

Aufgabe 02-A4

3. Handbuch zur Gleichstellung für Entscheider in der Steinbranche



WinSTONE

OPENING GATES FOR WOMEN IN THE STONE SECTOR



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



Erasmus+

"The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein".



Inhalt

Einleitung.....	3
EINHEIT 1. Chancengleichheit für Frauen und Männer (iED)	3
1.1. Grundlagen und Grundkonzepte der Gleichstellung.....	3
1.2. Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern auf internationaler und europäischer Ebene.	4
1.3. Gleiche Unternehmenskultur.	5
1.4. Arbeitsmarkt und Situationen sozialer Schutzbedürftigkeit von Frauen.	6
1.5. Politiken und Strategien für den Strukturwandel.	6
EINHEIT 2. Ausbildung und Beschäftigung. Analyse des Arbeitsmarktes in der Steinbranche aus geschlechtsspezifischer Perspektive	8
2.1. Definition und Anwendungsbereich.....	8
2.2. Grundbegriffe der Arbeitskultur und der effektiven Gleichstellung von Frauen und Männern.....	10
2.3. Analyse der sozioökonomischen Situation und der Beschäftigungssituation der Frauen in der Steinindustrie.	17
2.4. Gleichstellung von Frauen und Männern in den Arbeitsorganisationen: Tarifverhandlungen. Positive Massnahmen und Gleichstellungspläne.	23
EINHEIT 3. Planung sozialer und arbeitsbezogener Massnahmen. Entwicklung und Bewertung positiver Massnahmen	30
3.1. Interventionsbereiche. Bereiche und Berufsprofile.	30
3.2. Durchzuführende Massnahmen. Positive Aktionen.	39
3.3. Planung.	41
EINHEIT 4. Strategien für Veränderungen. Gleichstellungsplan (iED)	42
4.1. Gleichstellungspläne: Programmplanung.	42
4.2. Gleichstellungsplan: Massnahmen in den verschiedenen Aktionsbereichen.	42
4.3. Gleichstellungspläne: Umsetzung.	43
4.4. Gleichstellungsplan: Überwachung und Bewertung.	44
4.5. Bewährte Verfahren im Zusammenhang mit Gleichstellungsplänen.....	44
QUELLEN UND BIBLIOGRAPHIE	45

Einleitung

Dieses Handbuch entwickelt Gender-Kompetenzen im Steinsektor, damit Unternehmen kostenlose Beratung zur Förderung des Geschlechtergleichgewichts in ihren Organisationen erhalten und dient als Leifaden für "Gender-sensible Schulungen für Unternehmer der Steinbranche".

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

EINHEIT 1. Chancengleichheit für Frauen und Männer (iED)

1.1. Grundlagen und Grundkonzepte der Gleichstellung.

Die Gleichstellung der Geschlechter ist erreicht, wenn Menschen aller Geschlechter gleichberechtigten Zugang zu den gleichen Leistungen, Ressourcen und Chancen haben. In den letzten Jahrzehnten haben viele Länder auf der ganzen Welt enorme Fortschritte bei der Gleichstellung von Frauen und Männern gemacht, insbesondere in den Bereichen Bildung, Gesundheit und Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben. Allerdings besteht nach wie vor eine geschlechtsspezifische Diskrepanz bei der Erwerbsbevölkerung. Frauen verdienen nach wie vor weniger als Männer, haben weniger Möglichkeiten, in ihrer beruflichen Laufbahn voranzukommen und verfügen über geringere Renten- oder Rentenansprüche als Männer. Männer hingegen haben weniger Zugang zu familienfreundlichen Massnahmen wie Mutterschaftsurlaub und flexiblen Arbeitszeiten als Frauen. Die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz zielt darauf ab, Frauen und Männern annähernd gleiche Chancen und Ergebnisse zu bieten, anstatt für alle gleich zu sein. Dazu ist Folgendes erforderlich:

- Arbeitsplätze, die gleiche Entlohnung für gleichwertige oder vergleichbare Arbeit bieten
- die Beseitigung von Hindernissen für die vollständige und gleichberechtigte Teilhabe der Frauen am Erwerbsleben;
- Zugang zu allen Berufen und Branchen, einschliesslich Führungspositionen, unabhängig vom Geschlecht;
- die Beseitigung geschlechtsspezifischer Diskriminierungen, insbesondere im Zusammenhang mit familiären und pflegerischen Pflichten.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz ist nicht nur deshalb von entscheidender Bedeutung, weil sie «fair» und «richtig» ist, sondern auch, weil sie mit der wirtschaftlichen Gesamtleistung eines Landes verknüpft ist.



Die [Ziele für nachhaltige Entwicklung](#) sind ein universeller Aufruf zum Handeln, um Armut zu beenden, den Planeten zu schützen und das Leben und die Zukunftsaussichten aller Menschen überall zu verbessern. Die 17 Ziele wurden 2015 von allen UN-Mitgliedstaaten im Rahmen der [Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung](#) verabschiedet, die einen 15-Jahres-Plan zur Erreichung der Ziele vorsah.

Das fünfte SDG ist die geschlechtsspezifische Ungleichheit und eines der globalen Probleme, mit dem sich alle Regionen der Welt und fast alle Lebensbereiche konfrontiert sehen. Obwohl das Thema immer stärker ins Blickfeld gerückt wird und viele Massnahmen zur Gleichstellung ergriffen werden, hat die Welt einen langen und anspruchsvollen Weg gebraucht, um dorthin zu gelangen, wo sie ist, und sie hat noch einen weiten Weg vor sich, um dorthin zu gelangen, wo sie sein will. Ein grosser Teil dieser Reise umfasst Verpflichtungen, politische Dokumente und Massnahmen, die von den Vereinten Nationen (VN) eingegangen oder eingeleitet wurden.

1.2. Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern auf internationaler und europäischer Ebene.

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

Gleichstellung der Geschlechter im auswärtigen Handeln der EU 2021-2025 (GAP III)

Der Gender-Aktionsplan III gibt der EU eine politische Agenda mit fünf Aktionsschwerpunkten zur Erfüllung internationaler Verpflichtungen und zur Schaffung einer Gesellschaft, in der jeder eine Chance hat, erfolgreich zu sein. Es stellt die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen externen Politikbereichen und Massnahmen in den Vordergrund und bietet einen Fahrplan für die Zusammenarbeit mit Akteuren auf nationaler, regionaler und multilateraler Ebene.

- Agenda 2030 der Vereinten Nationen (SDG 5)

Die Agenda 2030 sieht eine Welt vor, in der "Menschenrechte und Menschenwürde, Rechtsstaatlichkeit, Gerechtigkeit, Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung allgemein geachtet werden" durch 17 nachhaltige Entwicklungsziele, die für einen Aufschwung, zu einer grüneren, integrativeren Volkswirtschaft und stärkeren und widerstandsfähigeren Gesellschaften, von entscheidender Bedeutung sind. SDG 5 ist der Gleichstellung der Geschlechter und der Stärkung der Rolle von Frauen und Mädchen gewidmet, um das Wirtschaftswachstum zu steigern, die soziale Entwicklung zu fördern und die Unternehmensleistung zu steigern.

- EU-Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2020-2025

Die Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern enthält die wichtigsten Massnahmen für die nächsten fünf Jahre und verpflichtet sich, dafür zu sorgen, dass die Kommission auch eine Gleichstellungsperspektive in alle Politikbereiche der EU einbezieht. Die in der Strategie vorgestellten gezielten Massnahmen werden einige der grössten Herausforderungen im Hinblick auf eine echte Gleichstellung der Geschlechter angehen: Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt und Bekämpfung von Geschlechterstereotypen, Stärkung der wirtschaftlichen Teilhabe der Frauen und Gewährleistung der Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt, einschliesslich gleicher Bezahlung, sowie Schaffung von Möglichkeiten für Frauen und Männer, in allen Bereichen der Wirtschaft und des politischen Lebens die Führung zu übernehmen und sich daran zu beteiligen. GAP III wird 2020 anlaufen und eng mit dieser Strategie verknüpft sein, so dass sich die beiden strategischen Rahmen gegenseitig verstärken.

- EU-Aktionsplan 2017-2019 Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles

Der Aktionsplan konzentriert sich nicht auf ein einzelnes Element oder eine einzige Ursache, sondern umfasst ein umfassendes und kohärentes Bündel von Massnahmen, mit denen das geschlechtsspezifische Lohngefälle von allen Seiten angegangen werden soll. Diese Massnahmen ergänzen einander. Es wurden acht grosse Aktionsbereiche festgelegt:

1. Die Bessere Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts
2. Die Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Segregation in Berufen und Wirtschaftszweigen
3. Die Die gläserne Decke durchbrechen: Initiativen zur Bekämpfung der vertikalen Segregation
4. Die Bekämpfung der Sorgfaltsstrafe
5. Die Bessere Aufwertung der Fähigkeiten, Anstrengungen und Verantwortlichkeiten von Frauen
6. Die Kampf gegen den Nebel: Ungleichheiten und Stereotypen aufdecken
7. Die Alarmierung und Information über das geschlechtsspezifische Lohngefälle 8
8. Stärkung von Partnerschaften zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles

1.3. Gleiche Unternehmenskultur.

Unternehmenskultur wird definiert als Einstellung, Werte, Fähigkeiten und Macht einer Gruppe oder Einzelpersonen, die in einem Institut oder einer Organisation arbeiten, um Einkommen zu

generieren. Bei der Untersuchung der Unternehmenskultur in einer Organisation ist Innovation einer der wichtigsten Wachstums- und Erfolgsfaktoren.

Die Gender Equality Strategy der Europäischen Union (EU) strebt eine Gleichstellung der Geschlechter bis 2025 an.

Im Folgenden sind einige grundlegende Faktoren aufgeführt, die wir berücksichtigen müssen, um eine gleichberechtigte Unternehmenskultur zu erreichen.

- Gleichberechtigter Zugang zum Arbeitsmarkt der Kultur- und Kreativwirtschaft
- Gleiche Bezahlung und Vertretung in kreativen und entscheidungsgebenden Positionen
- Gleiche Wertschätzung und Anerkennung ihrer Arbeit

Alle EU-Mitglieder sollten

- Gewährleistung der Lohngleichheit
- Förderung einer besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
- Gewährleistung der Gleichstellung von Frauen und Männern in den Institutionen und Entscheidungsgremien des Sektors
- Förderung der Forschung zur Gleichstellung von Frauen und Männern und der Erhebung geschlechtsspezifischer Daten im Kulturbereich

1.4. Arbeitsmarkt und Situationen sozialer Schutzbedürftigkeit von Frauen.

In den letzten zwei Jahrzehnten hat das Bildungsniveau der Frauen zugenommen und die Erwerbsbeteiligung der Frauen entsprechend zugenommen (Esping-Andersen 1999), mit deutlich positiven sozialen Folgen. Die höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen hat dazu geführt, dass mehr Menschen Zugang zu einem eigenständigen Einkommen haben, und hat dazu beigetragen, das allgemeine Niveau von Armut und sozialer Ausgrenzung zu verringern.

Andererseits hat die zunehmende Geschlechtergerechtigkeit zu einer weiteren Differenzierung von Ressourcen, Macht und Unabhängigkeit geführt, wodurch die Ungleichheit und soziale Verwundbarkeit von Frauen verstärkt werden (Mandel 2010). Bislang wurden nur wenige Forschungsarbeiten durchgeführt, um die soziale Differenzierung von Frauen und die Faktoren zu untersuchen, die die höhere Anfälligkeit einiger Frauen erklären. Angesichts der Tatsache, dass Frauen heutzutage eine Schlüsselrolle bei der Vermittlung zwischen den Anforderungen des Arbeitsmarktes und den gesellschaftlichen Bedürfnissen spielen (Esping Andersen 2009), erscheint die Untersuchung der Faktoren, die diese Rolle gefährden, von entscheidender Bedeutung.

1.5. Politiken und Strategien für den Strukturwandel.

Die Förderung der Geschlechtergleichstellung ist eine Kerntätigkeit der EU: Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundwert der EU. Viele der laufenden Politiken und Strategien wurden in früheren Abschnitten dieses Handbuchs erwähnt. Allerdings sollten die bisher unternommenen Anstrengungen und eine kurze Analyse ihrer Ergebnisse berücksichtigt werden. Das »Strategische

Engagement für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2016-2019» beruht auf einer fortlaufenden Strategie, die unter anderem zu dem Schluss gekommen ist, dass es in einer Reihe von Bereichen, insbesondere bei der Festlegung der Agenda und beim Lernen, einen Mehrwert gebracht hat, indem es einen nützlichen Rahmen für das Gender-Mainstreaming in der Kommission und die Umsetzung eines kohärenten Rahmens für die Gleichstellungspolitik in den Mitgliedstaaten bietet.

Die Hauptziele dieser Strategie sind:

- Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für Männer und Frauen.
- Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohn-, Einkommens- und Rentenunterschiede und damit Bekämpfung der Frauenarmut.
- Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen.
- Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt sowie Schutz und Unterstützung der Opfer.
- Förderung der Geschlechtergleichstellung und der Rechte der Frauen in der ganzen Welt.

Die wichtigsten Massnahmen zur Erreichung dieser Ziele:

- Fortsetzung der Bemühungen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und zur Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben sowie Durchführung eines neuen und umfassenden Projekts zur Lösung der Probleme der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, mit denen berufstätige Eltern und Betreuer konfrontiert sind.
- Gewährleistung einer stärkeren Durchsetzung und erforderlichenfalls Anpassung der Rechtsvorschriften in den Bereichen Urlaub und flexible Arbeitsregelungen in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern, um Eltern und Pflegebedürftigen eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu ermöglichen.
- Schaffung eines umfassenden politischen Rahmens zur Förderung des Engagements der Eltern am Arbeitsmarkt und einer gerechteren Nutzung von Urlaub und flexiblen Arbeitsregelungen, einschliesslich Benchmarking, gezielter Einsatz von EU-Mitteln zur Unterstützung der Mitgliedstaaten und Sensibilisierung der Öffentlichkeit.
- Unterstützung der Mitgliedstaaten bei ihren Bemühungen um eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen, einschliesslich einer genauen Überwachung der nationalen Reformmassnahmen im Rahmen des Europäischen Semesters im Einklang mit den beschäftigungspolitischen Leitlinien, und erforderlichenfalls länderspezifische Empfehlungen und weitere Unterstützung der Unternehmen bei ihren Bemühungen um eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen durch Förderung der Vielfalt.

EINHEIT 2. Ausbildung und Beschäftigung. Analyse des Arbeitsmarktes in der Steinbranche aus geschlechtsspezifischer Perspektive

2.1. Definition und Anwendungsbereich.

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

Die Förderung der Eingliederung von Frauen in eine menschenwürdige Beschäftigung, die Förderung des Unternehmergeistes von Frauen und die Förderung ihres Aufstiegs in traditionell von Männern dominierten Arbeitsumfeldern wie der Steinindustrie sind für die Verwirklichung einer auf allen Ebenen gleichberechtigten Gesellschaft von entscheidender Bedeutung.

Zu diesem Zweck ist es von wesentlicher Bedeutung, die Unternehmen bei der Beseitigung aller Hindernisse zu unterstützen, die den gleichberechtigten Zugang von Frauen zum Arbeitsmarkt verhindern oder behindern können, sowie die indirekte Diskriminierung zu bekämpfen, die nicht unbedingt auf absichtliche diskriminierende Einstellungen zurückzuführen ist, sondern auf gesellschaftliche Gewohnheiten und traditionelle Vorstellungen zurückgeht, die in unserer Gesellschaft verwurzelt sind. Neben der Förderung von Massnahmen zur Reform der Strukturen, die derzeit die Eingliederung, den Verbleib und die Förderung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt im Steinsektor behindern, soll eine möglichst enge Zusammenarbeit zwischen allen Akteuren angestrebt werden, die an der Verteidigung und Gewährleistung der Chancengleichheit beteiligt sind: öffentliche Verwaltungen, soziale Akteure und die Gesellschaft insgesamt. Eine effektive Gleichstellung kann nur durch die Anstrengungen und die Zusammenarbeit aller gesellschaftlichen Akteure erreicht werden.

Um die Integration von Frauen in der Steinindustrie zu fördern, ist es unerlässlich, positive Aktionspläne zu entwickeln, die darauf abzielen, Chancengleichheit herzustellen, Diskriminierungen zu bekämpfen oder zu korrigieren, die sich aus Praktiken oder sozialen Systemen ergeben, um eine Verbesserung der Lebensbedingungen der Arbeitnehmer sowie eine Optimierung der Ressourcen der Unternehmen zu erreichen, die über effizientere, engagiertere und zufriedener Belegschaften verfügen. Zu diesem Zweck sind konkrete Massnahmen erforderlich, um die Gleichstellung wirksam zu machen und Gleichbehandlung und Chancengleichheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten.

Das grösste Potenzial eines Unternehmens sind seine Mitarbeiter, und die Beteiligung von Frauen und Männern in einem Umfeld, in dem alle die gleichen Bedingungen haben, führt zu einer höheren Arbeitsproduktivität. Arbeitsbedingungen, die Gleichberechtigung fördern, kommen nicht nur der Leistungsfähigkeit des Unternehmens zugute, sondern tragen auch zu einer demokratischeren, gerechteren und fürsorglichen Gesellschaft bei. Die Bedeutung des Einsatzes von Instrumenten wie Gleichstellungsplänen erklärt auch, warum beabsichtigt wird, ihre freiwillige Umsetzung in kleinen und mittleren Unternehmen zu fördern.

Zwar gibt es bereits Vorreiterunternehmen, die Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit am Arbeitsplatz ergriffen haben, und es wurden erhebliche Fortschritte erzielt, aber es ist auch wahr, dass

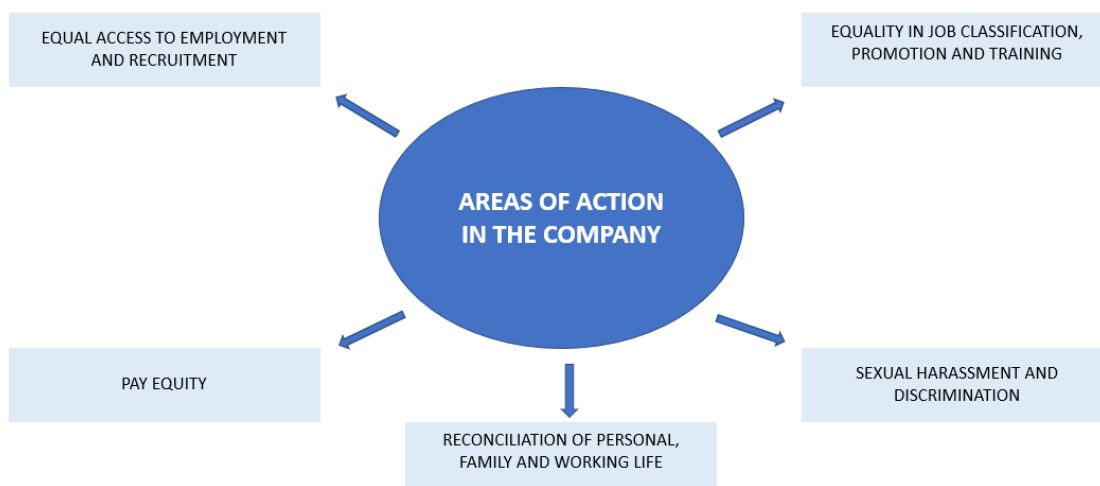
in den Unternehmen, die sich – vielleicht aufgrund mangelnder Kenntnisse – noch nicht mit dieser Aufgabe befasst haben, noch viel zu tun ist.

Angesichts der Notwendigkeit konkreter Massnahmen zur Verwirklichung einer echten Gleichstellung in allen Lebensbereichen, insbesondere im Bereich der Wirtschaft und der Beschäftigung, wurden folgende Ziele festgelegt:

- Förderung der Umsetzung von Gleichstellungsplänen in Unternehmen.
- Unterstützung der Unternehmen bei der Ausarbeitung und Entwicklung solcher Pläne und Aktionen, die die Gleichstellung und die Förderung von Frauen im Unternehmen fördern.
- Bereitstellung von Instrumenten für die Umsetzung von Plänen und Aktionsdekatalogen zur Förderung einer effektiven Gleichstellung.
- Praktisches, nützliches und effektives Material zur Durchführung der Diagnose und zur Bewertung der Interventionsmassnahmen anzubieten.

Ausgehend von der derzeitigen Perspektive und unter Berücksichtigung der geltenden Gleichstellungsvorschriften werden die Handlungsfelder zur Verwirklichung einer effektiven Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Geschäftswelt wie folgt beschrieben:

- 1) Gleicher Zugang zu Beschäftigung und Einstellung.
- 2) Gleichheit bei der beruflichen Einstufung, Beförderung und Ausbildung.
- 3) Gleiches Entgelt.
- 4) Massnahmen zur Arbeitszeitgestaltung/Vereinbarkeit von Privat-, Familien- und Berufsleben.
- 5) Sexuelle Belästigung und Diskriminierung.



2.2. Grundbegriffe der Arbeitskultur und der effektiven Gleichstellung von Frauen und Männern.

In diesem Zusammenhang und zur Förderung der Einbeziehung von Frauen in die Steinindustrie durch den Einsatz von Instrumenten und Plänen, die allen Beteiligten eine wirksame Aktionsstrategie zur Verfügung stellen, ist es notwendig, bestimmte Aktionslinien für den Ansatz einer egalitären Arbeitskultur festzulegen.

Zu diesem Zweck werden nachfolgend eine Reihe von Mechanismen definiert, mit denen die notwendigen Massnahmen zur Förderung und Verwirklichung einer egalitären Arbeitsumgebung erkannt und umgesetzt werden können.

DIAGNOSE DER LAGE DES UNTERNEHMENS ZUR GLEICHHEIT VON FRAUEN UND MÄNNERN

Was ist das und wie wird die Diagnose gestellt?

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

Zu diesem Zweck wird eine detaillierte Analyse der Verteilung der männlichen und weiblichen Beschäftigten im Unternehmen durchgeführt, und zwar sowohl nach Abteilungen, falls vorhanden, als auch nach Kategorien, Verantwortungspositionen und Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern.

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

Wer führt die Diagnose durch?

Das Unternehmen ist für die Durchführung der Diagnose verantwortlich. Es ist jedoch ratsam, dass die Arbeitnehmervertreter an der Sammlung und Analyse der Informationen mitwirken, da sie die Anforderungen und Bedürfnisse der Belegschaft kennen, sowie an der Diskussion und Genehmigung des Ergebnisberichts, da der Gleichstellungsplan mit ihnen ausgehandelt wird.

Es ist wichtig, dass ein Fachmann für Gender und Chancengleichheit an der Erstellung der Diagnose beteiligt wird, um eine angemessene Analyse der bereitgestellten Informationen aus Gleichstellungsperspektive zu gewährleisten.

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

Die grundlegenden Fragestellungen, die bei der Diagnose zu analysieren sind, sind:

- Wie sind Frauen und Männer im Unternehmen verteilt, ggf. wo sind die Unterschiede und worauf sie zurückzuführen sind?
- Wie Frauen und Männer an Auswahl und Einstellung, Ausbildung oder Beförderung teilnehmen und wie die Gehälter nach Geschlecht und Berufsgruppen oder -stufen verteilt werden.
- Was sind die Kriterien, die das Unternehmen bei der Einstellung, Ausbildung oder Förderung anwendet, und Zuordnung von Gehaltszuschlägen oder beruflichen Kategorien zu Einzelpersonen.
- Welche Massnahmen hat das Unternehmen ergriffen, um die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben zu erleichtern und ob Frauen und Männer diese Massnahmen gleichberechtigt nutzen, z. B. Arbeitszeitverkürzung oder freiwilliger Urlaub zur Betreuung von Kindern oder anderen Angehörigen?
- Wie wird mit Situationen sexueller Belästigung und geschlechtsspezifischer Belästigung umgegangen?

Um die Diagnose zu vervollständigen, ist es auch interessant, die Meinung der Belegschaft zur Gleichstellung im Unternehmen sowie die Bedürfnisse und Anregungen zu erfahren, die als Referenz für die Aushandlung des Gleichstellungsplans dienen.

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

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

Ziel der Diagnose ist es, die Ursachen dieser Benachteiligungen zu untersuchen, die zu Ungleichgewichten in der Präsenz und Beteiligung von Frauen im Unternehmen führen.

Welches sind die häufigsten Diskriminierungsfälle?

Diskriminierende Situationen hängen von der Branche, der Tätigkeit und der Unternehmensgrösse ab.

Die Konzentration von Frauen in bestimmten, meist gering qualifizierten Berufen, die geringe Präsenz von Frauen in Führungs- und Führungspositionen sowie in höher qualifizierten Positionen, die verstärkte Einstellung von Männern oder ihr Zugang zu längerfristigen und/oder besser qualifizierten Ausbildungsmöglichkeiten oder die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in vergleichbaren Berufsgruppen können auf eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und/oder auf die fehlende Gewährleistung der Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und

Männern durch das Unternehmen hindeuten. wenn solche Bewirtschaftungspraktiken angewandt werden, die letztlich zu diskriminierenden Situationen führen.

Sind Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben zwingend erforderlich?

Alle Unternehmen sind verpflichtet, das Recht ihrer Arbeitnehmer anzuerkennen, Privat-, Familien- und Berufsleben ohne Berücksichtigung des Geschlechts miteinander in Einklang zu bringen, d. h. indem sie die ausgewogene Übernahme der familiären Pflichten durch Frauen und Männer anerkennen.

Ebenso darf die Übernahme von familiären Pflichten für die Arbeitnehmer keine Folgen haben, was die Einstellungs- und Einstellungspraktiken, die Fortbildung und Beförderung, die Dauerhaftigkeit, das Lohnniveau oder sonstige Beschäftigungsbedingungen betrifft.

Welches sind die am häufigsten angewandten Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie?

Es gibt eine Vielzahl von Massnahmen, die die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben fördern. Die am häufigsten verwendeten sind zwei Typen:
a) Massnahmen, die die Arbeitsflexibilität erleichtern, sowohl was die Arbeitszeit als auch die Anwesenheit am Arbeitsplatz betrifft. Zum Beispiel: flexible Start- und Zielzeiten, flexible Wochenarbeitszeiten, intensive Arbeitszeiten im Sommer während der Schulferien, Telearbeit oder Telearbeit.

b) Massnahmen zur Erweiterung und Verbesserung der Vorschriften, insbesondere bezahlter und unbezahlter Urlaub. Zum Beispiel: Verlängerung des Vaterschafts- und Mutterschaftsurlaubs, Stillurlaub, Urlaub wegen Tod oder Krankenhausaufenthalt eines Familienangehörigen, Beurlaubung zur Pflege von Familienangehörigen oder Aufrechterhaltung eines Arbeitsplatzes nach einer Beurlaubung.

Gibt es Abstimmungsmassnahmen, die dem Unternehmen keine zusätzlichen Kosten verursachen?

Es gibt eine Vielzahl von Massnahmen, die im Unternehmen ohne Zusatzkosten entwickelt werden können. Sie betreffen vor allem die Organisation der Arbeitszeit sowie Informationen über die Rechte der Arbeitnehmer auf Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und die Massnahmen, die ihnen im Unternehmen zur Verfügung stehen.

Die von den Unternehmen am häufigsten angewandten Massnahmen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ohne zusätzliche Kosten sind:

- Flexibilität beim Arbeitsbeginn. Diese beträgt in der Regel zwischen einer halben und einer Stunde zu Beginn des Arbeitstages, die am Ende des Arbeitstages nachgeholt wird.
- Flexibilität bei Pausen und/oder Frühstückspausen oder Mittagspausen. Das kann eine halbe bis eine Stunde dauern oder die Möglichkeit, keine Pause zu machen und früher zu gehen.
- Flexible Verteilung der Wochenstunden. Der Arbeitstag kann auf vier oder viereinhalb Tage verteilt werden oder man kann zwei Nachmittage ausschliessen, wodurch mehr Arbeitsstunden an weniger Tagen akkumuliert werden.
- Fernarbeit mit einer Mindestanzahl von Stunden oder Tagen pro Woche oder Monat, die im Unternehmen verbracht werden, wobei der Rest von zu Hause oder anderswo zu erledigen ist.
- Freie Wahl der Schichten und Möglichkeit des Schichtwechsels mit anderen Mitarbeitern.
- Intensive Schichten während der Sommermonate, die mit den Schulferien im Einklang stehen.
- Anpassung der Arbeitszeiten, die den täglichen Rhythmus der Menschen bestimmen: Verkehr, Schulen, Geschäfte usw.
- Verlängerung des Urlaubsanspruchs der Arbeitnehmer durch Verzicht auf ihr Gehalt für den zusätzlichen Zeitraum.
- Time off Bank, die den Austausch von Löhnen für Freizeit ermöglicht.

Welche Massnahmen können im Personalmanagement berücksichtigt werden?

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

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

Welche Massnahmen fördern eine Gleichstellungskultur im Unternehmen?

Die Gleichstellungskultur wird durch verschiedene Massnahmen erworben und gefördert, z. B. :

- Information der Mitarbeiter über die Massnahmen und den Gleichstellungsplan, die Gründe für ihre Umsetzung sowie deren Umsetzung und die erzielten Ergebnisse.
- allen Mitarbeitern die Bedeutung der Zusammenarbeit und der Teilnahme an der Erreichung der Gleichberechtigung im Unternehmen vermitteln.
- Schulung aller Mitarbeiter im Hinblick auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern.
- Nicht-sexistische Werbung, Sprache und Image zu erstellen und zu nutzen.

SOZIALE VERANTWORTUNG DER UNTERNEHMEN

Was ist soziale Verantwortung von Unternehmen?

Es ist das freiwillige Engagement der Unternehmen, sich für das Wohlergehen der Menschen, die im Unternehmen arbeiten, für die Umwelt und das soziale Umfeld, in dem das Unternehmen angesiedelt ist, einzusetzen.

Da sie freiwillig ist, folgt soziale Verantwortung auf die Einhaltung von Rechtsnormen.

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

Die Unternehmen können diese Massnahmen auf freiwilliger Basis durchführen, um die Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowohl innerhalb des Unternehmens als auch im sozialen Umfeld zu fördern.

Das Unternehmen kann diese Massnahmen gemeinsam mit den Arbeitnehmern durchführen oder sie mit Unterstützung von Organisationen organisieren, die mit der von ihm gewünschten Tätigkeit in Verbindung stehen, z. B. Verbraucherorganisationen, private Organisationen und öffentliche Einrichtungen, die sich für die Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie Frauenverbände und Gleichstellungsstellen einsetzen. In jedem Fall muss die Unternehmensleitung die Arbeitnehmervertreter über die Massnahmen unterrichten, die sie durchführen oder veranlassen will.

Das Unternehmen kann in seiner Werbung darauf hinweisen, dass es sich um ein sozial verantwortliches Unternehmen im Sinne der Gleichstellung handelt.

GLEICHHEITSPLANE IN UNTERNEHMEN

Was ist ein Gleichstellungsplan?

Es handelt sich um ein Bündel von Massnahmen, die in einem Unternehmen ergriffen werden, um eine gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern an Fortbildungs-, Beförderungs- und sonstigen betrieblichen Praktiken zu gewährleisten und um die Präsenz von Frauen und Männern in der gesamten Belegschaft und insbesondere in den Bereichen, in denen es nur wenige Frauen gibt, auszugleichen.

Wozu dient ein Gleichstellungsplan?

Optimierung der Humanressourcen und Beseitigung jeglicher Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Unternehmen. Ziel ist es, die Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern zu gewährleisten. Dies bedeutet, dass bei der Ausarbeitung der Strategie folgende Ziele im Auge behalten werden müssen:

- Beseitigung von Ungleichgewichten und Ungleichheiten, die im Unternehmen im Hinblick auf Präsenz, Berufsgruppe und Beteiligung von Frauen und Männern bestehen können.
- Sicherstellung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei Auswahl und Einstellung, Ausbildung, Beförderung, Gehaltspolitik und anderen Managementpraktiken wie beruflichen Einstufung oder Leistungsbewertung;
- Korrektes Management der Begabung weiblicher Angestellter, ohne Vorurteile und Stereotypen.

Welchen Nutzen hat ein Gleichstellungsplan für das Unternehmen?

Erstens optimiert das Unternehmen die Humanressourcen, so dass die Arbeit auf der Grundlage der Fähigkeiten der Person und ohne Vorurteile verteilt wird.

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

Zweitens kann das Unternehmen sowohl den Plan als auch die verabschiedeten Gleichstellungsmassnahmen bekannt machen, was sich auf ein positives Image nach aussen und damit auf eine grössere Anerkennung in der Öffentlichkeit auswirkt.

Die Beseitigung von Diskriminierungen in allen Bereichen wirkt sich daher auf die Produktivitätssteigerung des Unternehmens aus.

Was ist ein Gleichstellungsplan?

Eine Reihe von Massnahmen, die in einem Aktionsplan angeordnet sind, der folgende Aspekte umfasst:

- Ziele zur Korrektur der bereits festgestellten Ungleichgewichte und/oder Ungleichheiten.
- Aktionen oder Massnahmen zur Erreichung der Ziele.
- Personen, die im Unternehmen für die Umsetzung der Massnahmen verantwortlich sind und für die zu erwartenden Ergebnisse Rechenschaft ablegen müssen.
- Zeitplan: Zeitplan und Fristen für die Durchführung der einzelnen Massnahmen.
- Haushaltsmittel: gegebenenfalls Vorausschätzung der für die Durchführung der Massnahmen erforderlichen wirtschaftlichen und materiellen Mittel.
- Begleitung und Bewertung des Plans: Messindikatoren für jede Massnahme, um den Grad der Übereinstimmung mit dem Plan und den Umfang der Ziele sowie die Instrumente und Fristen für die Datenerhebung zu ermitteln.

Welche Massnahmen kann ein Gleichstellungsplan enthalten?

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 des Unternehmens.
- 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 Möglichkeit zu geben, verantwortungsvolle Positionen oder Führungspositionen einzunehmen oder Zugang zu Berufen zu erhalten, in denen sie unterrepräsentiert sind. Schulungs- und Sensibilisierungsmassnahmen für die Mitarbeiter der Unternehmen zum Thema Chancengleichheit und Gleichbehandlung.
- Gestaltung 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.

2.3. Analyse der sozioökonomischen Situation und der Beschäftigungssituation der Frauen in der Steinindustrie.

1. STATUS QUO

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

Es stimmt, dass insgesamt mehr Männer als Frauen im Handwerk arbeiten. Nach Angaben des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH) sind 36 Prozent aller Beschäftigten im Handwerk Frauen. Der Anteil der Frauen unter den Auszubildenden ist sogar noch geringer: Nur etwa eine von fünf Auszubildenden ist weiblich.

Der Kampf um eine geschlechtsgleiche Unternehmenskultur geht weiter und viele junge Frauen scheuen sich noch davor, von männlichen Kollegen, die sich körperlich überlegen fühlen, belächelt zu werden. In Zeiten der Automatisierung und Digitalisierung ist das nicht mehr allgemeingültig, denn technische Hilfsmittel wie hydraulische Hebewagen oder Gabelstapler erleichtern viele Arbeiten.

Die körperliche Fitness ist nach wie vor ein wichtiger Faktor, aber auch heute ist es wichtig, ein gewisses Mass an kognitiven Fähigkeiten und technischem Verständnis zu haben. Auch im Bereich des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit wurden nach strengen Richtlinien viele Verbesserungen vorgenommen. Die Arbeit mit potentiell gefährlichen Geräten muss gut überwacht werden und die Mitarbeiter werden zusätzlich durch Lichtschranken und ähnliche Sensoren geschützt.

Aufgrund des anhaltenden Fachkräftemangels sind die Einstiegschancen sehr gut. Im Jahr 2019 waren wieder mehr Lehrstellen als Auszubildende. Darüber hinaus sind handwerkliche Berufe überall anzutreffen, weshalb Auszubildende selten weit wegziehen müssen.

Häufige Vorurteile gegen Frauen im Steinbausektor

In einer Befragung der RG-Bau während der Messe Bau 2017 in München befragte das RKW-Kompetenzzentrum die Messeteilnehmer zu Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen im

Baugewerbe. Das Ergebnis ist nicht repräsentativ, aber es veranschaulicht anschaulich die gängigen Vorurteile gegenüber Frauen im Handwerk:

- Frauen denken immer an Familienplanung
- Frauen sind nicht so belastbar wie Männer
- Ich benötige eine zweite Dixie-Toilette
- Frauen reden zu viel und kommen nicht auf den Punkt
- Frauen sind zu emotional, können nicht sachlich argumentieren
- Frauen denken zu kompliziert und unpraktisch
- Frauen sind konfliktscheu und nicht durchsetzungsfähig

B. AKTUELLE ZAHLEN

Anteil der Frauen (Beschäftigung)

Seit 2010 ist die Zahl der Beschäftigten in der Baustoff- Steine-Erden-Industrie um 6,2% gestiegen. Im Jahr 2019 waren laut Statistischem Bundesamt in der Branche insgesamt gut 125.000 Personen beschäftigt (2019/2018: +1,0%).

Ausgehend von der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind rund **85%** der Arbeitnehmer in der Baustoff-Steine-Erden-Industrie **männlich** (Verarbeitendes Gewerbe: 75%), wobei der Anteil über die Einzelbranchen nur wenig schwankt (81 bis 87%). 93% der Beschäftigten arbeiten Vollzeit; dies liegt leicht über dem Anteil im Verarbeitenden Gewerbe (90%). Bei Betrachtung des Alters der Arbeitnehmer zeigt sich, dass mit 62% in der Steine-Erden-Gewinnung und 66% in der Verarbeitung von Steinen und Erden der überwiegende Teil zwischen 25 und 54 Jahre alt ist (Verarbeitendes Gewerbe: 68%).

Fast jeder dritte Beschäftigte in der Steine-Erden-Gewinnung ist 55 Jahre und älter. In der Verarbeitung von Steinen und Erden trifft dies auf gut jeden vierten Beschäftigten zu. Im Vergleich zum Verarbeitenden Gewerbe insgesamt (22%) ist dieser Anteil damit stärker ausgeprägt. Hier ist erkennbar, dass die Unternehmen der Baustoff-Steine- Erden-Industrie in zunehmendem Maße mit den Auswirkungen des demographischen Wandels konfrontiert sind.

Anteil der Frauen (Ausbildung)

Die Zahl der Auszubildenden in der Baustoff-Steine-Erden- Industrie hat sich seit dem Jahr 2016 nicht merklich verändert und schwankt um die **5.300 Personen**. Seit 2013 ist sie damit um ca. 450 oder 8% zurückgegangen. Dabei war auch die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den klassischen Baustoff-Steine-Erden-Berufen (Naturstein- und Mineralaufbereitung und -verarbeitung, Baustoffherstellung) in den letzten Jahren deutlich rückläufig (2018/2012: -24,7%).

Der Anteil der Frauen an den Auszubildenden in der Gesamtbranche liegt bei 20% und ist damit höher als bei den Beschäftigten insgesamt. Alles in allem schwankt der Frauenanteil an den Auszubildenden in den Einzelbranchen zwischen 15 und 26%.

Die Ausbildungsquote (= Auszubildende/sozialversicherungspflichtig Beschäftigte) in der Baustoff-Steine-Erden-Industrie liegt bei rund 3,6% und damit unterhalb der Quote im Verarbeitenden Gewerbe insgesamt (2019: 4,9%). Betrachtet nach Einzelbranchen ergibt sich ein differenziertes Bild. Die Ausbildungsquoten schwanken von 2,5 bis 7,4%. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Bedeutung von Ausbildungsberufen für die einzelnen Subsektoren unterschiedlich hoch ist. Dies zeigt sich auch daran, dass der Anteil angelernter Arbeitskräfte stark variiert. Der Anteil der ab 55-Jährigen an der Gesamtbranche beträgt über 25%. Damit liegt der Anteil derer, die in den nächsten Jahren altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden, deutlich über dem der jüngeren Beschäftigten. Auch an dieser Stelle zeigt sich, dass das Thema Fachkräftegewinnung zunehmend wichtiger wird.

Anteil der Frauen in Ausbildungsberufen

Steinmetz und Bildhauer – Ausbildungsverträge 2015 – 2019

2015: 297 / 33 (männlich / weiblich)

2016: 297 / 42 (männlich / weiblich)

2017: 282 / 36 (männlich / weiblich)

2018: 279 / 30 (männlich / weiblich)

2019: 270 / 54 (männlich / weiblich)

Quelle: BIBB – Datenbericht 2020

Koordinationsbüro Girls' Day (Deutschland)

Arbeitsplätze, die eine Ausbildung erfordern (2021)	Anteil der Frauen
Naturwerksteinmechaniker/in – Maschinenbearbeitungstechnik	3,8%
Naturwerksteinmechaniker/in - Schleiftechnik	4,3%
Naturwerksteinmechaniker/in - Steinmetztechnik	8,0%
Steinmetz/in und Steinbildhauer/in	13,1%
Steinmetz/in und Steinbildhauer/in – Steinbildhauerarbeiten	15,0%
Steinmetz/in und Steinbildhauer/in – Steinmetzarbeiten	9,4%

Quelle: Girlsday-Berufsstatistik 2021

Statistisches Bundesamt (Germany)

Ausbildungsberufe (2016)	Frauenanteil
Steinmetz- und Steinbildhauermeister/in	14%
Steinmetz/in und Steinbildhauer/in -Steinbildhauerarbeiten	27%
Steinmetz/in und Steinbildhauer/in -Steinmetzarbeiten	10%
Naturwerksteinmechaniker/in -Maschinenbearbeitungstechnik	1%
Naturwerksteinmechaniker/in -Schleiftechnik	2%
Naturwerksteinmechaniker/in -Steinmetztechnik	4%

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

Wikipedia – freie Enzyklopädie (Germany)

Ausbildungsberufe (2010)	Frauenanteil
Steinbearbeiter/in, -helfer/in, Natursteinschleifer/in,	14,7 %
Fliesenleger/in,-helfer/in, Fliesen-, Platten- u. Mosaikleger/in	0,6 %
Maurer/in	0,5 %

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

C. PRAXISBERICHTE

Interview mit Jessica Steinmann - Als Frau musst du beweisen, was du kannst (24.08.2016)

Nach Abitur, Lehre und Ausbildung zur Technikern und Steinmetzmeisterin, arbeitet sich Jessica jetzt in die Firmenleitung ein. 25 Beschäftigte hat der Steinmetzbetrieb Steinmann in Trossenfurt.

„Seit drei Wochen hat sie den Abschluss der Staatlichen Fachschule für Steintechnik und Gestaltung am Steinzentrum in Wunsiedel in der Tasche, sie ist Technikerin und Steinmetz-Meisterin. Sie ist jetzt seit knapp zwei Wochen im elterlichen Unternehmen nicht mehr Azubi, sondern Junior-Chefin. Vorgezeichnet war das aber nicht.“

„Ich habe nie auf sie eingewirkt, ich wollte eigentlich, dass sie studiert“, erklärt Renee Steinmann, seines Zeichens Steinmetzmeister, der sich den eigenen Betrieb aufbaute. Das Schlüsselerlebnis war die Auseinandersetzung mit ihrer Facharbeit in Kunst. Sie wählte ein Bildhauerstück. „Und da habe ich gemerkt, dass beim Steinmetz eine enorme Bandbreite im Beruf steckt – von der Fassade über hochwertige Innenausstattung bis hin zur künstlerischen Gestaltung“, erzählt sie im Gespräch mit dieser Redaktion. „Und dann hab’ ich dem Papa gesagt, dass ich den Weg über die Ausbildung gehen will.“

Das war für die Beiden ein großer Schritt. „Denn dann wurde ich von der Prinzessin zum Azubi – und da gab es dann keine Sonderbehandlung, im Gegenteil.“ Und die Klassenkameraden auf der Berufsschule hätten immer unterstellt, im eigenen Betrieb zu lernen, sei einfacher. „Einen meiner Mitschüler hab’ ich jetzt in Wunsiedel wieder getroffen. Das letzte Lehrjahr hat er auch daheim gemacht. Er hat alles zurückgenommen“, grinst sie.

Ihr ist bewusst, dass es der Vater nur gut mit ihr meinte. Denn nichts sei schlimmer, als wenn die Mitarbeiter den Eindruck hätten, die künftige Chefin bekäme etwas geschenkt.

„Und gerade als Frau musst du schon beweisen, was du kannst“, erklärt Jessica Steinmann. Denn auch wenn es in der Berufsschule vier Kolleginnen gab – Steinmetzinnen sind nach wie vor die Ausnahme. Übergriffe, sexistische Bemerkungen oder Mobbing habe es aber nie gegeben, Skepsis bei manchen Steinmetzen schon. „Das erste Mal auf Montage war schon so was wie ein Kulturschock, so direkt nach dem Mädchengymnasium“, lächelt sie. Aber schon als Fußballerin hatte sie gelernt, sich durchzusetzen. „Und meine Kapos haben schon aufgepasst, und ich hab’ ja eine große Klappe.“

Durch ihre Fachkenntnis und sorgfältige Arbeit hat sie sich Anerkennung erworben – auch an der Meisterschule, die eigentlich zum Techniker führt. „Im zweiten Jahr kann man nebenbei den Meister machen“, lässt sie wissen. Mit dem doppelten Abschluss hat sie nun den Bachelor. Ob sie den Ingenieur noch draufsetzt, lässt sie sich offen. Jetzt arbeitet sich die 25-Jährige erst mal in die Bereiche des elterlichen Betriebs ein, die sie bisher nur „gestreift“ hat.

„Die Produktion hatte ich gut im Griff, da kommt es auch nicht mehr so auf Kraft an wie früher, es gibt viele Hilfsmittel“, so die Junior-Chefin. Jetzt aber gehe das Lernen erst richtig los, erläutert der Papa, der sie gleich in die Kalkulation geschickt hat. Denn ein ordentliches Angebot abzugeben, das ist die Basis eines funktionierenden Betriebs. Ein Chef muss eben nicht „nur“ das Handwerk beherrschen, er muss für die Mitarbeiter auch Aufträge an Land ziehen, die am Ende auch Geld in die Kasse bringen, damit die Löhne bezahlt werden können.

Dass die Tochter in den Betrieb einsteigt, „freut mich riesig“, sagt der Papa. Das Geschäft von der Pike auf kennen zu lernen, das sei die beste Basis. Und für ihn selbst sei das eine große Entlastung, weiß Steinmann.

Quelle: <https://www.mainpost.de/regional/hassberge/steinmetz-arbeit-als-frau-musst-du-beweisen-was-du-kannst-art-9330615> (German daily newspaper „MainPost“, author: Sabine Weinbeer, 24.08.2016)

Interview mit Jasmin Rochau, Fliesenlegerin bei der Fliesen MACK GmbH

Redaktion STEIN: Wie sind Sie zum Fliesenlegen gekommen?

Jasmin Rochau: Ich wollte eigentlich Schreinerin werden. Schon in meiner Kindheit habe ich zusammen mit meinem Opa viele Sachen aus Holz gebaut. In der neunten Klasse hatte ich mich dann bei sämtlichen Schreinereien beworben. Es wollte mich aber niemand. „Kein Mädchen“, hieß es immer. Auch in der 10. Klasse habe ich es wieder probiert. Dann habe ich ein Berufseinstiegsjahr gemacht und musste ein Praktikum finden. Meine Eltern haben mich darauf hingewiesen, mich doch einmal bei Fliesen MACK zu bewerben. Und so bin ich zum Fliesenlegen gekommen.

Redaktion STEIN: Ist es schwierig, sich als Frau in einem von Männern dominierten Handwerk durchzusetzen?

In meinem Betrieb habe ich es nicht schwer. Ich hatte bisher eigentlich noch nie Probleme oder wurde blöd angedredet von wegen „Was macht denn eine Frau auf dem Bau?“. Im Gegenteil: Mit mir sprechen alle offen und finden es toll, dass eine Frau als Fliesenlegerin arbeitet. Oft bin ich sogar besser angesehen als die Männer.

Redaktion STEIN: Macht das die Übung? Sind Sie da mittlerweile routinierter geworden?

Die ersten zwei bis drei Monate bin ich abends ins Bett gefallen und wollte nichts mehr wissen, aber mittlerweile geht es ganz gut. Außer ich habe wirklich 50 Kilogramm zu tragen. Da brauche ich dann auch Hilfe.

Quelle: <https://www.stein-magazin.de/interview-jasmin-rochau/>

(German trade magazine "stone", Women in handcrafts - author Julia Wolpert 18.02.2016)

2.4. Gleichstellung von Frauen und Männern in den Arbeitsorganisationen: Tarifverhandlungen. Positive Massnahmen und Gleichstellungspläne.

Nach Angaben der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sind Tarifverhandlungen ein freiwilliger Prozess, der zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden stattfindet. Verbände können auf betrieblicher, sektoraler, regionaler und/oder nationaler Ebene gebildet werden. Ziel der Verhandlungen ist es, eine Einigung über die für alle Arbeitnehmer geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu erzielen.

Tarifverhandlungen können positive Massnahmen zur Förderung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung und zur wirksamen Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung von Frauen und Männern in Bezug auf die Arbeitsbedingungen vorsehen.

Die Korrekturmassnahmen zur Bekämpfung der auf dem Arbeitsmarkt festgestellten Diskriminierungen sind die so genannten «positiven Massnahmen.»

Diese werden wie folgt definiert:

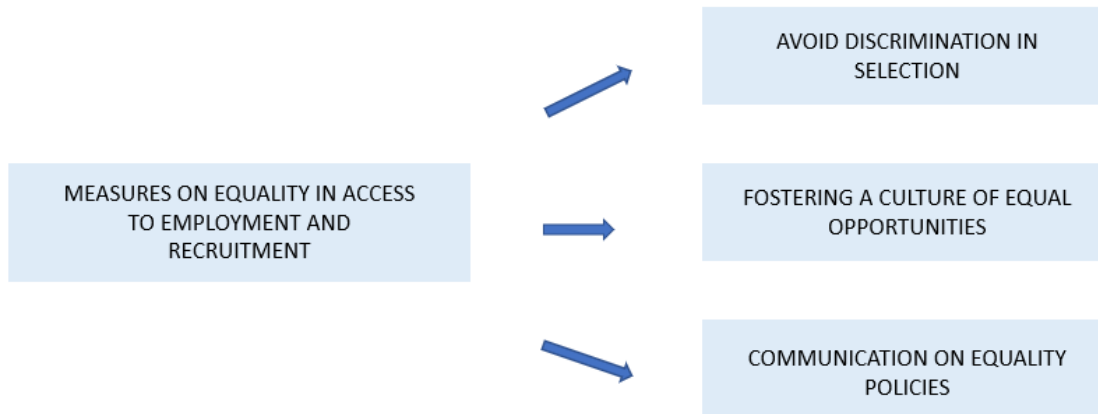
Spezifische Massnahmen zugunsten von Frauen zur Korrektur der de-facto-Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern. Diese Massnahmen sind anwendbar, solange diese Situationen andauern, und müssen im Hinblick auf das jeweils verfolgte Ziel angemessen und verhältnismässig sein. All dies mit dem Ziel, das verfassungsmässige Recht auf Gleichberechtigung wirksam zu machen.

Die Systematisierung dieser Massnahmen im Unternehmen wird als «Chancengleichheitsplan» bezeichnet.

Derzeit gibt es viele Unternehmen, die bereits spezifische Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern als Geschäftsstrategie anwenden, obwohl sie keinen genau definierten «Gleichstellungsplan» haben.

Nachfolgend werden für jeden spezifischen Anwendungsbereich eine Reihe von empfohlenen Massnahmen oder «positiven Aktionen» aufgeführt. Diese sollen als Leitfaden und Orientierung für den direkten Eingriff in Unternehmen oder als Grundlage für die Gestaltung eines Gleichstellungsplans dienen, der die Umsetzung dieser Korrekturmassnahmen standardisiert und protokolliert.

Die konkreten Massnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern beim Zugang zur Beschäftigung und bei der Einstellung lassen sich in drei spezifische Bereiche einteilen: die Auswahl selbst, die Unternehmenskultur und die Weitergabe der Umsetzung der Massnahmen und ihrer Vorteile.



1. GLEICHSTELLUNGSBEREICH IN VERBINDUNG MIT BESCHÄFTIGUNG UND PERSONALBESCHAFFUNG

1.1 MASSNAHMEN ZUR VERMEIDUNG VON DISKRIMINIERUNG IN BEZUG AUF AUSGRENZUNG

1) **Erweiterung und Diversifizierung der Rekrutierungsmethoden:** Beseitigung sexistischer Ausdrücke in Stellenanzeigen, Bewerbungen, psycho-technischen Tests und beruflichen Tests usw. Darüber hinaus sollen potenziell diskriminierende Fragen für Frauen wie Familienstand, Kinder usw. beseitigt werden. Und Werbung für Stellenangebote an Orten oder in Zeitungen, die von Frauen besucht werden, um sicherzustellen, dass die gleiche Anzahl von Frauen wie Männer sie lesen.

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

3) **Bewertung der Bewerber anhand eindeutiger und objektiver Kriterien,** die frei von Stereotypen und Vorurteilen sind, was zu Verzerrungen im Auswahlverfahren führen kann.

4) **Festlegung von Mindestquoten für die Auswahl und Einstellung von Frauen:** Ein bestimmter Prozentsatz der offenen Stellen wird als vorübergehende Massnahme für Frauen reserviert, bis sie nach einem standardisierten Verfahren ausgewählt worden sind.

5) **Einführung von Massnahmen zur «positiven Diskriminierung»:** Entscheiden Sie sich bei gleichen Bedingungen und Verdiensten für die bevorzugte Einstellung von Frauen.

6) **Zusammenarbeit mit Organisationen, die die Förderung von Frauen am Arbeitsplatz fördern,** z. B. Sponsoring von Veranstaltungen, finanzielle Zuwendungen oder ehrenamtliche Arbeit in Organisationen, die mit Frauen arbeiten, Abschluss von Praktikumsverträgen mit Frauenarbeitswerkstätten usw.

1.2 MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG EINER KULTUR DER CHANCENGLEICHHEIT

1) **Sensibilisierungsveranstaltungen** zum Thema Gleichstellung von Frauen und Männern für Führungskräfte, die die grösste Einflussnahme auf die Umsetzung des Plans haben, obwohl dies auch unter den Arbeitnehmern notwendig ist.

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

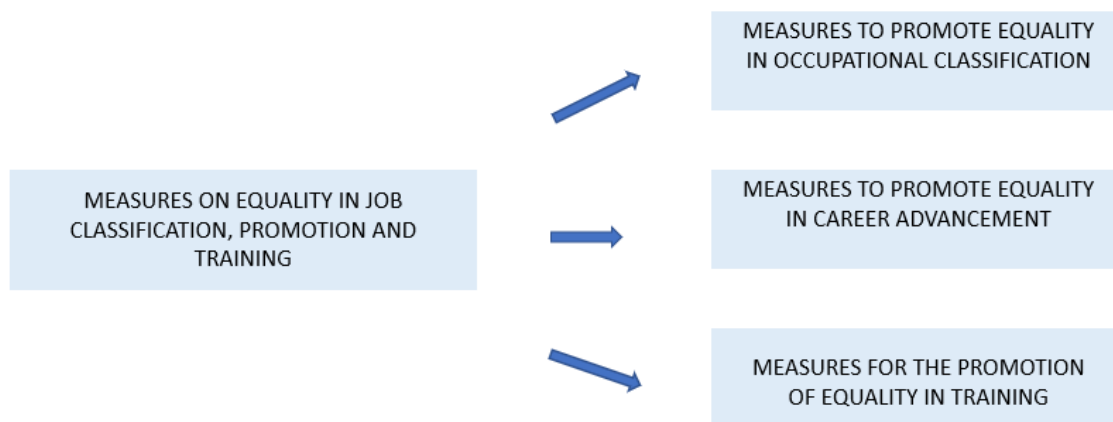
1.3 MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER KOMMUNIKATION ÜBER DIE GLEICHHEITSPOLITIK

1) **Darstellung des Wertes der Gleichberechtigung in der Unternehmensvision:** ausdrückliche Unterstützung des Unternehmens für Massnahmen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern im Unternehmenssystem.

2) **Personen in verantwortliche Positionen zu ernennen, die die Politik der Chancengleichheit der Geschlechter unterstützen** und diese Beziehung öffentlich zum Ausdruck bringen.

3) **Verbreitung der erreichten Ziele:** regelmässige Kommunikation über die Konzentration der Frauenbeschäftigung als Massnahme zur Bewertung der Fortschritte und zur Vertrauensbildung in den Gleichstellungsplan.

Die zur Verwirklichung der Chancengleichheit empfohlenen spezifischen Massnahmen sind in drei spezifische Bereiche eingeteilt: berufliche Einstufung, berufliche Förderung und interne Fortbildung der Arbeitnehmer, drei Aktionsbereiche, in denen geschlechtsspezifische Unterschiede festgestellt werden.



2. CHANGLEICHSTELLUNGEN FÜR EINLEITUNG, FÖRDERUNG UND AUSBILDUNG

2.1 MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHHEIT IN DER BESCHÄFTIGUNG

1) **Entwicklung von Karriereplänen für Arbeitnehmerinnen:** Bewertung mittel- bis langfristiger Berufslaufbahnen, Konzipierung spezifischer Karrierepläne, Förderung positiver Massnahmen bei Ausbildungsmassnahmen, Förderung der Führungsqualitäten von Frauen und Transparenz bei der beruflichen Einstufung.

2) **Objektive Stellenbeschreibungen und die Kompetenzen der einzelnen Stellen.**

3) **Durchführung von Sensibilisierungsprogrammen für die Chancengleichheit von Frauen und Männern für das Unternehmen:** spezifisch für das mittlere Management und die Vorgesetzten, mit grösserem Einfluss auf die Umsetzung des Plans, sowie für alle Arbeitnehmer, um die Bedeutung dieser Massnahmen zu sensibilisieren.

4) **Stärkere individuelle Kontrolle über den Arbeitsplatz:** Die Kontrolle über die eigene Arbeit und die Anwendung der eigenen Fähigkeiten hat Auswirkungen auf die Zufriedenheit der Mitarbeiter, das Berufs- und Privatleben.

2.2 MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHHEIT IN DER KARRIERE

1) **Erstellen Sie objektive und messbare Kriterien für die Förderfähigkeit** und kommunizieren Sie öffentlich und öffentlich (innerhalb des Unternehmens) die Verfügbarkeit der Stelle und die Förderkriterien.

2) **Festlegung der Arbeit nach Zielen und nicht nach der für die Arbeit aufgewendeten Zeit.**

3) **Einrichtung von «Mentoring»-Programmen,** Einrichtung eines Mentors, der in spezifischen Fragen berät, wie Teammanagement, Gehaltsverhandlungen, Kommunikationsfähigkeiten usw.

4) **Offene Kommunikationskanäle schaffen, in denen informelle Netzwerke gefördert werden,** da geschäftliche Entscheidungen in Meetings oder informellen Momenten getroffen werden, ist es ratsam, Gruppentreffen für den Informationsaustausch, Vorschlagsboxen, Anschlagtafeln, internen Newsletter, Firmenessen usw. einzurichten.

2.3 MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHHEIT IN DER BILDUNG

1) Einführung eines Systems zur Ermittlung des Ausbildungsbedarfs der gesamten Belegschaft.

2) Erstellung von Zeitplänen für interne Schulungen innerhalb des Arbeitstages.

3) Massnahmen zur Begleitung und Betreuung von Kindern während der Ausbildungszeit, wenn die Ausbildung ausserhalb der Arbeitszeit stattfindet.

4) Anwendung eines Systems geschlechtsspezifischer Quoten oder Prozentsätze für die Beteiligung an Ausbildungsmassnahmen.

Die in diesem Bereich vorgestellten Massnahmen basieren auf der Erkennung möglicher Lohnunterschiede, die allein durch geschlechtsspezifische Kriterien gerechtfertigt sind.

EQUAL OPPORTUNITIES MEASURES
IN THE FIELD OF REMUNERATION



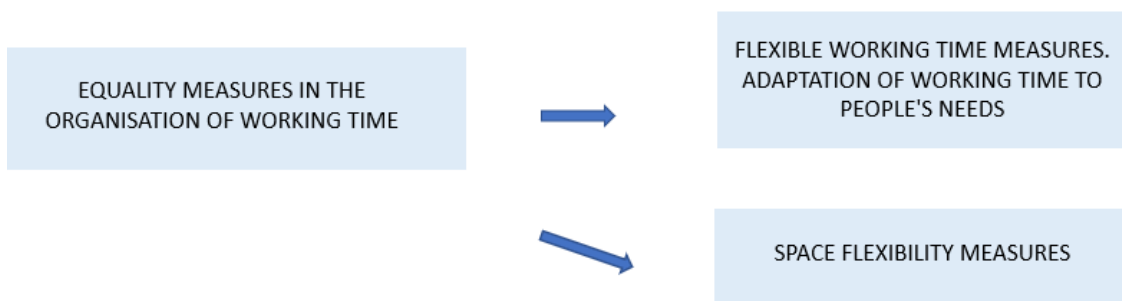
WAGE PAYMENT

3. CHANGLEICHHEIT IM BEREICH DER BEHÄLTIGUNG

3.1 MASSNAHMEN ZUR VERHÄLTIGUNG DES EQUITÄTS IM UNTERNEHMEN

- 1) **Einführung eines Vergütungssystems auf der Grundlage der Arbeitsplatzbewertung und der beruflichen Einstufung**, das auf der Grundlage der in der betreffenden Stelle oder Laufbahngruppe wahrzunehmenden Aufgaben unabhängig von den Personen, die die Stelle innehaben, festgelegt wird.
- 2) **Festlegung von Gehaltszulagen nach klaren und objektiven Kriterien.**
- 3) **Schaffung einer koordinierten Regelung zwischen Arbeitszeit und Löhnen** durch die Schaffung einer «Stundenbank» (Arbeitsstunden gegen Entgelt) oder eines «Stundenbündels», bei dem Überstunden gegen Arbeitszeit ausgetauscht werden, sowie die Einführung unregelmässiger oder flexibler Arbeitszeiten.
- 4) **Durchführung regelmässiger Überprüfungen der Löhne und Gehälter von Männern und Frauen**, um mögliche Unterschiede zu ermitteln, und Durchführung von Korrekturmassnahmen, falls Ungleichgewichte festgestellt werden.

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



4. GLEICHHEIT IN DER ORGANISATION DER ARBEITSZEIT (VERBINDUNG VON ARBEIT, FAMILIE UND PERSÖNLICHEN LEBEN)

4.1 MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG VON FLEXIBLEN ZEITEN

- 1) **verschiedene Möglichkeiten zur Anpassung des Arbeitstages an die besonderen Merkmale des Unternehmens und die Bedürfnisse der Belegschaft zu entwickeln.** Die verschiedenen Möglichkeiten sind:

- **Teilzeitarbeit.**

- **Job-Sharing** Zwei Teilzeitbeschäftigte arbeiten an der gleichen Stelle, die Vollzeitbeschäftigung erfordert, so dass beide Arbeitnehmer eine Vereinbarung über die Aufteilung ihrer Arbeitszeit treffen.
- **Komprimierter Arbeitstag** durch Erhöhung der Tageszeit auf einen halben Tag oder einen ganzen Tag pro Woche.
- **Verkürzung der Arbeitszeit.**
- **Kontinuierlicher/intensiver Tag.**
- **Flexible Start- und Endzeiten**, d. h. die Arbeitnehmer haben eine grosse Bandbreite von bis zu eineinhalb Stunden, um ihren Arbeitstag zu beginnen und zu beenden, einschliesslich der Mittagszeit.
- **Einführung von Stundenbanken**, bei denen Arbeitnehmer Stunden ihres Arbeitstages gegen Geld kaufen können (Verringerung des anteiligen Anteils ihres Lohns).
- **Verhinderung von Schulungen und Sitzungen ausserhalb der Arbeitszeit.**
- **Politik, Sitzungen nicht zu spät am Werktag abzuhalten**, z. B. nach 18:00 Uhr, wenn die Abreise um 19:00 Uhr erfolgt, sowie eine maximale Sitzungsdauer festzulegen.

2) Gewährleistung der Rechte der Arbeitnehmer, die einen der verschiedenen gesetzlich vorgesehenen Arbeitstage nutzen, um:

- Ihre berufliche Laufbahnentwicklung oder interne Aufstiegsmöglichkeiten nicht verlangsamt werden.
- Nicht auf Stellen mit geringer Verantwortung oder Entscheidungsfähigkeit verbannt werden.
- Nicht auf interne Weiterbildungsmöglichkeiten verzichten.
- Definieren Sie, was das Unternehmen unter Verfügbarkeit versteht, damit die Grenzen des Konzepts klar sind.

3) Ernennung eines Schlichtungsbeamten zur Koordinierung von Fragen im Zusammenhang mit den familiären Bedürfnissen der Beschäftigten: Einrichtung einer Datenbank über Schulen, Wohnheime, Babysitter usw.

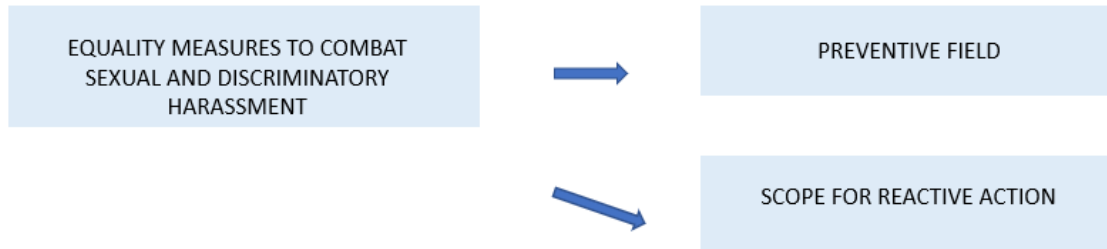
4.2 MASSNAHMEN ZUR VERSTÄRKUNG DER RÄUMLICHEN FLEXIBILITÄT

Anwendung neuer Technologien zur Einführung neuer Arbeitsweisen, wie z. B.:

- **Distanz-Arbeit:** Die wöchentliche Arbeitszeit wird persönlich im Unternehmen und ausserhalb des Unternehmens verteilt (Arbeiterheim, Telezentren, die in der Nähe der Wohnungen der Arbeitnehmer verteilt sind).
- **Telearbeit:** Der gesamte Arbeitstag wird ausserhalb des Betriebsgeländes verbracht.

Die Frage der sexuellen und diskriminierenden Belästigung ist ein innovatives Thema, das im geltenden Gesetz zur effektiven Gleichstellung von Frauen und Männern enthalten ist und das ausdrücklich die Anwendung spezifischer Massnahmen zur Verhütung sexueller Belästigung und sexueller Belästigung

am Arbeitsplatz sowie spezifische Verfahren zur Behandlung von Beschwerden oder Forderungen von Personen, die einer solchen Belästigung ausgesetzt sind, verlangt.



5. GLEICHSTELLUNGSBEREICH ZUR BEKÄMPFUNG SEXUELLER UND DISKRIMINATORISCHER SCHÄDIGUNG

5.1 PRÄVENTIVMASSNAHMEN

- 1) **Präsentation der Unternehmensphilosophie**, Darstellung und Erläuterung der Beteiligung und der Verpflichtung für die Beseitigung von Mobbing.
- 2) **Information der Beschäftigten**: Es ist klarzustellen, dass die Unternehmensleitung und die Vorgesetzten an der Durchführung von Massnahmen zur Verhinderung sexueller Belästigung beteiligt sind.
- 3) **Mitverantwortung**: Es ist wichtig, dass das Unternehmen festlegt, dass die Verantwortung für ein Arbeitsumfeld, das die Rechte seiner Mitarbeiter respektiert, allen Mitarbeitern obliegt.
- 4) **Spezifische Schulungen für Führungskräfte und Vorgesetzte**, damit sie die Faktoren erkennen, die zur Verhinderung von Mobbing beitragen, und sich mit ihren Verantwortlichkeiten in diesem Bereich vertraut machen können.

5.2 MASSNAHMEN AUS REAKTIVER AKTION

- 1) **Festlegung eines Verfahrens und eines Verfahrensprotokolls**, in dem ausdrücklich festgelegt werden muss, wem und wie die Anzeige vorgelegt werden soll und welche Rechte und Pflichten sowohl des mutmasslichen Opfers als auch des mutmasslichen Belästigers während des Verfahrens haben.
- 2) **Benennung eines Mediators für sexuelle Belästigung oder eines Beamten für sexuelle Belästigung** zur Beratung und Unterstützung sowie zur Mitwirkung an der Problemlösung in formellen und informellen Verfahren. Die Übernahme einer solchen Rolle sollte freiwillig sein.
- 3) **Wahrung und besonderer Schutz der Privatsphäre**: Die Ermittlungen sollten unter uneingeschränkter Achtung aller Beteiligten durchgeführt werden.
- 4) **Ergreifung geeigneter Disziplinarmaßnahmen im Falle einer solchen Situation**: Kündigung, Aufhebung der Beschäftigung und des Gehalts, Sanktionen, Ortswechsel, Personwechsel usw.

EINHEIT 3. Planung sozialer und arbeitsbezogener Massnahmen. Entwicklung und Bewertung positiver Massnahmen

3.1. Interventionsbereiche. Bereiche und Berufsprofile.

In Kroatien gibt es Frauen im Steinmetzhandwerk, aber sie eine Minderheit zu nennen wäre eine Untertreibung, sie sind sehr selten und fallen eher unter den Begriff der Ausnahmen. Steinmetz ist ein männlicher Beruf im wahrsten Sinne des Wortes. Deshalb ist es notwendig, die Existenz von Frauen hervorzuheben, die in diesem Bereich das Eis brechen. Sie waren mit ihren eigenen spezifischen und unverwechselbaren Aktivitäten Teilnehmer des WINstone Seminars, das im Mai 2021 stattfand.

Frauen im Steinmetzhandwerk haben wie in allen anderen Berufen das Problem, Berufstätigkeit und familiäre Betreuung miteinander zu vereinbaren. Am erfolgreichsten sind diejenigen, die von Anfang an eine gute Unterstützung aus ihrer eigenen Familie haben, von Eltern und Freunden und später von Partnern und Kindern. Weniger häufig weisen Frauen darauf hin, dass die Flexibilität des Arbeitgebers ihre Arbeitsbedingungen erleichtert. Ein Teil dieser Lösung besteht darin, dass sie selbst zu Arbeitgebern geworden sind, das heisst, dass sie in Familienunternehmen arbeiten, in denen der Unterschied zwischen Privat- und Geschäftsleben verloren geht.

Die Frauen, die sich in unserem Seminar vorstellten, waren beruflich erfolgreich, aber was in ihrem Vortrag auffällt, ist, dass sie weder die exzessive Beziehung zu männlichen Kollegen noch die Diskriminierung erwähnen, der sie ausgesetzt waren. Leider gehört zur Kultur in der kroatischen Geschäftswelt, nicht offen über dieses Thema zu sprechen. Nicht die bestehende Situation zu kritisieren, nicht darauf aufmerksam zu machen. Es ist schwer zu glauben, dass keine von ihnen irgendeine Form von Mobbing am Arbeitsplatz erlebt hat, wenn Statistiken zeigen, dass fast jede Frau im Laufe ihrer beruflichen Laufbahn Mobbing auf die eine oder andere Weise erlebt hat. Die stille Präsenz ist immer noch eine akzeptiertere Art, sich mit dem Thema Gleichstellung von Frauen auseinanderzusetzen, als das Thema direkt zu thematisieren. Viele der Vorurteile und Stereotypen sind in den heutigen feineren Formen der Diskriminierung verborgen. Dies bedeutet nicht, dass es keine noch strengeren Formen gibt, aber ihre Äusserung oder rechtliche Lösung ist eine fast unmögliche Aufgabe. Gesetze reichen kaum aus, um Gleichheit zu definieren, sie sind veraltet, sie werden nicht durchgesetzt. Das Gerichtssystem ist träge, wo die Prozesse Jahre dauern. So sehr, dass es am Ende, selbst wenn sie für die Frau, die den Prozess initiiert hat, positiv gelöst werden, kein Gerechtigkeitsinn gibt. Frauen schweigen noch, und in überwiegend männlichen Berufen wie Steinmetz sind sie noch verschwiegener. Beschwerden von Frauen machen fast 69 Prozent der Gesamtzahl der Beschwerden über geschlechtsspezifische Diskriminierung aus, die wahrscheinlich die am weitesten verbreitete Form der Diskriminierung ist. Viele Beschwerden gehen jedoch mit einer relativ geringen Zahl von Gerichtsverfahren einher. Frauen beschwerten sich im Allgemeinen nicht darüber, ihren Arbeitsplatz zu behalten und haben zumindest einen kleinen Teil ihres Einkommens. Solange die Situation auf dem Markt durch den Arbeitgeber so ist, werden Frauen immer diskriminiert.

Noch heute ist die Unterrepräsentation der Frauen in der Politik, in der Regierung und in der Opposition sogar nach den Ergebnissen der letzten Wahlen in Kroatien noch präsenter. Ähnlich verhält es sich mit den Leitungsorganen von Unternehmen, insbesondere im Privatsektor. Eine intelligente Kombination von Rechtsrahmen und öffentlicher Sensibilisierung ist der Schlüssel zur Bekämpfung der

anhaltenden Diskriminierung von Frauen. Die Einführung von Quoten, aber auch deren Einhaltung, ist ein wichtiger Schritt, um mehr Frauen zu integrieren. Ob es möglich ist, ein ähnliches Prinzip auch in anderen Bereichen, wie hier in der Steinmetzbranche, zu erreichen, sollte weiter geprüft und untersucht werden.

Galičić und Ivanović (2006) stellen fest, dass «die Position der Frauen an den verantwortungsvollsten Stellen der Gesellschaft viel mehr Vorteile als Nachteile hat. Eine Frau, die es geschafft hat, die sicherlich eine Ausbildung und viel Arbeit hinter sich hat, vor allem aber Ausdauer, denn sie muss viel mehr zeigen als ihre männlichen Kollegen.»

Vorstellung der Frauen im Steinsektor aus unserem WINstone-Seminar



Abbildung 1: WINstone Seminar in Pučišća (Kroatien)

Katica Andrijašević, Bauingenieur



Nach ihrer Ausbildung in Split und Zagreb begann die Ingenieurin Andrijašević ihr Berufsleben bei der Werft in Split und arbeitete weiter bei der Firma Pomgrad, danach zog sie nach G-mont und beendete ihre Laufbahn bei Jadrankamen. In ihrer langjährigen Berufserfahrung hat sie an einigen der berühmtesten Baustellen in ganz Kroatien und darüber hinaus mitgewirkt und geleitet. Die berühmteste unter ihnen ist die berühmte Meeresorgel in Zadar, und sie waren im Wettbewerb für das beste Projekt auf der Biennale Venedig 2008, Matejuška, Opuzener Platz, Flughafen Zadar, Hotel Excelsior und andere beeindruckende Gebäude und Baustellen.

Obwohl Frau Andrijašević ihre Karriere im letzten Jahrhundert begann, ist ihre Präsenz im Bausektor umso bedeutsamer. Das Nachdenken über Frauen in Bereichen, die als Männer definiert wurden, galt damals sicherlich als Vermischung irgendwo, wo «sie keinen Platz haben.» Andrijašević beschreibt ihre Beziehung zu männlichen Kollegen als richtig, weist aber darauf hin, wie wichtig es war (oder ist), die Grenzen einer beruflichen Beziehung zu setzen

und zu halten, damit es bei der Arbeit selbst keine Probleme gebe.

Ingenieurin Andrijašević ist ein Beispiel dafür, wie man mit eigener Arbeit und Engagement im Beruf erfolgreich sein kann, und es ist sicherlich ein Beispiel dafür, dass der Bauberuf für Frauen sicherlich nicht unerreichbar ist, dass sie nicht unfähig oder unqualifiziert sind, sondern sehr erfolgreich sind, wenn sie sich entsprechend engagieren.

Heute entscheiden sich glücklicherweise immer mehr Frauen für die Fakultät für Bauingenieurwesen und verwandte Fakultäten, so ist es klar, dass sich seit der Zeit von Frau Andrijašević Ausbildung, etwas Wichtiges geändert hat, und das ist der Glaube, dass Frauen erfolgreiche Ingenieure sein können. Wir wissen nicht, wie viel, aber mit ihrer Arbeit und ihrem Werdegang hat Frau Andrijašević wahrscheinlich diesen Wandel beeinflusst und den jüngeren Generationen die Tür geöffnet.



Abbildung 2: Meeresorgel in Zadar



Abbildung 3: Hotel Excelsior in Dubrovnik

Dr. Sc. Vinka Marinković, Senior Konservatorin – Restauratorin



Die Konservatorin Marinković beschäftigt sich mit in einem ganz anderen Feld als unser vorheriger Gast, aber nicht weniger schön und anspruchsvoll. Sie begann ihre Ausbildung in Split, setzte sie in Zadar fort und schloss sie in Italien ab und promovierte auf diesem Gebiet. Auch dieser Berufszweig ist von einer Männerdomäne betroffen. Obwohl immer mehr Frauen wie Dr. Marinkovic in diesem Geschäft arbeiten. Die Restaurierung ist heute mehr denn je notwendig, denn heute werden alte und wertvolle Gebäude durch Umweltverschmutzung und zu rasches Wachstum und Entwicklung der Gesellschaft zunehmend angegriffen und beschädigt. Manchmal durch zu schnelle moderne Bauweise, manchmal durch Wetterbedingungen

und Luftverschmutzungen, die in der Vergangenheit nicht in dem Ausmaß vorhanden waren. Die Restaurierung ist manchmal körperlich anstrengend, aber mit modernen Techniken lässt sich dieses Problem leichter lösen, wie Dr. Marinković anhand ihrer in einer Präsentation dargestellten Herausforderungen ihrer Arbeit zeigte. Sie weist darauf hin, dass der wichtigste Teil der Arbeit die Vorbereitung und detaillierte Planung und dann harte Arbeit ist. Selbstlos sprach sie über ihren Einfluss auf ihren Beruf und betonte, dass harte Arbeit und gründliche Vorbereitung unzweifelhaften Erfolg und Anerkennung im Berufsleben bringen können.

Sandra Nejašmić Pirnat, Akademische Bildhauerin



Nach der Schule für Angewandte Kunst und Design in Split schloss sie ihr Studium an der Akademie der Bildenden Künste in Zagreb mit einer Auszeichnung für die erfolgreichste Diplomarbeit in der Abteilung Bildhauerei ab. Sie studierte in Rom, Florenz, Paris, London und Brüssel.

Sie arbeitete als Professorin an der Schule für angewandte Kunst und Design in Pula. Später als Professor für Modellbau an der Klesarska škola in Pučišća. In der Galerie der Kirche von St. Ante in Postira von 2005 bis 2018 führte und organisierte Sie zahlreiche Kunstaussstellungen von wertvollen in- und ausländischen Künstlern. Sie lebt und kreiert im Studio MY PEACE als freischaffende Künstlerin.

Sie stellte in 40 Einzel- und 30 Gruppenausstellungen im In- und Ausland aus und nahm an vielen nationalen und internationalen Symposien der Bildhauerei teil. Ihre Werke befinden sich in privaten und öffentlichen Sammlungen auf der ganzen Welt. Für künstlerische und pädagogische Arbeiten erhielt sie mehrere Preise und Anerkennungen.

Die Bildhauerin Nejašmić präsentierte stolz ihre Werke und ihren künstlerischen und Lebensweg. Sie wies darauf hin, wie wichtig es für sie sei, bei ihrer Arbeit und der Entwicklung ihrer Kunst die Unterstützung ihrer Familie und später ihres Mannes zu haben. Auch heute noch, wenn von Skulpturen die Rede ist, wird das Bild, das die meisten Menschen vor ihren Augen haben, nicht eine Frau, sondern ein Mann sein. Deshalb ist es wichtig, junge Frauen zu ermutigen, ihre Talente zu entwickeln, in welche Richtung sie auch immer führen. Wie die Bildhauerin Nejašmić können auch moderne Frauen ihren Platz in der Kunst finden, auch wenn sie Hammer und Stein umfasst.



Abbildung 4: Sandra's Skulpturen

Mr. Sc. Tamara Plastić, Schulleiterin der Klesarska Schule



Tamara Plastić ist Direktorin an der Klesarska škola Schule, sie hat einen Master-Abschluss an der Fakultät für Bauingenieurwesen in Split absolviert. Sie war Professorin für Physik und Informatik an der Klesarska škola.

Als Direktorin arbeitet sie an der Modernisierung des Lehrplans für Steinmetze und Steinmetztechniker und bezieht Schüler in verschiedene europäische Projekte ein, die wertvolle Erfahrungen und Kenntnisse sowie den Erfolg der Schule selbst vermitteln.

Sie begann ihre Dissertation, die noch nicht abgeschlossen ist. Hauptthema sind die Eigenschaften des Naturmaterials Stein und die Optimierung der umweltgerechten Lagerung nach der Entsorgung, damit das Gestein ohne Beschädigung und

kostspielige Lagerung reift. Sie hat auch Publikationen verfasst, Beispiele guter Praxis, hat an der Erstellung von Lehrbüchern mitgewirkt, und all das wird an den Hochulen zum Lernen eingesetzt.

Tamara arbeitete auch an den rechtlichen Rahmenbedingungen und rettete irgendwann das Steinmetzhandwerk, die Steinbrüche und die Steinindustrie auf der Insel Brač. Der Gesetzgeber wollte eine gesetzliche Regelung erlassen, die Steinbrüche in einer Entfernung von 1 km von der Meeresküste auf allen Inseln verbietet. Dadurch wäre die Industrie auf Brač völlig tot. Sie hat nachgeforscht und sie haben Brač von dieser Regelung ausgeschlossen.

Künstlerin und Inhaberin eines Familienunternehmens, Dr. Sc. Dina Jakšić Pavasović und Ida Stipčić Jakšić



Dr. Jakšić präsentierte ihre Reise und ihre Schulzeit aus Split, Rom, und mit der Promotion in Zagreb. Zusammen mit ihrer Mutter Ida Stipčić Jakšić führte sie uns durch eine äusserst interessante Präsentation. Die Künstlerin nach Herkunft und Ausbildung, Dr. Jakšić, hat uns gezeigt, wie es ist zu leben, aufzuwachsen, zu lernen und jeden Tag Kunst in Stein einzuatmen. Gemeinsam mit allen Familienmitgliedern besitzen und entwickeln sie die Jakšić-Kunstgalerie in Split. Sie unterstützen und ergänzen sich gegenseitig in einer sehr unterschiedlichen, aber immer sehr originellen Herangehensweise an den Stein und die Gewinnung verschiedener Formen



und Verwendungen daraus. Für Dr. Jakšić war die Frage, ob eine Frau im Steinbereich arbeiten kann, nie im Raum gestanden, weil sie in einer Familie aufgewachsen ist, die seit Generationen die Steinkunst pflegt. Eine wichtige Rolle spielte wohl ihre Mutter Ida, die als Neuankömmling mit ihrem eigenen unverwechselbaren Talent in die Familie aufgenommen wurde. Wie in früheren Geschichten wird der Wert und die Bedeutung der familiären und umfassenderen sozialen Unterstützung dieser Frauen in ihrem gewählten Beruf anerkannt.

Deshalb ist es wichtig zu erkennen, wie wichtig das familiäre Klima für die Entwicklung der Frauen in allen Steinberufen ist. Aber für die wirkliche Entwicklung brauchen wir offene Bildungsstrukturen und letztlich Arbeitgeber und Gesetzgeber, die darin zusammenarbeiten, d. h. die Unterstützung des sozio-politisch-ökonomischen Systems des Staates ist wichtig. Derzeit sind die meisten dieser Frauen auf Selbständigkeit ausgerichtet, kämpfen mit eigener Kraft und Unterstützung durch die Familie, was aus ihren Präsentationen ersichtlich ist, dass sie im weiteren sozialen Netzwerk nicht anerkannt werden.

Željka Frančeski, Steinmetzin



Frau Frančeski stellte in ihrem inspirierenden Vortrag ihre Lebensreise vor. Von einer ehemaligen Schülerin an der Schule für Mauerwerk bis zu einer selbständigen Unternehmerin, die ihre eigenen einzigartigen Werke und Souvenirs herstellt. Ihre Werke gehen durch die Hände vieler Touristen und verschiedener Orte unserer Welt, und verbreiten unwissentlich die Geschichte einer anderen unternehmungslustigen und selbstbewussten Frau in der

Steinmetzarbeit. Frau Ewing. Frančeski will, wie ihre Kollegen, nicht zu viele Unterschiede zwischen Männern und Frauen in diesem Geschäft hervorheben, sondern gute und bessere Steinmetze. Aber es ist sicherlich überraschend zu sehen, wie eine Frau mit ihrer Familie ein Steinmetzgeschäft führt und Familie und Geschäft unter einen Hut bringt. Leider spricht gerade die Tatsache, dass wir von dieser Ausgewogenheit und ihrer Arbeit überrascht sind, dafür, dass es gesellschaftlich nicht üblich ist, und unsere eigenen Vorurteile über Steinmetze und Frauen kommen zu uns zurück, auch wenn wir sie positiv hervorheben wollen.

Vanessa Martinić, Schülerin an der Klesarska škola, Steinmetztechnikerin



Die jüngste Vertreterin der Frauen in der Steinmetzbranche ist Frau Martinić, eine Schülerin an der Klesarska škola. Obwohl ihr Leben und Berufsleben gerade erst begonnen hat, ist ihre Erfahrung mit Steinen groß. Als Tochter eines Steinmetzvaters hat Vanessa diesen Beruf schon immer geliebt und sich dazu entschlossen, in dieser Richtung zu studieren. Obwohl sie nicht die einzige unter den wenigen Schülern der Schule ist, studieren derzeit noch 5 weitere Mädchen an der Schule. Ob Frau Martinić weitermachen wird, wie sie das Handwerk ihres Vaters geplant hat, oder ihre Ausbildung in einem anderen verwandten Beruf fortsetzen wird, wird die Zeit zeigen. Es ist jedoch wichtig, darauf hinzuweisen, dass sie an ihre Fähigkeiten in der heutigen kroatischen Gesellschaft glaubt. Sie fühlt sich nicht eingeeengt wie Generationen vor ihr. Es bedeutet nicht, dass der Job erledigt ist und wie die Rolle der Frauen in der Steinmetzarbeit verwirklicht wird, es bedeutet eher, dass wir auf dem richtigen Weg sind.

3.2. Durchzuführende Massnahmen. Positive Aktionen.

Es ist notwendig, die Lehrpläne zu modernisieren, mit der modernen Zeit und den Arbeits- und Lernmethoden in Einklang zu bringen. Neben der manuellen Bearbeitung und der Bearbeitung mit Druckluft- und Elektrowerkzeugen ist es notwendig, die Studierenden durch Praktika in erfolgreichen Unternehmen mit der modernen Zerspanung vertraut zu machen. Das beschleunigt sicherlich die Arbeit und das Endprodukt, das für die heutige Zeit und für die etwas ungeduldigen Generationen von heute äusserst wichtig ist. Innerhalb des Lehrplans ist es notwendig, die Themen Gleichstellung der Geschlechter, Bedeutung der Arbeit von Frauen in der Steinindustrie, Vereinbarkeit von Beruf und Familie einzuführen, da die Studierenden nach dem Abschluss nicht nur Arbeitnehmer, sondern auch Arbeitgeber sind. Und was noch besser ist: Die Schüler werden sofort für die Zukunft ausgebildet, die sie erwartet, für das Verständnis und die Unterstützung, die sie haben müssen, die letztlich zur Zufriedenheit aller Bereiche führen, seien es Arbeitgeber oder Arbeitnehmer.

Beispiel für einen guten Praxisbericht: TV Arte berichtet über die Steinmetzschule in Brac (Kroatien) und deren Erfahrungen aus Sicht einer Schülerin. Online verfügbar unter:
<https://www.arte.tv/de/videos/092983-026-F/geo-reportage/>



Bild 1. Übernommen aus einem Bericht über eine Schülerin an der Steinmetzfachschule, dessen Vater auch Steinmetz ist und das Familienunternehmen führt

Gutes Praxisbeispiel: Schülerinnen an der Klesarska škola entwerfen, modellieren und fertigen im Fach Steindesign Gebrauchsgegenstände und Kunst aus Stein. Natürlich helfen ihnen ihre männlichen Kollegen dabei immer. Das Ziel von Frauen ist nicht Dominanz zu erreichen, sondern zu kooperieren.

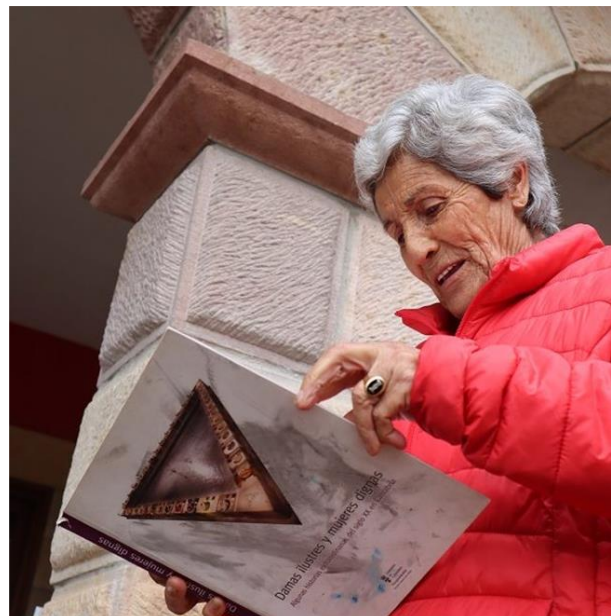


Bild 3. Schüler der Steinmetzschule entwerfen Kunst und nützliche Objekte, die sie später aus Stein fertigen

Durch ihre Arbeitsweise, ihre feinfühligere Herangehensweise, ihre Beobachtung aus ihrer eigenen Perspektive, können Frauen den Steinsektor bereichern, die Produktivität steigern und mit ihrer Kreativität und Sicht auf die Welt aus der Perspektive von Frauen, Müttern, Hausfrauen, Wissenschaftlern, Managern und allen anderen gesellschaftlichen Positionen neue Produkte einführen. Die Welt der Frauen unterscheidet sich von der der Männer, und in einer Welt, in der Frauen gleichberechtigte Entscheidungen treffen, wird sich der Bedarf an anderen Produkten sicherlich zeigen.

Beispiel für einen guten Praxisbericht: Focus Piedra veröffentlichte die Geschichte von Isabel Rodríguez, einer der Kandidatinnen für den 3. Kantabrischen Frauenpreis. Weitere Informationen unter:

<https://www.focuspiedra.com/isabel-rodriguez-de-piedra-y-marmoles-de-carrejo-candidata-a-iii-premio-mujer-de-cantabria/>



Picture 4. Isabel Rodríguez, founder, together with her husband, of Piedra y Mármol de Carrejo, is one of the

3.3. Planung.

Um die Professionalität und Stabilität des Steinmetzberufs zu erhalten, müssen wir zunächst darauf hinarbeiten, möglichst viele Schüler, insbesondere Schülerinnen, einzuschreiben. Steinmetz ist in Kroatien seit vielen Jahren ein defizitärer Beruf, was bedeutet, dass die Beschäftigungsmöglichkeiten nach der Ausbildung generell höher sind als in anderen Berufen, da die Nachfrage nach gut ausgebildeten Steinmetzen höher ist. In der heutigen Zeit wird es immer schwieriger, gezielte Informationen und Zielgruppen zu erreichen, obwohl das Gefühl der Informationsverfügbarkeit ein völlig anderes ist. Das führt dazu, dass qualitativ hochwertige Informationen keine zukünftigen Studierenden erreichen. Der Staat muss auch finanzielle Massnahmen für Studierende und Eltern zur Aufnahme in defizitären Berufen vorsehen. Auch die Arbeitgeber müssen ihren Teil der Verantwortung übernehmen, weil es für sie äusserst wichtig ist, gut ausgebildete Mitarbeiter zu haben, was oft ein Problem ist.

Es gibt auch Probleme mit dem Personal der Schule, es mangelt an Lehrern, die auf die Arbeit in der Steinmetzschule spezialisiert sind. Dieses Problem wird sich in den nächsten Jahrzehnten noch verschärfen, da die Zahl der Schüler für den Beruf des Steinmetzes seit Jahren rückläufig ist. Es besteht auch die Befürchtung, dass die Ausbildung für Steinmetz in ferner Zukunft verschwinden wird (in Kroatien wurden bereits einige Schulen geschlossen), was inakzeptabel ist und daher dringend Massnahmen ergriffen werden müssen, um dies zu verhindern.

Deshalb verhandelt die Steinmetzfachschule mit Firmen aus Ländern der Region wie Serbien, Nordmazedonien, Bosnien und Herzegowina, Slowenien, und es gibt gesicherte Mittel von Stiftungen im Vereinigten Königreich, die helfen wollen, die Schule und die Steinmetze zu erhalten, um Stipendien für mehrere Schüler zu vergeben. Auch mit Ländern der Europäischen Union wie Deutschland werden Verhandlungen geführt. Wir sind bestrebt, vor allem männliche und weibliche Studierende zu gewinnen.

An der Steinmetzschule will sie durch die Einführung neuer Wahlfächer in der Schule, wie z. B. Design im Stein und zyprisches Modellieren, allen Schülern, insbesondere Schülerinnen, die Möglichkeit geben, sich kreativ und einzigartig auszudrücken. Es ist eine Einführung in das neue Stone Design Programm, das die Schule in den kommenden Jahren starten will. Die praktischen Kurse werden die gleichen sein, mit der gleichen Anzahl von Stunden wie beim Steinmetz-Techniker-Programm, denn die Kenntnis des Materials und deren Bearbeitungsmethoden ist eine Garant dafür, dass Naturmaterialien wie Stein richtig verwendet und verarbeitet werden und die Wahl auf den richtigen Stein für die spezielle Anforderung getroffen wird.

Der erste Schritt war, die Affinitäten und Wünsche der Schüler zu prüfen, und es ist immer noch notwendig, ein Budget für die Entwicklung und Umsetzung der Lehrpläne bereitzustellen, um das Programm gemeinsam mit dem Bildungsministerium der Republik Kroatien zu finanzieren.

EINHEIT 4. Strategien für Veränderungen. Gleichstellungsplan (iED)

4.1. Gleichstellungspläne: Programmplanung.

Ein Gleichstellungsplan beschreibt, wie die Gleichstellungs- und Diversitätspolitik Ihres Unternehmens umgesetzt wird. Ihre Gleichstellungs- und Diversitätspolitik sollte die Haltung Ihres Unternehmens zur Vielfalt erläutern und die gesetzlichen Rechte und Pflichten Ihrer Mitarbeiter festlegen.

Ein Gleichstellungsplan kann in verschiedene Stufen oder Phasen unterteilt werden, die jeweils spezifische Massnahmen erfordern:

- eine **Analysephase**, in der geschlechtsspezifische Daten erhoben werden; Verfahren, Prozesse und Praktiken kritisch bewertet werden, um geschlechtsspezifische Ungleichheiten und geschlechtsspezifische Verzerrungen zu erkennen
- eine **Planungsphase**, in der Ziele definiert, Ziele festgelegt, Aktionen und Massnahmen zur Behebung der festgestellten Probleme beschlossen, Ressourcen und Verantwortlichkeiten zugewiesen und Fristen vereinbart werden.
- Eine **Umsetzungsphase**, in der Massnahmen umgesetzt und Massnahmen ergriffen werden, um das Netzwerk der Akteure schrittweise zu erweitern.

Eine Überwachungsphase, in der der Prozess und die Fortschritte regelmässig verfolgt und bewertet werden. Die Ergebnisse der Überwachung ermöglichen eine Anpassung und Verbesserung der Interventionen, so dass ihre Ergebnisse optimiert werden können.

4.2. Gleichstellungsplan: Massnahmen in den verschiedenen Aktionsbereichen.

In einem ersten Schritt muss die Gleichstellung der Geschlechter als ein sinnvolles Thema betrachtet werden, das für die gesamte Gemeinschaft von Bedeutung ist und erläutert, was ein Gleichstellungsplan ist und beinhaltet. Praktisches und konkretes Vorgehen bei der Formulierung und Festlegung von Zielen kann die Eigenverantwortung der gesamten Forschungsgemeinschaft für die Strategie wirksam fördern. Die Ziele sollten nicht (nur) langfristig, sondern auch kurz- und mittelfristig angelegt sein, um Misserfolge, Erfolge und Herausforderungen besser Rechnung zu tragen. Die Planung der Geschlechtergleichstellung sollte daher von klaren Zielen und Vorgaben geleitet werden, die für jede geplante Massnahme und/oder jeden Interventionsbereich festgelegt werden, sowie von klar zugewiesenen Verantwortlichkeiten im Hinblick auf die Erreichung dieser Ziele.

4.3. Gleichstellungspläne: Umsetzung.

Nachdem Sie den Gleichstellungsplan aufgestellt haben, können Sie mit der Umsetzung beginnen. Umsetzung der Massnahmen des Gleichstellungsplans innerhalb des festgelegten Zeitrahmens. Versuchen Sie, möglichst viele Massnahmen/Aktionen einzubetten und zu institutionalisieren, um ihre Nachhaltigkeit zu gewährleisten.

Organisation regelmässiger Treffen mit dem für die Umsetzung des Gleichstellungsplans zuständigen Team. Diese Treffen sind nicht nur wichtig für die partizipative Gestaltung und Planung von Aktivitäten, sondern auch für die Erörterung der Fortschritte, der wichtigsten Errungenschaften und der verbesserungsfähigen Aspekte. Auf diese Weise können mögliche Probleme erkannt und proaktiv angegangen werden.

Planen Sie Besprechungen mit der Geschäftsleitung, Personalmitarbeitern oder anderen Mitarbeitern, die Sie für relevant halten. Dies wird beitragen zur

- Schaffung von Eigenverantwortung für den Gleichstellungsplan.
- Motivation der beteiligten Mitarbeiter.
- Stärkung des Potenzials des Plans.
- Maximierung der Wirkung der Massnahmen des Plans

Sie können eine erste Schulung für das für die Umsetzung des Plans zuständige Team sowie für andere unmittelbar betroffene Zielgruppen (z. B. Führungskräfte, Personal) in Betracht ziehen. Kontinuierliche Sensibilisierungs- und Kompetenzentwicklungsbemühungen erhöhen die Erfolgchancen und die Institutionalisierung.

Bei der Umsetzung des Gleichstellungsplans können Sie beispielsweise personalisiertes Coaching anbieten, zusätzliche Sensibilisierungsveranstaltungen organisieren, Kampagnen zu ausgewählten Themen durchführen oder Workshops zum Aufbau spezifischer Kompetenzen planen.

Kontinuierliche Einbindung der Interessenträger. Erläutern Sie die Vorteile der Gleichstellung von Frauen und Männern in Forschungseinrichtungen. Passen Sie Ihren Diskurs immer dem Profil an, das Sie ansprechen. Vergessen Sie nicht, mit den Stakeholdern in Kontakt zu bleiben, die Sie in einer früheren Phase engagiert. So erhalten Sie auch Einblicke in die umgesetzten Massnahmen oder Möglichkeiten zur Verbesserung der durchzuführenden Massnahmen.

Zu beachten ist:

- Auch wenn der Anfang mässig sein mag, können sich Umfang und Spektrum der Aktivitäten im Laufe der Zeit allmählich erweitern. Gleichzeitig kann auch der Kreis der Verbündeten und engagierten Interessenträger wachsen.

4.4. Gleichstellungsplan: Überwachung und Bewertung.

Ein Gleichstellungsplan soll mehrere Themen gleichzeitig behandeln und sich auf ein komplexes Massnahmenpaket stützen. Daher sind von Anfang an Überwachungs- und Bewertungsinstrumente vorzusehen. Solche Instrumente ermöglichen es u. a. anhand von Indikatoren, die Fortschritte bei der Erreichung der Ziele zu bewerten.

Häufig fehlen jedoch Überwachungs- und Bewertungsinstrumente, was das transformative Potenzial der geplanten Massnahmen untergräbt. Ohne Indexierung der Ziele anhand einschlägiger Fortschritts-, Erfolgs- oder Outreach-Indikatoren ist es schwierig zu beurteilen, ob die Organisation tatsächlich umgestaltet wird. Dies könnte auch das Engagement der Interessenträger für diese Ziele verringern.

Aus diesen Gründen sind Überwachungs- und Bewertungsinstrumente in erster Linie als Instrumente anzusehen, die wirksame Massnahmen unterstützen und Rechenschaftspflicht schaffen. Zweitens verbessern sie durch die Bereitstellung von Indikatoren, anhand deren Massnahmen bewertet und Ressourcen zugewiesen werden können, auch das Wissen über laufende Veränderungen.

Die Überwachung der Massnahmen nach ihrer Umsetzung ist von entscheidender Bedeutung, um Aufschluss darüber zu geben, wie sie dem tatsächlichen Bedarf entsprechen und Veränderungen wirksam unterstützen. Die Gleichstellungspläne sollten eine grosse Zahl unterschiedlicher Akteure innerhalb der Organisation mobilisieren. Es ist wichtig, dass diejenigen, die die Aktionen leiten, die Geschehnisse gut beherrschen.

Das Monitoring ermöglicht nicht nur, festzustellen, wo und wie Massnahmen umgesetzt werden. Es kann auch darauf hinweisen, ob eine transformative Dynamik im Gange ist. Gut durchdachte Überwachungsmechanismen können dazu beitragen, potenzielle Quellen des Widerstands gegen Veränderungen zu ermitteln und anzugehen. Nicht zuletzt kann ein positiver Kreislauf dazu führen, dass Monitoring-Tools Teil eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses werden.

Diese Instrumente können sowohl Teil der Pilotphase der Aktionen sein als auch ausserhalb dieser liegen, um eine Umsetzung mit Blick auf übergeordnete Ziele und eine distanzierte Haltung zu den Aktionen zu ermöglichen. In allen Fällen ist geschlechtsspezifisches Fachwissen erforderlich, möglicherweise zusammen mit anderem Fachwissen über die Dynamik des Wandels oder andere spezifische Fragen, die im Gleichstellungsplan behandelt werden.

4.5. Bewährte Verfahren im Zusammenhang mit Gleichstellungsplänen.

GenderNet Freie Universität Berlin ist eine Netzwerkstruktur mit dem Ziel, die Kommunikation und Kooperation zwischen Akteuren der Genderforschung und Gleichstellungspraxis auf verschiedenen Ebenen zu erleichtern und zu fördern. Diese innovative und flexible Struktur bringt Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Gleichstellungsbeauftragte, Akteure in Management und

Verwaltung sowie Mitglieder von Ausschüssen und anderen relevanten Gremien zusammen. Gemeinsam adressieren sie aktuelle Herausforderungen und treiben exzellente Geschlechterforschung, inklusive Gleichstellungspraxis, internationalen Dialog und transnationale Zusammenarbeit voran.

Die Arbeit innerhalb von GenderNet Freie Universität Berlin wird von einem Leitungsteam koordiniert, das sich aus Schlüsselakteuren des Hochschulmanagements, der Gleichstellungsarbeit und der Genderforschung der Freien Universität Berlin zusammensetzt. Es wurden fünf Projektteams gebildet, die jeweils eine der folgenden aktuellen Herausforderungen gemeinsam angehen: Gender in der Forschung, Internationalisierung, Gender in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik), Diversity und das Zukunftskonzept.¹

WiSER (Zentrum für Frauen in Natur- und Ingenieurwissenschaften) am Trinity College Dublin (TCD) (Irland) wurde 2005 im Anschluss an einen Aufruf der Science Foundation Ireland gegründet, um die Unterrepräsentation von Frauen in Wissenschaft und Technik anzugehen. Ziel des Zentrums ist es, mehr Frauen und Mädchen für MINT-Berufe und -Ausbildung zu gewinnen, hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit zu geben, in MINT-Berufen zu bleiben, und Spitzenforscherinnen zu ermutigen und zu unterstützen, nach einer Berufsunterbrechung wieder an den Arbeitsplatz zurückzukehren. Die Aktivitäten und Praktiken von WiSER basieren auf dem Kernwert, dass wissenschaftliche Exzellenz nur in einem Umfeld erreicht werden kann, das alle exzellenten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unabhängig von ihrem Geschlecht unterstützt, ermöglicht und unterstützt. WiSER erhebt nach Geschlecht aufgeschlüsselte Statistiken in TCD und berichtet jährlich darüber, um geschlechtsspezifische Unterschiede aufzuzeigen und Fortschritte zu überwachen. WiSER bietet Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die im Bereich MINT in TCD tätig sind, eine Reihe praxisorientierter Fortbildungen an, darunter ein Mentoring-Programm, Seminare zur Vernetzung von Frauen, WiSER-Schreibgruppen-Seminare sowie Tipps und Informationen zum Aufbau ihres wissenschaftlichen Profils durch Online-Tools und Checklisten. Darüber hinaus gibt es Informationen über die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und Massnahmen zur Förderung von Berufsunterbrechungen und flexiblen Arbeitsverhältnissen. Das Zentrum wird von der Universität (TCD) finanziert. Viele der WiSER-Aktivitäten wurden jedoch über EU-Projekte wie INTEGER finanziert.

QUELLEN UND BIBLIOGRAPHIE

Mitteilung der Europäischen Kommission «Eine verstärkte Partnerschaft im Europäischen Forschungsraum im Zeichen von Exzellenz und Wachstum» (COM (2012) 392 final)

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

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

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

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

http://fu-berlin.de/sites/gendernet/ueber_uns/index.html

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

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

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

<https://stein-magazin.de/interview-jasmin-rochau/>

<https://tcd.ie/wiser/>

Kang, Matusik, Kim, & Phillips, [2016](#))

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