erfolgreich durchzuführen.

#### SCHRITT 1 - Anerkennung des Ausbildungsbedarfs:

Der erste Schritt bei der Entwicklung eines Schulungsprogramms besteht darin, die Bedürfnisse zu identifizieren, die Sie abdecken möchten. In Bezug auf die Einbeziehung von Frauen in den Steinsektor konzentrieren sich die Hauptthemen auf die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, den Mangel an technischer Ausbildung zugunsten von Frauen (Ingenieurwesen, Betriebssysteme im Steinsektor) und analytischer beschrieben in Abschnitt 3.1.

#### SCHRITT 2 - Schulungsziele:

Die Bewertungen des Schulungsbedarfs (organisatorisch, Aufgabe und individuell) identifizieren Lücken in Ihren aktuellen Schulungsinitiativen. Diese Lücken sollten analysiert, priorisiert und in die Schulungsziele umgewandelt werden. Oberstes Ziel ist es, durch die Entwicklung eines Schulungsprogramms die Lücke zwischen aktueller und gewünschter Leistung zu schließen.

#### SCHRITT 3 - Schulungsaktionsplan:

Der folgende Schritt besteht darin, einen detaillierten Aktionsplan zu entwickeln, der Lerntheorien, Unterrichtsdesign, Inhalte, Materialien und andere Schulungskomponenten umfasst. Es ist auch eine gute Idee, Informationen über Ressourcen und Schulungsmethoden bereitzustellen. Auch der Vorbereitungsstand und das Lernniveau der Teilnehmer müssen bei der Gestaltung des Curriculums berücksichtigt werden. Viele Unternehmen testen ihre Ideen und erhalten Input von ihren Kunden.

#### STEP 4 - Evaluierung und Überarbeitung:

Das Schulungsprogramm sollte regelmäßig überprüft werden. Schließlich sollte der gesamte Lehrplan überprüft werden, um zu sehen, ob er erfolgreich war und die Schulungsziele erfüllte. Beide Interessenträger sollten Feedback geben, um die Wirksamkeit des Lehrplans und der Ausbilder sowie die Erfahrung oder Kompetenzentwicklung zu bewerten. Der Lehrer wäre in der Lage, Softwarefehler zu erkennen, indem er diese Eingabe analysiert. Wenn Ziele oder Standards nicht erreicht werden, kann das Schulungsprogramm oder der Aktionsplan in dieser Phase aktualisiert werden.



Abbildung 8: Eine 4-stufige Anleitung für ein erfolgreiches Schulungsprogramm

Wie bereits erwähnt, könnten die in einer Schulung verwendeten Ressourcen mit Hilfe mehrerer IKT-Tools implementiert werden, die zum Erwerb digitaler Fähigkeiten sowohl für Ausbilder als auch für Auszubildende führen. Wenn während einer Schulung alle Teilnehmer Zugriff auf entsprechende Geräte (Computer, Tablet, Smartphone) und WLAN haben, können wir verschiedene Aufgaben mit Hilfe von Webanwendungen ausführen.

Wir könnten uns im Folgenden einige Beispiele ansehen:

Kahoot ([www.getkahoot.com](http://www.getkahoot.com)) – eine Website, mit der Sie Online-Tests in Echtzeit erstellen können.



Online-Umfrageportal – während der Übung ist es möglich, den Teilnehmern die Ergebnisse einer Umfrage zu zeigen.

Padlet ([www.padlet.com](http://www.padlet.com)) – virtuelles Online-Board, mit dem die Ergebnisse der Gruppenarbeit oder Reflexion während des Schulungs gespeichert werden können.

Moodle-Plattform (<https://moodle.org/>) - Online-Bibliothek für Materialien, Quiz, Aufgaben.

Gemäß dem Vorschlag für die EIGE-Methodik (2016) sollte die Auswahl des am besten geeigneten Ausbildungssystems auf dem Hintergrund der Ausbilder basieren. Die Teilnehmer verfügen möglicherweise über Vorkenntnisse in Genderfragen und sind bereits mit einigen geschlechtsbezogenen Konzepten vertraut. Die Bewertung ihres Vorverständnisses der Schlüsselkonzepte könnte nützlich sein, um diese Probleme besser anzugehen und ihnen nützlichere Schulungen zu bieten.

Es ist auch wichtig, die Erwartungen und die Motivation der Teilnehmer für die Teilnahme an der spezifischen Schulung zu kennen. Indem den Teilnehmern die Möglichkeit geboten wird, ihre Erwartungen und/oder Motivation für die Durchführung von Gleichstellungsschulungen im Steinsektor zum Ausdruck zu bringen, können spezifische Probleme, mit denen sie bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming in ihrer täglichen Arbeit konfrontiert sind, ans Licht kommen und dazu beitragen, den Inhalt des Schulungsprogramms zu verbessern.

Schließlich können die Strategien für die erfolgreiche Umsetzung eines Schulungsprogramms langfristige und kurzfristige Schulungen, Exkursionen, Konferenzen und Seminare umfassen. Jeder von ihnen dient den spezifischen Bedürfnissen eines Ausbildungsprogramms:

- Langfristige Schulungen sind am nützlichsten, um fortgeschrittenes technisches Wissen zu erwerben.
- Kurzfristige Schulungen sind am effektivsten, wenn die Teilnehmer über einen entsprechenden Wissenshintergrund verfügen.
- Exkursionen funktionieren besser, wenn sie mit kurzfristigen Schulungen kombiniert werden, um die erworbenen Fähigkeiten in der Praxis zu stärken.
- Konferenzen und Seminare sind tatsächlich eine effektive Möglichkeit, längere Schulungsprogramme zu fördern. Sie sind auch eine gute Möglichkeit, Informationen auszutauschen und sich zu vernetzen.



## EINHEIT 4. Konzeption und Evaluation von Schulungsprogrammen

### 4.1. Schulungsdesign und -leistung.

Die Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Steinsektor ist eine anspruchsvolle Aufgabe, die eine integrierte Planung und gezielte Interventionen erfordert. Das WinSTONE-Projekt wird eine kohärente Methodik bei der Gestaltung seiner Schulungsmaterialien implementieren, besonders bei der Erstellung des Trainerhandbuchs. Unsere Literaturrecherche hat mehrere Best Practices identifiziert, die befolgt werden können. Doch nur sehr wenige von ihnen konzentrieren sich auf Fragen der Geschlechterdiskriminierung, eine Lücke, die wir beheben wollen, indem wir kreative Wege der Ausbildung von Design vorschlagen, die die Kluft zwischen den Geschlechtern im Steinsektor verringern. Nach modernsten Ansätzen im Bereich der hochrangigen Bildungsmaterialien und -werkzeuge umfasst die Methodik, die wir unten vorschlagen, entscheidende Elemente aus zwei sich überschneidenden Ansätzen:

- A. den ADDIE Ansatz, und
- B. das DESIGN Modell

Um kurz auf die erste Methodik zu eingehen, ist der ADDIE-Ansatz einer der am meisten verfolgten Ansätze in der Schulung/ Anleitungsmaterialien Design (Branch, 2009), auf die sich das Projekt für die Schulung der Ausbilder im Steinsektor stützen wird. Als Akronym, das von "Analyze, Design, Develop, Implement, and Evaluate" abgeleitet ist, wird ADDIE von verschiedenen Projekten auf der ganzen Welt für den Aufbau von leistungsorientiertem Lernen eingesetzt. Die Bildungsphilosophie hinter ADDIE ist, dass absichtliches Lernen traineezentriert, innovativ, authentisch und inspirierend sein sollte. Daher stellt ADDIE einen grundlegenden Prozess für die Schaffung effektiver Lernressourcen dar, wenn es sowohl um Ausbilder als auch um Auszubildende geht.

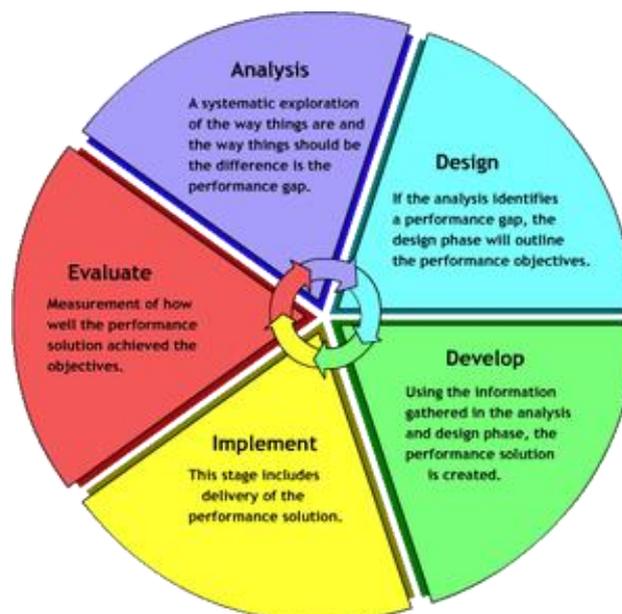


Abbildung 1: Design des Schulungsprogramms: das ADDIE Modell (Branch, 2009)

Das zweite fortgeschrittene Schulungsmodell ist DESIGN, eingeführt von Bray(2009, Fig.2).

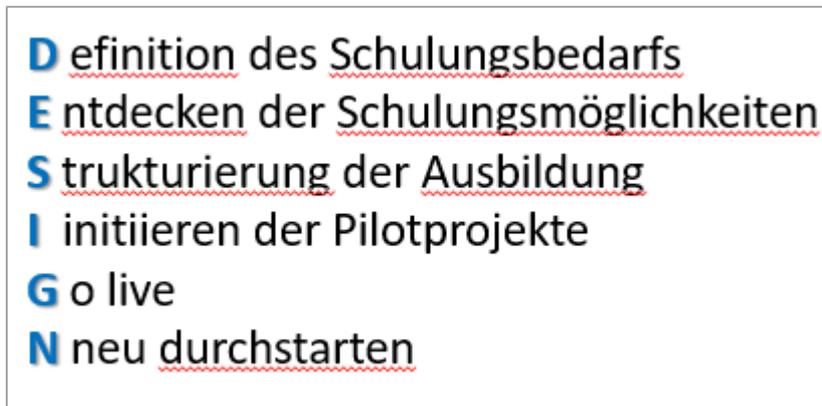


Abbildung 2: Design des Schulungsprogramms: das DESIGN-Modell(Bray, 2009)

### Definition/Bewertung des Schulungsbedarfs

Der erste Schritt bei der Entwicklung eines Schulungsprogramms, das sich mit geschlechtsspezifischer Diskriminierung befasst, besteht darin, die Schulungsbedürfnisse von Männern und Frauen zu identifizieren und zu bewerten. Die geschlechtersensible Schulungsbedarfsanalyse (Organisation, Aufgabe & Individualität) identifiziert Lücken in den aktuellen Schulungsinitiativen und in den Fähigkeiten der Mitarbeiter in der Branche. Diese Lücken sollten analysiert, priorisiert und in die Schulungsziele umgewandelt werden. Ziel ist es, durch die Entwicklung eines Schulungsprogramms die Lücke zwischen aktueller und gewünschter Leistung zu schließen.

Insbesondere die Ausbilder, die Frauen bei der Integration von Frauen im Steinsektor unterstützen werden, haben zwei Hauptbedürfnisse. Ihr erstes Bedürfnis ist der Erwerb von fundiertem Wissen in Fragen der Gleichstellung der Geschlechter und das zweite ist die Entwicklung übertragbarer Fähigkeiten, die Chancengleichheit schaffen. Die letzteren Möglichkeiten beziehen sich auf die Förderung der Beschäftigung von Frauen im gesamten Spektrum der zeitgenössischen Steinwertschöpfungskette, beginnend mit dem Abbau / der Gewinnung und endend mit dem Verkauf von Einzelhandels- / Endprodukten (siehe Abschnitt 3.1).

Die Definition des Schulungsbedarfs wird zur Festlegung der Schulungsziele beitragen. Die klare Definition der Ziele ist von entscheidender Bedeutung, da a) es ein klares Bild davon vermittelt, was das Schulungsprogramm zu erreichen versucht, und b) es als Grundlage dient, um die Ergebnisse des Bildungsprogramms nach seinem Ende zu messen. Zu den Schulungszielen sollten unter anderem gehören:

Hervorhebung von Fragen der Geschlechtergerechtigkeit.

Vorbereitung eines Teams von Ausbildern, die in der Lage sind, den partizipativen und geschlechtsspezifischen Ansatz im Steinsektor in jedem Länderpartner zu vermitteln.



Schulung von Unternehmerinnen/Beschäftigten des Steinsektors (Entwicklung hybrider Fähigkeiten, d.h. eine Mischung aus Hard- und Soft Skills mit Schwerpunkt auf IKT, Kommunikationsfähigkeiten und Vernetzung).

Entwicklung von Marketingstrategien und Sensibilisierung von Politik und Projektplanern.

In diesem Schritt sollten auch spezifische und messbare Schulungsziele definiert werden, damit wir xyz% KPI [Anzahl der Workshops pro Partner und insgesamt, Anzahl der Teilnehmer (Anzahl der weiblichen Ausbilder/Auszubildenden) pro Partner und insgesamt usw.] erreichen.

Schulungsziele sollten schließlich die Projektziele erfüllen, d.h.:

- Erweitern Sie bestehende Bildungsangebote.
- Erhöhen Sie die Möglichkeiten für Peer-Networking, indem Sie Orte koordinieren, an dem Sie sich verbinden und lernen können.
- Entwickeln Sie ein System der Unterstützung und Betreuung mit anderen Frauen in der Branche.
- Schaffen Sie Möglichkeiten für Frauen, in Schlüsseljobs in der Branche zu dienen.
- Erkennen Sie aufstrebende und erfahrene Frauen, die sich in der Branche auszeichnen.
- Schaffen Sie ein Bewusstsein für Möglichkeiten und Karrierewege, die Frauen zur Verfügung stehen, die eine Karriere in der Steinindustrie in Betracht ziehen.
- Arbeiten Sie mit dem WinSTONE-Vorstand und anderen Ausschüssen und Verbänden zusammen, um diese Ziele zu erreichen.

### Erkundung der Schulungsoptionen

Der Zweck dieses Schritts besteht darin, zu bestätigen, dass eine Lernlösung angemessen ist, und einen Gliederungsvorschlag zu erstellen. Schulungsmöglichkeiten für die Integration von Frauen im Steinsektor können gezielte Workshops umfassen, z. B. ein Train-of-the-Trainers-(ToT)-Workshop, Handbücher, Besuche vor Ort (z. B. Unternehmen und / oder Industrieanlagen des Steinsektors, die von Frauen geführt / geleitet werden, einen hohen / niedrigen Anteil weiblicher Mitarbeiter haben) und persönliche Interviews, audiovisuelles Material, Website. Ein Pool von Methoden und Techniken, die während der Workshops angewendet werden können, besteht aus Vorträgen, Gruppenarbeiten, Fallstudien, Rollenspielen, reflektierenden Interviews, Simulationen und anderen Aktivitäten. Die Workshops sollten darauf abzielen, zu verstehen, warum es wichtig ist, Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen in Unternehmen des Steinsektors zu schaffen und die wirtschaftliche und soziale Stärkung von Frauen zu fördern, um "Unternehmergeist und Geschäftssinn" für profitable Unternehmen zu schaffen.

Hinweis: Aufgrund der aktuellen COVID-19-Beschränkungen und bis zur Aufhebung der Maßnahmen werden alle Workshops online in Form von (synchronem oder asynchronem) E-Learning durchgeführt. Alternativ kann es in Form von Webinaren erfolgen.



Abbildung 3: Schulungsmöglichkeiten zur Integration von Frauen im Steinsektor.



Abbildung 4: Methoden und Techniken, die während der Workshops angewendet werden konnten.

### Strukturierung der Schulung

Dieser Schritt bezieht sich auf die Gestaltung der detaillierten Struktur der Schulung; die wichtigsten Maßnahmen sind die Entwicklung der Workshops oder Teamaktivitäten, eventuelle Änderungsbedürftige (Sprache, Kultur), die Entscheidung über das geeignete Ausbildungsprofil (siehe Abschnitt 3.1) und die Fertigstellung eines Zeitplanentwurfs.

Bei der Strukturierung der Schulung kann dem STAR-Designmodell gefolgt werden. "S" steht für "Interesse simulieren", "T" für "Transfer von Ideen oder Konzepten", "A" für "das Lernen anwenden" und "R" für "Überprüfen".

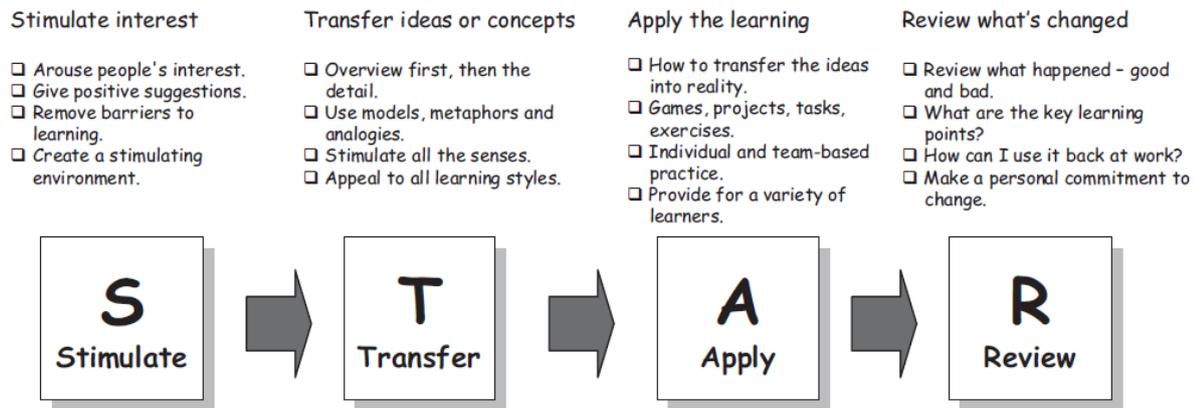


Figure 5: The STAR design model (Bray, 2009).

### Initiierung des Pilotprojekts (Klassen)

Zu den Hauptaktionen dieses Schritts gehören die Auswahl geeigneter Veranstaltungsorte, die Auswahl der Ausbilder und die Durchführung aller geeigneten Tests oder Piloten. Wie bereits erwähnt, werden aufgrund der aktuellen COVID-19-Einschränkungen und bis zur Aufhebung der Maßnahmen alle Workshops von WinSTONE online in Form von Online-Meetings oder Webinaren durchgeführt. Online-Meetings oder Webinare werden mit einem der digitalen Online-Tools wie Zoom, Cisco Webex, Microsoft Teams und BBB durchgeführt. Welche von ihnen am besten geeignet ist, hängt hauptsächlich von der Anzahl der Teilnehmer ab, der Erfahrung, die man den Teilnehmern bieten möchte (Meetings sind interaktiver und bieten verschiedene Möglichkeiten für die Teilnehmer, sich zu engagieren, während Webinare dem Gastgeber die Möglichkeit bieten, die volle Kontrolle über die Präsentation vor einer sehr großen Gruppe zu haben), die institutionelle Registrierung usw.

### Der Schritt "Go Live"

Dieser Schritt umfasst Werbung/Promotion, Lieferung und Dokumentation des Schulungskurses. Die Werbung für den Schulungskurs ist notwendig, um die Teilnahme der Auszubildenden sicherzustellen und die angestrebten KPIs zu erreichen, und könnte über institutionelle/organisatorische Websites und soziale Medien erfolgen. In diesem Punkt ist es von großer Bedeutung, sich auf die Zielgruppen des Projekts zu konzentrieren, insbesondere auf:

- Frauen , die beide von Ausgrenzung bedroht sind, wie Jungen und über 45-jährige (60).
- Berufsbildungszentren (10) und Berufsbildungslehrer (150).
- Unternehmer der Steinbranche (50).

In dieser Phase sollte auch die endgültige Agenda des Schulungskurses veröffentlicht werden. Dokumentation bezieht sich auf die Aufzeichnung von Schulungskursen, Teilnahmeunterlagen,



---

Teilnehmerliste, Diskussionsthemen und die Gesamtreaktion der Teilnehmer. Es sollte auf die Einhaltung der DSGVO-Probleme geachtet werden.

### Die Schulung 'Jetzt überprüfen und neu starten' Schritt. Bewerten & Überarbeiten.

Das Schulungsprogramm sollte kontinuierlich überwacht werden. Am Ende sollte das gesamte Programm evaluiert werden, um festzustellen, ob es erfolgreich war und die Schulungs- und damit Projektziele erfüllt wurden. Um die Wirksamkeit des Programms und des Lehrpersonals sowie den Erwerb von Kenntnissen oder Fertigkeiten zu bestimmen, sollten Rückmeldungen von allen Beteiligten eingeholt werden (siehe Abschnitte 4. 3 und 4. 4).

### Performance

Um die Leistung des Schulungskurses hinsichtlich der Erreichung der Schulungsziele und letztendlich der Projektziele zu verfolgen, werden Kennzahlen wie die Key Performance Indicators (KPIs) verwendet. Von einfachen Parametern (z. B. Anzahl der Ausbilder und Auszubildenden, Anzahl der durchgeführten Workshops, Ausbildungsstunden, erworbene Kompetenzen, Ausbildungsabschlussquote) bis hin zu fortgeschritteneren Parametern (z. B. Übertragung der Ausbildung, Engagement der Auszubildenden) stellen KPIs die Ausrichtung auf die WinSTONE-Ziele sicher und dienen auch der Planung zukünftiger Initiativen. Die wichtigsten Leistungsindikatoren sollten SMART sein, d. h. spezifisch, messbar, erreichbar, relevant und zeitlich begrenzt sein.



Abbildung 6: Die 5 Schritte bei der Anwendung von KPIs, von der Entscheidung, was zu messen ist, bis hin zu den vorgeschlagenen KPIs für das WinSTONE Schulungsprogramm.

#### 4.2. Elements in Schulung design.

Unter Berücksichtigung dessen bilden die folgenden vier Punkte die Kernelemente des Ausbildungsprogramms (Abb. 7):

- Schulung Bedarfsanalyse: Kenntnisse in Gleichstellungsfragen; Entwicklung von Fertigkeiten, die Chancen in der gesamten Wertschöpfungskette des Steinsektors schaffen.



- Schulungsziele: Hervorhebung von Gleichstellungsfragen; Vorbereitung eines Teams von Ausbildern, das in jedem Partnerland den partizipativen und geschlechtsspezifischen Ansatz im Steinsektor umsetzen kann; Schulung für Unternehmerinnen und Unternehmer/Beschäftigte des Steinsektors anbieten; Sensibilisierung von politischen Entscheidungsträgern und Projektplanern.
- Schulung Übermittlung: Schulungsmethoden bestehen aus Techniken und Materialien, die von den Ausbildern zur Strukturierung von Lernerfahrungen verwendet werden. In der Entwurfsphase werden die verschiedenen Methoden auf ihre Eignung für die Lernziele [Wissen, Fähigkeiten, Einstellungen (KSA) ] geprüft.
- Schulung Bewertung & Leistung: Interviews; Beobachtung; Fragebogenumfrage; Fokusgruppendifkussion; Workshops; KPIs (Anzahl der Ausbilder und Auszubildenden, Anzahl der durchgeführten Workshops, Ausbildungsstunden, erworbene Kompetenzen, Ausbildungsabschlussquote, Übertragung der Ausbildung, Engagement der Auszubildenden)

Ergänzende Elemente, die für den Erfolg der Ausbildung wichtig sind, sind:

Schneider-Ausbildung. Massgeschneiderte Seminare sollten so konzipiert sein, dass sie den besonderen Merkmalen oder Bedürfnissen der Ausbilder Rechnung tragen und sowohl den sozialen als auch den individuellen Bedürfnissen der Ausbilder gerecht werden.

Ausbilder. Die Ausbilder sollten grundlegende geschlechtsspezifische Konzepte verstehen (darunter Themen wie berufliche Stereotypisierung, Durchsetzungsvermögen, Umgang mit Stress und Diskriminierung, Aufbau von Selbstvertrauen, zwischenmenschliche Kompetenzen und Kinderbetreuung) und die Relevanz und Anwendung dieser Konzepte für ihre Arbeit verstehen. Die Leistungsfähigkeit des Lehrpersonals hängt von einer Vielzahl von Faktoren ab: Kommunikations- und Interaktionsfähigkeit mit den weiblichen Auszubildenden; Sensibilität für die vielfältigen Hindernisse, mit denen die Auszubildenden konfrontiert sind; Fähigkeit, den Kenntnisstand der Auszubildenden zu bestimmen; Fähigkeit, den Lehrplan so anzupassen, dass er die Zielgruppe erreicht. Wichtig ist auch die Ausbildung von Ausbildern beiderlei Geschlechts im Bereich der geschlechtsspezifischen Ausbildung im Steinsektor (vgl. Abb. 2 in Abschnitt 3. 1).

Auszubildende. Die Auszubildenden sollten sowohl männlich als auch weiblich in der Zielgruppe des Projekts sein, insbesondere:

- Frauen – von Ausgrenzung bedrohte Frauen als Jugendliche und über 45-Jährige.
- Berufsbildungszentren (10) und Berufsschullehrer.
- Unternehmer der Steinbranche.

Schulungsmaterial. Das für den Kurs entwickelte Schulungsmaterial sollte sorgfältig auf die Schulungs- (Projekt-) Ziele und Lernergebnisse abgestimmt sein.

Multimedia-Inhalte. Die Implementierung von mindestens einem der Multimedia-Typen (Video, interaktive Inhalte, Bilder, Audio) im Trainingsprogramm verbessert die Trainingseffizienz.



Praktisch. Ein zu akademisches Umfeld mit wenig oder gar nicht praktischer Praxis sollte vermieden werden. Stattdessen sollten die Trainer praktische Beispiele, persönliche Erfahrungen, praktische Ratschläge und Situationen hervorheben, denen sich die Auszubildenden gegenübersehen bzw. hatten, um das Gleichgewicht zwischen theoretischem Input und praktischen Übungen zu wahren.

Mikrolernen. Microlearning ermöglicht es Ausbildern, kurze, spezifische Inhalte zu vermitteln, die das Interesse eines Auszubildenden wecken können. Ein erfolgreiches Trainingsprogramm sollte schlank, skalierbar, einfach und nahtlos sein.

Interaktion. Da verschiedene Personen unterschiedliche Lernmethoden haben, sollten zur Gewährleistung der Effektivität des Trainingsprogramms verschiedene Lernmethoden und -materialien verwendet werden, einschliesslich Gruppendiskussionen und interaktiver Sitzungen, um das die Interaktion zu stärken (siehe Abb. 4).

Einfache Übermittlung und Zugang. Schulungsmaterialien sind wichtig, um einfach zugänglich zu sein und mit ihnen zu interagieren.

Dokumentation. Der nicht zuletzt wichtige Bestandteil des Trainingsprogramms ist die Dokumentation, die sich auf Trainingsaufzeichnungen, Teilnahmeunterlagen, Diskussionsthemen und die allgemeine Resonanz der Auszubildenden bezieht.

Logistik. Raumaufbau, audiovisuelle Arrangements, Catering, Verbreitungsmaterial.

Agenda. Die Trainingsagenda ist eine Übersicht oder eine Reihe von Trainingsprozessen oder -aktivitäten, die während des Trainingsprogramms stattfinden. Sie sollte rechtzeitig verteilt und gut formatiert sein und sollte folgende Angaben enthalten: a) Einzelheiten zum Trainingsprogramm (Titel, Uhrzeit und Datum, Ort, Namen/Zugehörigkeit der Moderatoren und Trainer, Gesamtzahl der erwarteten Teilnehmer, falls zutreffend, usw. ), b) Ziele definieren, die während des Trainings erreicht werden sollen, c) Aktivitäten während des Trainings, einschliesslich Anfangs- und Endzeit, Werkzeuge und Methoden, die im Trainingsprozess eingesetzt wurden, und d) Bewertung des Trainingsprogramms.

Ablauf. Ein kohärenter Ablauf der Ausbildung ist unerlässlich.





- **Transparenz im Feedback:** Der eigentliche Evaluationsprozess gibt dem Trainer wichtige Rückmeldungen über den gesamten Trainingsprozess.
- **Kosteneffizienz:** Durch die Evaluierung von Ausbildungsprogrammen wird die Kosteneffizienz des Systems durch die Entwicklung neuer Kompetenzen und die Verbesserung der Arbeitsqualität verbessert.

In der Regel erfolgt die Evaluation am Ende des Trainingsprogramms. Dennoch sollten die Ausbilder die Erfassung von Daten während des gesamten Prozesses in Betracht ziehen (Abb. 8).



Abbildung 8: Stufen des Ausbildungszyklus (Quelle: UN Women Training Centre, 2018).

Wenn das Schulungsprogramm auf die Gleichstellung der Geschlechter ausgerichtet ist, sollte die Evaluation systematisch und objektiv die Konzeption und Planung, die Umsetzung und die Ergebnisse des Programms aus einer Genderperspektive bewerten (OECD, 2018). Der Prozess kann entweder nach Abschluss des Programms oder während der gesamten Durchführung des Schulungsprogramm stattfinden. Darüber hinaus kann sie auch vor dem Schulungsprogramm stattfinden, um einen Referenzwert für Vergleichszwecke zu ermitteln.

Das Bewertungsverfahren sollte Kriterien, Fragen, Methoden und Berichte umfassen, die Gleichstellungsaspekte berücksichtigen. Der Bewertungsbericht sollte auf qualitativen und quantitativen, nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten beruhen, um Ergebnisse und langfristige Ergebnisse sowohl für Frauen als auch für Männer messen zu können. Die am häufigsten verwendeten Bewertungskriterien sind: Relevanz, Effizienz, Effektivität, Wirkung und Nachhaltigkeit:



- Relevanz: Wie hat das Ausbildungsprogramm zur Entwicklung von Ausbildungsbedingungen für Geschlechtergleichstellung beigetragen?
- Effizienz: War die Umsetzung der Politik im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern effizient?
- Effektivität: Hat das Trainingsprogramm die geplanten Ergebnisse erzielt?
- Wirkung: Inwieweit hat das Schulungsprogramm Gleichstellungsfragen verbessert?
- Nachhaltigkeit: Hat das Schulungsprogramm Gender Mainstreaming nachhaltig angegangen und aufgebaut?

Nach Angaben des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE, 2016) soll der Evaluierungsprozess die Ergebnisse des Schulungsprogramms messen und die Veränderungen identifizieren, die sich aus der Umsetzung des Programms sowohl auf individueller als auch auf organisatorischer Ebene ergeben haben.

Auf individueller Ebene konzentriert sich die Evaluation auf folgende Veränderungen:

- Sensibilisierung für die Bedeutung von Gleichstellungsaspekten in verschiedenen Politikbereichen.
- Abbau des Widerstands gegen die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung.
- Entwicklung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Hinblick auf die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in die tägliche Arbeit.
- Entwicklung von Kompetenzen für den Einsatz von Instrumenten zur Geschlechtergleichstellung.

Auf organisatorischer Ebene konzentriert sich die Evaluation auf folgende Veränderungen:

- Umsetzung neuer Politiken, Praktiken und Aktivitäten, in denen Gender-Mainstreaming berücksichtigt wird.
- Konsultationen mit verschiedenen Akteuren, um sicherzustellen, dass die verschiedenen Stimmen im Entscheidungsprozess Gehör finden.
- Verwendung geschlechtsspezifischer Sprache und Materialien innerhalb der Organisation.
- Klar formulierte Leistungsindikatoren, die für die Planung künftiger Initiativen herangezogen werden können.

Es stehen verschiedene Bewertungsmethoden oder sogenannte Modelle zur Verfügung. Die vertrauenswürdigsten sind die folgenden:

- Kirkpatrick's Vier-Stufen-Ausbildungs-Bewertungsmodell
- Das Phillips ROI Modell
- Kaufmans Fünf Ebenen der Bewertung
- Anderson's Modell der Lernbewertung
- Summative vs. Formative Evaluation



Die Kirkpatrick-Methodik ist wahrscheinlich eine der am weitesten verbreiteten Methoden zur Bewertung von Ausbildungsprogrammen (Kirkpatrick und Kirkpatrick, 2006). Das Kirkpatrick-Modell verwendet eine umfassende Vier-Stufen-Strategie, um die Effektivität von Trainingskursen oder -programmen zu bewerten (Abb. 9):

- Stufe 1: Bewerten Sie die Reaktionen der Lernenden auf die Ausbildung. Dies wird in der Regel nach der Schulung durch eine Befragung über die allgemeine Zufriedenheit der Teilnehmer mit der Lernerfahrung gemessen.
- Stufe 2: Messen Sie, was Sie während der Schulung gelernt haben. Dies wird durch Assessments erreicht, mit denen der Grad der Veränderung der Kenntnisse und Fertigkeiten nach der Ausbildung gemessen werden soll.
- Stufe 3: Beurteilen Sie, ob (und wie stark) sich das Verhalten infolge der Schulung verändert hat. Idealerweise wird dies durch Arbeitsplatzbeobachtungen und den Vergleich von 360o-Bewertungen vor und nach der Schulung gemessen.
- Stufe 4: Schliesslich ist es sehr wichtig, die Auswirkungen des Schulungsprogramms der Teilnehmer auf die Geschäftsergebnisse zu bewerten. Es ist üblich, Produktivität, Qualität, Effizienz und Kundenzufriedenheit zu messen.



Abbildung 9: Das vierstufige Evaluationsmodell von Kirkpatrick (Quelle: Boland et al, 2020).

Die meisten anderen Bewertungsmethoden bauen auf dem Kirkpatrick-Rahmen auf und fügen eine zusätzliche Ebene hinzu. Das ROI-Modell von Philips beinhaltet beispielsweise einen zusätzlichen



Schritt, bei dem der Ausbilder die Daten in Geldwerte umrechnet und das Ergebnis mit den Programmkosten vergleicht, um die Rendite zu berechnen.

#### 4.4. Lernbeurteilungsverfahren und -instrumente.

Ein Gleichstellungs-Trainingsprogramm ist nur dann vollständig und sinnvoll, wenn eine Bewertung des Lern- und Trainingsprogramms durchgeführt wird. Der Prozess erfordert eine Überprüfung der Ziele, Grundlagen, Inputs und Outputs des Programms und die Untersuchung, inwieweit die Initiative sowohl auf individueller als auch auf organisatorischer Ebene die gewünschte Wirkung hatte (EIGE, 2016; ILO, 2012). Darüber hinaus sollen die langfristigen Auswirkungen des Schulungsprogramms auf die Kompetenzen der Teilnehmer und den Betrieb der Organisation bewertet werden.

Um die Wirkung eines Schulungsprogramms zur Gleichstellung von Frauen und Männern bewerten zu können, ist es notwendig:

- Regelmäßige Bewertung der Kenntnisse der Teilnehmer nach der Schulung (z. B. durch eine Befragung nach einiger Zeit).
- Überprüfen Sie, ob die Sprach- und Organisationsdokumente geändert wurden, um geschlechtsspezifische Vorurteile zu beseitigen.
- Nutzung von Instrumenten zur Bewertung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen, um die geschlechtsspezifische Dimension der Programme und Aktivitäten, die die Organisation durchzuführen beabsichtigt,
- Einbeziehung der Geschlechterperspektive in andere Bewertungsverfahren

In Bezug auf die Lernbeurteilungstechniken werden nach der Definition des Zwecks, der Methode und der Messung der Trainingseffektivität die geeigneten Werkzeuge zur Erfassung der erforderlichen Informationen über das Trainingsprogramm ausgewählt. Die gebräuchlichsten Bewertungsinstrumente sind der folgenden Tabelle zu entnehmen (Tabelle 1).

Tabelle 1. Lernbewertungsmethoden (UN Women Training Center, 2016)

Methode	Konzept
<b>Strukturierte Befragung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quantitative Forschungsmethode, die in der Erhebungsforschung üblich ist, um sicherzustellen, dass jeder Befragte die gleichen Fragen in derselben Reihenfolge erhält, die Antworten zuverlässig aggregiert werden können und zuverlässige Vergleiche zwischen Untergruppen oder zwischen verschiedenen Erhebungszeiträumen angestellt werden können.</li> <li>• Die Interviewer lesen die Fragen exakt so, wie sie auf dem Fragebogen erscheinen. Die Auswahl der Antworten auf die Fragen ist oft im Voraus festgelegt (geschlossene Fragen), aber auch offene Fragen können in ein strukturiertes Interview aufgenommen werden.</li> </ul>
<b>Halbstrukturiertes Interview</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Im Gegensatz zum strukturierten Interview, eher allgemeine Fragen oder Themen. Relevante Themen werden zunächst identifiziert und die mögliche Beziehung zwischen diesen Themen und den Themen</li> </ul>



	<p>wird zur Grundlage für weitere spezifische Fragen, die nicht im Voraus vorbereitet werden müssen, so dass sowohl der Interviewer als auch die zu befragende Person flexibel nach Einzelheiten suchen oder Fragen erörtern können.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Neue Fragen können während des Interviews durch das, was der Interviewte sagt, aufgeworfen werden, so dass das Interview mehr wie ein Gespräch abläuft.</li> </ul>
Beobachtungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beobachtung der Arbeitsumgebung und der Leistung der Beamten (Büromaterial, Kommunikationsmittel, IT-System, Informationsverbreitung).</li> </ul>
Fragebogen-Umfrage	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein Fragebogen ist ein Erhebungsinstrument, das aus einer Reihe von Fragen und anderen Eingabeaufforderungen besteht, um Informationen von den Befragten einzuholen. Sie sind häufig für statistische Analysen konzipiert.</li> </ul>
Diskussion der Fokusgruppe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualitative Forschungsmethode, deren Ziel es ist, eingehende Informationen über Ideen und Wahrnehmungen einer Gruppe zu erhalten und nicht nur eine Frage-Antwort-Interaktion zu sein.</li> <li>• Ein relativ kleines Treffen (in der Regel sechs bis zwölf Teilnehmer), das zu einem bestimmten Zweck unter der Leitung eines Moderators zusammentritt und bei dem die Gruppenmitglieder frei und spontan über ein bestimmtes Thema sprechen.</li> </ul>
Workshop	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein pädagogisches Seminar oder eine Reihe von Treffen, bei denen der Schwerpunkt auf Interaktion und Informationsaustausch zwischen meist einer kleinen Teilnehmerzahl liegt, sowie auf der Entwicklung von Fertigkeiten oder einem gemeinsamen Verständnis durch bestimmte Anwendungsarten.</li> <li>• Diskussion über die Überprüfung des festgestellten Ausbildungsbedarfs des Personals in den zurückgegebenen Fragebögen zur Ermittlung des Ausbildungsbedarfs und den Ergebnissen der Befragung.</li> </ul>

Um die Effektivität einer Gleichstellungsschulung zu messen und festzustellen, ob die Lernziele erreicht wurden, ist es notwendig, die Key Performance Indicators (KPIs) der Teilnehmer zu messen. Diese dienen dazu, den Fortschritt bestimmter Trainingsziele numerisch zu quantifizieren. KPIs können Daten verwenden, die zu Beginn, während und nach Abschluss des Trainings gesammelt werden. Es gibt eine Vielzahl von KPIs, mit denen unterschiedliche Aspekte eines Trainingsprogramms bewertet werden können: ob Aktivitäten und Prozesse wie geplant umgesetzt wurden, ob die Ziele oder Ergebnisse erreicht wurden und ob es unbeabsichtigte Folgen gab. In jedem Fall sollten die KPIs das Ziel, die Ziele und die erwarteten Ergebnisse der Schulung widerspiegeln.

Es gibt bestimmte Merkmale, die einen Indikator aussagekräftiger machen (ADB, 2013):

- Gültig: Messen, was der Indikator messen soll.
- Spezifisch: Messung nur des spezifischen Aspekts der Initiative, die gemessen werden soll.
- Zuverlässig: Minimierung zufälliger Fehler; und Erzielen des gleichen Ergebnisses unter denselben Umständen, einschliesslich desselben Beobachters oder Befragten.



- Vergleichbar: Vergleichbarkeit von Ergebnissen oder Effektivität im Zeitverlauf und in unterschiedlichen Kontexten.
- Nicht-direktional: Ermöglicht die Messung von Veränderungen in beliebiger Richtung.
- Präzise: Verwendung klarer, genau spezifizierter Definitionen.
- Durchführbar: messbar mit vorhandenen Werkzeugen, Methoden, Ressourcen und Fertigkeiten.
- Relevant: eindeutig mit einem Input, Output oder Ergebnis der zu messenden Politik, Strategie, Programm, Projekt oder Initiative verbunden.
- Überprüfbar: empirisch nachweisbar oder nachweisbar.

Zunächst ist es wichtig zu ermitteln, was während der Evaluierung und Bewertung des Ausbildungsprogramms gemessen wird. Mit anderen Worten, über die Indikatoren der «Wirksamkeit» zu entscheiden. Zu den regelmässig verwendeten Indikatoren zählen neue Kompetenzen und Kenntnisse, Lernerfahrungen sowie kulturelle und finanzielle Auswirkungen. Nach dem von der ADB (2013) erstellten «Toolkit zur Gleichstellung der Geschlechter» sollen Gleichstellungsindikatoren folgende Parameter messen:

- Unterschiede bei Beteiligung, Nutzen, Ergebnissen und Auswirkungen für Frauen und Männer
- Veränderungen der Geschlechterverhältnisse (positiv oder negativ) – d. h. Veränderungen in Richtung Gleichstellung oder Veränderungen in Richtung Ungleichheit zwischen Männern und Frauen
- wie sich diese Änderungen auf die Erreichung der Ausbildungsziele auswirken.

Der vorletzte Schritt besteht darin, Informationen über die Ergebnisse des Trainingsprogramms zu sammeln und dabei Werkzeuge und Methoden wie Beobachtungen, Tests, Befragungen, Interviews, Fokusgruppen usw. einzusetzen. Abschliessend werden die erhobenen Daten ausgewertet und die Ergebnisse des durchgeführten Trainingsprogramms in einem Bericht dargestellt. Dieser Bericht stellt einen entscheidenden Baustein für zukünftige Verbesserungen des Ansatzes der Organisation zu Ausbildungsprogrammen dar.

## **EINHEIT 5. Interventionsbereiche der Ausbildungsmassnahme im Steinsektor**

### **5.1. Berufsprofil und sozio-ökonomischer Kontext.**

Gesellschaftliche Veränderungen und ständige Arbeit und Verbesserungen im Bereich der Geschlechtergleichstellung führten zu einem neuen Verständnis von Berufsorientierung und Berufsprofil im sozial-arbeitlichen Kontext.

Die Grenzen zwischen Berufen, die bisher als typisch männlich oder typisch weiblich galten, verschwimmen allmählich.

#### **Die Ergebnisse unserer Umfrage**



Um die Rolle und sozioökonomische Position von Frauen im Steinbereich so tiefgründig wie möglich zu beleuchten haben wir zwei umfassende Befragungen durchgeführt, die folgende Ergebnisse ergaben.

Trotz des anhaltenden Widerstands gegen eine Ausbildung in vielen typisch männlichen Berufen, wie dem Steinmetz, treten immer mehr Mädchen ein. In der Steinmetzschule sind wir Zeugen, dass die Attraktivität dieses Berufes unter den Schülern stark gestiegen ist und sich innerhalb von zehn Jahren ihre Zahl in der Schule verdreifacht hat.

Der Eintritt von Mädchen in überwiegend männliche Klassen wirkt sich positiv auf die Atmosphäre in den Klassenräumen und in der gesamten Schule aus.

Es besteht jedoch die Tendenz, dass die Schüler nach dem Schulabschluss ihre Ausbildung fortsetzen und selten im Steinmetzhandwerk bleiben. Es hat seine Vor- und Nachteile. Das Gute ist, dass sie Akademiker werden und sich auf verwandte Fakultäten vom Bauingenieurwesen bis zur Restaurierung spezialisieren und meist im Steinbereich bleiben. Neben einem Indikator für ihre persönlichen Ambitionen könnte dies aber auch ein Indikator dafür sein, dass Frauen trotz ihrer Ausbildung von den Arbeitgebern im realen Sektor noch immer nicht so gut aufgenommen werden wie ihre männlichen Kollegen. Deshalb müssen sich alle Lehrer an der Steinmetzschule, insbesondere die Lehrer der praktischen Klassen, darauf konzentrieren, die Schüler dabei zu unterstützen, sich ihrer Qualitäten so gut wie möglich bewusst zu werden und so erfolgreich wie möglich auf dem Arbeitsmarkt zu sein.

Es sei darauf hingewiesen, dass die Lehrer durch die politische und unternehmerische und bildungspolitische Ausrichtung der Schule auch dazu angehalten werden müssen, diese Bildungskomponente im Bildungsprozess umzusetzen. Denn vielleicht sind einige der Lehrer und Steinmetzmeister nicht unempfänglich gegen die Akzeptanz der Steinmetzarbeit als typischer und traditionell männlicher Beruf. Deshalb ist es gut, dass in der Hauptposition der Schule, wie es derzeit der Fall ist, auch eine Frau sitzt, die sich ebenfalls auf den Bereich Steinmetz spezialisiert hat. Die sehr wichtige Frage der Gleichstellung der Geschlechter darf jedoch nicht einer Person überlassen werden, die sich an einem bestimmten Punkt in der Entscheidungsposition befindet, sondern muss institutionalisiert und systematisch umgesetzt werden.

Wir haben dem kroatischen Arbeitsamt die Frage gestellt, wie viele Frauen insgesamt in diesem Sektor ausgebildet sind.

Wenn gleich viele Frauen beim CES registriert sind, wie viele von ihnen beginnen, wie viele ihr Studium beenden oder was mit ihrem Job, ihrer beruflichen Laufbahn oder ihrer Arbeit in der Branche danach passiert.

Wir haben Informationen von der kroatischen Arbeitsverwaltung erhalten, dass sich jedes Jahr eine gleiche Anzahl von Männern und Frauen mit abgeschlossener Ausbildung in der Steinbranche (und / oder verwandten Branchen, Bauwesen, Architektur usw. ) auf ihre Listen bewerben.



Die erste Erhebung richtete sich an Bildungseinrichtungen, vor allem an Gymnasien und Hochschulen. Ziel der Umfrage war es, herauszufinden, wie viele Mädchen an höheren Schulen oder Hochschulen für Steinmetz und verwandte Berufe eingeschrieben sind.

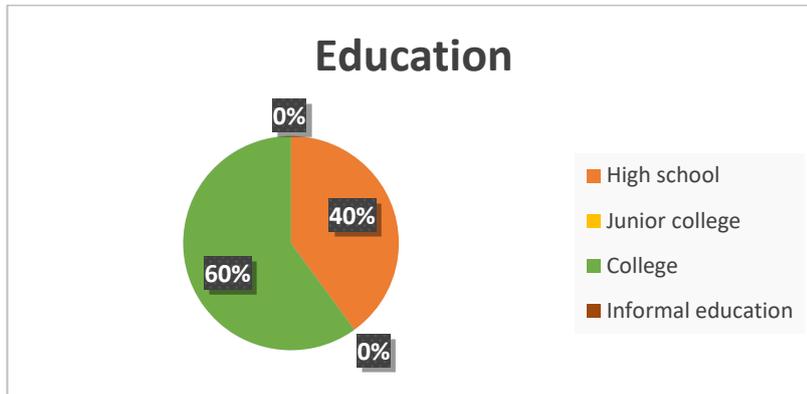


Abbildung 1: Bildungsstufen, in denen die Erhebung durchgeführt wurde

3 Hochschulen und 2 Gymnasien nahmen an der Erhebung teil. Das umfasst auch fast alle Hochschulen in Kroatien für diesen Sektor. Die Teilnehmerzahl schwankte zwischen 50 und 1000 Schülern/Studierenden. Abgesehen von der Steinmetzschule, die die kleinste Studentenzahl hat, liegt der Anteil oder Prozentsatz der eingeschriebenen Mädchen bei etwa 40%, und die Extremwerte liegen bei 9% -54%. Dies zeigt, dass derzeit im kroatischen Bildungssystem ein sehr hoher Anteil von Mädchen bereit ist, eine Schule zu besuchen und einen Beruf im Steinmetz und verwandten Berufen aufzunehmen.

Beispiel für bewährte Praxis: die Anzahl der Schüler, die von 2012 bis 2021 an der Steinmetzschule eingeschrieben sind. Die Zahl der Studenten in den traditionellen männlichen Berufen ist deutlich gestiegen.

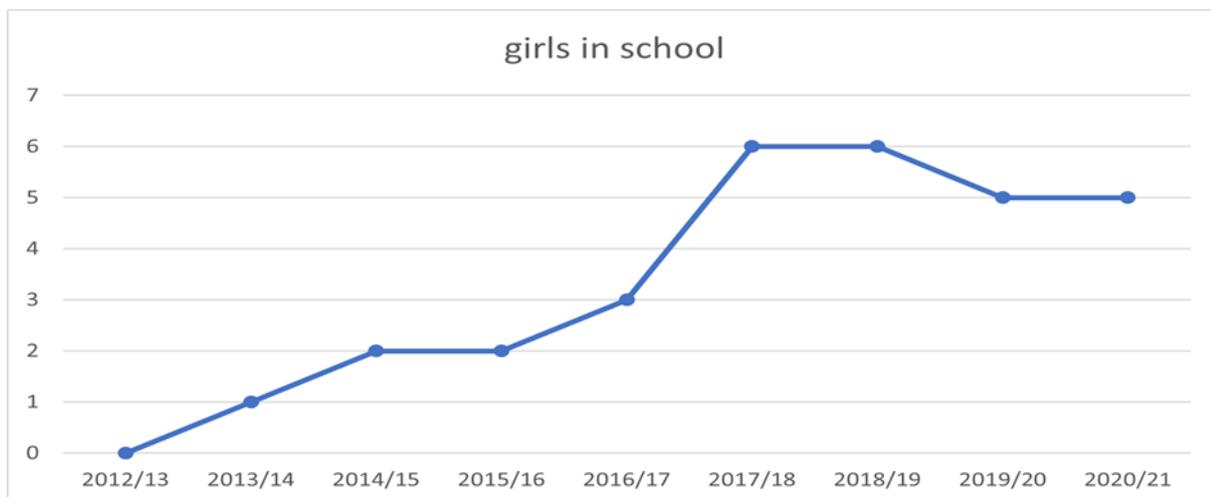




Abbildung 2: Anzahl der Studentinnen an der Steinmetzschule als Teil des Steinsektors im Zeitraum 2012 bis 2021

Diese Daten zeigen sicherlich eine gewisse Verschiebung im gesellschaftlichen Verständnis dieser Berufe, da sie typisch männlich sind, diejenigen, die Frauen nicht einmal versuchen sollten. Es zeigt auch das Interesse und die Erziehung dieser jungen Frauen, die bereit sind, solche Jobs zu übernehmen. In der Erziehung hat es offensichtlich Fortschritte gegeben, weil die Eltern auch bereit sind, ihre Töchter in solche Berufe zu lassen. Wenn wir «loslassen» sagen, gehen wir davon aus, dass in der heutigen kroatischen Gesellschaft immer noch die Eltern die Finanzierung der Bildung ihrer Kinder übernehmen und sicherlich Einfluss auf deren Wahl haben.

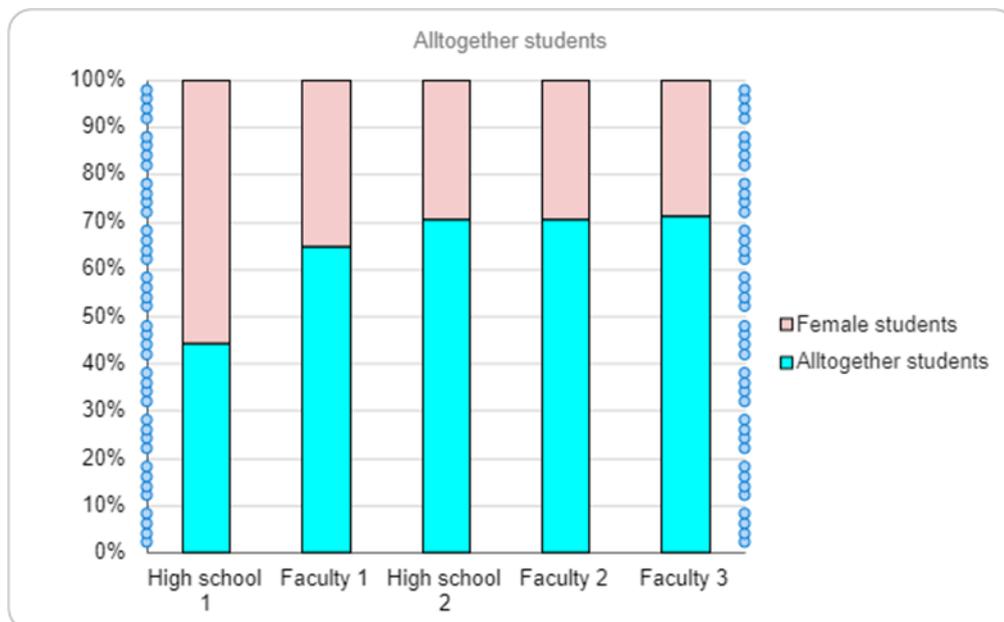


Abbildung 3: Gesamtzahl der Studierenden und Anteil der Studentinnen an den befragten Hochschulen

Interessant ist auch der folgende Indikator, mit dem wir ermitteln wollten, wie hoch der Prozentsatz der eingeschriebenen Mädchen ihre Ausbildung abschliessen.

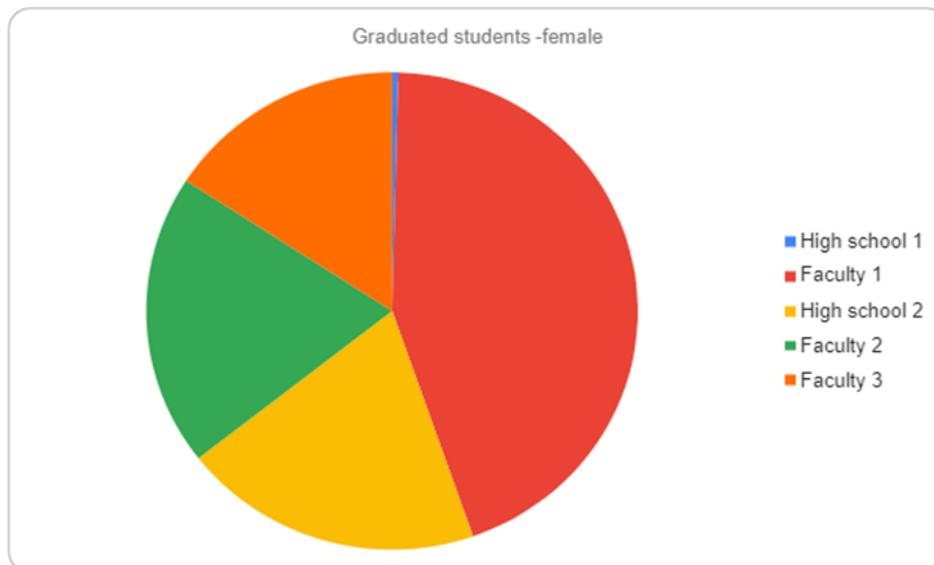


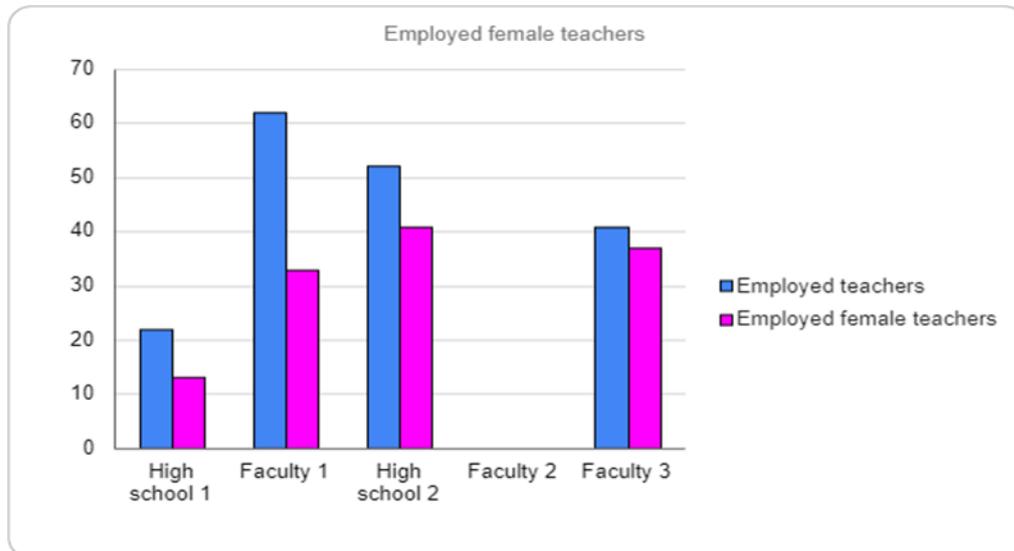
Abbildung 4: Anteil der Frauen an der Zahl der Hochschulabsolventen oder abschliessen.

Überraschenderweise ist der Anteil der Absolventen höher als die Gesamtzahl der Immatrikulationen. Zur Erinnerung, etwa 40% sind eingeschrieben, während etwa 50% Absolventen. Diese Daten zeigen uns, dass diese Mädchen offensichtlich hartnäckiger im Studium sind als ihre männlichen Kollegen. Die altmodische Vorstellung, dass Mädchen, wenn sie eine solche Ausbildung besuchen, «verstehen» würden, dass es nichts für sie ist, und aufgeben, gehört offensichtlich der Vergangenheit an, denn diese Daten widerlegen diese Argumentation. Die Mädchen, die die Hochschule verlassen, tun dies meistens, weil sie die Motivation verlieren. Im Moment wissen wir nicht, was zu einem Motivationsverlust führt und was ihre späteren Lebensentscheidungen mit ihrer beruflichen Laufbahn und ihrem Arbeitsplatz zusammenhängen. Wahrscheinlich, ja sogar sicher, so die Absolventen, ist, dass die meisten männlichen Kollegen ihr Studium abbrechen.

Neben den Daten zu den eingeschriebenen Frauen untersuchten wir den Frauenanteil im Lehr- und Verwaltungspersonal dieser Bildungseinrichtungen.

Die erste Frage bezog sich auf die Zahl der weiblichen Dozenten, und die Prozentsätze sind mit 53-90% erstaunlich.

Gleichzeitig sind in den meisten Einrichtungen, die an dieser Erhebung teilnahmen, Frauen in ihren Lenkungsausschüssen mehrheitlich vertreten.



Aus diesen Daten lässt sich eine kühne Schlussfolgerung ziehen, dass Frauen in diesem Sektor in Kroatien heute die Trägerin der Jugendbildung sind, sowohl an den Gymnasien als auch an den Hochschulen. Derartige Daten stimmen mit der globalen Tendenz überein, dass Bildung fast vollständig zu einem «Frauenberuf» geworden ist, auch wenn der Bildungsbereich selbst ein «Männerberuf» ist. Wie positiv eine solche Feminisierung der Bildung ist, wird die Zeit zeigen.

Wichtig ist zu sagen, was nach der Schule mit diesen Frauen passiert. Aus den vom CES erhaltenen Tabellen und Grafiken geht hervor, wie sie sich auf die Stellenvermittlungsstellen nach dem Studienabschluss beziehen.

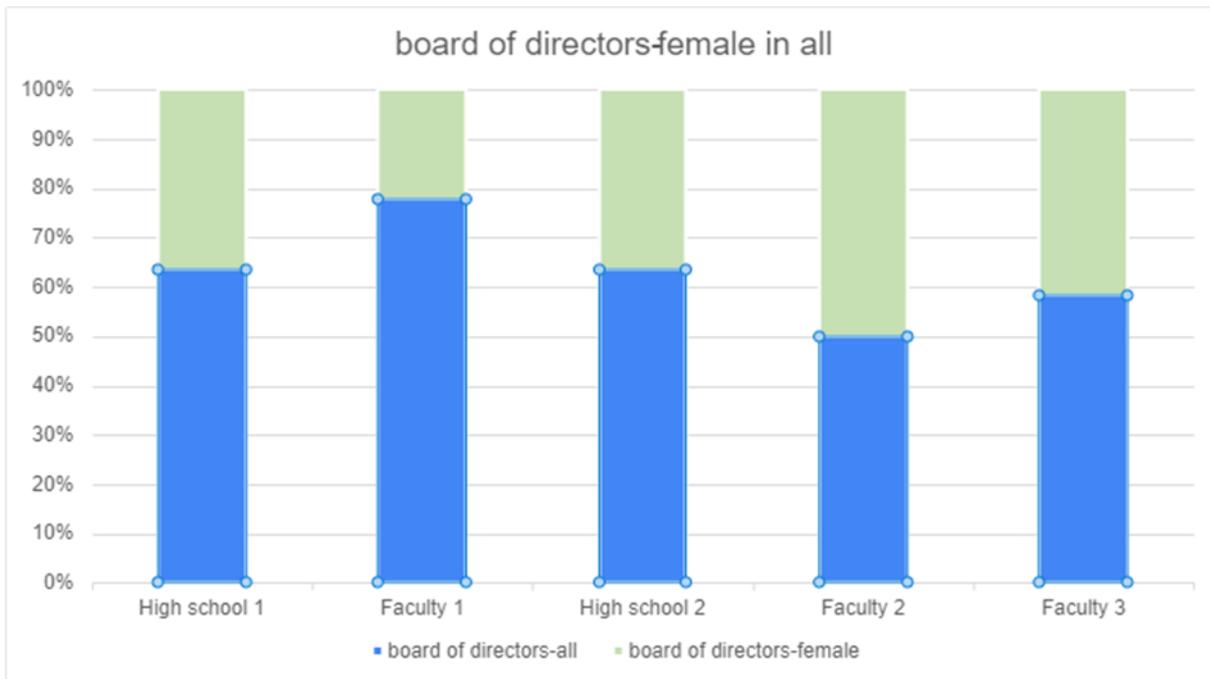


Abbildung 6: Anzahl bzw. Anteil von Frauen in den Leitungsgremien von Bildungseinrichtungen

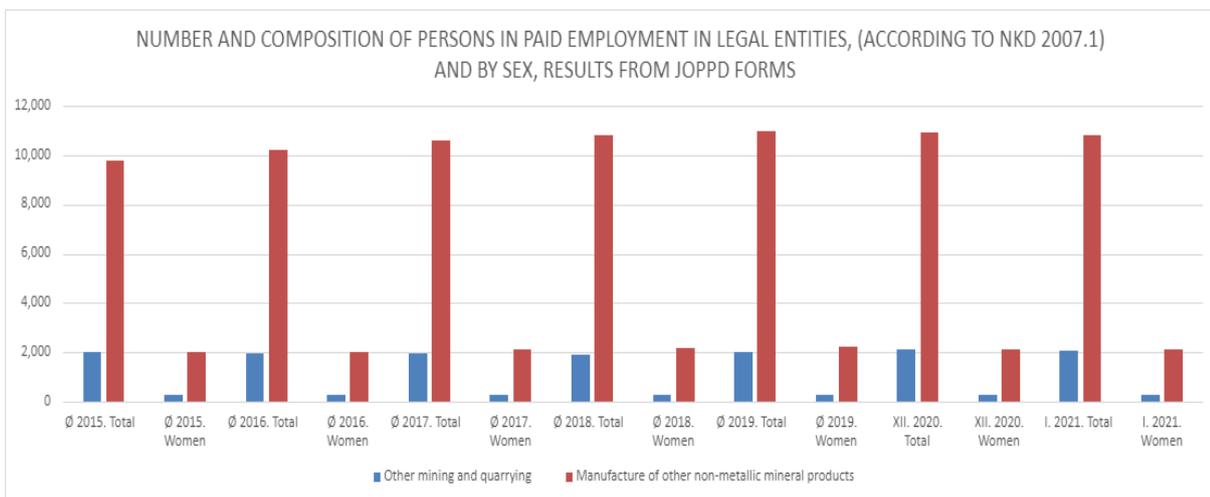


Abbildung 7: Zahl und Struktur der Beschäftigten nach Geschlecht in der Steinindustrie nach den Ergebnissen des kroatischen Arbeitsamtes

Auf der Suche nach einem Job im Beruf (oder überhaupt) verbringen sie einige Zeit zwischen 6 Monaten und einem Jahr. Aber danach verschwinden sie aus den Akten. Hier kommt die Frage der Arbeitgeber ins Spiel. Sind diese jungen Frauen berufstätig? Wo ist er? Einige Indikatoren deuten darauf hin, dass sie nicht in diesem Beruf beschäftigt sind, denn dann müssten die meisten Unternehmen des Sektors nach früheren Angaben mindestens 50% davon beschäftigen. Aber es gibt



nicht so viele von ihnen in einer Steinmetzfirma. Offensichtlich sind sie nicht in dem Beruf beschäftigt, für den sie ausgebildet wurden.

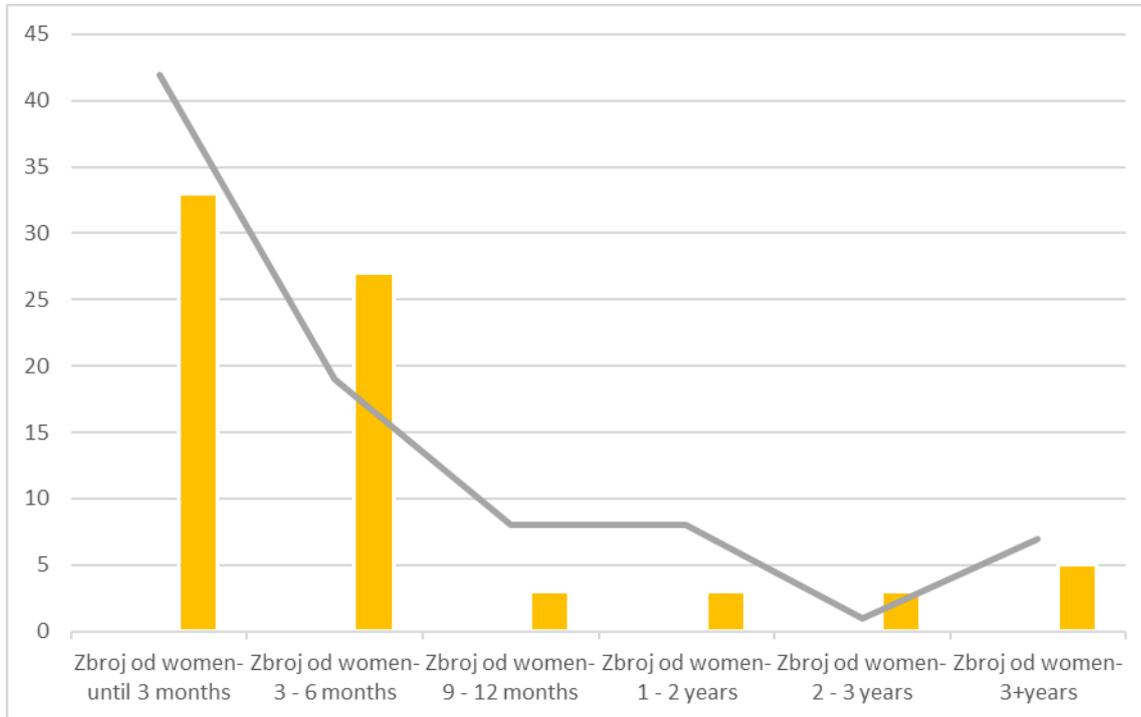


Abbildung 8: Zeitaufwand der Frauen beim kroatischen Arbeitsamt in Monaten (Zeit der Arbeitslosigkeit)

Um diese Antworten zu erhalten, haben wir eine zweite Befragung durchgeführt, die sich primär an die Arbeitgeber der Steinbranche richtete.

Die Umfrage wurde an 140 Adressen versandt und 16 Arbeitgeber antworteten. Das ergibt eine Rücklaufquote von 11%. Die Erhebung dauerte zwei Wochen und wurde innerhalb dieser zwei Wochen mehrmals an die Arbeitgeber gesandt.

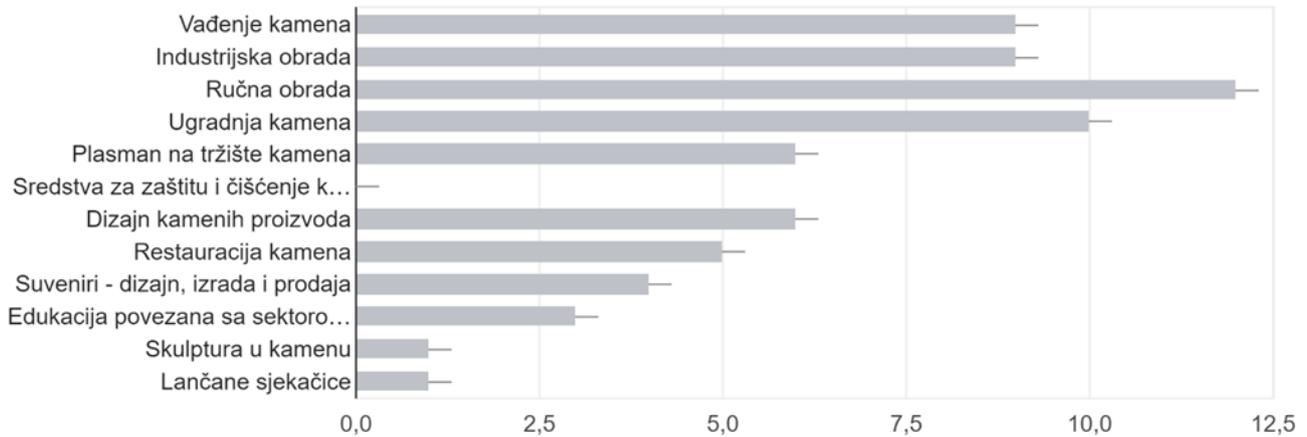


Abbildung 9: Branchen innerhalb der Steinindustrie, die die befragten Unternehmen und Handwerksbetriebe umfassen

Auf die Frage, wie viele Mitarbeiter Sie haben, antworteten sie:

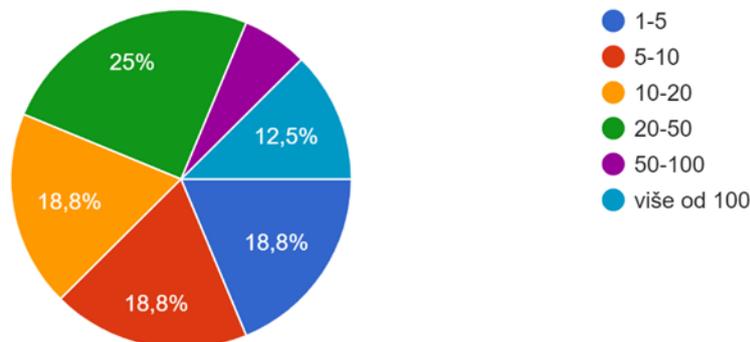


Abbildung 10: Zahl der Beschäftigten insgesamt im Handwerk und in der Industrie im Steinbereich – Antworten auf die Umfragefrage «Wie viele Beschäftigte haben Sie?»

Die nächste Frage war, wie viele erwerbstätige Frauen Sie haben. Das Ergebnis der Befragung zeigt, dass sie von Unternehmen mit 2-100 Beschäftigten, von Unternehmen ohne Frauen bis hin zu Unternehmen mit 20 Beschäftigten beantwortet wurde.

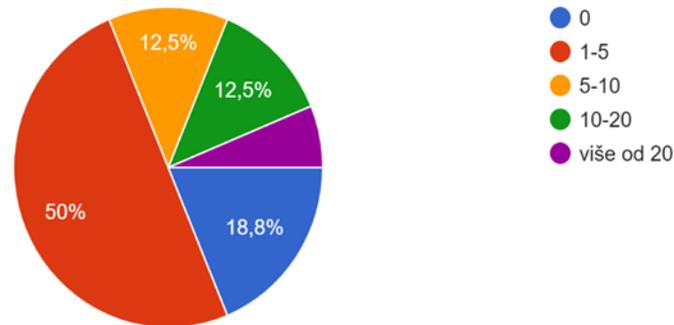


Abbildung 11: Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten – Antwort auf die Frage: Wie viele Frauen haben Sie?

Das Arbeitsfeld ist so vielfältig wie die Anzahl der Mitarbeiter, von grossen Steinbrüchen bis hin zu kleinen Handwerksbetrieben, die mit Souvenirs arbeiten. Eine Firma ist erst seit 1 Jahr auf dem Markt, während eine seit über 120 Jahren präsent ist. Im Durchschnitt sind die meisten Unternehmen seit über 30 Jahren im Geschäft, was sie zu guten Vertretern in ihrem Berufsstand macht.

Im Anschluss an die Basisdaten wurden Daten über die Präsenz von Frauen unter ihren Beschäftigten erhoben. Von denen, die Frauen beschäftigen, sind die meisten von ihnen im Bereich Verwaltung, Sekretärin, Wartung und Haushalt beschäftigt. Der Anteil der erwerbstätigen Frauen in beruflichen oder betrieblichen Berufen ist sehr gering, bei den Verwaltungsbehörden sogar noch geringer.

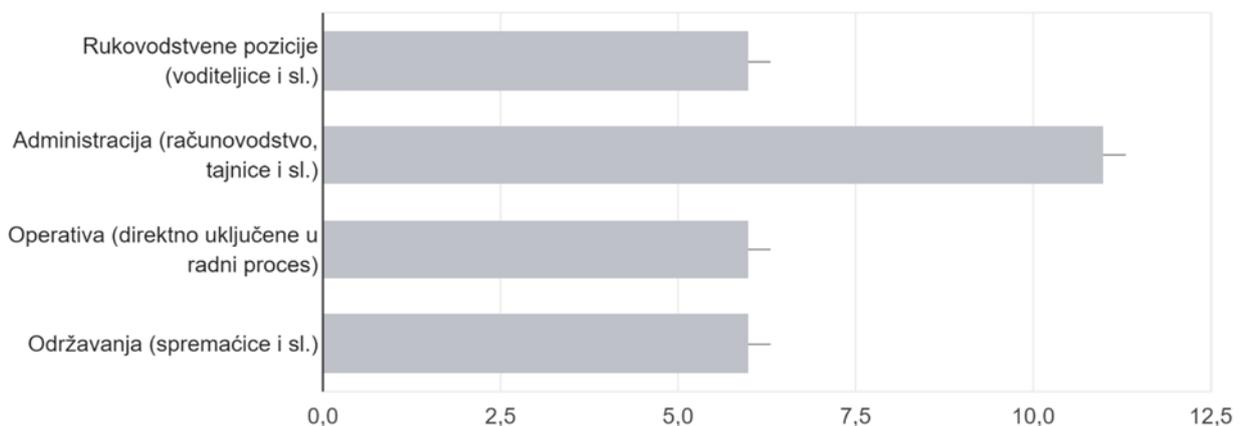


Abbildung 12: Struktur der erwerbstätigen Frauen in verschiedenen Positionen in Unternehmen

Nur 46% der Unternehmen beschäftigen Frauen in diesem Bereich. Dieser Prozentsatz wird zusätzlich künstlich erhöht, da von den 16 Unternehmen, die an der Umfrage teilnahmen, von denen vier Frauen Eigentümer dieser Unternehmen waren. Frauen sind eher bereit, an Umfragen teilzunehmen. Zwar



geben 68% der Arbeitgeber an, mit der Art und Weise, wie Frauen arbeiten, zufrieden zu sein, doch ist der Anteil der Frauen im operativen Bereich insgesamt rückläufig.

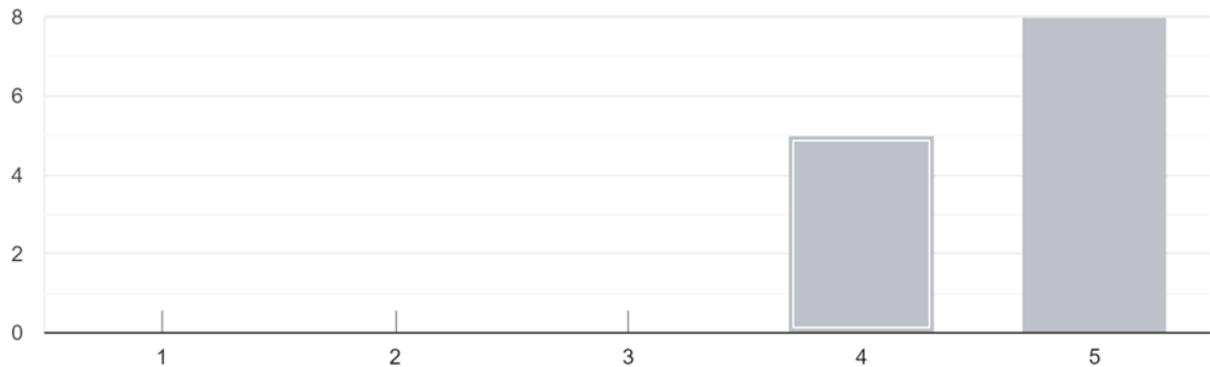


Abbildung 13: Auf die Frage nach der Arbeitszufriedenheit der Frauen gaben die meisten Arbeitgeber 4 oder 5 an; 5 bedeutet sehr gut und 1 schlecht.

Darüber hinaus wäre es für zukünftige Forschungsarbeiten interessant zu sehen, wie viel von dieser Zufriedenheit mit der Arbeit von Frauen auf die in Verwaltung/Wartung und auf den Betrieb bezogen ist.

Es wurde festgestellt, dass 53% der Arbeitgeber keine besonderen Kenntnisse über die Gesetze und Vorschriften im Zusammenhang mit der Stellung der Frauen in diesem Sektor besitzen. Wahrscheinlich, weil es keine Gesetze zur Gleichstellung der Frauen in diesem Sektor, am Arbeitsplatz, weltweit gibt.

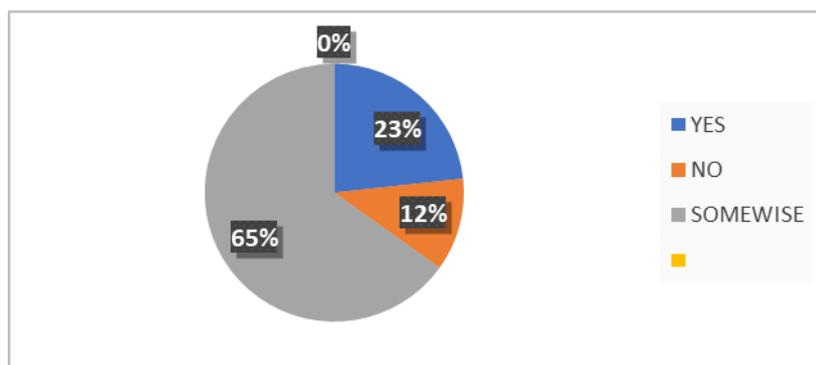


Abbildung 14: Auf die Frage, ob Sie mit den Gesetzen zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz vertraut sind

Eine weitere Frage war, ob die einschlägigen Gesetze geändert werden müssen, wobei die Mehrheit der Befragten antwortet, sie wüssten es nicht oder hielten es nicht für notwendig, etwas an den bestehenden Gesetzen zu ändern.

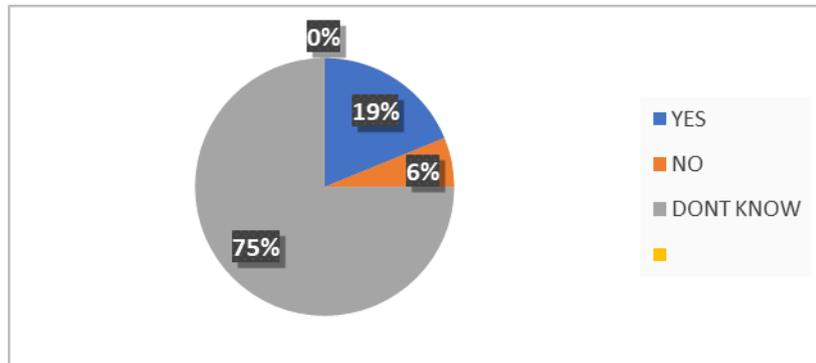


Abbildung 15: Auf die Frage, ob die Gesetze geändert werden sollten, wurden folgende Antworten erhalten:

Dies deutet darauf hin, dass ein künftiger Arbeitsplan sicherlich darauf ausgerichtet sein sollte, das Bewusstsein der Arbeitgeber für die Notwendigkeit rechtlicher Änderungen in diesem, aber wahrscheinlich auch in anderen Arbeitsbereichen in Kroatien zu schärfen. Interessant ist, wie dieses rechtliche «Vakuum» von den Frauen der Branche, d. h. den Eigentümern der Unternehmen, die an der Umfrage teilnahmen, mehr oder weniger unbemerkt blieb.

Auf die Frage – Würden Sie mehr Frauen in Ihrem Unternehmen einstellen 53% antworten Ja, aber es ist immer noch ein grosser Prozentsatz derjenigen, die mit Nein antworten / ich weiss nicht so viel wie 40%, was auf andere Weise interpretiert werden kann, als diejenigen, die nicht mehr Mitarbeiter benötigen, d. h. sie sind nicht dabei, ihr Geschäft so weit auszuweiten, dass sie sich gegen die Beschäftigung von Frauen in diesem Sektor im Allgemeinen wehren.

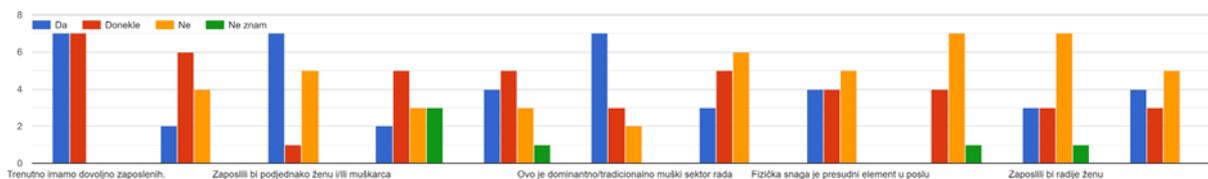


Abbildung 16: Antworten auf die Frage «Würden Sie in Ihrem Unternehmen Frauen einstellen?»

Diese Abbildung zeigt die Antworten auf die Fragen zur Beschäftigung in ihren Unternehmen und zeigt, dass mehr als die Hälfte der Befragten der Meinung sind, dass sie im Allgemeinen genügend Mitarbeiter haben. Was darauf hindeutet, dass diejenigen, die an der Umfrage teilgenommen haben, derzeit ihre Aktivitäten nicht ausbauen wollen (Umfrage durchgeführt im Jahr 2021 – das Jahr der Krone). Das deutet auf einen für die Firmen unwichtigen Aspekt ihres Geschäftstätigkeit hin.



Die zweite Frage bezog sich darauf, ob sie eine bestimmte Einstellung zur Beschäftigung von Frauen in ihrem Unternehmen haben, und die meisten Antworten sind bis zu einem gewissen Grad sichtbar, aber es gibt auch eine grosse Zahl von Antworten, die zu den Antworten «Nein» und «ich weiss nicht» gehören. Es ist offensichtlich, dass das erwähnte Thema erst in dieser Erhebung Gegenstand von Überlegungen, Plänen oder Aktivitäten der Arbeitgeber gewesen sein mag, da die Mehrheit der Befragten antwortet, sie hätten keine klare Position zu diesem Thema.

Darüber hinaus wird die Frage nach der positiven Einstellung zur Beschäftigung von Frauen von der Mehrheit mit NEIN beantwortet. In gewissem Sinne würden die meisten dieser Arbeitgeber Frauen keine eindeutige Präferenz geben. Die Antworten hier zeigen, dass es mit Sicherheit keine positive Diskriminierung der Frauenerwerbstätigkeit gibt. Die meisten Antworten lauteten JA, aber viele Antworten deuteten darauf hin, dass 56% der Antworten NICHT Gleichbehandlung im Arbeitsleben implizieren. Mehr als die Hälfte der Arbeitgeber würden also keine gleichberechtigte Frau einstellen, d. h. sie haben keine Meinung dazu oder wollen sich nicht äussern. Genausoviele wie 30% antworten mit NEIN.

Diese Daten zeigen, dass selbst in dieser Umfrage unter den Befragten, darunter auch Frauen, eine verborgene negative Einstellung zur Beschäftigung von Frauen im Steinbausektor zu erkennen ist. Dies ist sicherlich nicht etwas, was wir aus mehreren Gründen behaupten können, die Stichprobe ist klein, Fragen können nicht ausreichend gestellt werden, Testzeit (2022 Zeitraum der Corona-Pandemie). Dennoch zeigen die Daten, dass es in Kroatien heute keine Gleichstellung in der Beschäftigung von Frauen in diesem Sektor gibt. Wenn man dazu Daten aus der vorhandenen Literatur hinzurechnet, ist es wahrscheinlich, dass solche Ungleichheiten in vielen, wenn nicht gar allen Bereichen des Arbeitsmarktes existieren.

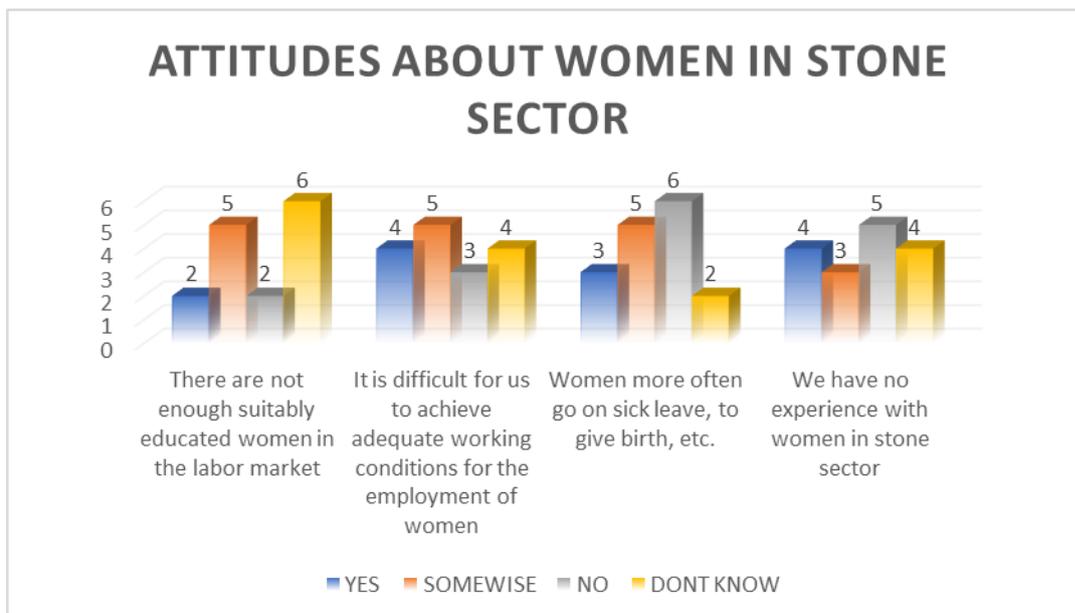


Abbildung 17: Antworten auf die Frage nach den Einstellungen zu Frauen in der Steinindustrie



Der nächste Fragenkomplex bezog sich auf die Einstellung zu Frauen, die auf dem Arbeitsmarkt im Bereich der Steinmetzarbeit sind. Die erste Frage war, ob es eine ausreichende Zahl von gut ausgebildeten Frauen auf dem Arbeitsmarkt gibt. Die meisten Antworten bezogen sich auf die Kategorie «Ich weiss es nicht», was wiederum darauf hinweist, dass diese Arbeitgeber nicht über dieses Thema informiert sind, dass sie sich nicht unbedingt bewusst sind oder in irgendeiner Weise im Fokus ihres Berufs stehen. Wenn wir bedenken, dass wir in einer früheren Erhebung gezeigt haben, dass gleich viele Mädchen (50%) ihre Ausbildung abschliessen, ist es dann wichtig zu zeigen, warum die Arbeitgeber dies nicht wissen? Deshalb ist ihnen, ebenso wie der Gesellschaft, die grosse Zahl junger Frauen in diesem Beruf gleichgültig, die irgendwo im System zwischen Schule und Beruf «verschwinden.»

Die nächste Frage lautete, welche Anpassungen das Unternehmen/Arbeitgeber vornehmen sollte, um die Beschäftigung von mehr Frauen zu gewährleisten. Im Gesetz, wie es ist, gibt es bestimmte Bestimmungen und Verordnungen, die sich auf die Arbeitsbedingungen beziehen, die bereitgestellt werden müssen, wie Toiletten und Umkleieräume, Werkzeuge. All dies sollte Frauen schützen, aber nur, wenn sie beschäftigt sind. Vor der Beschäftigung, wenn das Unternehmen nicht über die Voraussetzungen, ist dies ein Hindernis und / oder Rechtfertigung für die weitere Nichtbeschäftigung von Frauen. Diesem Element folgt die folgende Frage, die sich auf die Schwierigkeit bezieht, ein Gleichgewicht zwischen familiären Pflichten und Beruf zu finden, wenn es um Frauen geht. 37% der Befragten glauben, dass Frauen nicht häufiger in Krankheits- und Mutterschaftsurlaub gehen, aber wiederum 63% derjenigen, die glauben, dass sie häufiger gehen, wissen nichts davon und / oder wollen sich nicht anmelden.

Die letzte Frage dieser Reihe war, wie viel Erfahrung unsere Befragten überhaupt in der Arbeit mit Frauen im Steinmetzbereich haben. Aus den Antworten geht hervor, dass die meisten von ihnen wenig oder gar keine Erfahrung haben. Ein Teil der Antworten sollte daher als Einstellungen und nicht als Aussagen behandelt werden, die auf Erfahrungen beruhen, da diese in einigen Unternehmen sehr klein sind. Diese Information besagt, dass Veränderungen am einfachsten auf der Erfahrung beruhen, leider jedoch nur dann eintreten, wenn sich die Einstellungen ändern, was die Frage aufwirft, wo man anfangen soll oder wie die bestehenden Arbeitgeber neue positive Erfahrungen bei der Arbeit mit Frauen in diesem Sektor sammeln können. Die Aufklärung der Arbeitgeber als eine Möglichkeit, Einstellungen zu ändern, wäre ebenfalls ein guter Schritt bei dem Versuch, Einstellungen unter den Arbeitgebern zu ändern.

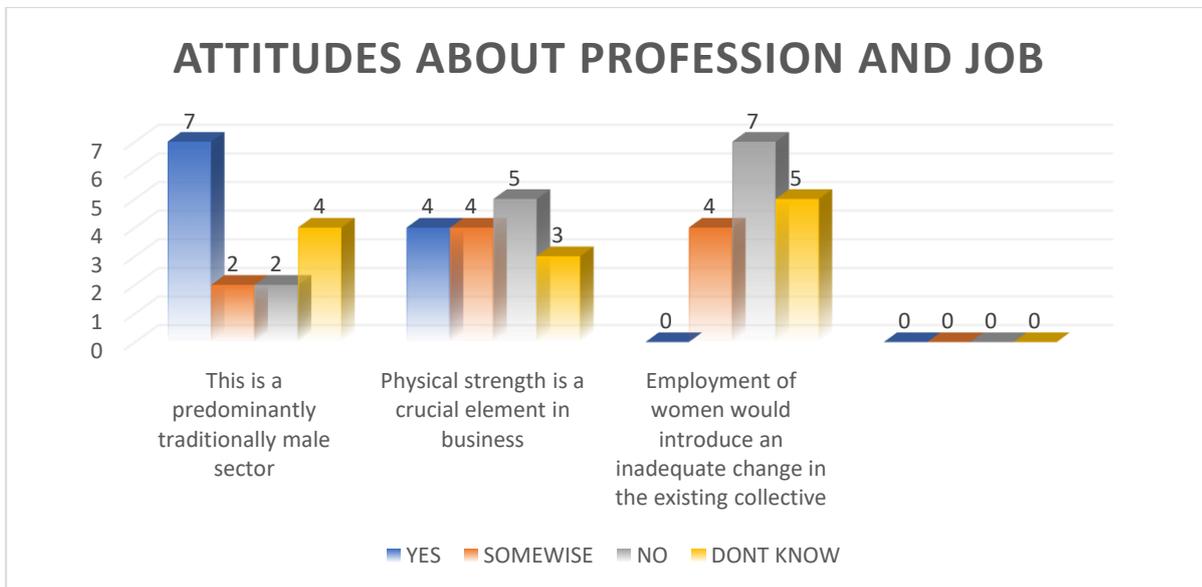


Abbildung 18: Antworten auf die Frage nach den Einstellungen zum Beruf

Der nächste Fragenkomplex bezog sich auf Einstellungen und Meinungen zum Beruf selbst. Erwartungsgemäss sind die meisten Befragten der Ansicht, dass es sich hier um einen überwiegend männlichen Sektor handelt, aber auch hier gibt es einen Teil der Befragten, der die Möglichkeit eröffnet, dass sich die Steinmetzbranche selbst verändert, d. h. sie haben keine klare Meinung dazu. Ist körperliche Stärke entscheidend? Die Antworten auf diese Frage sind unter unseren Befragten geteilt. Vielleicht hat die moderne Technik der Steinbearbeitung und -manipulation in zunehmendem Masse die Kraft als entscheidendes Element der Arbeit eliminiert. Daher ist die Frage nach der Bedeutung der körperlichen Kraft in diesem Beruf vielleicht eher eine Frage der Maschinen, über die ein einzelner Arbeitgeber verfügt.

Die letzte Frage ist, welche Veränderungen Arbeitgeber in ihren Kollektiven erwarten würden, wenn mehr Frauen eingestellt würden. Es ist erfreulich zu sehen, dass keiner der Befragten glaubt, dass die Arbeitsatmosphäre und das Klima unmittelbar gestört würden. Andere Antworten geben an, dass sie erwarten, dass sich nichts ändert, oder dass ein gewisser Verdacht besteht, oder dass sie sich nicht melden wollen.

Diese Erhebungen lieferten umfassende Daten über einige Aspekte der Beschäftigung von Frauen in der Steinindustrie, aber auch verwandten Berufen. Auf der anderen Seite ist Kroatien ein kleines Land, und selbst eine so geringe Zahl von Befragten macht einen grossen Prozentsatz der in diesem Sektor anwesenden Personen aus.

Diese Erhebung und ihre Ergebnisse erfordern sicherlich weitere Untersuchungen, zeigen aber Tendenzen auf. Die Steinmetzen in Kroatien sind ein kleiner Sektor, die Anzahl der Frauen in diesem Sektor ist klein, wir haben alle diejenigen versammelt, die uns bekannt sind und mit denen es damals möglich war, eine Zusammenarbeit aufzubauen. Ihre Erfahrungen, Kenntnisse, Einstellungen und

Meinungen sind sicherlich nicht zu vernachlässigen, nur weil es nicht viele von ihnen gibt. Inwieweit diese Ergebnisse den Mikrokosmos Kroatiens widerspiegeln und inwieweit Verallgemeinerungen auf grössere Systeme von Ländern wie Deutschland und Spanien möglich sind, lassen wir einige zukünftige Möglichkeiten zu untersuchen.

### Zusammenfassung

Heute hat sich die Familienstruktur so verändert, dass das ehemals traditionelle Familienmodell, in dem Männer als Ernährer und Hausfrauen als Pflegerinnen fungieren, zunehmend der Vergangenheit angehört. Die Feminisierung des Arbeitsmarktes nimmt zu, Frauen üben immer vielfältigere Berufe aus und stellen die gleichen Fähigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten ihrer männlichen Kollegen unter Beweis. Gleichwohl gibt es nach wie vor geschlechtsspezifische Ungleichheiten in der Arbeitswelt, und Frauen sind häufig diskriminiert.

Auch wenn die Berufe nach wie vor überwiegend in Männer- und Frauenberufe aufgeteilt sind und Steinmetz ein typischer Männerberuf ist, gibt es immer mehr mutige Frauen, die über das Geschlecht hinausgehen und es wagen, sich von ihren Begabungen leiten zu lassen. Die gleichen Probleme haben wir natürlich auch im Bereich der Steinmetze.

Steinmetz als traditionelles Handwerk erfordert «männliche» Kraft, aber auch Kreativität und die Kunst der Bearbeitung, des Schneidens und der Formung von Stein. Es ist eine Kunstform, in der Männer und Frauen sicherlich gleich erfolgreich sein können.

Die Gesellschaft bewegt sich in Richtung Gleichberechtigung, wie die Tatsache zeigt, dass immer mehr Frauen auf dem Arbeitsmarkt arbeiten. Dank der Technik und der Maschinen, die den körperlich anstrengenden Teil der Arbeit erledigen können, können Frauen in der Steinmetzarbeit mehr Liebe zum Detail und zum künstlerischen Ausdruck bringen.

Doch trotz der bereits erwähnten zunehmenden Beteiligung von Frauen am Steinmetzhandwerk bleiben Status und Machthebel weiterhin in den Händen der Männer verankert. Wie in anderen Berufen werden auch in diesem Handwerk Frauen weniger beschäftigt, ihre Bemühungen werden weniger geschätzt, und sie werden oft weniger bezahlt.

Daher ist es notwendig, dass die Gesellschaft als Ganzes, von der lokalen bis zur globalen Ebene, sich darum bemüht, Bedingungen zu schaffen, die Frauen eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt ermöglichen.



Es bedarf systematischer Anstrengungen, um den Beruf zu verbessern, die Tradition zu bewahren und die Zahl der Frauen in der Steinindustrie zu erhöhen.

*Abbildung 19: Neben der Auszeichnung für das beste steinerne Souvenir erhielt die Künstlerin Dina Jakšić Pavasović auch eine Urkunde der kroatischen Handelskammer für den Erwerb von Gütesiegeln Original kroatische Qualität.*



*Abbildung 20: Unterricht in skulpturaler Modellierung*

Beispiel für bewährte Verfahren: Zusammenarbeit im Bildungsprozess. Durch gemeinsame Arbeit und Erfolge werden die Grenzen geschlechtsspezifischer Ungleichheiten verwischt.

## 5.2. Frauen und Arbeitsumfeld in der Steinindustrie.

Das Arbeitsumfeld für Frauen im Steinmetzsektor kann unter verschiedenen Gesichtspunkten betrachtet werden, z. B. unter dem Gesichtspunkt der Arbeitssicherheit, niedrigerer Lohn für gleiche Arbeit, Diskriminierung durch männliche Kollegen, sexuelle Belästigung, Mobbing usw.

Arbeitssicherheit ist einer der wichtigsten Bestandteile des Arbeitsprozesses, von dem nicht nur der Schutz von Gesundheit und Leben, sondern auch die Arbeitsproduktivität abhängt. Arbeitssicherheit ist in der Verfassung der Republik Kroatien, dem Arbeitsschutzgesetz und dem Arbeitsgesetz vorgeschrieben. Der besagte Rechtsrahmen erwähnt Frauen und Frauenschutz am Arbeitsplatz nur in den Abschnitten, die schwangere Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillende Arbeitnehmerinnen betreffen. Der Steinmetzsektor und die Arbeitsumwelt werden nirgends in den



Rechtsvorschriften erwähnt, und auch nicht über den Baubereich hinausgehende Sektoren sind nicht erwähnt. Und wenn es keinen gesetzlichen Rahmen gibt, gibt es dem Arbeitgeber ziemlich viel Macht, seine Entscheidungen und sein Verhalten gegenüber den Arbeitnehmern willkürlich umzusetzen.

Frauen sind auch körperlichen, psychosozialen und organisatorischen Risikofaktoren am Arbeitsplatz ausgesetzt, unter anderem aufgrund ihrer Doppelrolle als Arbeitnehmer und unbezahlte Betreuer von Familien- und Privatleben, der am Arbeitsplatz ebenfalls wenig Beachtung geschenkt wird.

Arbeitnehmer in der Steinindustrie können oft nicht befördert werden und erhalten für die gleiche Arbeit oft weniger Lohn als ihre männlichen Kollegen, weil sie tagtäglich diskriminiert und die Chancen von Frauen am Arbeitsplatz bewertet werden. Es gibt auch sexuelle Belästigung, über die Frauen häufig aus Angst vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes schweigen, und die rechtlichen Rahmenbedingungen und die Gerichtsverfahren selbst bieten ihnen keinen so grossen Schutz, wie es eine Frau sein sollte, regelmässig ihrer Arbeit nachzugehen.

Beispiel für bewährte Verfahren:

Levantina sammelt die Zeugnisse von 5 Frauen, die über ihre Erfahrungen im Unternehmen sprechen. Jede Frau spricht ihre eigene Sprache (Spanisch, Portugiesisch und Englisch). Untertitel sind nur auf Spanisch verfügbar. Vollständiges Video unter: <https://www.youtube.com/watch?v=fBMPwIWXEBs>



Abbildung: Screenshot des Videos



Es ist wichtig, geschlechtsspezifische Aspekte in die Risikobewertung am Arbeitsplatz im Steinsektor einzubeziehen, um einen hochwertigen Arbeitsplan und Rahmen zu erhalten, der die vollständige Gleichstellung der Frauen im Arbeitsumfeld der Steinindustrie ermöglicht.

Das kroatische Recht basiert auf dem europäischen Recht.

Die Gender Equality Strategy 2018-2023 des Europarates wurde entwickelt, um allen Mitgliedern einen Rahmen und Leitlinien für den Kampf für die Gleichstellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und in allen anderen Lebensbereichen zu geben, da sie nicht völlig voneinander getrennt werden können.

In Kroatien gibt es grundlegende Rechtsakte, die Gesetze und Rechte definieren.

- Verfassung
- Arbeitsrecht
- Gesetz zur Gleichstellung der Geschlechter
- Nationale Politik zur Gleichstellung der Geschlechter.

Leider gibt es in Kroatien keinen klaren Rechtsrahmen für Steinmetze. Auf der anderen Seite gibt es in noch weiter gefassten Bereichen keine genaueren Rechtsgrundlagen, wenn es um Frauen geht. Die allgemeine Frage der Gleichstellung der Geschlechter spielt im kroatischen Recht keine besondere Rolle. Wenn die Gleichstellung der Geschlechter in Artikel 3 der Verfassung verankert ist, werden die Rolle und der Schutz der Frau in der weiteren Gesetzgebung minimiert.

Im Arbeitsgesetz wird die Gleichberechtigung der Frau nur an drei Stellen erwähnt.

- Richtlinie 2006/54 / EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung) (ABl. L 204 vom 26. 7. 2006).
- Die zweite Erwähnung bezieht sich auf den Schutz von Schwangeren, Eltern und Pflegepersonen.
- Und zuletzt: Gehälter und Lohnleistungen

Kroatien hat mehrere Übereinkommen unterzeichnet, die sich mit Diskriminierungen befassen.

- Übereinkommen der Vereinten Nationen und der Internationalen Arbeitsorganisation zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung
- Übereinkommen über gleiches Entgelt für Arbeit
- Übereinkommen über die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung der Arbeitnehmer.

Dennoch werden die Grundsätze und Ideen dieser Konventionen im kroatischen Recht nur langsam umgesetzt. Die Tatsache, dass es in Kroatien so wenige allgemeine Gesetze gibt, die die Rechte der Frauen auf dem Arbeitsmarkt und die Arbeitsbedingungen erwähnen und behandeln, spricht eindeutig dafür, wie sich diese fehlende Gesetzgebung auf den Steinsektor übertragen lässt.



Aus dem Fehlen einer Rechtsgrundlage lässt sich ableiten, dass es schwierig ist, sich mit dem Thema Frauen im Steinmetzhandwerk auseinanderzusetzen. In einer solchen Situation wird deutlich, dass die Frauen in Kroatien zwar als Gleichberechtigte deklariert und in allen Gesellschaftsschichten anerkannt werden, dieses jedoch nicht sehr realistisch ist. Die Auseinandersetzung mit dem Berufsfeld der Steinmetze vor diesem Hintergrund führt zu einer weiteren Auseinandersetzung mit dem gesellschaftspolitischen Bild Kroatiens.

Obwohl eine Reihe von Ideen und Erklärungen erklärend angenommen wurden, sind sie noch nicht rechtlich umgesetzt und für alle Teilnehmer verbindlich. Ohne das Vorhandensein von Gesetzen und dessen Umsetzung sind Veränderungen nur auf individueller Basis zu erwarten.

### 5.3. Der Gleichstellungsplan im Unternehmen.

Um einen Gleichstellungsplan in den Unternehmen zu schaffen und eine möglichst hohe Repräsentation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt im Steinbereich zu erreichen, ist es sicherlich notwendig, die aktuelle Situation in den Unternehmen zu erforschen und bei den Arbeitgebern zu untersuchen. Dies würde messbare Indikatoren für die reale Situation liefern, könnte aber auch eine Parallele zu bewährten Verfahren für die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt liefern.

Unsere Umfrage ist nur der erste Schritt, um die Situation auf dem Arbeitsmarkt zu untersuchen. Sie weist darauf hin, dass es ein ernsthaftes Problem bei der Selbstverwirklichung junger, gebildeter Frauen gibt. Nach mehreren Jahren der Ausbildung in diesem Sektor treten viele schliesslich nie in diesen Beruf ein, d. h. es ist nur ein sehr besorgniserregend geringer Prozentsatz. Wenn das Problem zwischen dem CES und dem Arbeitgeber auftritt, sollte dies eine tiefere und umfassendere soziale Verantwortung mitsichbringen.

Um dieses Problem wirklich zu beleuchten, bedarf es umfassenderer Forschungsarbeiten, die eine viel grössere Zahl von Unternehmen einbeziehen sollte und alle Ebenen des Unternehmens, vom Vorstand bis zum Reinigungspersonal, untersuchen sollten. Es sollte auch untersucht werden, wie das Auswahlverfahren für die Einstellung, die Beurteilung und das Ausscheiden aus dem Unternehmen aussieht. Haben die Unternehmer überhaupt eine Vorstellung von der Beschäftigung von Frauen in ihrer Firma und von dem Arbeitsklima? Was sind die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigung von Frauen, existieren diese oder wie viel muss verändert werden, um dies zu erreichen?

Weitere Untersuchungen sollten sich auch auf den Bereich der Gesetzgebung, die direkte Zusammenarbeit mit Fachministerien, den Kontakt zur Ombudsfrau und die Zivilgesellschaft erstrecken. Auf der Grundlage der erhaltenen Daten müsste ein Plan aufgestellt werden, der die Beschäftigung von Frauen in diesem Sektor besser als bisher gewährleistet.

Erst nach den gewonnenen Daten wäre es möglich, adäquate Bildungsprogramme für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu schaffen. Denn selbst diese minimalen Daten deuten darauf hin, dass keine Seite mit den gesetzlichen Regelungen und deren Mängeln vertraut ist. Abgesehen von den gesetzlichen



Bestimmungen sind sich die Arbeitgeber nicht ausreichend der Vorteile bewusst, die sich aus der Beschäftigung von mehr Frauen ergeben.

Denn Veränderungen vollziehen sich nur, wenn wir uns des Problems realistisch bewusst sind, wofür es sicherlich notwendig ist, Arbeitgeber und Arbeitnehmer selbst einzubeziehen. Arbeitgeber spielen eine wichtige Rolle bei der Schaffung und Aufrechterhaltung der Geschlechtergleichstellung auf dem Arbeitsmarkt, weil sie es sind, die Arbeitnehmer einstellen, d. h. sie beschäftigen. Untersuchungen haben sogar gezeigt, dass Arbeitgeber glauben, sie würden Kunden verlieren, wenn sie eine Frau oder einen Mann für einen Job einstellen, der typischerweise vom anderen Geschlecht erledigt wird. Besonders ausgeprägt ist dies in Sektoren, in denen Frauen trotz eines hohen Bildungs- und Wissensniveaus in der Minderheit sind.

Die Arbeitgeber müssen das Bewusstsein schärfen und das Bewusstsein dafür stärken, dass die Einstellung von Frauen und die Bindung der besten Talente zu höherer Produktivität führen und dass die Abstimmung von Unternehmen und Fachkräften sicherlich zu besseren Geschäftsergebnissen führen wird. Tatsache ist, dass der Erfolg den Arbeitgebern vorbehalten ist, die die besten Mitarbeiter finden. Wenn sie nur bei der Hälfte der männlichen Bevölkerung gesucht werden, haben sie eine begrenzte Chance, die beste Person für ihre Bedürfnisse zu finden. Die Präsenz von Frauen auf dem Arbeitsmarkt ist ein wichtiger Faktor für das Wirtschaftswachstum, vor allem weil wirtschaftliche Unabhängigkeit zu geringeren Sozialausgaben des Staates führt und andererseits zur Entwicklung und Stärkung eines Arbeitgebers mit qualifizierten Mitarbeitern führt. Dies stärkt konsequent die Wirtschaft.

Die Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt ist Teil der allgemeinen Diskriminierung von Frauen. In den Industrieländern stellen Frauen fast die Hälfte der Erwerbsbevölkerung dar, und die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt nimmt ständig zu. Trotz signifikanter positiver Entwicklungen ist die Position der Frauen auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor schlechter als die der Männer. Maria Jepsen (EUROFOUND) stellte fest, dass die Beschäftigungslücke zwischen Männern und Frauen in der Europäischen Union 11,5 Prozent beträgt. Martina Banić (HDZ) erklärte, dass Frauen 67 Prozent der weltweiten Arbeitskraft und nur 10 Prozent des Einkommens ausmachen, während Frauen nur ein Prozent des weltweiten Gesamtvermögens besitzen. (Daten aus dem kroatischen Parlament 2013).

Example of good practice: The campaign of the Ministry of Economy to promote vocational schools and occupations as one of the protective young face took a girl in a completely atypical occupation - a stonemason.



Figure 3: A student of the Stonemasonry school photographed in a school workshop as the face of the national campaign of the Ministry of Economy of the Republic of Croatia to strengthen vocational schools

Die Schlussfolgerung dieses Handbuchs ist, dass es in Kroatien im Steinsektor noch immer keine Gleichberechtigung bei der Beschäftigung von Frauen gibt. Diese Ungleichheit ist auch das Ergebnis des Sektors selbst und seines mangelnden Bewusstseins für dieses Thema, aber auch der globalen Chancen, global und europäisch, Kroatien eingeschlossen. Gesetze existieren, aber sie sind schwach, nicht definiert und / oder nicht durchgesetzt. In fast allen Ländern der Welt ist der Kampf um die Gleichstellung der Frauen in fast allen Lebensbereichen noch nicht abgeschlossen, und die Wirtschaft als einer der wichtigsten steht immer im Fokus.

Frauen in der Steinmetzerei existieren, leben, arbeiten, studieren, bilden andere aus, schaffen Karrieren, sind kreativ und wertgeschätzt. Dennoch sind sie immer noch eher die Ausnahme und weniger die Regel. Ihr Weg zum Erfolg ist auch heute, im 21. Jahrhundert, schwieriger und dauerhafter als der ihrer männlichen Kollegen.

Frauen gehen zur Schule, Frauen haben die Schule übernommen, und doch gibt es im operativen Teil des Berufs keine. 40% der Frauen besuchen eine Hochschule, 50% haben einen Abschluss, was bedeutet, dass sie als Studenten ausdauernder und erfolgreicher sind. Aber wenn die Zeit reif ist, werden ihre Beharrlichkeit und ihre Einstellung zur Arbeit von den Arbeitgebern nicht anerkannt.



Sofern sie nicht ihre eigenen Unternehmen führen, sind die Arbeitgeber nicht bereit, sie im gleichen Umfang wie ihre männlichen Kollegen einzustellen. Es ist traurig, wie viel unsere Gesellschaft dadurch verliert, dass die Lebensjahre junger Frauen verloren gehen, weil sie für Jobs ausgebildet werden, die sie später nicht mehr ausüben können. Eltern, die für diese Ausbildung bezahlt haben, zusammen mit der gesamten Gemeinschaft.

Die kroatische Gesellschaft verliert an den ungenutzten Ressourcen dieser jungen Frauen, die sich nicht etablieren können. In Kroatien verdienen Frauen, obwohl sie besser ausgebildet sind, im Durchschnitt weniger als Männer, dominieren die Gruppe der Arbeitslosen und stossen häufig auf das Phänomen einer gläsernen Decke, die Frauen daran hindert, in höhere Hierarchiestufen aufzusteigen.

«Frauen haben einen Platz im Haus, Männer sind diejenigen, die für die Familie arbeiten und verdienen müssen. » Während es wie ein Satz klingen mag, der aus der fernen Vergangenheit stammt, leider bis heute, gibt es viele Menschen, die es immer noch glauben. Frauen stehen in ihrer beruflichen Laufbahn vor vielen Hindernissen, ebenso wie Männer natürlich. Allerdings sind es Frauen, die in grösserem Masse mit verschiedenen Vorurteilen, Stereotypen und Diskriminierungen konfrontiert sind. Das Bewusstsein für die Gleichstellung der Geschlechter ist vorhanden, aber in der Theorie ist es viel schöner als in der Praxis. Wie erfolgreich ein Mensch ist, hängt nicht vom Geschlecht, sondern von individuellen Eigenschaften ab. Leider zeigt die Praxis, dass manchmal Vorurteile, Stereotype und Geschlechterdiskriminierung stärker sind als Bildung, Fertigkeiten und Fähigkeiten.

Auch wenn der Eindruck entstehen mag, dass es in diesem Sektor genauso viele Frauen geben sollte wie Männer, ist dies weder zu erwarten noch realistisch. Es ist das Bestreben all jener, die an diesem Thema arbeiten oder arbeiten werden, die gleichen Chancen zu geben. Gleiche Chancen bei der Einschreibung an Schulen und Hochschulen, aber vor allem gleiche Chancen bei der Einstellung und dem Verbleib im Beruf. Auch in diesem Beruf haben Frauen viel zu bieten.

#### DER GLEICHSTELLUNGSPLAN IM UNTERNEHMEN

Die Entwicklung der Gleichstellungspolitik in den Unternehmen findet ihren grössten Niederschlag in den Gleichstellungsplänen als einem Instrument, das die Einbeziehung der Gleichstellung in die Arbeitsbeziehungen und in alle Managementbereiche der Organisationen ermöglicht und somit Fortschritte auf dem Weg zu einer effektiven Gleichstellung von Frauen und Männern erzielt.

Die Gleichstellungspläne sollten konkrete Massnahmen enthalten, die innerhalb eines klar definierten Zeitraums durchgeführt werden können und in folgenden Bereichen festgelegt werden können:

- Zugang zur Beschäftigung: Chancengleichheit beim Zugang zu jeder Art von Arbeit innerhalb der Organisation.
- Arbeitsbedingungen: berufliche Einstufung und gleiches Entgelt, einschliesslich Lohnzulagen.
- Förderung: Massnahmen zur Gewährleistung der Gleichberechtigung bei der Förderung und Beförderung von Frauen im Unternehmen.



- **Fortbildung:** spezifische Fortbildungsmassnahmen für Frauen, vorzugsweise während des Arbeitstages, um ihnen die Übernahme von Führungs- und Führungspositionen oder den Zugang zu Arbeitsplätzen zu ermöglichen, in denen sie unterrepräsentiert sind; Fortbildungs- und Sensibilisierungsmassnahmen für die Mitarbeiter der Unternehmen im Bereich Chancengleichheit und Gleichbehandlung.
- Organisation der Arbeitszeit, um die Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben im Sinne der Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern: flexible Arbeitszeiten, Telearbeit, Urlaub, Schichtwechsel usw.
- Schutz vor sexueller Belästigung und geschlechtsspezifischer Belästigung: Aktionsprotokolle zur Verhinderung sexueller Belästigung und geschlechtsspezifischer Belästigung, interne Verfahren für die Bearbeitung von Beschwerden oder Beschwerden über Belästigung und Offenlegung der arbeitsrechtlichen und strafrechtlichen Verantwortlichkeiten, denen Belästiger ausgesetzt sein können.

Die Massnahmen gehen auf die besondere Situation jedes Unternehmens im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern ein, weshalb es so wichtig ist, eine vorherige Diagnose der Situation des Unternehmens durchzuführen. In jedem Plan muss festgelegt werden, welche Massnahmen vorrangig sind, d. h. solche, die auf die Beseitigung der offenkundigsten Diskriminierungen oder Ungleichheiten abzielen, und solche, die die Entwicklung anderer Massnahmen erleichtern, ohne die sie nicht durchgeführt werden könnten.

Das Verfahren zur Ausarbeitung und Ausarbeitung eines Gleichstellungsplans wird auf die folgenden Phasen eingehen, wobei jeder Phase der erforderliche Raum, die Zeit und die erforderlichen Mittel zur Verfügung gestellt werden.

**Phase 1. Einleitung des Prozesses zur Ausarbeitung des Gleichstellungsplans:** Kommunikation und Aufnahme von Verhandlungen sowie Einsetzung des Verhandlungsausschusses.

**Phase 2. Durchführung der Diagnose:** Erhebung und Analyse quantitativer und qualitativer Daten, um den Integrationsgrad der Gleichstellung von Frauen und Männern im Unternehmen zu ermitteln.

In dieser Phase wird eine Analyse der Unternehmenssituation durchgeführt, um die Aspekte oder Bereiche zu ermitteln, in denen Ungleichheiten oder Diskriminierungen auftreten können und auf die der künftige Gleichstellungsplan reagieren muss. Zu diesem Zweck werden Informationen gesammelt und eine interne Debatte geführt, um schliesslich Verbesserungsvorschläge in den Plan einfließen zu lassen.

Sie wird sowohl bei der Sammlung von Informationen als auch bei der Analyse der Ergebnisse unter Berücksichtigung der Geschlechterperspektive ausgearbeitet. Diese Analyse versteht sich als Untersuchung der Unterschiede zwischen Frauen und Männern in Bezug auf Bedingungen, Bedürfnisse, Beteiligungsquoten, Zugang zu Ressourcen und Entwicklung, Kontrolle über Vermögen, Entscheidungsbefugnisse usw. aufgrund der ihnen traditionell zugewiesenen Rollen. Auf diese Weise sollen Informationen gewonnen werden, anhand deren beurteilt werden kann, inwieweit sich die Unternehmensleitung und die Tätigkeit des Unternehmens auf Frauen und Männer unterschiedlich



auswirkt oder gegebenenfalls diskriminierende Wirkungen oder Unterschiede zwischen Frauen und Männern hervorruft und inwieweit sie zur Verwirklichung der Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern beitragen können.

Generell soll mit der Diagnose die Situation des Unternehmens in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern und insbesondere die Situation des Unternehmens in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern ermittelt werden:

- Ermittlung des Ausmasses, in dem die Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern in das gesamte Unternehmensmanagementsystem integriert sind.
- Ausgangssituation der Beschäftigten (Männer und Frauen) soll sichtbar gemacht und mögliche horizontale und/oder vertikale Segregation aufgezeigt werden.
- Analyse der Auswirkungen aller Tätigkeiten der technischen und produktiven Prozesse, der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen auf Frauen und Männer. Sie umfasst auch die Erbringung regelmässiger Dienstleistungen, sei es im Fernabsatz, an externen Arbeitsplätzen oder durch den Einsatz von abgeordnetem Personal, sowie die fachlichen und präventiven Bedingungen, unter denen diese Dienstleistungen erbracht werden.
- Feststellung, ob es Diskriminierung oder Ungleichheit in den Praktiken des Personalmanagements gibt, wenn Frauen oder Männer ins Visier genommen werden.
- Formulierung von Empfehlungen und Aktionsvorschlägen, die darauf abzielen, die festgestellten Ungleichheiten oder Bedürfnisse zu korrigieren und prioritäre Aktionsbereiche festzulegen, die als Grundlage für die Festlegung der Massnahmen dienen, die den Gleichstellungsplan bilden.

**Phase 3. Entwurf, Genehmigung und Registrierung des Gleichstellungsplans:** Definition der Ziele, Gestaltung der Massnahmen, Festlegung von Überwachungs- und Bewertungsindikatoren, Zeitplan für die Umsetzung, Genehmigung und Registrierung des Plans.

Die Ausarbeitung des Gleichstellungsplans beinhaltet die Festlegung der Unternehmenspolitik zum Grundsatz der Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern auf der Grundlage der Ergebnisse der Situationsdiagnose.

Allgemeines Ziel der obligatorischen oder freiwilligen Gleichstellungspläne ist es, Gleichbehandlung und Chancengleichheit zu erreichen und jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts innerhalb des Unternehmens zu beseitigen.

Zu diesem Zweck werden spezifische quantitative und qualitative Ziele festgelegt, die notwendig sind, um den bei der Diagnose festgestellten Ungleichheiten und Verbesserungsbedarf Rechnung zu tragen.

**Phase 4. Umsetzung und Überwachung des Gleichstellungsplans:** Überprüfung des Entwicklungsstands und der Einhaltung der Massnahmen und Bewertung der Ergebnisse.

Nach der Genehmigung des Gleichstellungsplans beginnt die Geltungsdauer des Plans zu laufen, in der alle geplanten Massnahmen durchgeführt werden müssen, wobei gleichzeitig die Massnahmen und die unmittelbaren Ergebnisse überwacht werden müssen, die den folgenden Zielen entsprechen:



- Überprüfung der Erreichung der im Gleichstellungsplan festgelegten Ziele.
- Informationen über den Umsetzungsprozess der im Plan vorgesehenen Massnahmen einzuholen: Stand der Umsetzung, Angemessenheit der eingesetzten Mittel, Einhaltung des Zeitplans usw.
- Ermittlung möglicher Hindernisse oder Schwierigkeiten bei der Umsetzung und Vornahme entsprechender Anpassungen oder Ergreifung von Korrekturmassnahmen.

**Phase 5. Bewertung des Gleichstellungsplans:** Beurteilung des Erreichungsgrades der Ziele, der Ergebnisse und der Auswirkungen, die der Plan auf das Unternehmen hatte.

Phase 5, Evaluation, schliesst den Prozess der Erstellung und Umsetzung eines Gleichstellungsplans im Unternehmen ab. Auf der Grundlage der während der Durchführung und des Monitorings gesammelten Informationen und Unterlagen kann in dieser Phase festgestellt werden, inwieweit die definierten Ziele und die durchgeführten Massnahmen des Plans eingehalten wurden.

Kurzum, es handelt sich um eine kritische Analyse des gesamten Prozesses mit folgenden Hauptzielen:

- den Grad der Übereinstimmung mit dem Plan und seiner Entwicklung festzustellen.
- Überprüfung, ob der Plan die vorgeschlagenen Ziele erreicht hat.
- Bewertung der Angemessenheit der Ressourcen, Methoden, Instrumente und Strategien, die bei der Umsetzung verwendet werden.
- Ermittlung verbesserungsbedürftiger oder neuer Bedürfnisse, die eine Änderung der beschlossenen Massnahmen oder die Konzipierung neuer Aktionen erfordern.

## **Querschnittsmassnahmen: Kommunikation, Schulung und Monitoring**

### **A. Kommunikation**

Die Kommunikation erfolgt vor der Inbetriebnahme, während und nach der Umsetzung des Plans. Es muss sichergestellt werden, dass die Informationen die gesamte Belegschaft erreichen. Es ist sehr wichtig, über die Einrichtung des Ständigen Ausschusses für Gleichstellungsfragen, die Mitglieder dieses Ausschusses sind, und über die durchzuführenden Aktivitäten zu informieren, um die kontinuierliche Beteiligung der Mitarbeiter am gesamten Prozess zu unterstützen.

Die Verbreitung der Informationen erfolgt über die offiziellen Kommunikationskanäle des Unternehmens: Informationssitzungen, Informationstafeln, interne Kommunikation, Intranet usw. Wichtig ist, dass die Informationsübermittlung in beide Richtungen erfolgt, d. h. dass sie sowohl von oben nach unten als auch umgekehrt fliesst, was bedeutet, dass die Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, sich zu beteiligen und ihre Meinung zu äussern: über Vertreter, Vorschlagsbox usw.



## B. Schulung

Schulungen zu den Themen Chancengleichheit und Geschlechterperspektive sollten sich an alle Mitarbeiter richten, und zwar je nach den Merkmalen der Stelle und/oder spezifischen Massnahmen, die eine spezifische Schulung erfordern, insbesondere mit folgenden Zielen:

- Managementteam.
- Mittleres Management.
- Betriebsrat.

Ziele:

- Fortbildung zur Chancengleichheit für das Personal.
- Ausbildungsmassnahmen zur Förderung der Karriereentwicklung von Frauen in Führungspositionen.
- Fortbildungsmassnahmen für Betriebsräte in den Bereichen Gender und Arbeitsbeziehungen.
- Gender-Schulungen für Personal und Qualitätspersonal.
- Schulung zu egalitären Nutzungen in Kommunikation und Werbung.
- Schulung zur Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben.

## C. Überwachung

Die Begleitung während der gesamten Entwicklung des Plans ermöglicht es, die Verwirklichung der für jede Aktion vorgeschlagenen Ziele zu überprüfen und den Entwicklungsprozess zu verfolgen, um erforderlichenfalls weitere Massnahmen einzuleiten oder mögliche Abweichungen zu korrigieren.

Ein gutes Indikatorensystem während der Programmplanung ist für eine sinnvolle Begleitung und Bewertung von entscheidender Bedeutung.

## QUELLEN UND BIBLIOGRAPHIE

Eine Zusammenstellung der Gleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder finden Sie unter:

[http://www.vernetzungsstelle.de/index.cfm?uuid=B707C03404AD9B19F588422ECC8D51D8&and\\_uu\\_id=1789C4EDCCE9E2FCFBC05C7F9E98B53F](http://www.vernetzungsstelle.de/index.cfm?uuid=B707C03404AD9B19F588422ECC8D51D8&and_uu_id=1789C4EDCCE9E2FCFBC05C7F9E98B53F)

Asiatische Entwicklungsbank, 2013. Toolkit zu den Ergebnissen und Indikatoren der Geschlechtergleichstellung. Abrufbar unter:

<https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/34063/files/tool-kit-gender-equality-results-indicators.pdf>

Bauer, S. , Finnegan G. , Haspels, N. , Deelen, L. , Seltik, H. , Majurin, E. , 2004. Gender und Unternehmertum gemeinsam: Vorwärts für Frauen in Unternehmen: Schulungspaket und Ressourcenpaket, Bangkok, Berlin und Genf, Internationale Arbeitsorganisation. Online verfügbar:



[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_116100.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_116100.pdf)

Berger, P.L, Luckmann, T., 1996. The Social Construction of Reality, A Treatise in the Sociology of Knowledge, Penguin Books.

Boland, J.W., Brown, M.E.L., Duenas, A., Finn, G.M., Gibbins, J., (2020). How effective is undergraduate palliative care teaching for medical students? A systematic literature review. BMJ open, DOI:10.1136/bmjopen-2019-036458.

Branch, R. M. 2009. Instructional Design-The ADDIE Approach. New York: Springer.

Bray, T. 2009. THE TRAINING DESIGN MANUAL. The complete practical guide to creating effective and successful training programmes. London and Philadelphia: Kogan Page.

Collis, B., Jung, I. S., 2003. Uses of information and communication technologies in teacher education. In B. Robinson and C. Latchem (Eds) Teacher education through open and distance learning (pp. 171-192). London: RoutledgeFalmer.

Europarat, 2015. Bekämpfung von Geschlechterstereotypen in und durch Bildung, Bericht der 2. Konferenz des Europarats Nationale Knotenpunkte für Geschlechtergleichstellung. Online verfügbar: <https://rm.coe.int/1680590fe5>

Doku, L., 2019. Warum der Bergbau mehr Frauen braucht, Forbes. Online verfügbar: <https://www.forbes.com/sites/woodmackenzie/2019/05/24/why-the-mining-industry-needs-more-women/?sh=11c34664585c>

EIGE, 2020. Gender Equality Index. Wichtigste Ergebnisse für die EU. Online verfügbar: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020>

EIGE, 2020. Gleichstellungsschulung: Gender Mainstreaming Toolkit. Online verfügbar: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-training-gender-mainstreaming-toolkit>

Gesetz über die Gleichbehandlung von Soldaten vom 14. August 2006 (Soldatengleichbehandlungsgesetz), Amtsblatt 2006, S. 1897, 1904, <https://www.gesetze-im-internet.de/soldgg/>

European Institute for Gender Equality (EIGE), 2016. "Schulungen zur Gleichstellung der Geschlechter. Gender Mainstreaming Toolkit.". Abrufbar unter: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-training-gender-mainstreaming-toolkit>

Eurostat, 2020. Das Leben von Frauen und Männern in Europa, ein STATISTISCHES PORTRAIT. Online verfügbar: <https://ec.europa.eu/Eurostat/cache/infographs/womenmen/>

Eurostat, 2021. Beschäftigung nach Geschlecht, Alter und Wirtschaftszweig (ab 2008, NACE Rev. 2). Online verfügbar: [https://appsso.Eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfqs\\_egan2&lang=en](https://appsso.Eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfqs_egan2&lang=en), letzte Aktualisierung 02.03.2021, abgerufen am 03.03.2021



---

Eurostat, 2021a. Beschäftigungsstatistiken nach Geschlecht, Alter und Wirtschaftszweig (ab 2008, NACE Rev. 2) (letzte Aktualisierung 20.04.2021). Online verfügbar:

[https://appsso.Eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_egan2&lang=en](https://appsso.Eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_egan2&lang=en)

Eurostat, 2021b. Frauen in Wissenschaft und Technik in der EU im Jahr 2019. Online verfügbar:

Eurostat, 2021c. Statistiken über Studierende im Tertiärbereich nach Bildungsniveau, Ausrichtung des Bildungsgangs, Geschlecht und Fachrichtung. (Letzte Aktualisierung 20.04.2021) Online verfügbar:

[https://appsso.Eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=educ\\_uoe\\_enrt03&lang=en](https://appsso.Eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=educ_uoe_enrt03&lang=en)

Faulkner, W. 2000. Die Macht und das Vergnügen: Eine Forschungsagenda für «Making Gender Stick» für Ingenieure, Wissenschaft, Technologie und menschliche Werte 25(1): 87- 119.

Federal Equality Act of 24 April 2015 (Bundesgleichstellungsgesetz), Amtsblatt 2015, S. 642,

[https://www.gesetze-im-internet.de/englisch\\_bgleig/index.html](https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgleig/index.html)

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. Januar 2012, 4 AZR 147/10; Landesarbeitsgericht Hamburg, Urteil vom 1. März 2011, 2 Sa 56/10

Fleming , N. , 2001. Lehr- und Lernstile: VARK Strategien Paperback – Januar 1, 2001. Neil D.

Flemming, ISBN: 978-0 473 079 567

GenderStrat4Equality Strategic Partnership, 2016. “Train the Trainer in Gender Equality Curriculum”. Erasmus+ Research Project. Abrufbar unter:

[https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/curriculum\\_train\\_the\\_trainer\\_in\\_gender\\_equality\\_0.pdf](https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/curriculum_train_the_trainer_in_gender_equality_0.pdf)

General Equal Treatment Act of 14 August 2006 (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), Amtsblatt 2006, S. 1897, [https://www.gesetze-im-internet.de/englisch\\_agg/index.html](https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_agg/index.html).

Gusdorf, M.L., 2009. Training and Development, instructor’s Manual: Training Design, Development and Implementation, Society for Human Resource Management.

Hatch, D., 2020, Die Technologie verändert die Arbeitsweise der Bergbauindustrie – wie werden die Bergbauberufe der Zukunft aussehen? , Mining People international. Online verfügbar:

[https://www.miningpeople.com.au/news/what-skills-and-qualifications-will-your-future-mining-team-need?fbclid=IwAR28fbDqjs4r-vAFr\\_I5OAx83F2KUSsFm2Woz3oN9ErqrQZayqh6ePZ](https://www.miningpeople.com.au/news/what-skills-and-qualifications-will-your-future-mining-team-need?fbclid=IwAR28fbDqjs4r-vAFr_I5OAx83F2KUSsFm2Woz3oN9ErqrQZayqh6ePZ)

Horowitz R., 1997. Technologie und Kultur, Sonderausgabe: Gender Analysis and the History of Technology, The Johns Hopkins University Press, pp. 187-213. Online verfügbar:

<https://doi.org/10.2307/3106788>.

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20210210-1>

<https://eur-lex.europa.eu/homepage.html>

IFC, 2013. Investitionen in die Beschäftigung von Frauen: Gut für die Wirtschaft, gut für die Entwicklung, International Finance Corporation, Washington DC. Online verfügbar:



<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/16257/82636.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

IFC, 2018. Chancen für Frauen und Unternehmen erschliessen, ein Toolkit von Massnahmen und Strategien für Öl-, Gas- und Bergbauunternehmen. Online verfügbar:

[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics\\_ext\\_content/ifc\\_external\\_corporate\\_site/gender+at+ifc/resources/unlocking-opportunities-for-women-and-business](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/gender+at+ifc/resources/unlocking-opportunities-for-women-and-business)

IFC, 2020. Einbeziehung der Geschlechterperspektive in den Bergbaubetrieb. Online verfügbar:

<https://www.commdev.org/downloads/integrating-gender-in-mining-operations>

International Labor Organization (ILO), 2004. "Handbuch für Ausbilder: Rechte von Arbeitnehmerinnen und Gleichstellung der Geschlechter: einfache Schritte für Arbeitnehmerinnen in Kambodscha". Abrufbar unter: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms\\_bk\\_pb\\_172\\_en.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_bk_pb_172_en.pdf)

International Labor Organization (ILO), 2012. "Handbuch für Gender-Audit-Fazilitatoren: Die partizipative Gender-Audit-Methodik der ILO, 2. Auflage". Abrufbar unter:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_187411.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_187411.pdf)

Kesonja, D., Šimonović Einwalter, T. (2017), Analyse der Rechtsprechung zu Antidiskriminierungsklagen vor kroatischen Gerichten (Analiza sudske prakse u postupcima pred hrvatskim sudovima pokrenutima zbog diskriminacije) CES, pp. 18-20, Abrufbar unter: [https://www.cms.hr/system/publication/pdf/104/Analiza\\_sudske\\_prakse\\_u\\_postupcima\\_pred\\_hrvatskim\\_s](https://www.cms.hr/system/publication/pdf/104/Analiza_sudske_prakse_u_postupcima_pred_hrvatskim_s)

Kirkpatrick, D.L. and Kirkpatrick, J.D., 2006. "Evaluating Training Programs", Berrett-Koehler Publishers

Knowles, M., 1990. The adult learner: A neglected species (4th ed.), Houston: Gulf Publishing.

Lyonette, C. and Baldauf, B. (2019). Familienfreundliche Arbeitsstrategien und -praktiken: Motivationen, Einflüsse und Auswirkungen für Arbeitgeber, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Universität Warwick. Online verfügbar:

[https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/840061/Warwick\\_Final\\_Report\\_1610.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/840061/Warwick_Final_Report_1610.pdf)

Mayes, R., Pini, B., 2014. Die australische Bergbauindustrie und die ideale Bergbaufrau: Mobilisierung eines öffentlichen Fallbeispiels für Geschlechtergleichstellung. Online verfügbar:

<https://doi.org/10.1177/0022185613514206>

McGaw, J., 1989. Keine passiven Opfer, keine getrennten Sphären: Eine feministische Perspektive auf Technikgeschichte, im Kontext: Geschichte und Geschichte der Technik, Essays zu Ehren Melvin Kranzbergs hrsg. von S.H. Cutcliffe and R.C. Post, pp.172-91. Cranbury, NJ: Lehigh University Press; Associated University Presses.



Melass, T., 2016. In der Ausbildung, bergbauliche Entscheidungen. Online verfügbar:  
[https://www.miningdecisions.com/sustainability/in-training/?fbclid=IwAR3aaf47QXNSYA9y7egse\\_vMwCxMPgJJEIaTnShbUbWR3DAO30YMZOEbS2M](https://www.miningdecisions.com/sustainability/in-training/?fbclid=IwAR3aaf47QXNSYA9y7egse_vMwCxMPgJJEIaTnShbUbWR3DAO30YMZOEbS2M)

‘Mujeres y Hombres en España’, Statistiken und zusammenfassende Berichte, aktualisiert im Juli 2019  
[https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INEPublicacion\\_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&p](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&p)

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), 2018. «OECD Toolkit für Mainstreaming und Umsetzung der Geschlechtergleichstellung. Umsetzung der OECD-Empfehlung von 2015 zur Gleichstellung der Geschlechter im öffentlichen Leben.» Abrufbar unter:  
<https://www.oecd.org/gov/toolkit-for-mainstreaming-and-implementing-gender-equality.pdf>

Ostrouch-Kamińska, J., Vieira, C., 2016. Geschlechtersensible Erwachsenenbildung: Eine kritische Perspektive, Revista portuguesa de pedagogia, ANO 50-1, 2016, 37-55.

Oxfam International, 2017. Positionspapier zur Geschlechtergerechtigkeit und zur Rohstoffwirtschaft. Online verfügbar: [https://www.oxfam.org.au/wp-content/uploads/2017/04/EI\\_and\\_GJ\\_position\\_paper\\_v.15\\_FINAL\\_03202017\\_green\\_Kenny.pdf](https://www.oxfam.org.au/wp-content/uploads/2017/04/EI_and_GJ_position_paper_v.15_FINAL_03202017_green_Kenny.pdf)

Ribeiro, R., Coelho, L., Ferreira-Valente, A., 2015. Unemployment and gender equality within the family in Portugal, vo. 32,p. 69-86.

Sismondo, S., 2011, An Introduction to Science and Technology Studies, 2nd Edition, Wiley-Blackwell, ISBN: 978-1-444-35888-9, pp. 123- 136.

Tavis, C., 1993, The mismeasure of woman, Feminism & Psychology 3(2): 149-168.

Turkle S., 1986. Computational Reticence: Why women fear the intimate machine, Cheris Kramarae (ed.), Technology and Women’s voices, New York, Pergamon Press, pp. 41-61.

UN Women Training Centre, 2016. “Instrument zur Bewertung der Fähigkeit zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2. Ausgabe”. Abrufbar unter:  
[https://trainingcentre.unwomen.org/RESOURCES\\_LIBRARY/Resources\\_Centre/2\\_Manual\\_Gender\\_Equality\\_Capacity\\_EN.pdf](https://trainingcentre.unwomen.org/RESOURCES_LIBRARY/Resources_Centre/2_Manual_Gender_Equality_Capacity_EN.pdf)

UN Women Training Centre, 2016. Typologie der Schulung für Geschlechtergleichstellung. Online verfügbar: [https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2016/typology-on-Schulung-for-gender-equality-en.pdf?la=en&vs=520\\_](https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2016/typology-on-Schulung-for-gender-equality-en.pdf?la=en&vs=520_)

UN Women Training Centre, 2018. “Evaluationsinstrument für die Schulung zur Gleichstellung der Geschlechter: Ein kurzer Leitfaden zur Messung von Kapazitäten und Transformation hin zur Gleichstellung der Geschlechter”. Abrufbar unter:  
[https://trainingcentre.unwomen.org/RESOURCES\\_LIBRARY/Resources\\_Centre/Evaluation%20Tool\\_training%20Gender%20Equality\\_26-06-2019%20LBA.pdf](https://trainingcentre.unwomen.org/RESOURCES_LIBRARY/Resources_Centre/Evaluation%20Tool_training%20Gender%20Equality_26-06-2019%20LBA.pdf)



---

Van der Lippe, T., Van Breeschoten, L., Van Hek, M., 2019. Organizational work–life policies and the gender wage gap in European workplaces. *Work and Occupations* 46(2): 111-148.

Women in Mining (UK) and Pricewaterhouse Coopers, 2015. Bergbau für Talente Ein Überblick über Frauen in Leitungsgremien im Bergbau 2012 – 2014. Online verfügbar:

<https://www.pwc.co.uk/assets/pdf/women-in-mining-2015.pdf>

Gesetze der Arbeitnehmer (Estatuto de los Trabajadores),

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430#a26>

World Bank Group, 2015. Beschäftigung von Frauen in der mineralgewinnenden Industrie, World Bank Group Energy & Extractives No. 2. Online verfügbar:

[https://olc.worldbank.org/sites/default/files/WB\\_Nairobi\\_Notes\\_2\\_RD3.pdf](https://olc.worldbank.org/sites/default/files/WB_Nairobi_Notes_2_RD3.pdf).

---