



WinSTONE

OPENING GATES FOR WOMEN
IN THE STONE SECTOR

OPENING GATES FOR WOMEN IN
THE STONE SECTOR

2019-1-DE02-KA202-006430

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Task O5/A1. Implementation of Vertical Action Plan in the stone sector

Task O5/A1. Umsetzung des vertikalen Aktionsplans im Steinsektor



WinSTONE

OPENING GATES FOR WOMEN IN THE STONE SECTOR



Erasmus+

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.



Centro Tecnológico
del mármol, piedra y materiales



National Technical
University of Athens



institute of
Entrepreneurship
Development





INHALT

1. EINLEITUNG	3
2. BETEILIGTE PARTNER.....	3
3. PERSÖNLICHER, TERRITORIALER UND ZEITLICHER ASPEKT.....	3
4. ERGEBNISSE DER ANALYSE	4
5. ZIELE	4
5.1. HAUPTZIELE.....	4
5.2. TRANSVERSALE ZIELE	5
6. ZIELE UND DAMIT VERBUNDENE MASSNAHMEN.....	5
7. UMSETZUNG UND ÜBERWACHUNG	13
7.1. ANWENDUNG.....	13
7.2. SCHLUSSFOLGERUNG.....	22
8. BEWERTUNG UND ÜBERPRÜFUNG.....	23

1. EINLEITUNG

Die Steinbranche stellt weltweit einen wachsenden Markt dar. In der Europäischen Union arbeiten rund 60 000 kleine und mittlere Unternehmen. Mehr als 500. 000 Menschen arbeiten in und um die Natursteinindustrie, mit starken wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen.

Dieser Sektor stellt einen stark wachsenden Weltmarkt dar, auf dem die europäische Produktion rund 35% erreicht und ein Gesamtumsatz von rund 24 Milliarden Euro erzielt.

In der gesamten Wertschöpfungskette der Branche sind weibliche Arbeitnehmer in der Minderheit, was auf das fehlende Gender Mainstreaming zurückzuführen ist, wo der Frauenanteil auf europäischer Ebene nur 7,25% beträgt (Quelle: Cluster Piedra).

Zu diesem Zweck haben sich die Verbände, die diesen Plan ins Leben gerufen haben, mit dem festen Ziel zusammengeschlossen, den Steinsektor zu einem führenden Sektor im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern zu machen.

2. BETEILIGTE PARTNER

Dieser Aktionsplan wurde von folgenden Verbänden ausgearbeitet:

- Deutscher Naturwerkstein-Verband e.V. (Germany)
- Asociación Empresarial de Investigación Centro Tecnológico del Mármol, Piedra y Materiales (Spain)
- National Technical University of Athens (Greece)
- Institute of Entrepreneurship Development (Greece)
- Klesarska skola (Croatia)

Diese Verbände sind für die Einhaltung dieses Plans sowohl in ihrer eigenen Einrichtung als auch in den mit ihnen verbundenen Unternehmen in den einzelnen Teilnehmerländern verantwortlich.

3. PERSÖNLICHER, TERRITORIALER UND ZEITLICHER ASPEKT

Dieser Gleichstellungsplan gilt für alle Beschäftigten von Verbänden und Partnerunternehmen sowie für Zeitarbeitnehmer während ihrer Dienstzeit in den Unternehmen und Verbänden.

Dieser Gleichstellungsplan wird international umgesetzt, da er in den genannten Verbänden und ihren Partnerunternehmen in den Ländern Deutschland, Spanien, Griechenland und Kroatien umgesetzt wird.

Dieser Plan tritt Ende 2021 in Kraft und gilt für die folgenden vier Jahre. Aufgrund des Erfolgs und der Akzeptanz in den Unternehmen ist davon auszugehen, dass es bis zur Annahme des nächsten Plans in Kraft bleibt, der mit entsprechenden Änderungen und Verbesserungsvorschlägen der Partner auf diesem Plan aufbauen kann.

4. ERGEBNISSE DER ANALYSE

Aus den allgemeinen Ergebnissen der Gleichstellungsanalyse in Unternehmen der europäischen Steinbranche lassen sich folgende Schlüsse ziehen:

Es gibt Barrieren zwischen Kollegen. In einem überwiegend männlichen Sektor wird er von der traditionellen Gesellschaft nicht gut wahrgenommen.

Es gibt intrinsische Barrieren. Es wird angenommen, dass die Arbeit in der Steinindustrie Kraftanstrengungen erfordert und nicht von Frauen ausgeführt werden kann, aber das ist falsch, da es sich um einen Sektor handelt, in dem derzeit viele Maschinen eingesetzt werden.

Es gibt Hindernisse auf dem Arbeitsmarkt. Frauen glauben, dass sie keine Chance haben, in diesem Sektor zu arbeiten, weil sie keine positive Einstellung zu ihren Fähigkeiten haben, die Aufgaben in diesem Sektor zu erfüllen, oder weil sie glauben, dass ihnen keine Chancengleichheit geboten wird.

5. ZIELE

5.1. HAUPTZIELE

- **Integration und Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, Beseitigung jeglicher Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und Identifikation der Unternehmen der Steinindustrie als gleichberechtigte Organisationen.**
- **Schaffung oder Ernennung der Person des Gleichbehandlungs- und Chancengleichheitsbeauftragten im Unternehmen.**
- **Gewährleistung der Gleichstellung von Frauen und Männern hinsichtlich der Bedingungen für den Zugang zur und die Bereitstellung von Arbeitsplätzen.**
- **Gleichstellung von Frauen und Männern in Führungspositionen und in Mitwirkungsorganen sowie bei der Verteilung der Aufgaben und Funktionen und der horizontalen Verteilung anzustreben.**
- **Gewährleistung eines gleichberechtigten Zugangs von Frauen und Männern zur beruflichen Bildung mit dem Ziel, ihre berufliche Entwicklung zu fördern und die Vereinbarkeit mit dem Privatleben zu ermöglichen.**
- **Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben mit Hausarbeit und familiärer Betreuung.**
- **Gewährleistung der Lohngleichheit durch ein Entgeltsystem, das die Grundsätze der Objektivität, der Gerechtigkeit und der Nichtdiskriminierung aufgrund des Geschlechts achtet.**



5.2. TRANSVERSALE ZIELE

- Schulung und Information des Personals, insbesondere des Managements und des mittleren Managements, in Fragen der Geschlechtergleichstellung und Chancengleichheit.
- Beseitigung des Gebrauchs sexistischer Sprache in allen Bereichen des Unternehmens.
- Diese Massnahmen sollten auch auf andere Sektoren der Bauindustrie angewandt werden, die dem Steinsektor ähneln, wie z. B. die Keramik-, Ziegel- und Zementindustrie.

6. ZIELE UND DAMIT VERBUNDENE MASSNAHMEN

Ausgehend von den im vorigen Abschnitt genannten Hauptzielen werden eine Reihe spezifischer Ziele und politischer Massnahmen vorgeschlagen, die auch darauf abstellen, für wen sie gelten.

ZIEL 1. Integration und Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, Beseitigung jeglicher Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und Identifikation der Unternehmen der Steinindustrie als gleichberechtigte Organisationen.

Spezifische Ziele:

- Entwicklung eines Managementsystems, das die Chancengleichheit im Unternehmen im Natursteinsektor integriert.
- Sensibilisierung der gesamten Belegschaft für Gleichstellungsfragen.

<i>Spezifische Ziele</i>	<i>Maßnahmen</i>	<i>Anwendung</i>
<i>Entwicklung des Managementsystems zur Integration der Chancengleichheit in Unternehmen der Steinbranche</i>	<i>Gestaltung des Managementsystems zur Integration der Chancengleichheit im Unternehmen. Verbreitung und Unterstützung des Managementsystems für das Mainstreaming der Chancengleichheit im Unternehmen.</i>	<i>Management und Personal</i>
<i>Sensibilisierung der Mitarbeiter des Unternehmens für die Gleichstellung von Frauen und Männern</i>	<i>Ausarbeitung eines Sensibilisierungs- und Schulungsplans zu Gender und Chancengleichheit für die verschiedenen Unternehmensprofile. Verbreitung des Strategischen Plans für Chancengleichheit und seiner Ergebnisse im Unternehmen.</i>	<i>Management und Personal</i>

*Durchführung von
Sensibilisierungsmassnahmen, die
sich speziell an Fachleute des
Steinsektors richten.*

ZIEL 2. Schaffung oder Benennung eines Gleichbehandlungsbeauftragten im Unternehmen.

Specific objectives:

- Benennen Sie eine Person, die für die Gewährleistung der Gleichbehandlung und der Chancen im Unternehmen verantwortlich ist.

<i>Spezifische Ziele</i>	<i>Maßnahmen</i>	<i>Anwendung</i>
<i>Benennen Sie eine Person, die für die Gewährleistung der Gleichbehandlung und der Chancen im Unternehmen verantwortlich ist.</i>	<i>Benennung einer Person, die den Plan verwaltet und koordiniert, an seiner Umsetzung teilnimmt und seine Einhaltung sicherstellt</i>	<i>Personalabteilung</i>

ZIEL 3. Gewährleistung der Gleichstellung von Frauen und Männern bei den Bedingungen für den Zugang zu und die Bereitstellung von Arbeitsplätzen.

Spezifische Ziele:

- Gewährleistung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in den Auswahl- und Einstellungsprozessen in Unternehmen der Steinbranche.
- Sensibilisierung und Schulung von Mitarbeitern, die direkt oder indirekt an Mitarbeiterauswahlprozessen beteiligt sind, in Bezug auf Chancengleichheit.
- Verwirklichung der Gleichstellung von Männern und Frauen, insbesondere in den Positionen oder Ebenen, in denen Frauen derzeit unterrepräsentiert sind.

<i>Spezifische Ziele</i>	<i>Maßnahmen</i>	<i>Anwendung</i>
<i>Gewährleistung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in den Auswahl- und Einstellungsprozessen in Unternehmen der Steinbranche.</i>	<i>Standardisieren Sie Interviewskripte in Rekrutierungsprozessen, so dass sie nur Informationen enthalten, die für die Stelle notwendig und relevant sind. Einbeziehung der Nichtdiskriminierung aus verschiedenen Gründen in das</i>	<i>Personal, das an einer der Phasen der Auswahl und Einstellung von Personen beteiligt ist</i>

	<i>Einstellungsscreening, wie z. B. die Einführung blinder Lebensläufe. Beseitigen Sie die Verwendung sexistischer und stereotyper Sprache und Bilder in Stellenanzeigen.</i>	
<i>Sensibilisierung und Schulung von Mitarbeitern, die direkt oder indirekt an Mitarbeiterauswahlverfahren im Bereich der Chancengleichheit beteiligt sind.</i>	<i>Stellen Sie sicher, dass die an Auswahl- und Evaluierungsprozessen Beteiligten in Genderfragen geschult werden.</i>	<i>Personal, das an einer der Phasen der Auswahl und Einstellung von Personen beteiligt ist</i>
<i>Gleichstellung der Geschlechter erreichen, insbesondere in den Positionen oder Ebenen, in denen Frauen derzeit unterrepräsentiert sind.</i>	<i>Unter Berücksichtigung der Grundsätze der Gleichheit, des Verdienstes und der Befähigungsmerkmale zu gleichen Bedingungen weibliche Bewerber für Stellen in den Kategorien und Fachgebieten auszuwählen, in denen sie besonders unterrepräsentiert sind.</i>	<i>Personal, das an einer der Phasen der Auswahl und Einstellung von Personen beteiligt ist</i>

ZIEL 4. Gleichstellung von Frauen und Männern in Führungspositionen und in partizipativen Organen sowie bei der Verteilung von Aufgaben und Funktionen und horizontaler Segregation anstreben.

Spezifische Ziele:

- Gewährleistung von Transparenz, Objektivität und Nichtdiskriminierung in beruflichen Beförderungsprozessen, wobei der Schwerpunkt ausschließlich auf der Bewertung der Fähigkeiten, Fertigkeiten und beruflichen Verdienste der Bewerber liegt.
- Förderung des Zugangs von Frauen zu den Positionen und Ebenen, in denen sie unterrepräsentiert sind.
- Förderung einer geschlechtsneutralen beruflichen Entwicklung und des Erwerbs von Fähigkeiten und Kompetenzen für alle Mitarbeiter.
- Gewährleistung einer gerechten Verteilung der Funktionen und Aufgaben innerhalb jeder Berufskategorie.



Task 05/A1. Implementation of Vertical Action Plan in the stone sector

<i>Spezifische Ziele</i>	<i>Maßnahmen</i>	<i>Anwendung</i>
<p><i>Gewährleistung von Transparenz, Objektivität und Nichtdiskriminierung bei Karriereaufstiegsprozessen, wobei der Schwerpunkt ausschließlich auf der Bewertung der Fähigkeiten, Fertigkeiten und beruflichen Verdienste der Bewerber liegt.</i></p>	<p><i>Stellen Sie sicher, dass diejenigen, die an der Besetzung von Management- und mittleren Managementpositionen beteiligt sind, in Genderfragen geschult werden.</i></p> <p><i>Erfassen Sie die Informationen von Personen, die am Beförderungsprozess teilnehmen, in verantwortungsvolle Positionen, die nach Geschlecht klassifiziert sind.</i></p>	<p><i>Mitarbeiter, die an jeder Phase des Auswahlprozesses für Management- und mittlere Managementpositionen beteiligt sind.</i></p>
<p><i>Förderung des Zugangs von Frauen zu Positionen und Ebenen, in denen sie unterrepräsentiert sind.</i></p>	<p><i>Untersuchen Sie die möglichen geschlechtsspezifischen Ungleichheiten, die den eingeschränkten Zugang von Frauen zu verantwortungsvollen Positionen bestimmen.</i></p> <p><i>Garantieren Sie bei der Besetzung von Management- und mittleren Managementpositionen, dass Menschen, die von einem gewissen Maß an Vereinbarkeit von Privat-, Familien- und Berufsleben profitieren, die gleiche Behandlung und Bewertung erhalten.</i></p> <p><i>Entwicklung von Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen zu Gleichstellungsfragen für alle Mitarbeiter, die zur Beseitigung von Geschlechterstereotypen beitragen, die sich auf die Schwierigkeiten von Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung auswirken.</i></p> <p><i>Wenden Sie bei der Auswahl des Personals für verantwortungsvolle Positionen die Parität zwischen Männern und Frauen an.</i></p>	<p><i>Management und mittleres Management</i></p>

	<i>Führen Sie Management-Skills-Schulungen für Frauen im Unternehmen durch.</i>	
<i>Förderung der beruflichen Entwicklung und des Erwerbs neuer Fähigkeiten und Kompetenzen ohne Geschlechtsunterschied für alle Mitarbeiter.</i>	<i>Definieren Sie einen beruflichen Entwicklungsplan, in dem jeder im Unternehmen seine kurz-, mittel- und langfristigen beruflichen Ziele entsprechend seinen Kompetenzen identifizieren kann</i>	<i>Management und mittleres Management</i>
<i>Gewährleistung einer gerechten Verteilung der Funktionen und Aufgaben innerhalb jeder Berufskategorie.</i>	<i>Führen Sie eine Studie durch, um die Rollen und Aufgaben zu überprüfen, die von Männern und Frauen in jeder Berufskategorie ausgeführt werden, und analysieren Sie die Anerkennung und den zugeschriebenen und materiellen Wert, der mit den Aufgaben verbunden ist.</i> <i>Analyse der Präsenz und Beteiligung von Frauen und Männern sowohl an der formellen als auch an der informellen Vertretung und Entscheidungsfindung (Arbeitssitzungen, Gespräche usw.).</i>	<i>Management und mittleres Management</i>

ZIEL 5. Gewährleistung des gleichberechtigten Zugangs von Frauen und Männern zur Ausbildung mit dem Ziel, ihre berufliche Entwicklung zu fördern und es zu ermöglichen, sie mit ihrem persönlichen Leben in Einklang zu bringen.

Spezifische Ziele:

- Gewährleistung und Förderung des gleichberechtigten Zugangs der Arbeitnehmer zur Ausbildung durch Schaffung von Mechanismen, die die Vereinbarkeit von Ausbildungsmaßnahmen mit dem Berufs-, Privat- und Familienleben fördern.
- Förderung der Ausbildung des Personals in Wissensbereichen, die mit der beruflichen Leistung zusammenhängen oder nicht damit zusammenhängen, mit besonderem Schwerpunkt auf den Sektoren, in denen eine horizontale Segregation besteht, um sie gleichberechtigt auszugleichen.

- Den Ausbildungsmaßnahmen aus einer geschlechtsspezifischen Perspektive Bedeutung beimessen.

<i>Spezifische Ziele</i>	<i>Maßnahmen</i>	<i>Anwendung</i>
<p><i>Gewährleistung und Förderung des gleichberechtigten Zugangs der Arbeitnehmer zur Ausbildung durch Schaffung von Mechanismen, die die Vereinbarkeit von Ausbildungsmaßnahmen mit dem Berufs-, Privat- und Familienleben fördern.</i></p>	<p><i>Festlegung objektiver Kriterien, um sicherzustellen, dass die Auswahl des Personals, das Informationen erhält, unter gleichen Bedingungen für Männer und Frauen erfolgt und dass Personen mit geringerer Qualifikation Zugang zu Ausbildungsmaßnahmen haben.</i></p> <p><i>Erhöhen Sie die Ausbildung während der Arbeitszeit</i></p> <p><i>In die Bildungsprogramme, die dies ermöglichen, wird die Online- und/oder Blended-Learning-Modalität einbezogen.</i></p> <p><i>Sensibilisierung der Mitarbeiter des Zentrums, insbesondere der Frauen, für die Vorteile und Bedürfnisse einer kontinuierlichen Weiterbildung.</i></p> <p><i>Informieren Sie die weiblichen Mitarbeiter des Unternehmens über die angebotenen Kurse im Zusammenhang mit den Jobs und Aktivitäten, die traditionell von Männern im Zentrum durchgeführt werden.</i></p> <p><i>Förderung des Zugangs zu Kursen für Menschen mit Kindern und/oder familiären Verpflichtungen, Menschen mit funktionaler Vielfalt und Menschen mit anderen Achsen der Ungleichheit.</i></p>	<p><i>Mitarbeiter, die an einer der Schulungsphasen beteiligt sind</i></p> <p><i>Mitarbeiter des Unternehmens</i></p> <p><i>Führungskräfte und mittleres Management</i></p>
<p><i>Förderung der Ausbildung des Personals in Wissensbereichen, die mit der beruflichen Leistung</i></p>	<p><i>Förderung der Ausbildung von Frauen in den Fähigkeiten, die für die Durchführung von Tätigkeiten erforderlich sind, die traditionell von</i></p>	<p><i>Mitarbeiter, die an einer der Schulungsphasen beteiligt sind</i></p>



Task 05/A1. Implementation of Vertical Action Plan in the stone sector

<p><i>zusammenhängen oder nicht damit zusammenhängen, mit besonderem Schwerpunkt auf den Positionen, in denen eine horizontale Trennung besteht.</i></p>	<p><i>Männern ausgeübt werden, indem in diesen Kursen Auswahlkriterien festgelegt werden, die Frauen Vorrang einräumen.</i></p> <p><i>Förderung des Zugangs zum gesamten Ausbildungsangebot unter gleichen Bedingungen, wobei der Schwerpunkt auf den Bereichen oder Kompetenzen liegt, in denen eine horizontale Trennung des Personals besteht.</i></p> <p><i>Priorisierung des Zugangs zur Ausbildung für diejenigen Personen, für die die Bereitstellung von Schulungen den Erwerb neuer beruflicher Kompetenzen beinhaltet</i></p> <p><i>Förderung von Schulungen in anderen Bereichen, die nicht eng mit der Ausübung der Tätigkeit zusammenhängen (z. B. Management, Prävention von Berufsrisiken, IT usw.), die jedoch Kompetenzen für die berufliche Beförderung beinhalten.</i></p>	<p><i>Mitarbeiter des Unternehmens</i></p> <p><i>Führungskräfte und mittleres Management</i></p>
<p><i>Evaluierung von Ausbildungsmaßnahmen aus einer geschlechtsspezifischen Perspektive</i></p>	<p><i>Erfassen Sie die Anzahl der Teilnahmen in den verschiedenen Phasen der Schulungsprozesse (Bewerbungen, Zugang zum Kurs, Abschluss und Zertifizierung) nach Geschlecht und nach Schulungsmodalitäten und Berufsprofilen</i></p> <p><i>Überwachung der Investitionen in die Ausbildung nach Geschlecht</i></p> <p><i>Priorisierung der Teilnahme von Frauen an Kursen, die darauf abzielen, Führungsqualitäten zu stärken und so ihren Zugang zu Positionen mit größerer Verantwortung zu verbessern.</i></p>	<p><i>Mitarbeiter, die an einer der Schulungsphasen beteiligt sind</i></p> <p><i>Mitarbeiter des Unternehmens</i></p> <p><i>Führungskräfte und mittleres Management</i></p>

ZIEL 6. Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben mit Hausarbeit und Familienpflege.

Spezifische Ziele:

- Fördern Sie die Vereinbarkeit von Privat- und Familienleben und die berufliche Entwicklung der im Unternehmen tätigen Personen.
- Stellen Sie sicher, dass sich die Work-Life-Balance nicht negativ auf ihre Aufstiegschancen und ihr Gehaltsniveau auswirkt.

<i>Spezifische Ziele</i>	<i>Maßnahmen</i>	<i>Anwendung</i>
<i>Förderung der Vereinbarkeit von Privat- und Familienleben und der beruflichen Entwicklung der im Unternehmen tätigen Personen.</i>	<p><i>Arbeitszeitverkürzungen aus familiären Gründen verlängern, verbessern oder flexibler gestalten.</i></p> <p><i>Informieren Sie Männer über ihre Rechte als Väter, um die Inanspruchnahme von Elternurlaub und anderen Versöhnungsmaßnahmen zu fördern.</i></p> <p><i>Bieten Sie Arbeitnehmern die Möglichkeit, sich unter bestimmten Umständen für unbezahlten Urlaub zu entscheiden, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu fördern.</i></p>	<p><i>Management</i></p> <p><i>Mitarbeiter des Unternehmens</i></p>
<i>Sicherstellen, dass sich die Work-Life-Balance nicht negativ auf ihre Aufstiegschancen und ihr Gehaltsniveau auswirkt.</i>	<p><i>Arbeitnehmern mit familiären Verpflichtungen die Möglichkeit geben, an die von Schulen angepasste Arbeitszeitpläne für Mitarbeiter mit familiären Verpflichtungen zu erstellen.</i></p> <p><i>Förderung der Telearbeit in den Positionen, die dies zulassen, Beibehaltung der gleichen Arbeitnehmerrechte und der gleichen Aufstiegsmöglichkeiten.</i></p>	<p><i>Management</i></p> <p><i>Mitarbeiter des Unternehmens</i></p>

ZIEL 7. Gewährleistung der Lohngerechtigkeit zwischen den Geschlechtern durch ein Lohnsystem, das die Grundsätze der Objektivität, Fairness und Nichtdiskriminierung nach Geschlecht achtet.

Spezifische Ziele:

- Gewährleistung der Umsetzung der Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter im Einklang mit der Lohnpolitik.
- Sensibilisierung für das geschlechtsspezifische Lohngefälle.

<i>Spezifische Ziele</i>	<i>Maßnahmen</i>	<i>Anwendung</i>
<i>Gewährleistung der Umsetzung der Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter im Einklang mit der Lohnpolitik.</i>	<i>Überprüfen Sie das Anreizmodell, um sicherzustellen, dass es objektiv ist und keine subjektiven Elemente wie Einstellungen usw. widerspiegelt. Festlegung von Kriterien der Transparenz und Objektivität bei der Anwendung von Gehaltsergänzungen und Konzepten, die mit variablen verbunden mit variabler Vergütung Wenden Sie eine einzige Gehaltsskala mit allen Hierarchien und Berufskategorien an.</i>	<i>Personal Management</i>
<i>Sensibilisierung für das Lohngefälle</i>	<i>Schulung von Mitarbeitern, die an Lohnprozessen beteiligt sind, in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter und das Lohngefälle.</i>	<i>Management Mitarbeiter des Unternehmens</i>

7. UMSETZUNG UND ÜBERWACHUNG

7.1. ANWENDUNG

Auf der Grundlage der Maßnahmen der spezifischen Ziele werden im Folgenden die Indikatoren und der einzuhaltende Zeitrahmen vorgeschlagen.

ZIEL 1. Integration und Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, Beseitigung jeglicher Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und Identifizierung von Unternehmen im Steinsektor als egalitäre Organisationen.

Task 05/A1. Implementation of Vertical Action Plan in the stone sector

<i>Aktion</i>	<i>Indikator</i>	<i>Probeweise</i>
<i>Gestalten Sie das Managementsystem zur Integration der Chancengleichheit im Unternehmen.</i>	<i>Anzahl der für das Managementsystem erstellten Dokumente / Anzahl der für das Gesamtdokument vorgesehenen Dokumente x 100.</i>	<i>Sofort</i>
<i>Verbreitung und Unterstützung des Managementsystems zur Verankerung der Chancengleichheit im Unternehmen.</i>	<i>Anzahl von Personen, bei denen die Informationen eingegangen sind / Gesamtzahl von Personen im Unternehmen x 100.</i>	<i>Mittelfristig und laufend</i>
<i>Entwerfen Sie einen Sensibilisierungs- und Schulungsplan zu Gender und Chancengleichheit, der auf die verschiedenen Profile des Unternehmens ausgerichtet ist.</i>	<i>Gestaltung des Plans innerhalb eines Zeitraums von maximal 1 Jahr.</i>	<i>Sofort</i>
<i>Verbreitung des Strategieplans für Chancengleichheit und seiner Ergebnisse im Unternehmen.</i>	<i>Anzahl der Personen, die die Informationen erreicht haben/ Gesamtzahl von Personen im Unternehmen x 100.</i>	<i>Mittelfristig und laufend</i>
<i>Durchführung von Sensibilisierungsmaßnahmen, die sich speziell an Fachleute im Steinsektor richten.</i>	<i>Anzahl der durchgeführten Aktivitäten/ Anzahl der geplanten Aktionen x 100.</i>	<i>Sofort und kontinuierlich</i>

OBJECTIVE 2. Create or appoint an Equal Treatment and Opportunities Officer in the company.

<i>Aktion</i>	<i>Indikator</i>	<i>Probeweise</i>
<i>Benennung einer Person, die den Plan verwaltet und koordiniert, an seiner Umsetzung teilnimmt und seine Einhaltung sicherstellt</i>	<i>Überprüfen Sie, ob mindestens eine Person für Chancengleichheit und Gleichbehandlung verantwortlich ist und mindestens 2 Stunden ihrer Arbeitszeit pro Woche aufwendet.</i>	<i>Sofort und kontinuierlich</i>

ZIEL 3. Gewährleistung der Gleichstellung von Frauen und Männern bei den Bedingungen für den Zugang zu und die Bereitstellung von Arbeitsplätzen.

<i>Aktion</i>	<i>Indikator</i>	<i>Probeweise</i>
<i>Standardisieren Sie Interviewskripte in Rekrutierungsprozessen, so dass sie nur Informationen enthalten, die für die Stelle notwendig und relevant sind.</i>	<i>Wechsel der Skripte innerhalb von maximal einem Jahr</i>	<i>Sofort</i>
<i>Einbeziehung der Nichtdiskriminierung aus verschiedenen Gründen in das Einstellungsscreening, wie z. B. die Einführung blinder Lebensläufe.</i>	<i>Prüfung auf Nichtdiskriminierung</i>	<i>Kontinuierlich</i>
<i>Eliminierung der Verwendung sexistischer und stereotyper Sprache und Bilder in Stellenanzeigen.</i>	<i>Anzahl von Stellenanzeigen in geeigneter Weise veröffentlicht/ Gesamtzahl der veröffentlichten Anzeigen x 100. 100% in weniger als einem Jahr zu erreichen</i>	<i>Sofort und kontinuierlich</i>
<i>Stellen Sie sicher, dass die an Auswahl- und Evaluierungsprozessen Beteiligten in Genderfragen geschult werden.</i>	<i>Anzahl der an Einstellungsverfahren teilnehmenden geschulten Personen / Gesamtzahl der an Auswahlverfahren teilnehmenden Personen x 100. 100% sollten in 2 Jahren erreicht werden.</i>	<i>Sofort</i>
<i>Unter Berücksichtigung der Grundsätze der Gleichheit, des Verdienstes und der Befähigungsmerkmale zu gleichen Bedingungen weibliche Bewerber für Stellen in den Kategorien und Fachgebieten auszuwählen, in denen sie besonders unterrepräsentiert sind.</i>	<i>Anzahl der Einstellungsfälle, bei denen dies berücksichtigt wurde / Gesamtzahl der Einstellungen x 100. 100% müssen in einem Jahr erreicht werden</i>	<i>kontinuierlich</i>

ZIEL 4. Gleichstellung von Frauen und Männern in Führungspositionen und in partizipativen Organen sowie bei der Verteilung von Aufgaben und Funktionen und horizontaler Segregation anstreben.

<i>Aktion</i>	<i>Indikator</i>	<i>Probeweise</i>
<p>Stellen Sie sicher, dass diejenigen, die an der Besetzung von Management- und mittleren Managementpositionen beteiligt sind, in Genderfragen geschult werden.</p> <p>Erfassung der Informationen von Personen, die am Beförderungsprozess teilnehmen, in verantwortungsvolle Positionen, klassifiziert nach Geschlecht.</p>	<p>Anzahl von Personen aus Auswahl- und Rekrutierungsprozessen geschult /Gesamtzahl der Personen, die an Auswahl- und Rekrutierungsprozessen teilnehmen x 100, erreichen 100% in 2 Jahren.</p> <p>Prüfen Sie, ob es registrierte Informationen zu den Auswahlverfahren gibt und ob eine Klassifizierung nach Geschlecht vorliegt.</p>	<p>Sofort</p> <p>Mittelfristig laufend</p>
<p>Untersuchen Sie die möglichen geschlechtsspezifischen Ungleichheiten, die den eingeschränkten Zugang von Frauen zu verantwortungsvollen Positionen bestimmen.</p>	<p>Überprüfen Sie die Existenz der Studie</p>	<p>Mittelfristig laufend</p>
<p>Garantieren Sie bei der Besetzung von Management- und mittleren Managementpositionen, dass Menschen, die von einem gewissen Maß an Vereinbarkeit von Privat-, Familien- und Berufsleben profitieren, die gleiche Behandlung und Bewertung erhalten.</p>	<p>Überprüfung der Gleichbehandlung in der Datenbank</p>	<p>Sofortig</p>

Task 05/A1. Implementation of Vertical Action Plan in the stone sector

<p><i>Entwicklung von Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen zu Gleichstellungsfragen für alle Mitarbeiter, die zur Beseitigung von Geschlechterstereotypen beitragen, die sich auf die Schwierigkeiten von Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung auswirken.</i></p>	<p><i>Anzahl der geschulten Mitarbeiter / Gesamtanzahl der Mitarbeiter x 100. 100% innerhalb eines Jahres zu erreichen.</i></p>	<p><i>Sofort und kontinuierlich</i></p>
<p><i>Wenden Sie bei der Auswahl des Personals für verantwortungsvolle Positionen die Parität zwischen Männern und Frauen an.</i></p>	<p><i>Anzahl von Verantwortlichkeiten von Frauen / Anzahl der gesamten verantwortlichen Positionen x 100. 50% innerhalb von zwei Jahren zu erreichen.</i></p>	<p><i>Mittelfristig und laufend</i></p>
<p><i>Führen Sie Schulungen zum Erwerb von Managementfähigkeiten für Frauen im Unternehmen durch.</i></p>	<p><i>Anzahl der weiblichen Mitarbeiter, die managementqualifizierte Schulungen absolvieren / Gesamtanzahl weiblicher Mitarbeiter x 100</i></p>	<p><i>Mittelfristig und laufend</i></p>
<p><i>Definieren Sie einen beruflichen Entwicklungsplan, in dem jeder im Unternehmen seine kurz-, mittel- und langfristigen beruflichen Ziele entsprechend seinen Kompetenzen identifizieren kann</i></p>	<p><i>Überprüfen Sie, ob ein solcher Plan vorhanden ist</i></p>	<p><i>Mittelfristig</i></p>
<p><i>Führen Sie eine Studie durch, um die Rollen und Aufgaben zu überprüfen, die von Männern und Frauen in jeder Berufskategorie ausgeführt werden, und analysieren Sie die Anerkennung und den zugeschriebenen und materiellen Wert, der mit den Aufgaben verbunden ist.</i></p>	<p><i>Überprüfung der Durchführung der Studie</i></p>	<p><i>Mittelfristig und laufend</i></p>

<i>Analyse der Präsenz und Beteiligung von Frauen und Männern sowohl an der formellen als auch an der informellen Vertretung und Entscheidungsfindung (Arbeitssitzungen, Gespräche usw.).</i>	<i>Anzahl der an der Entscheidung beteiligten Frauen/ Gesamtzahl der an der Entscheidung beteiligten Frauen. Anzahl der an der Entscheidung beteiligten Personen x 100. Der % sollte mindestens 40 % betragen.</i>	<i>Sofort und kontinuierlich</i>
---	--	----------------------------------

ZIEL 5. Gewährleistung des gleichberechtigten Zugangs von Frauen und Männern zur Ausbildung mit dem Ziel, ihre berufliche Entwicklung zu fördern und es zu ermöglichen, sie mit ihrem persönlichen Leben in Einklang zu bringen.

<i>Aktion</i>	<i>Indikator</i>	<i>Probeweise</i>
<i>Festlegung objektiver Kriterien, um sicherzustellen, dass die Auswahl des Personals, das Informationen erhält, unter gleichen Bedingungen für Männer und Frauen erfolgt und dass Personen mit geringerer Qualifikation Zugang zu Ausbildungsmaßnahmen haben.</i>	<i>Überprüfen Sie, ob die Kriterien korrekt festgelegt wurden Anzahl der Geringqualifizierten, die an einer Ausbildung teilnehmen/ Anzahl der gering qualifizierten Personen im Unternehmen x 100. % muss innerhalb von zwei Jahren 100 % erreichen</i>	<i>Sofort und kontinuierlich Sofort und kontinuierlich</i>
<i>Erhöhen Sie die Ausbildung während der Arbeitszeit</i>	<i>Bieten Sie den Mitarbeitern während der Arbeitszeit mindestens einen Kurs pro Jahr an.</i>	<i>Mittelfristig und laufend</i>
<i>In die Bildungsprogramme, die dies ermöglichen, wird die Online- und/oder Blended-Learning-Modalität einbezogen.</i>	<i>Mindestens einer der angebotenen Kurse muss sich im Online-Modus befinden</i>	<i>Mittelfristig und kontinuierlich</i>
<i>Sensibilisierung zentraler Mitarbeiter, insbesondere der Frauen, für die Vorteile und Bedürfnisse einer kontinuierlichen Weiterbildung.</i>	<i>Anzahl der Frauen, die sich der Vorteile und Bedürfnisse der Ausbildung bewusst sind/ Gesamt-Nr. der Frauen in der Mitte x 100. 100% innerhalb eines Jahres zu erreichen.</i>	<i>Sofort und kontinuierlich</i>
<i>Informieren Sie die weiblichen Mitarbeiter des</i>	<i>Anzahl der Frauen im, die sich mit Ausbildungskursen in Positionen</i>	<i>Sofort und kontinuierlich</i>

<p><i>Unternehmens über die angebotenen Kurse im Zusammenhang mit den Jobs und Aktivitäten, die traditionell von Männern im Zentrum durchgeführt werden.</i></p> <p><i>Förderung des Zugangs zu Kursen für Menschen mit Kindern und/oder familiären Verpflichtungen, Menschen mit funktionaler Vielfalt und Menschen mit anderen Achsen der Ungleichheit.</i></p>	<p><i>auskennen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind/ Gesamtzahl Nr. der Frauen in der Mitte x 100. 100% in einem Jahr zu erreichen.</i></p> <p><i>Reservieren Sie 30% der Kursplätze für Menschen mit familiären Verpflichtungen, funktionaler Vielfalt oder jeder anderen Art von Ungleichheit.</i></p>	<p><i>Sofort und kontinuierlich</i></p>
<p><i>Förderung der Ausbildung von Frauen in den Fähigkeiten, die für die Durchführung von Tätigkeiten erforderlich sind, die traditionell von Männern ausgeübt werden, indem in diesen Kursen Auswahlkriterien festgelegt werden, die Frauen Vorrang einräumen.</i></p>	<p><i>Anzahl der Frauen im Zentrum, die an Kursen im Zusammenhang mit Positionen teilnehmen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind/ Gesamtzahl der Frauen im Zentrum x 100. 100% sollten innerhalb eines Jahres erreicht werden</i></p>	<p><i>Sofort und kontinuierlich</i></p>
<p><i>Förderung des Zugangs zum gesamten Ausbildungsangebot unter gleichen Bedingungen, wobei der Schwerpunkt auf den Bereichen oder Kompetenzen liegt, in denen eine horizontale Trennung des Personals besteht.</i></p>	<p><i>Überprüfen und führen Sie eine Datenbank über den Auswahlprozess.</i></p>	<p><i>Sofort und kontinuierlich</i></p>
<p><i>Priorisierung des Zugangs zur Ausbildung für diejenigen Personen, für die die Bereitstellung von Schulungen den Erwerb neuer beruflicher Kompetenzen beinhaltet</i></p>	<p><i>Stellen Sie sicher, dass Personen ohne Kenntnisse des Themas zuerst geschult werden.</i></p>	<p><i>Sofort und kontinuierlich</i></p>

<p>Förderung von Schulungen in anderen Bereichen, die nicht eng mit der Ausübung der Tätigkeit zusammenhängen (z. B. Management, Prävention von Berufsrisiken, IT usw.), die jedoch Kompetenzen für die berufliche Beförderung beinhalten.</p>	<p>Mindestens zwei Kurse pro Jahr, die nicht eng mit dem Steinsektor verbunden sind, sollten angeboten werden.</p>	<p>Mittelfristig und laufend</p>
<p>Erfassen Sie die Anzahl der Teilnahmen an den verschiedenen Phasen der Schulungsprozesse (Bewerbungen, Zugang zum Kurs, Abschluss und Zertifizierung) nach Geschlecht und nach Schulungsmodalitäten und Berufsprofilen</p>	<p>Überprüfung des Vorhandenseins einer Datenbank, die alle Teilnahmen an jeder Schulung widerspiegelt.</p>	<p>Sofort und kontinuierlich</p>
<p>Überwachung der Investitionen in die Ausbildung nach Geschlecht</p>	<p>Investitionen in die Ausbildung von Frauen/Gesamtinvestitionen in die Ausbildung x 100.</p>	<p>Sofort und kontinuierlich</p>
<p>Priorisierung der Teilnahme von Frauen an Kursen, die darauf abzielen, Führungsqualitäten zu stärken und so ihren Zugang zu Positionen mit größerer Verantwortung zu verbessern.</p>	<p>Reservierung eines proportionalen Prozentsatzes der Plätze, die Frauen in verantwortungsvollen Positionen im Unternehmen im Verhältnis zur Ungleichheit in verantwortungsvollen Positionen angeboten werden.</p>	<p>Sofort und kontinuierlich</p>

ZIEL 6. Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben mit Hausarbeit und Familienpflege.

<i>Aktion</i>	<i>Indikator</i>	<i>Probeweise</i>
<p>Arbeitszeitverkürzungen aus familiären Gründen verlängern, verbessern oder flexibler gestalten.</p>	<p>Überprüfung, ob die Anpassung der Arbeitszeit tatsächlich gefördert wird.</p>	<p>Sofort und kontinuierlich</p>

<i>Informieren Sie Männer über ihre Rechte als Väter, um die Inanspruchnahme von Elternurlaub und anderen Versöhnungsmaßnahmen zu fördern.</i>	<i>Anzahl der über Work-Life-Balance-Massnahmen informierten Männer / Gesamtzahl der Männer im Unternehmen x 100. 100% innerhalb eines Jahres zu erreichen.</i>	<i>Sofort und kontinuierlich</i>
<i>Bieten Sie Arbeitnehmern die Möglichkeit, sich unter bestimmten Umständen für unbezahlten Urlaub zu entscheiden, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu fördern.</i>	<i>Anzahl der bewilligten Beurlaubungen / Anzahl der Anträge von Arbeitnehmern auf unbezahlten Urlaub x 100. In einem Jahr müssen mindestens 75% erreicht werden.</i>	<i>Sofort und kontinuierlich</i>
<i>Ermöglichen Sie es Arbeitnehmern mit familiären Verpflichtungen, ihre Arbeitszeiten an die von Schulen und Kindergärten anzupassen.</i>	<i>Anzahl der Anträge der Arbeitnehmer auf Anpassung der Arbeitszeiten / Anzahl der bewilligten Anträge auf Anpassung der Arbeitszeiten x 100. 100% innerhalb eines Jahres zu erreichen</i>	<i>Sofort und kontinuierlich</i>
<i>Förderung der Telearbeit in den Positionen, die dies zulassen, unter Beibehaltung der gleichen Arbeitnehmerrechte und der gleichen Aufstiegsmöglichkeiten.</i>	<i>Überprüfung, ob Telearbeiter die gleichen Chancen haben wie diejenigen, die von Angesicht zu Angesicht arbeiten.</i>	<i>Mittelfristig und laufend</i>

ZIEL 7. Gewährleistung der Lohngerechtigkeit zwischen den Geschlechtern durch ein Lohnsystem, das die Grundsätze der Objektivität, Fairness und Nichtdiskriminierung nach Geschlecht achtet.

<i>Aktion</i>	<i>Indikator</i>	<i>Probeweise</i>
<i>Überprüfen Sie das Anreizmodell, um sicherzustellen, dass es objektiv ist und keine subjektiven Elemente wie Einstellungen usw. widerspiegelt.</i>	<i>Überprüfen des Modells, um sicherzustellen, dass es sein Ziel erreicht.</i>	<i>Mittelfristig und laufend</i>

<i>Festlegung von Transparenz- und Objektivitätskriterien bei der Anwendung von Gehaltsergänzungen und Konzepten im Zusammenhang mit der variablen Vergütung.</i>	<i>Überprüfung von Gehaltszuschlägen und variabler Entlohnung zwischen Frauen und Männern mit gleichem Status</i>	<i>Sofort und kontinuierlich</i>
<i>Wenden Sie eine einzige Gehaltsskala mit allen Hierarchien und Berufskategorien an.</i>	<i>Gleiche Bezahlung für Männer und Frauen in der gleichen Funktion mit den gleichen Fähigkeiten und dem gleichen Dienstalter im Unternehmen.</i>	<i>Sofort und kontinuierlich</i>
<i>Schulung von Mitarbeitern, die an Lohnprozessen beteiligt sind, in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter und das Lohngefälle.</i>	<i>Anzahl der an Lohnprozessen beteiligten Personen, die auf das Lohngefälle geschult sind/ Anzahl der an Lohnprozessen beteiligten Personen x 100. 100% innerhalb eines Jahres zu erreichen.</i>	<i>Sofort und kontinuierlich</i>

7.2. SCHLUSSFOLGERUNG

1. Kommunizieren Sie mit den übrigen Steinverbänden und unterzeichnen Sie eine Absichtserklärung mit den in diesem vertikalen Aktionsplan festgelegten Verpflichtungen. Als Ergebnis dieses Engagements werden die unterzeichnenden Verbände eine Arbeitsgruppe zur Gleichstellung der Geschlechter einrichten. Diese Arbeitsgruppe wird sich aus einem Mitglied jedes Natursteinverbandes zusammensetzen, der die Umsetzungsverpflichtung unterzeichnet hat.
1. Die Arbeitsgruppe hat folgende Funktionen:
 - a) Interpretation des Plans.
 - b) Jährliche Kenntnis der vereinbarten Verpflichtungen und ihres Umsetzungsgrades.
 - c) Überwachung der Einhaltung der geplanten Maßnahmen.
 - d) Verhandlung von Änderungen am Plan und möglichen Änderungen, die je nach den Unternehmen in jedem Land vorzunehmen sind.

Diese trifft sich jedes Jahr regelmäßig mit Informationen über die Umsetzungsmaßnahmen der Natursteinverbände. Die Verbände haben sich regelmäßig mit den Unternehmen in ihrem Land sowie mit lokalen und nationalen öffentlichen Einrichtungen zu treffen, um die durchzuführenden Maßnahmen zu übermitteln und Vorschläge, Verbesserungen und Spezifikationen von ihnen zu sammeln, um den vertikalen Aktionsplan an die Arbeitsrealität jedes Landes anzupassen.



1. Zu Beginn des zweiten Jahres der Umsetzung wird jeder Verband ein separates Treffen mit den Unternehmen in seinem Land abhalten, um einen Zeitplan für die Umsetzung der Maßnahmen festzulegen.
2. Anschließend treffen sich alle Verbände, um die Ergebnisse ihrer Treffen mit ihren Mitgliedsunternehmen zu teilen, um repräsentative Daten zu erhalten und die erzielten Ergebnisse vorzustellen.

8. BEWERTUNG UND ÜBERPRÜFUNG

Die Evaluierung gibt Aufschluss über den Realisierungsgrad des Plans, seine Wirkung und Relevanz. Diese Phase ermöglicht es:

- Feststellung des Übereinstimmungsgrades mit den geplanten Zielen.
- Analyse der Entwicklung des Planprozesses.
- Die Relevanz und Kontinuität der Aktionen zu beobachten.
- Erkennung neuer Bedürfnisse zur Förderung und Gewährleistung der Gleichstellung von Männern und Frauen im Unternehmen.

Die Bewertung setzt sich aus drei getrennten Bewertungen zusammen:

- Folgenabschätzung. Bewertet werden der Grad der Gleichstellung im Unternehmen, der Abbau von Ungleichheiten bei der Rekrutierung und Ausbildung von Frauen und Männern sowie Veränderungen im Denken der Mitarbeiter des Unternehmens.
- Prozessbewertung. Dies beinhaltet die Bewertung des Entwicklungsstandes der geschaffenen Maßnahmen, des Schwierigkeitsgrades bei der Durchführung der Maßnahmen, der vorgeschlagenen Verbesserungen und der Flexibilität des Plans.
- Auswertung der Ergebnisse. Darin werden sowohl die Erfüllung der Ziele des Plans als auch der Grad der Änderung der Ungleichheiten vor der Umsetzung des Plans bewertet.

Die Arbeitsgruppe tritt jährlich zusammen, um über die Folgemaßnahmen zu den von den Partnerschaften durchgeführten Maßnahmen Bericht zu erstatten und gegebenenfalls Verbesserungen oder Änderungen der Umsetzung in den einzelnen Ländern vorzuschlagen.

Für Evaluierungen und Monitoring wird folgender Arbeitsplan befolgt:



		JAHR 1				JAHR 2				JAHR 3				JAHR 4			
		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
1.1	MoU	■															
1.2	Verbreitung des MoU in den teilnehmenden Ländern	■															
2	Umsetzung des Aktionspakets 1					■											
3	Umsetzung des Aktionspakets 2									■							
4	Umsetzung des Aktionspakets 3													■			
5	Monitoring- und Evaluierungssitzungen der Arbeitsgruppe			■				■				■				■	