



# Aufgabe O4-A4

## Handbuch zur Verbesserung der Eingliederung von Frauen in den Steinsektor



# WinSTONE

## OPENING GATES FOR WOMEN IN THE STONE SECTOR



Die Projektergebnisse sind lizenziert nach [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



*"Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Diese Veröffentlichung gibt nur die Ansichten des Autors wieder, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden".*



institute of  
Entrepreneurship  
Development





## Inhalt

1. Einleitung.....	3
2. Lernergebnisse, um Frauen im Natursteinsektor besser zu integrieren .....	4
3. Schulungsmaterialien zur Inklusion von Frauen.....	5
3.1. Definition und Anwendungsbereich.....	5
3.2. 3 Zielgruppen und 3 Handbücher .....	6
4. Neue Technologien mit Bildungsplattformen .....	7
4.1. Kontext und Bedürfnisse .....	7
4.2. OER und MOOC .....	8
5. Erfolgreiche Erfahrungen.....	11
6. Referenzen.....	13



## 1. Einleitung

Neue Herstellungstechnologien und automatisierte Produktionsprozesse haben Steinprodukte zu einem Hauptmaterial für Gebäudefassaden und Bodenbeläge im Außenbereich gemacht. Die Arbeiten in den Steinbrüchen und die Natursteinarbeiten im allgemeinen, sowohl an historischen Gebäuden, als auch in Bezug auf Gehwege und Fassaden sind trotz der derzeitigen Wirtschaftskrise eine wichtige Beschäftigungsquelle.

In Bezug auf die Gleichberechtigung sollen hierbei Frauen und Männer gleiche Arbeitsbedingungen sowie gleiche Behandlungen und Chancen bekommen, um ihr Potenzial voll auszuschöpfen, gleichermaßen Menschenrechte und Menschenwürde zu erlangen und zum wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und politischen Fortschritt beizutragen (und davon zu profitieren). Die Gleichstellung der Geschlechter ist daher die gerechte gesellschaftliche Bewertung der Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Männern und Frauen und der Rollen, die sie einnehmen. Die Teilhabe von Frauen am globalen Markt und die sich wandelnden Werte der modernen Welt des 21. Jahrhunderts sind sicherlich mit vielen Problemen verbunden, trotz des institutionellen, politischen und rechtlichen Rahmens, der auf die Gleichstellung der Geschlechter ausgerichtet ist. Unzureichende Fortschritte in der Praxis und die Benachteiligung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt und im Privatleben sind nach wie vor erkennbar. Frauen finden es immer noch schwierig, Beruf, Familie und Privatleben miteinander in Einklang zu bringen, egal ob es sich um arbeitssuchende oder bereits erwerbstätige Frauen mit Einkommen handelt.

Aus diesem Grund und um zur Schliessung der bestehenden Lücke auf dem Arbeitsmarkt und insbesondere in der Steinbranche beizutragen, haben alle im Rahmen dieses Projekts entwickelten Materialien das Hauptziel, den Ausbildungsbedarf im Sinne der Gleichstellung zu decken und als Instrument zu dienen, das den Erwerb von Ressourcen erleichtert, die einen gleichberechtigten Zugang und eine effektive Gleichstellung in diesem Sektor fördern.

Dieses Handbuch «Handbuch zur Verbesserung der Eingliederung von Frauen im Steinsektor» ist die vierte Aufgabe von Intellectual Output 4 «O4-A4. Handbuch zur Verbesserung der Inklusion von Frauen im Steinsektor» des WinSTONE-Projekts.

Im WinSTONE-Projekt wurde ein Massive Open Online Course (MOOC) – ein sog. massiver offener Online-Kurs entwickelt, bei dem Zielgruppen die Online-Pilotkurse besuchen und Fernunterricht erhalten können. Diese offenen Online-Kurse stehen Arbeitnehmern, Ausbildern und Berufsbildungspersonal sowie einer der Hauptzielgruppen des Projekts, den arbeitslosen Frauen, zur Verfügung.

Der MOOC, der auf der OER-Plattform (Open Educational Resource) des Projekts gehostet wird, umfasst drei Online-Kurse, die über das Internet an eine unbegrenzte Teilnehmerzahl gerichtet sind. Die Zielgruppen dieser Kurse konzentrieren sich auf die drei oben genannten Hauptgruppen: Frauen (beide von Ausgrenzung bedrohte Frauen, Jugendliche und Menschen über 45 Jahre), Berufsschullehrer und Unternehmer in der Steinindustrie. Diese Aufgabe «O4-A4. Handbuch zur Verbesserung der Eingliederung von Frauen im Steinsektor» enthält alle Modelle, Werkzeuge und Methoden, die in den im Rahmen des Projekts entwickelten Kursen entwickelt wurden und in einem didaktischen Leitfaden zusammengefasst werden.

Dieses Handbuch ist das Endprodukt des Projekts und enthält auf interaktive Weise alle Projektinhalte sowie einen neuen methodischen Ansatz für die entwickelten Schulungsmaterialien.

## 2. Lernergebnisse, um Frauen im Natursteinsektor besser zu integrieren

Der erste Schritt zur Verbesserung der Integration von Frauen in der Steinindustrie besteht darin, die Hauptziele und Lernergebnisse für die Entwicklung des Ausbildungsplans sowie die zu erreichenden Ziele zu definieren. Hauptziel ist es, die Ergebnisse der Bedarfsanalyse und der Literaturrecherche über den Bedarf an geschlechtsspezifischen Schulungen zusammenzutragen und die spezifischen Bedürfnisse der Zielgruppen und der unmittelbar Begünstigten darzustellen.

Sie werden im Folgenden die Schlüsselkompetenzen und Informationen zusammengefasst, die die Lernenden benötigen, um die Hauptziele des vorgeschlagenen Curriculums im WinSTONE-Projekt zu erreichen, und sind im Dokument «O2-A1» enthalten. Definition der Lernziele und Lernergebnisse des im Projekt entwickelten Lehrplans.

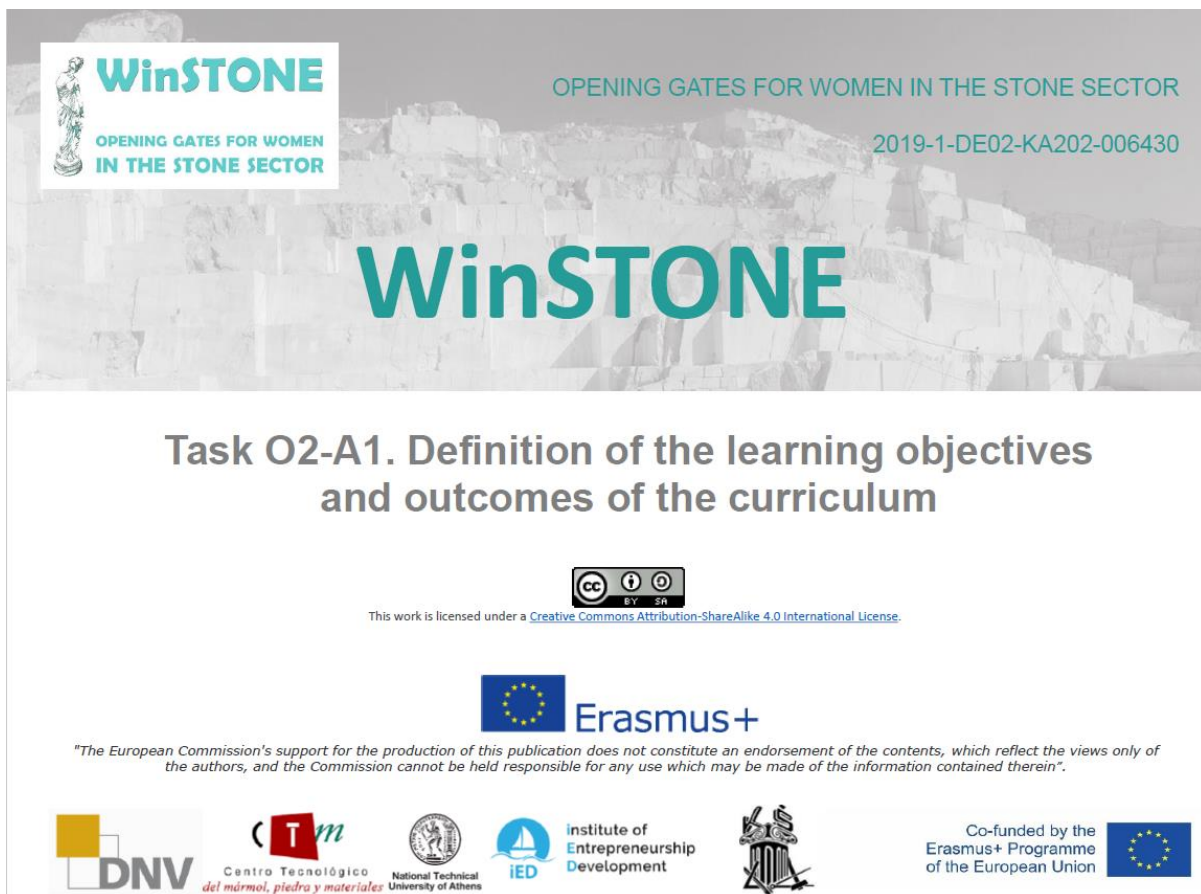


Abbildung 1. O2-A1. Definition der Lernziele und Lernergebnisse des Lehrplans.



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

1. Die Durchführung von Folgenabschätzungen/Audits von Verfahren und Praktiken zur Feststellung geschlechtsspezifischer Verzerrungen.
2. Die Identifikation und Umsetzung innovativer Strategien zur Korrektur von Verzerrungen.
3. Die Festlegung von Zielen und Überwachung der Fortschritte anhand von Indikatoren.

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

- Eine Analysephase, in der geschlechtsspezifische Daten erhoben werden; Verfahren, Prozesse und Praktiken werden kritisch bewertet, 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 zur Kontaktaufnahme unternommen werden, um das Netzwerk der Interessenvertreter 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.

## 3. Schulungsmaterialien zur Inklusion von Frauen

### 3.1. Definition und Anwendungsbereich

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

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

### 3.2. 3 Zielgruppen und 3 Handbücher

In Bezug auf die Zielgruppen des Projekts bestimmt die Analyse der Situation drei notwendige Aktionslinien:

1. **Projektverantwortliche** im Steinsektor.
2. **Ausbilder**.
3. **Schüler** und **Beschäftigte** (insbesondere Produktionsmitarbeiter und Frauen).

Sobald die Zielgruppen des Projekts identifiziert und die notwendigen Ausbildungsziele festgelegt wurden, um die Einbeziehung von Frauen auf allen Ebenen der Wertschöpfungskette des Steinsektors zu erreichen, werden die für jede Zielgruppe festgelegten Lernergebnisse im Folgenden aufgeführt, um den festgestellten Schulungsbedarf zu decken.

#### **Lernergebnisse für Projektverantwortliche:**

1. Gewinnen Sie Kenntnisse über die aktuellen **Gleichstellungsregelungen** und haben Sie einen ersten Ansatz für die Chancengleichheit von Männern und Frauen im Unternehmen.
2. Gewinnen Sie Wissen über die **Situation der Gleichstellung von Männern und Frauen** im Steinsektor.
3. Erfahren Sie, wie Sie einen **Gleichstellungsplan** im Unternehmen in die Praxis umsetzen können.
4. Überprüfen Sie die wichtigsten **Konzepte** in Bezug auf **Chancengleichheit** im Allgemeinen und diejenigen, die für den produktiven Bereich spezifisch sind, mit dem Ziel, ein Werkzeug zu haben, das das Verständnis der zu entwickelnden Inhalte erleichtert.
5. Analysieren Sie die aktuelle **Situation von Frauen** und Männern in den Unternehmen, um eine Diagnose des Bedarfs an der Einführung positiver Maßnahmen zu stellen.
6. Führen Sie eine **temporäre Analyse** der Fortschritte in **Gleichstellungsfragen** durch, um am Ende eine Visualisierung der Ungleichheiten zu erhalten, die im Geschäftsumfeld entstehen.
7. Erwerben Sie Kenntnisse über die **institutionellen Politiken** sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene zur Förderung der Chancengleichheit.
8. Gewinnen Sie Wissen darüber, was eine **egalitäre Unternehmenskultur** ist und welche Vorteile und Chancen ihre **Umsetzung** für Unternehmen bedeutet.
9. Stellen Sie den Schülern die notwendigen Werkzeuge zur Verfügung, um eine **effektive Diagnose der Situation von Unternehmen** über die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen stellen zu können.



### **Lernergebnisse für Ausbilder:**

1. Grundlagen der **Gleichstellung der Geschlechter**.
2. Programmierung von **Schulungsmaßnahmen** mit einer Genderperspektive.
3. Entwicklung **didaktischer Materialien** mit Genderperspektive.
4. Dynamisierung der **Ausbildungsmaßnahmen** zur Gleichstellung der Geschlechter.
5. Die Evaluierung des **Lehr-Lern-Prozesses**.

### **Lernergebnisse für Schüler und Beschäftigte:**

1. Grundlagen der Gleichstellung **der Geschlechter**.
2. **Rechtlicher Rahmen** für die Chancengleichheit.
3. **Chancengleichheit** im Steinsektor.
4. **Bewährte Verfahren** bei der Integration der Gleichstellung der Geschlechter in das Personalmanagement in Unternehmen.
5. Evaluation des **Lehr-Lernprozesses**.
6. **Gleichstellungspläne** und **positive Maßnahmen**.

Sobald die Lernziele und -ergebnisse festgelegt sind, liegt das Hauptaugenmerk darauf, sicherzustellen, dass die am besten geeigneten und wirksamsten Instrumente und Ansätze für die Lehrplanentwicklung in Betracht gezogen werden, um sicherzustellen, dass der Lehrplan für soziales Unternehmertum für die Hauptzielgruppe der von sozialer Ausgrenzung bedrohten Frauen, der Ausbilder und Berufsbildungszentren sowie der Förderer so wirksam wie möglich ist. Gewährleistung der innovativsten und anregenden Lernerfahrung.

## **4. Neue Technologien mit Bildungsplattformen**

### **4.1. Kontext und Bedürfnisse**

Die Teilhabe von Frauen am globalen Markt und die sich wandelnden Werte der modernen Welt des 21. Jahrhunderts sind sicherlich mit vielen Problemen verbunden, trotz des institutionellen, politischen und rechtlichen Rahmens, der auf die Gleichstellung der Geschlechter ausgerichtet ist. Unzureichende Fortschritte in der Praxis und die Benachteiligung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt und im Privatleben sind nach wie vor erkennbar. Frauen finden es immer noch schwierig, Beruf, Familie und Privatleben



miteinander in Einklang zu bringen, egal ob es sich um arbeitssuchende oder bereits erwerbstätige Frauen mit Einkommen handelt.

Frauen werden als Verantwortliche für die Familie und das Privatleben angesehen (der Begriff «Frau» wird mit unbezahlter Arbeit assoziiert) und Männer als Personen, die im öffentlichen und beruflichen Bereich tätig sind (daher sind sie mit bezahlter Arbeit verbunden). Eine solche Aufteilung führt zu einer fest etablierten ungleichen Aufteilung der häuslichen und familiären Pflichten, die einer der Hauptgründe für die Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und einer der Hauptgründe für ihre begrenzte soziale und politische Eingliederung ist.

Die Forschung hat gezeigt, dass dieses Gleichgewicht einer der Schlüsselfaktoren ist, der sich nicht nur auf die Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt, sondern auch auf die Lebensqualität des Einzelnen auswirkt. Diese Ausgewogenheit bedeutet nicht nur die Vereinbarkeit von häuslichen und familiären Pflichten im Zusammenhang mit Kindern, sondern auch die Betreuung älterer Familienmitglieder, die aufgrund des Alterungsprozesses in ganz Europa immer mehr Verbreitung findet. In den verschiedenen Lebensabschnitten müssen den Arbeitnehmern, zumeist Frauen, Lösungen angeboten werden, die ihnen helfen, die derzeitigen Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu überwinden.

Die Ergebnisse der Studie «Die Auswirkungen der geschlechtsspezifischen Aufteilung der familiären Pflichten und der Hausarbeit auf das Berufsleben berufstätiger Frauen» (2017), die von der Institution des kroatischen Ombudsmannes für die Gleichstellung von Frauen und Männern als Projektträgerin im Rahmen des EU-Projekts «Towards echte Gleichstellung zwischen Männern und Frauen: Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben» durchgeführt wurde, besagen, dass sich 58% der befragten Frauen in der Republik Kroatien um alle oder um die meisten Kinder kümmern, verglichen mit 0,2% Von den Männern wird die Pflege älterer, gebrechlicher und kranker Familienangehöriger in 42% der Fälle überwiegend von Frauen und in 5% der Fälle von Männern übernommen. Gleichzeitig werden alle (oder die meisten) routinemässigen Hausarbeiten von Frauen zu 83% und alle oder die meisten Hausarbeiten von Männern zu 0,4% ausgeführt. Die gleiche Studie lieferte auch interessante Daten über den Anteil der erwerbstätigen Frauen in der Republik Kroatien, die aufgrund dieses Ungleichgewichts negative Auswirkungen auf ihr Geschäftsleben erlitten: Sie gaben Geschäftsreisen auf (29,5%), Berufsausbildung auf (29,8%), Beförderungen auf (20,3%). Aufgrund all dessen erweist sich dieses Thema als äusserst wichtig für die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt.

Eines der grössten Hindernisse für eine höhere Beschäftigungsquote von Frauen ist die Notwendigkeit, familiäre und berufliche Pflichten miteinander in Einklang zu bringen. Seit Mitte des 20. Jahrhunderts ist die Beschäftigungsquote der Frauen in Europa gestiegen, allerdings ist zu bedenken, dass sie häufig in Bereichen wie Gesundheit, Sozialfürsorge und Bildung beschäftigt sind, in denen Frauen dominieren und die Löhne leicht unter dem Durchschnitt liegen.

## 4.2. OER und MOOC

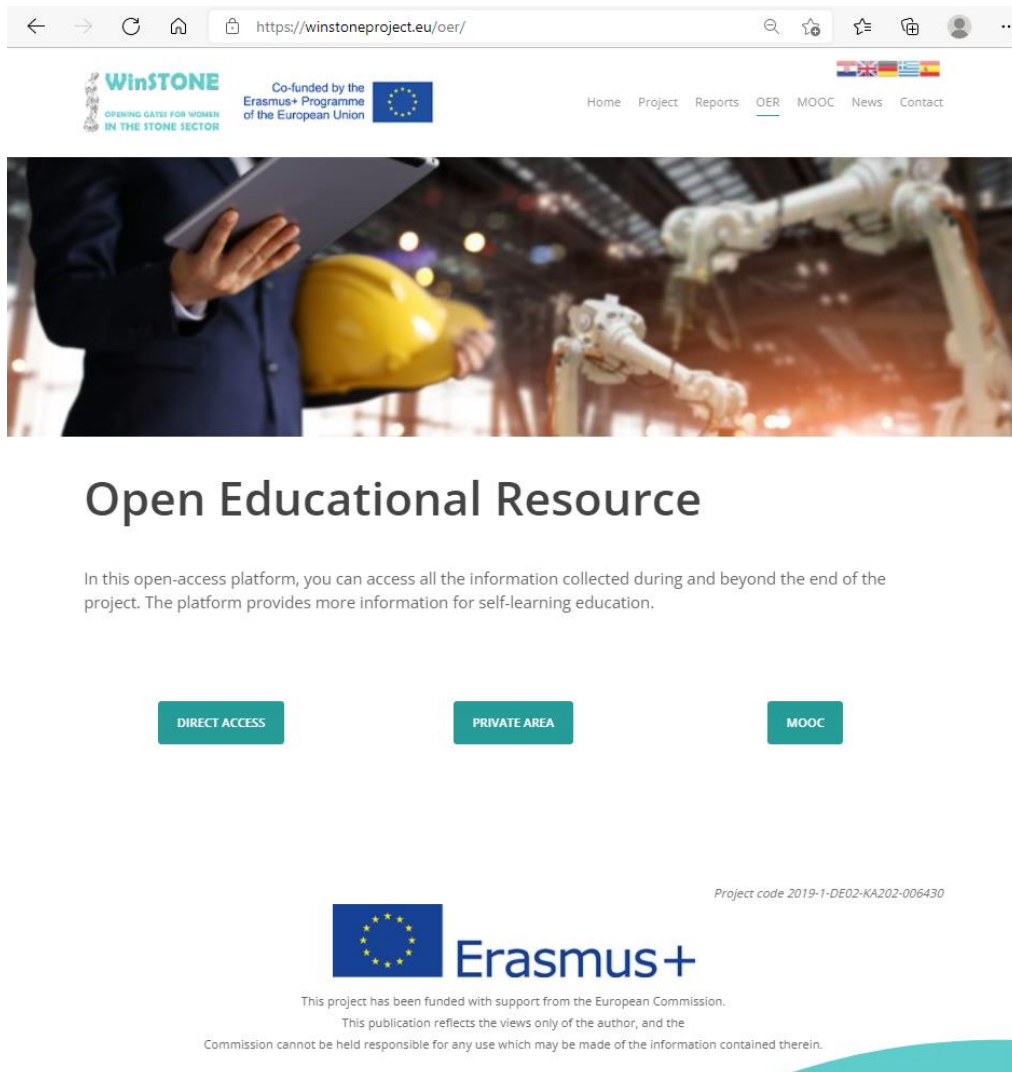
Es hat sich gezeigt, dass OER-Plattformen das Lernen verbessern und gleichzeitig Barrieren der Erschwinglichkeit und Zugänglichkeit abbauen. Feldstein et al. (2012) führten eine Forschungsstudie an der Virginia State University durch, wo OER in neun verschiedenen Kursen im Fachbereich Business implementiert wurden. Die Forscher fanden heraus, dass Studenten in Studiengängen, die öfter OER



verwendeten, bessere Noten und geringere Ausfall- und Abbruchquoten aufwiesen als ihre Studienkollegen in Studiengängen, die keine OER verwendeten.

OERs geben den Lehrkräften die Möglichkeit, die Unterrichtsmaterialien individuell anzupassen und so das «perfekte» Kurspaket oder Lehrbuch zu erstellen, anstatt sich an ein traditionelles Einheitsmodell zu binden. Die Anpassung gibt den Lehrkräften Kontrolle über die Qualität ihrer Lehrmaterialien sowie über Art und Zeitpunkt der Aktualisierung von Lehrbüchern und anderen Ressourcen.

OER und MOOC sind ein wirklich nützliches Werkzeug, um ein schnelles, komfortables und präzises Training zu jedem Thema zu geben. Das WinSTONE-Konsortium hat eine OER-Plattform entwickelt, die mit den Schulungsmaterialien des Projekts versorgt wurde, die einen gemeinsamen Bereich für offene Diskussionen und Austausch umfasst und eine E-Bibliothek mit wichtigen und relevanten Ressourcen, die neue Schulungsmaterialien zusammenstellt.



The screenshot shows the homepage of the WinSTONE Open Educational Resource (OER) platform. The browser address bar displays <https://winstoneproject.eu/oer/>. The website header includes the WinSTONE logo, the Erasmus+ logo, and navigation links for Home, Project, Reports, OER, MOOC, News, and Contact. A large image shows a person in a blue suit holding a tablet in a factory setting with robotic arms. Below the image, the main heading reads "Open Educational Resource". A sub-heading states: "In this open-access platform, you can access all the information collected during and beyond the end of the project. The platform provides more information for self-learning education." Three buttons are visible: "DIRECT ACCESS", "PRIVATE AREA", and "MOOC". At the bottom, the Erasmus+ logo is displayed with the text: "Project code 2019-1-DE02-KA202-006430", "This project has been funded with support from the European Commission.", "This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein."

Endgültige Fassung der OER: <https://winstoneproject.eu/oer/>

Richtlinien zum Projekt: <https://winstoneproject.eu/oer/regulations/>

Technische Unterlagen des Projekts: <https://winstoneproject.eu/oer/technical-documents/>

Endgültige Version der Webseite: <https://winstoneproject.eu/>

Liste der Berichte über das Projekt: <https://winstoneproject.eu/reports/>

Insbesondere basiert der MOOC auf früheren Berichten und berücksichtigt die Hauptaspekte, um zur Überwindung der mit dem Thema dieses Projekts verbundenen Barrieren beizutragen.

Der MOOC-Inhalt basiert hauptsächlich auf Handbüchern, die von unterstützendem Material wie Videos, Webinaren, Artikeln, Gesetzen und Konferenzen begleitet werden.

Finale Version des MOOC: <https://class.winstoneproject.eu/>




Available Courses

**Navigation**

- ▼ Dashboard
  - 🏠 Site home
  - > Site pages
  - ▼ My courses
    - > GEP
    - > EGTT
    - > EGBW

**Recently accessed courses**




No recent courses

**Course overview**

▼ All (except removed from view)
📄 Course name

🗪 Card




Miscellaneo... ☰

Course on equal gender for training of trainers

...

0% complete




Miscellaneo... ☰

Course on gender equality for promoters in

...

0% complete



Miscellaneo... ☰


Equal gender in stone sector course

...

0% complete

**Timeline**

🕒
📅



No upcoming activities due



**Private files**

No files available

[Manage private files...](#)

**Online users**

1 online user (last 5 minutes)

 **Student Zero** 

**Latest badges**

You have no badges to display

## 5. Erfolgreiche Erfahrungen

Im Folgenden wurden reale Fälle untersucht, in denen Organisationen den Gleichstellungsplan für die Geschlechter umgesetzt haben:

**GenderNet Freie Universität Berlin (Deutschland)** 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 betreiben Geschlechterforschung, inklusive Gleichstellungspraxis, internationalen Dialog und transnationale Zusammenarbeit voran.



Die Arbeit innerhalb der 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.

**WiSER (Centre for Women in Science and Engineering Research)** 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, wenn alle exzellenten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unabhängig von ihrem Geschlecht unterstützt werden. 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.

## Prezi

Prezi, heute eines der erfolgreichsten Tech-Unternehmen Ungarns, startete 2008 als Start-up-Projekt, das von Kitchen Budapest und der ungarischen Telekom unterstützt wurde. Das Hauptprodukt ist eine cloud-basierte Präsentationssoftware, die entwickelt wurde, um traditionelle lineare Präsentationsmethoden durch ein neues, freemium Storytelling-Tool zu ersetzen. Die Software ermöglicht eine nicht-lineare Präsentation von Ideen und ermöglicht so eine freie Navigation durch Inhalte. Das Wort prezi ist im Ungarischen die Abkürzung für «Präsentation».

Das Unternehmen verzeichnete im Jahr 2017 85 Millionen Nutzer und operiert nun von den beiden Hauptsitzen in Budapest und San Francisco aus. Prezi setzt sich sehr stark für Vielfalt ein. Sie sieht Vielfalt als Schlüssel zu kreativen Ideen und einer inspirierenden Arbeitsatmosphäre und letztlich zum Erfolg. Prezi ist wahrscheinlich ebenso bekannt für seine hochwertigen Dienstleistungen wie für sein integratives, motivierendes und progressives Arbeitsumfeld. Die Verbesserung der Work-Life-Balance der Mitarbeiter ist Teil der übergreifenden Diversity-Strategie von Prezi.

Prezi setzt eine Reihe paralleler Initiativen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben um. Der Erfolg des Unternehmens bei der Schaffung eines wirklich arbeitgeberfreundlichen Arbeitsumfelds beruht auf zahlreichen mittelständischen und kleineren Initiativen. Ihre Kombination sorgt für ein progressives, integratives und freundliches Arbeitsumfeld.



## Netlight

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

Gleichheit ist eine durchgängige Ideologie von der Strategieebene bis hin zum täglichen Verhalten jedes einzelnen Mitarbeiters. In der Praxis wird die Gleichstellung während des gesamten Einstellungsprozesses und der Einarbeitung neuer Mitarbeiter betont. Netlights kontinuierliche interne Rekrutierung neuer Talente sorgt dafür, dass Vorbilder für Frauen gefunden und bewährte Praktiken verbreitet und weiterentwickelt werden.

Ziel des Unternehmens ist es, ein Vorbild für Gleichberechtigung in der gesamten Branche zu sein. Sie zeigen damit, dass positive Veränderungen durch positive Massnahmen möglich sind. Diversität ist zwar ein eigenständiger Wert, aber sie bezieht sich auch auf Innovation und Produktivität. Daher wird die strategische Linie von Netlight auf jeder Ebene des Unternehmens, vom obersten Manager bis zum neuesten Mitarbeiter, jeden Tag zum Leben erweckt.

## 6. Referenzen

Mitteilung der Europäischen Kommission mit dem Titel "Eine verstärkte Partnerschaft des Europäischen Forschungsraums für Exzellenz und Wachstum" (COM(2012) 392 final)

Zahlen und Fakten zur Baustoff- und Steinindustrie 2020.

Feldstein, A., Martin, M., Hudson, A., Warren, K., Hilton, J., & Wiley, D. (2012). Offene Lehrbücher und verbesserter Zugang und Ergebnisse für die Schüler. Europäische Zeitschrift für offenes Lernen, Fernunterricht und E-Learning.

[https://baustoffindustrie.de/fileadmin/user\\_upload/bbs/Dateien/Downloadarchiv/Konjunktur/2020-06-11\\_BBS\\_Zahlenspiegel.pdf](https://baustoffindustrie.de/fileadmin/user_upload/bbs/Dateien/Downloadarchiv/Konjunktur/2020-06-11_BBS_Zahlenspiegel.pdf)

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

[https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP\\_20\\_2184](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_20_2184)

[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/151203\\_strategic\\_engagement\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/151203_strategic_engagement_en.pdf)

[https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/strategic\\_engagement\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/strategic_engagement_en.pdf)

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

[https://eige.europa.eu/sites/default/files/era-communication\\_en\\_2012.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/era-communication_en_2012.pdf)

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

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

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



---

Kang, Matusik, Kim, & Phillips, 2016.

„Priručnik o rodno osviještenoj politici i promicanju ravnopravnosti spolova“ – Ured za ravnopravnost spolova RH // "Handbuch zum Gender Mainstreaming und zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter" - Büro für Gleichstellung der Republik Kroatien

„Utjecaj rodne podjele obiteljskih obveza i kućanskih poslova na profesionalni život zaposlenih žena“ – Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova // „Auswirkungen der geschlechterspezifischen Aufteilung von Familienpflichten und Hausarbeit auf das Berufsleben berufstätiger Frauen“ – Ombudsfrau für Gleichstellung (Kroatien)

„Uvođenje rodno osjetljiva proračuna: provedba u praksi“ – Vijeće Europe // „Einführung eines geschlechtersensiblen Haushaltsplans: Umsetzung in der Praxis" - Europarat

Frauen im Handwerk – viele Möglichkeiten? (2020), [www.she-works.de](http://www.she-works.de) <https://www.she-works.de/aktuelles/frauen-im-handwerk-viele-chancen/2020/01/15/>

„Zašto i kako do rodno osviještenog proračuna“ – Grad Zagreb // „Warum und wie man ein geschlechterbewusstes Budget erreicht" - Stadt Zagreb

„Žena, majka, radnica - Usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada u Hrvatskoj“ – Udruga B.a.b.e. // "Ehefrau, Mutter, Arbeitnehmerin - Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen und bezahlter Arbeit in Kroatien" - Verein B.a.b.e.

Žene i rad u suvremenom društvu – značaj “orodnjenog” rada – Branka Galić, Filozofski fakultet Zagreb // Frauen und Arbeit in der modernen Gesellschaft – die Bedeutung der "geborenen" Arbeit – Branka Galić, Fakultät für Geistes- und Sozialwissenschaften Zagreb