



GD Bildung und Kultur

Programm für lebenslanges Lernen

Project No: 142718-LLP-1-2008-1-LT-LEONARDO-LMP

www.gedplan.eu

Curriculum

Berater/in für Chancengleichheit und Vielfalt am Arbeitsplatz

Erstellt von einer internationalen Partnerschaft für das PLL Leonardo da Vinci Projekt
Gender Equality and Diversity Planning at Workplaces-GED-PLAN
(Management von Chancengleichheit und Vielfalt am Arbeitsplatz)



Das Curriculum dient als Grundlage für die Entwicklung einer Weiterbildung zum/zur Gender Equality und Diversity (GED)Berater/in in Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen. Die Anforderung, diese innovative Weiterbildung in das System der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu integrieren, ergibt sich aus den EU Richtlinien Nr. 2002/73/EC und 2000/78/EC. Sie verpflichten die Mitgliedsstaaten zur Implementierung von Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsgrundsätzen und fordern Arbeitgeber/innen auf, Chancengleichheit am Arbeitsplatz gegenüber allen Beschäftigten planvoll und systematisch umzusetzen. Das Curriculum zum/zur GED Berater/in wurde entwickelt, um Inhalt, Zeitrahmen, Lernergebnisse/-Kompetenzen, Lehr- und Lernstrategien sowie Lehr- und Lernausstattung festzulegen. Darüber hinaus definiert es Beurteilungs- und Zertifizierungskriterien für die Weiterbildung.

Redaktion: Liudmila Mecajeva, Social Innovation Fund und
Vitalija Petrauskaitė-Kriauciūnė Office of the Equal Opportunities Ombudsperson

Herausgeber: Office of the Equal Opportunities Ombudsperson
Druck: JCS Baltic Youth Media

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die vorliegende Publikation spiegelt lediglich die Sicht der Autor/innen wider. Jegliche missbräuchliche Verwendung der im Text gegebenen Informationen liegt nicht in der Verantwortung der Kommission.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:

Angelika Böttcher

Volkshochschule Göttingen e.V.

Bahnhofsallee 7

D 37081 Göttingen

Tel.: +49 (0)551 4952-63

Fax: +49 (0)551 4952-32

eMail: boettcher@vhs-goettingen.de

Oder besuchen Sie unsere Homepage www.gedplan.eu



ISBN 978-9955-9971-5-3

Vilnius, Litauen 2010

INHALT

Leonardo da Vinci Projekt “Gender Equality and Diversity Planning at Workplaces”	4
Curriculum: Gender Equality and Diversity (GED) Consultant at Workplace	6
Inhalt der Weiterbildung	7
Lernergebnisse und Kompetenzen	8
Lehr- und Lernstrategien	9
Lehr- und Lernausstattung	10
Beurteilungsstrategie	11
Trainingsplan für die Weiterbildung “GED Consultant at Workplace”	11

LEKTION 1 EINFÜHRUNG IN GED PLANNING AT WORKPLACES

Modul 1.1 GED Planning at Workplaces – Vorteile für Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen	12
Modul 1.2 Europapolitische Maßnahmen und Herausforderungen für GED Planning at Workplaces	12
Modul 1.3 Überblick zur nationalen Gesetzgebung und zu politischen Maßnahmen für GED Planning at Workplaces	13

LEKTION 2 ARBEITSPLÄTZE FÜR ALLE: GLEICHBEHANDLUNG UND DISKRIMINIERUNGSVERBOTE

Modul 2.1 Unterschiedliche Dimensionen von Diversity am Arbeitsplatz	14
Modul 2.2 Gender-sensible Arbeitsplätze	14
Modul 2.3 Altersgerechte Arbeitsplätze	15
Modul 2.4 Arbeitsplätze in multikulturellen Gesellschaften: Herkunft, Religion und Glaube	15
Modul 2.5 Behinderung: Barrierefreiheit und Integration	16
Modul 2.6 Arbeitsplätze ohne Barrieren: sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität	16

LEKTION 3 IMPLEMENTIERUNG VON GED PLANNING AT WORKPLACES

Modul 3.1 Einführung in GED Planning – Aktivitäten	17
Modul 3.2 Beurteilung der Gender Equality und Diversity Situation am Arbeitsplatz	17
Modul 3.3 Management-Struktur und Aufgabenverteilung	18
Modul 3.4 Grundsätze und Verfahren der Personalauswahl	18
Modul 3.5 Grundsätze und Verfahren der Entlohnung	19
Modul 3.6 Schulungen und Training für Arbeitnehmer/innen	19
Modul 3.7 Karriereplanung und Personalentwicklung	20
Modul 3.8 Arbeitsbedingungen und Gesundheitsförderung	20
Modul 3.9 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	21
Modul 3.10 Organisationskultur: Arbeitsatmosphäre ohne Belästigungen	21
Modul 3.11 Evaluation der Effektivität von GED Planning at Workplaces	22
Modul 3.12 Praktische Schritte zur Implementierung des GED Planning at Workplaces	12

Willkommen zum Leonardo da Vinci-Projekt Gender Equality and Diversity Planning at Workplaces. (Management von Chancengleichheit und Vielfalt am Arbeitsplatz)

Das Curriculum für die Qualifizierung von Gender Equality and Diversity Berater/innen (kurz: GED Berater/innen) ist das Ergebnis der Zusammenarbeit mehrerer Partner im Rahmen des Leonardo da Vinci Projekts Gender Equality and Diversity Planning at Workplaces-GED-PLAN.

Ziel des Projektes ist die Entwicklung neuer institutioneller Strukturen und Methoden, die die Einführung von Managementsystemen für Gender Equality und Diversity am Arbeitsplatz sicherstellen. Diese Entwicklung soll als innovativer Ansatz Eingang in das System der beruflichen Aus- und Weiterbildung finden.

Mehr Informationen über das Projekt, die Kooperationspartner und aktuelle Ergebnisse sind verfügbar über: www.gedplan.eu

Curriculum

Berater/in für Chancengleichheit und Vielfalt am Arbeitsplatz Gender Equality and Diversity Consultant at Workplace

Das vorliegende Curriculum ist ein Ergebnis der Zusammenarbeit mehrerer Partner im Rahmen des Leonardo da Vinci Projektes *Gender Equality and Diversity Planning at Workplaces* (Management von Chancengleichheit und Vielfalt am Arbeitsplatz; kurz: *GED Planning*). Informationen zum Projekt sind verfügbar auf www.gedplan.eu.

Das Curriculum dient als Grundlage für die Entwicklung einer Weiterbildung zum *Gender Equality and Diversity Consultant at Workplace* (kurz: *GED Berater/in*) in Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen. Die Anforderung, dieses innovative Trainingsprogramm in das System der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu integrieren, ergibt sich aus den EU Richtlinien Nr. 2002/73/EC und 2000/78/EC. Sie verpflichten die Mitgliedsstaaten zur Implementierung von Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsgrundsätzen und fordern Arbeitgeber/innen auf, Chancengleichheit am Arbeitsplatz gegenüber allen Beschäftigten planvoll und systematisch umzusetzen und zu fördern. Abgesehen von einzelnen guten Initiativen zur Implementierung von *GED Planning*, verfügt bislang keines der Partnerländer über ein institutionalisiertes Konzept für die Aus- bzw. Weiterbildung von internen *GED Berater/innen* innerhalb des Systems der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Ziel dieses Curriculums ist die Implementierung eines innovativen Trainingskonzepts für *GED Berater/innen* in die nationalen beruflichen Aus- und Weiterbildungssysteme. Erst damit kann eine umfassende und effektive Förderung der Chancengleichheit aller Beschäftigten sichergestellt werden.

Das Curriculum zum/zur *GED* Berater/in wurde entwickelt, um Inhalt, Zeitrahmen, Lernergebnisse/-Kompetenzen, Lehr- und Lernstrategien sowie Lehr- und Lernausstattung festzulegen. Darüber hinaus definiert es Beurteilungs- und Zertifizierungskriterien für die Weiterbildung.

Es baut auf dem *State of Art Review* Report auf, der von den vier europäischen Partnerländern Finnland, Deutschland, Luxemburg und Litauen ausgearbeitet wurde. Er bietet Implementierungsvorschläge dazu, wie die neu entwickelte Qualifizierung für *GED* Berater/innen jeweils in nationale Programme der beruflichen Aus- und Weiterbildungssysteme integriert werden könnte. Der Report ist erhältlich auf www.gedplan.eu. Er bildet die Grundlage für das *GED*-Beratungsmodell und gibt Empfehlungen zu Inhalten einzelner Trainingseinheiten, die in der folgenden Gliederung des Curriculums verarbeitet wurden:



- **Lektion 1: Einführung zu GED Planning at Workplaces**

Europäische und nationale Gesetzgebung und politische Maßnahmen bezüglich der Implementierung von Chancengleichheit am Arbeitsplatz werden innerhalb spezifischer Module erarbeitet.

- **Lektion 2: Arbeitsplätze für alle: Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbote**

Weiteres Fachwissen über die Heterogenität von Belegschaften und das Verbot von Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, Religion und Glaube, Behinderung und sexueller Orientierung wird in spezifischen Modulen erworben und vertieft.

- **Lektion 3: Implementierung von GED Planning at Workplaces**

In spezifischen Modulen werden die Teilnehmenden zunächst mit Methoden zur Analyse von typischen Problemen bei der Umsetzung von Chancengleichheit am Arbeitsplatz vertraut gemacht. Darüber hinaus erwerben die zukünftigen *GED-Berater/innen* die notwendigen Methoden, um GED Pläne in der eigenen Organisation zu entwickeln, zu implementieren und zu überprüfen.

Die Weiterbildung wird mit 3 Punkten des *European Credit Transfer System* für Nicht-formale Erwachsenenbildung angerechnet. Die pädagogische Strategie basiert auf integrativen Lernansätzen. Das konventionelle Face-to-face Seminar wird kombiniert mit E-Learning-Training. Zentrales Element bildet dabei eine E-Learning-Plattform, die das computergestützte Lernen direkt am Arbeitsplatz ermöglicht. Der gesamte Zeitrahmen der Ausbildung beträgt 81 akademische Stunden, aufgeschlüsselt in: 16 akademische Präsenzstunden (7 akademische Stunden für Theorie und 9 akademische Stunden für Praxis), 62 akademische Stunden für das E-Learning (22 akademische Stunden für Theorie und 40 akademische Stunden für Praxis) und 3 akademische Stunden für Beurteilung und Zertifizierung.

Inhalt der Weiterbildung

Gender Equality and Diversity Consultant at Workplace Inhalt der Weiterbildung	Präsenzunterricht (akademische Stunden)		E-Learning via Internetplattform (akademische Stunden)		Akademische Stunden GESAMT [★]
	Theorie	Praxis	Theorie	Praxis	
Einführung in die Weiterbildung/Gegenseitiges Kennenlernen/ Analyse der Erwartungen der Teilnehmer/innen		1	-	-	1
Lektion 1. Einführung in GED Planning at Workplaces	Gesamt: 2		Gesamt: 2,5	Gesamt: 3,5	8
Modul 1.1. GED Planning at Workplaces – Vorteile für Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen			0,5	0,5	
Modul 1.2. Europapolitische Maßnahmen und Herausforderungen für GED Planning at Workplaces			1,0	1,0	
Modul 1.3. Überblick zur nationalen Gesetzgebung und zu politischen Maßnahmen für GED Planning at Workplaces			1,0	2,0	
Lektion 2 Arbeitsplätze für alle: Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbote	Gesamt: 2	Gesamt: 3	Gesamt: 7,5	Gesamt: 15	27,5
Modul 2.1. Unterschiedliche Dimensionen von Diversity am Arbeitsplatz			1,5	2,0	
Modul 2.2. Gender-sensible Arbeitsplätze			1,5	2,0	
Modul 2.3. Altersgerechte Arbeitsplätze			1,0	2,5	
Modul 2.4. Arbeitsplätze in multikulturellen Gesellschaften: Herkunft, Religion und Glaube			1,5	3,5	
Modul 2.5. Behinderung: Barrierefreiheit und Integration			1,0	2,5	
Modul 2.6. Arbeitsplätze ohne Barrieren: sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität			1,0	2,5	
Lektion 3. Implementierung von GED Planning at Workplaces	Gesamt:3	Gesamt: 5	Gesamt: 12	Gesamt: 21,5	41,5
Modul 3.1. Einführung in GED Planning - Aktivitäten			1,0	-	
Modul 3.2. Beurteilung der Gender Equality und Diversity Situation am Arbeitsplatz			1,0	4,0	
Modul 3.3. Management-Struktur und Aufgabenverteilung			1,0	2,0	
Modul 3.4. Grundsätze und Verfahren der Personalauswahl			1,0	2,0	
Modul 3.5. Grundsätze und Verfahren der Entlohnung			1,0	2,0	
Modul 3.6. Schulungen und Training für Arbeitnehmer/innen			1,0	2,0	
Modul 3.7. Karriereplanung und Personalentwicklung			1,0	2,0	
Modul 3.8. Arbeitsbedingungen und Gesundheitsförderung			1,0	2,0	
Modul 3.9. Vereinbarkeit von Familie und Beruf			1,0	2,0	
Modul 3.10. Organisationskultur: Arbeitsatmosphäre ohne Belästigungen			1,0	2,0	
Modul 3.11. Evaluation der Effektivität von GED Planning at Workplaces			1,0	0,5	
Modul 3.12. Praktische Schritte zur Implementierung des GED Planning at Workplaces			1,0	1	
GESAMT	7	9	22	40	78
Beurteilung und Zertifizierung	3				
	GESAMT 81				

★Eine akademische Stunde = 45 Minuten

Lernergebnisse und Kompetenzen

Zum Abschluss der Weiterbildung werden die Teilnehmenden:

- die Grundlagen der Chancengleichheit aller Beschäftigten am Arbeitsplatz im europäischen und nationalen Kontext **verstehen** können
- Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen von den Vorteilen des *GED Planning* **überzeugen** können
- Fälle von Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, Religion und Glaube, Behinderung und sexueller Orientierung **analysieren** können
- Vorteile von *Diversity*-Management am Arbeitsplatz **verstehen** können
- Wege zur Prävention von Diskriminierung am Arbeitsplatz durch Implementierung von Maßnahmen zu *Gender Equality und Diversity* (deutsch: Chancengleichheit und Vielfalt) **definieren** können
- das Stadium von Chancengleichheit **evaluieren** können
- ein **Bewusstsein** dafür **schaffen** können, in Chancengleichheit am Arbeitsplatz sowohl eine ethische Norm als auch Aspekte von Wohlbefinden, Rentabilität und Imagegewinn sehen zu können
- Maßnahmen **vorschlagen** können, diskriminierender Praxis am Arbeitsplatz entgegenzuwirken
- Vorhandene erfolgreiche Verfahren für das *GED Planning* auf die Situation in der eigenen Organisation **anwenden** können
- *GED Planning* für Chancengleichheit am Arbeitsplatz **entwickeln**, implementieren und überwachen können
- Förderung von Chancengleichheit am Arbeitsplatz durch Einflussnahme bei der organisationalen Strategieentwicklung **sichern** können
- Netzwerke **pflügen** können, die die aktive Partizipation der Mitarbeiter/innen beim Entwickeln und Überwachen des *GED Planning* gewährleisten



Lehr- und Lernstrategien

Die pädagogische Strategie der Weiterbildung basiert auf einem Ansatz des kombinierten Lernens, in dem E-Learning am Arbeitsplatz das zentrale Element bildet. Die Teilnehmenden sollen in die Lage versetzt werden, erworbenes Wissen unmittelbar in ihrer Arbeitsumgebung einzusetzen und das *GED Planning* in Kooperation mit ihren Kolleg/innen direkt zu entwickeln und zu implementieren. Die Lehr- und Lernmethodik folgt dem dreistufigen Lernprozess nach Tayler-Beale (Taylor H. Cox, Ruby L. Beale: *Developing Competency to Manage Diversity*): Bewusstsein schaffen, Wissen erwerben und vertiefen und Praxisanwendung. Um die aktive Partizipation und Lernbereitschaft der Teilnehmenden besser zu gewährleisten, wurden zwei Face-to-Face Meetings mit jeweils acht akademischen Stunden in den Lehrplan integriert. Der erste Termin liegt zu Beginn der Weiterbildung und dient dazu, den Teilnehmenden einen Überblick zu den wichtigsten Lerninhalten von Lektion 1 und 2 des Gesamtlehrplans zu vermitteln. Der zweite Termin liegt in der Mitte der Ausbildung und gibt eine Einführung zu entscheidenden Lerninhalten von Lektion 3. Es bietet es sich an, in diesen Sitzungen mit Power-Point-Präsentationen und Handouts zu arbeiten.

Zur weiteren Vertiefung des erworbenen Wissens in jedem Modul können die Teilnehmenden die entwickelte E-Learning-Plattform vom Arbeitsplatz aus nutzen. Zur Unterstützung sollten bei jedem Face-to-Face Meeting die Lerninhalte auf die Bedürfnisse der Teilnehmergruppe abgestimmt und auf organisationsspezifische Charakteristika eingegangen werden.

Die Kombination von Theorie, praktischen Übungen und Selbstbeurteilung sind in jeder Lektion gewährleistet. Die praktischen Übungen, die im Laufe des E-Learning-Prozesses zur Verfügung gestellt werden, sind mit einer zusätzlichen Möglichkeit der interaktiven Selbstevaluation ausgestattet. Die Beurteilung des eigenen Lernfortschritts während der Weiterbildung ist demnach sowohl durch die Betreuung der Teilnehmenden durch die Trainer/innen als auch durch das Nutzen der E-Learning-Plattform gesichert.

Die Weiterbildung liefert einen breiten Überblick zu Kernthemen von *Gender Equality und Diversity* in Organisationen. Es besteht die Möglichkeit, zwei Module aus Lektion 2 (2.3 – 2.6) und drei Module aus Lektion 3 (3.3 – 3.11) auszuwählen. Die Trainer/innen können dabei sowohl mit Praxis-Beispielen als auch mit Diskussionen zu Lösungsansätzen, die speziell auf die Teilnehmenden in ihren Organisationen zugeschnitten sind, arbeiten.

Lehr- und Lernausstattung

Bildungsträger, die die Qualifizierung zum/zur *GED Berater/in* anbieten, sollten über adäquate technische und personelle Kapazitäten verfügen. Basierend auf integrativen Lernansätzen ist mindestens folgende Ausstattung erforderlich:

- Klassenräume, Beamer und Laptop (Power-Point-Präsentationen für Face-to-Face Meetings)
- Persönliche Computerarbeitsplätze, die mit der E-Learning-Plattform und somit den notwendigen Trainingsprogrammen für *GED Berater/innen* vernetzt sind (damit die Möglichkeit gewährleistet ist, für die Teilnehmenden eine Einfüh-

rung zum E-Learning Prozess in das Face-to-Face Meeting zu integrieren)

- Persönliche Computerarbeitsplätze für den/die Trainer/in, um den E-Learning-Prozess der Teilnehmenden zu erleichtern und begleitend zu moderieren; der Zugang zur E-Learning-Plattform sollte passwortgeschützt eingerichtet werden (Trainer/innen-Status) und über eine verlässliche Internetverbindung verfügen. Darüber hinaus sollte MSOffice-Software (Word, Excel, Power-Point) auf dem Computer installiert sein.
- Eine durchgehend betreute Telefonhotline für die Teilnehmenden, um einen reibungslosen Ablauf im E-Learning Prozess zu sichern und zu erleichtern

Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen, die Mitarbeiter/innen zum/zur *GED* Berater/in qualifizieren möchten, müssen die notwendige technische Grundausstattung sowie eine ungestörte Lernatmosphäre am Arbeitsplatz für die Teilnehmenden sicher stellen. Damit sind ein persönlicher Computerarbeitsplatz und dazugehöriges technisches Equipment gemeint, die eine Internetverbindung ermöglichen und somit Zugang zur E-Learning-Plattform.

Zu den Anforderungen an die Trainer/innen gehört es, die Implementierung des Trainingsprogramms zum/zur *GED* Berater/in angemessen und überzeugend vertreten zu können. Sie sollten aus ihrer Lehrtätigkeit Motivation und Zufriedenheit schöpfen können.

Die Trainer/innen sollten über folgende Kompetenzen verfügen:

- Fachwissen und Erfahrungen in den Bereichen Gender Equality und Diversity am Arbeitsplatz
- Moderationsfähigkeiten, um Trainings ansprechend durchzuführen; insbesondere E-Learning-Seminare
- persönliche Fähigkeiten, Einstellungen und Werte, um aktives Lernen zu fördern und eine offene, tolerante Kommunikation und Reflexion zu schaffen

Die *GED* Trainer/innen sollten im hohen Maße an einer stetigen professionellen und persönlichen Weiterentwicklung arbeiten, ihr Fachwissen über *Gender Equality und Diversity* erweitern und aktualisieren. Darüber hinaus sollten sie ihre bisherigen Trainer/innen-Tätigkeiten evaluiert, reflektiert und verbessert haben und ihre Erfahrungen in das vorliegende Projekt integrieren können.

Weiter sollten die Trainer/innen über Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen verfügen. Insbesondere die Arbeit mit effektiven, nachhaltigen Lernkonzepten sollte ihnen vertraut sein.

Beurteilungsstrategie

Das Zertifikat wird an Teilnehmende ausgehändigt, die die Lernziele nachweislich erreicht und in den Kursen kontinuierlich und aktiv mitgearbeitet haben. Die Beurteilung des erworbenen Wissens basiert auf zwei Stufen: dem Bestehen eines Multiple-Choice-Tests und der aktiven Teilnahme in lösungsorientierten Gruppendiskussionen.

- Multiple-Choice-Test (E-Learning-Plattform): Für das Bestehen des Tests müssen mindestens 50% der Fragen korrekt beantwortet werden (Zeitbedarf insgesamt = 1 akademische Stunde)
- Gruppendiskussion (Face-to-Face): Die Teilnehmenden, die die erste Stufe erfolgreich absolviert haben, werden zu einem persönlichen Treffen eingeladen, bei dem sie ein weiteres Evaluationsverfahren durchlaufen sollen. In Gruppen von 2-3 Personen sollen sie Fallstudien bearbeiten. Dabei soll in Gruppendiskussionen die beschriebene Situation

analysiert und gemeinsam Lösungsansätze entwickelt werden. Jede Gruppe präsentiert anschließend ihre Lösung im Plenum. Der/Die Dozent/in beurteilt bei dieser Aufgabe die Kompetenzen und Aktivitäten der Teilnehmenden in der Diskussion. Als Zeitrahmen sind 2 akademische Stunden festgelegt (Gruppendiskussion und Präsentation = 1,5 akademische Stunden, abschließende Beurteilung und Zertifikatsausgabe = 0,5 akademische Stunden).

Trainingsplan für die Weiterbildung “GED Consultants at Workplace”

Der Trainingsplan wurde entwickelt, um die Dozenten/innen in der Organisation der Weiterbildung zu unterstützen. Er basiert auf den Inhalten des vorliegenden Curriculums und liefert einen Überblick zum gesamten Trainingsprozess.

Trainingseinheit	Titel	Inhalt ★	Ort/ Trainingstyp	Dauer (akad. Std)
1. Trainingseinheit	Face-to-Face Meeting Nr. 1	Einführung zum gesamten Training Sensibilisierung der Teilnehmer/innen für Lerninhalte der Lektionen 1 und 2	Klassenraum/ Gruppenarbeit	8
2. Trainingseinheit	E-Learning via Internet- plattform	Wissensvertiefung zu Lektionen 1 und 2 (Theorie und Praxis)	Arbeitsplatz/ Computergestütztes Ler- nen	36 (7,5+28,5)
3. Trainingseinheit	Face-to-Face Meeting Nr. 2	Sensibilisierung der Teilnehmer/innen für die Lerninhalte der Lektion 3	Klassenraum/ Gruppenarbeit	8
4. Trainingseinheit	E-Learning via Internet- plattform	Wissensvertiefung zu Lektion 3 (Theorie und Praxis)	Arbeitsplatz/ Computergestütztes Ler- nen	41,5
Akkreditierung				3
				81

★ Die Inhalte der einzelnen Trainingseinheiten korrespondieren zu den Lerninhalten des gesamten Trainings

LEKTION 1. EINFÜHRUNG IN GED PLANNING AT WORKPLACES

Diese Lektion stellt eine Einführung in die gesamte Weiterbildung dar. Die Teilnehmenden sollen für Fragen zu *Gender Equality und Diversity* sowohl in ihrem Arbeits- als auch in ihrem Privatleben sensibilisiert werden. Es soll ein Bewusstsein für den Nutzen des *GED Planning* sowohl für Arbeitnehmer/innen als auch für Arbeitgeber/innen geschaffen werden. Darüber hinaus bietet die Lektion den Teilnehmenden einen kurzen Überblick zu europapolitischen Maßnahmen und Herausforderungen im Zusammenhang mit *GED Planning*. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf nationalrechtlichen und –politischen Kontexten, insbesondere auf bisherigen erfolgreichen Initiativen in Finnland, Deutschland, Luxemburg und Litauen. Die Lektion besteht aus drei Modulen:

- *GED Planning at Workplaces* – Vorteile für Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen
- Europapolitische Maßnahmen und Herausforderungen für *GED Planning at Workplaces*
- Überblick zur nationalen Gesetzgebung und zu politischen Maßnahmen für *GED Planning at Workplaces*.

Modul 1.1 *GED Planning at Workplaces* – Vorteile für Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen

Spezifische Ziele des Moduls:

- Einführung geben in die Grundzüge des Konzepts *GED Planning*
- Analyse vornehmen der Vorteile des *GED Planning* für Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen

Das Konzept des *GED Planning* wird vorgestellt. Das Modul vermittelt den Teilnehmenden ein grundlegendes Verständnis zu Ungleichheiten und Wissen darüber, in welchen Bereichen die Chancengleichheit aller Beschäftigten in der Regel Defizite aufweist. Anhand von Umfrageergebnissen wird der Nutzen von *GED Planning* für Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen analysiert. Die Teilnehmenden sollen dabei mit Vorteilen der Implementierung von *Gender Equality und Diversity*-Strategien, sowohl organisationsextern (Ökonomische Aspekte, Marketing/PR, etc.) als auch organisationsintern (Organisationskultur, Arbeitsbedingungen etc.) vertraut gemacht werden.

Modul 1.2 Europapolitische Maßnahmen und Herausforderungen für *GED Planning at Workplaces*

Spezifische Ziele des Moduls:

- Überblick geben über europäische Gesetzgebung und politische Maßnahmen im Zuge der Implementierung von Chancengleichheit am Arbeitsplatz
- Bewusstsein schaffen für bestehende Herausforderungen bei der Implementierung von *Gender Equality und Diversity* auf europäischem Level

Das Modul thematisiert die Gleichberechtigung von Frauen und Männern als ein zentrales sozio-politisches Anliegen europäischer Politik. Insbesondere der Gleichheit von Rechten, Verantwortung und Chancen, die beiden Geschlechtern in jeder Facette einer Gesellschaft zu Teil werden sollte, kommt dabei eine gehobene Bedeutung zu. Desweiteren beinhaltet das Modul die Überprüfung und Diskussion europäischer Gesetzgebung und der wichtigsten politischen Maßnahmen, die *Gender Equality und Diversity* am Arbeitsplatz ermöglichen sollen. Die bedeutendsten Richtlinien werden analysiert:

- EU Richtlinie Nr. 2002/73/EC, die darauf abzielt, Chancengleichheit von Frauen und Männern im Hinblick auf den Zugang zu Beschäftigung, beruflicher Weiterbildung, Karrierefortschritt und allgemein bezüglich der Arbeitsbedingungen herzustellen
- EU Richtlinie Nr. 2004/113/EC, die das Prinzip von Chancengleichheit von Frauen und Männern im Zugang zu und der Versorgung von Gütern und Dienstleistungen gewährleisten soll
- EU Richtlinie zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft 2000/43/EC und EU Richtlinie zur Chancengleichheit im Bereich Beschäftigung 2000/78/EC, die Prinzipien von *Diversity* und Nicht-Diskriminierung bezüglich ethnischer Herkunft, Behinderung, Religion und Glaube, Alter und sexueller Orientierung, sichern.

Im Modul wird gezeigt, dass das Recht auf Chancengleichheit am Arbeitsplatz sowohl als soziales Recht als auch als ein Aspekt der Arbeitsplatzqualität betrachtet werden kann. Das Konzept des *GED Planning* wird als ein möglicher Weg zur planvollen und systematischen Implementierung der genannten Richtlinien diskutiert. Es werden Herausforderungen im Rahmen dieser Implementierung beschrieben und Wege zur Überwindung möglicher Probleme anhand der Erfahrungen anderer europäischer Mitgliedsstaaten vorgestellt.

Modul 1.3. Überblick zur nationalen Gesetzgebung und zu politischen Maßnahmen für GED Planning at Workplaces

Spezifische Ziele des Moduls:

- Überblick geben über die nationale Gesetzgebung, politische Maßnahmen sowie erfolgreiche Praktiken und Projekte bezüglich der Implementierung von *GED Planning*
- Bewusstsein schaffen für nationale Gesetzgebung und erfolgreiche politische Maßnahmen in anderen europäischen Ländern
- Entwicklung fördern zu einem grundlegenden Verständnis von Chancengleichheit für alle Beschäftigten am Arbeitsplatz

Das Modul bietet grundlegende Informationen über die nationalen institutionellen Strukturen zur Förderung von *Gender Equality und Diversity*. Es werden nationale Rechtshandlungen, spezifische Gesetze, Programme und Projekte vorgestellt. Außerdem wird den Teilnehmenden die Möglichkeit gegeben, sich mit Institutionen anderer europäischer Länder (Finnland, Luxemburg, Litauen) vertraut zu machen. Durch praktische Übungen sollen Vergleiche zwischen den länderspezifischen Ansätzen zum *GED Planning* gezogen werden. Unterschiede und Gemeinsamkeiten sowie *Best Practices* sollen herausgearbeitet werden, um Verbesserungsvorschläge zur Implementierung im eigenen Land entwickeln zu können. Das Modul soll die Entwicklung eines kritischen Bewusstseins zu Herausforderungen, die die Umsetzung des *GED Planning* mit sich bringt, bewirken. Es geht auf vorhandene erfolgreiche Maßnahmen und Projekte auf nationaler Ebene ein, die positive Beispiele zur Sicherung der Chancengleichheit aller Arbeitnehmer/innen am Arbeitsplatz darstellen.

LEKTION 2. ARBEITSPLÄTZE FÜR ALLE: GLEICHBEHANDLUNG UND DISKRIMINIERUNGSVERBOTE

Die Lektion zielt darauf ab, den Teilnehmenden Wissen über die Vielfalt (*Diversity*) innerhalb der Belegschaft ihrer Organisation zu vermitteln und dieses zu vertiefen. Konzepte zur Chancengleichheit von Frauen und Männern (*Gender Mainstreaming*) werden vorgestellt. Unterschiedliche Fällen von Diskriminierung unterstreichen die Notwendigkeit eines Verbotes von Diskriminierung aufgrund ethnischer Herkunft, Behinderung, Religion und Glaube, Alter und sexueller Orientierung. Dabei werden unterschiedliche komparative Studien zu Diskriminierung aus der Perspektive gegenwärtiger EU Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsmaßnahmen berücksichtigt. Die Lektion besteht aus den sechs spezifischen Modulen:

- Unterschiedliche Dimensionen einer heterogenen Arbeitnehmerschaft
- Gender-sensible Arbeitsplätze
- Altersgerechte Arbeitsplätze
- Arbeitsplätze in multikulturellen Gesellschaften: Herkunft, Religion und Glaube
- Behinderung: Barrierefreiheit und Integration
- Arbeitsplätze ohne Barrieren: sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität.

Jedes dieser Module zielt darauf ab, Handlungsmöglichkeiten und denkbare Veränderungsprozesse für die Teilnehmenden innerhalb ihrer eigenen Organisation zu entwickeln.

Modul 2.1. Unterschiedliche Dimensionen von *Diversity* am Arbeitsplatz

Spezifische Ziele des Moduls:

- Überblick geben über unterschiedliche Dimensionen von Diversity am Arbeitsplatz
- Einführung geben in das Konzept von gender-orientierten Beschäftigungsstrategien
- Vorstellen eines Glossars zu Kernbegriffen der Bereiche Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbote am Arbeitsplatz

Das Modul bietet einen thematischen Überblick und damit die Grundlage zu einem gemeinsamen Verständnis der konzeptionellen Grundprinzipien von Gender Mainstreaming und sämtlichen Diskriminierungsverboten. Wichtige Definitionen und Termini werden vorgestellt und in einem Glossar auf der Internet-Plattform zur Verfügung gestellt.

Modul 2.2. Gender-sensible Arbeitsplätze

Spezifische Ziele des Moduls:

- Bewusstsein schaffen für die Vorteile, die durch die Einführung gender-sensibler Maßnahmen am Arbeitsplatz für Organisationen entstehen
- Analyse vornehmen von Fallbeispielen zu geschlechtsspezifischer Diskriminierung am Arbeitsplatz
- Fördern der Teilnehmenden in ihren Fähigkeiten, Diskriminierung auf Basis von Geschlecht zu verhindern und gender-sensible Arbeitsplätze zu gestalten

Das Modul beinhaltet grundlegende Informationen über die europäische und nationale Gesetzgebung zur Implementierung von Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsplatz. Ergebnisse aus Umfragen, die die Vorteile für Organisationen im Zuge der Implementierung von gender-sensiblen Arbeitsplätzen festgestellt haben, werden vorgestellt und analysiert. Basierend auf statistischen Daten und aktuellen Forschungsergebnissen werden unterschiedliche

geschlechtsspezifische Probleme am Arbeitsplatz thematisiert: vertikale und horizontale Segregation, geschlechtsspezifisches Lohngefälle, Partizipation von Frauen und Männern bei Entscheidungsprozessen und Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Work-Life-Balance). Zur Vertiefung des Wissens über die entsprechenden Diskriminierungsverbote werden praktische Übungen und Fallstudien angeboten. Darüberhinaus werden im Modul erfolgreiche Praxisbeispiele zur Implementierung eines gender-sensiblen Arbeitsplatzes aus unterschiedlichen europäischen Ländern vorgestellt. Diese sollen die Teilnehmenden ermutigen, selber Maßnahmen zu ergreifen und Geschlechter-Gleichstellung in ihren eigenen Organisationen weiter voranzutreiben.

Modul 2.3. Altersgerechte Arbeitsplätze

Spezifische Ziele des Moduls:

- Bewusstsein schaffen für die Vorteile, die durch die Einführung altersgerechter Maßnahmen am Arbeitsplatz für Organisationen entstehen
- Wahrnehmung schärfen für Probleme, die zwischen verschiedenen Altersgruppen in Organisationen entstehen können und Fälle von Altersdiskriminierung am Arbeitsplatz analysieren
- Fördern der Teilnehmenden in ihren Fähigkeiten, Diskriminierung auf Basis von Alter zu verhindern

Das Modul beinhaltet grundlegende Informationen zur europäischen und nationalen Gesetzgebung zum Verbot von Diskriminierung aufgrund von Alter. Ergebnisse von Umfragen, die die positiven Auswirkungen der Implementierung von altersgerechten Arbeitsplätzen auf Organisationen untersucht haben, werden vorgestellt und analysiert. Basierend auf statistischen Daten und aktuellen Forschungsergebnissen werden unterschiedliche altersspezifische Probleme am Arbeitsplatz angesprochen: demographischer Wandel, Probleme zwischen verschiedenen Altersgruppen in Organisationen, aktives Altern (Active Ageing), Altersmanagement in verschiedenen Lebensabschnitten, Lebenslanges Lernen und Aspekte zu Wissenstransfer. Es wird vorgeschlagen, alle relevanten Maßnahmen und Strategien in einer integrierten Altersmanagement-Strategie innerhalb der Organisationen zu kombinieren. Zur Vertiefung des Wissens über das Verbot von Diskriminierung aufgrund von Alter werden praktische Übungen und Fallstudien zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus werden im Modul erfolgreiche Praxisbeispiele zur Implementierung eines altersgerechten Arbeitsplatzes aus unterschiedlichen europäischen Ländern vorgestellt. Diese sollen die Teilnehmenden ermutigen, selber Maßnahmen zu ergreifen und altersgerechte Arbeitsplätze in ihren eigenen Organisationen weiter voranzubringen. Das Modul liefert entscheidende Argumente dafür, warum Maßnahmen für die Chancengleichheit aller Altersgruppen in Organisationen ergriffen werden sollten.

Modul 2.4. Arbeitsplätze in multikulturellen Gesellschaften: Herkunft, Religion und Glaube

Spezifische Ziele des Moduls:

- Bewusstsein schaffen für die Vorteile, die die Förderung einer multikulturellen Arbeitsumgebung und diversity-orientierter Arbeitsplätze für Organisationen erbringt
- Analyse vornehmen von Fallbeispielen zu Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund von ethnischer Herkunft, Religion und Glaube
- Fördern der Teilnehmenden in ihren Fähigkeiten, Diskriminierung auf Basis von ethnischer Herkunft, Religion und Glaube zu verhindern

Das Modul beinhaltet grundlegende Informationen zur europäischen und nationalen Gesetzgebung zum Verbot von Diskriminierung aufgrund von ethnischer Herkunft, Religion und Glaube. Insbesondere die EU Richtlinien zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft (2000/43/EC) und

zur Chancengleichheit im Bereich Beschäftigung (2000/78/EC), die Prinzipien von Diversity und Nicht-Diskriminierung bezüglich ethnischer Herkunft, Behinderung, Religion und Glaube, Alter und sexueller Orientierung sichern sollen, werden thematisiert. Mittels statistischer Daten und aktueller Forschungsergebnisse werden unterschiedliche Probleme aus Gender-Perspektive betrachtet, beispielsweise herkunftsbezogene Vorurteilsbildung, Stereotypisierung oder soziale Isolation. Im Modul wird darüber hinaus anhand von Umfrageergebnissen diskutiert, welche Vorteile aus der Förderung einer multikulturellen Arbeitsumgebung und der Implementierung von diversity-orientierten Maßnahmen am Arbeitsplatz für Organisationen entstehen können. Zur Vertiefung des Wissens über Diskriminierungsverbote bezüglich ethnischer Herkunft, Religion und Glaube werden praktische Übungen, Fallstudien und exemplarisch Fälle aktueller Rechtsprechung angeboten. Die Teilnehmenden sollen dadurch zur Entwicklung eigener Ideen für ihre Organisationen angeregt werden.

Modul 2.5. Behinderung: Barrierefreiheit und Integration

Spezifische Ziele des Moduls:

- Überblick geben über die europäische Gesetzgebung zur Prävention von Diskriminierung aufgrund von Behinderung
- Bewusstsein schaffen für erfolgreiche Beispiele zur Implementierung barrierefreier Arbeitsplätze
- Fördern der Teilnehmenden in ihren Fähigkeiten, Diskriminierung aufgrund von Behinderung zu verhindern

Das Modul beinhaltet grundlegende Informationen zur europäischen und nationalen Gesetzgebung zum Verbot von Diskriminierung aufgrund von Behinderung. Insbesondere werden die EU-Richtlinie zur Chancengleichheit im Bereich Beschäftigung (2000/78/EC), die Theorie der Europäischen Dimensionen und die wichtigsten Definitionen besprochen. Auf der Basis von Ergebnissen aus Umfragen und weiterer statistischer Daten werden Situationen analysiert, in denen Diskriminierung aufgrund von Behinderung am Arbeitsplatz stattfindet. Positive Initiativen von Regierungen zur Einrichtung von barrierefreien Arbeitsplätzen werden vorgestellt. Dabei werden Strategien und erfolgreiche Praxisbeispiele für eine barrierefreie Umgebung diskutiert. Zur Vertiefung des Wissens über Diskriminierungsverbote bezüglich Behinderung werden praktische Übungen, Fallstudien und exemplarisch Fälle aktueller Rechtsprechung angeboten. Das Modul stellt erfolgreiche Praxisbeispiele zur Integration und Bestärkung von behinderten Beschäftigten am Arbeitsplatz vor.

Modul 2.6. Arbeitsplätze ohne Barrieren: sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität

Spezifische Ziele des Moduls:

- Überblick geben über die europäische Gesetzgebung zur Prävention von Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund von sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität
- Bewusstsein schaffen für erfolgreiche Methoden und Problemlösungen in diesem Bereich
- Fördern der Teilnehmenden in ihren Fähigkeiten, Diskriminierung auf Basis von sexueller Orientierung zu verhindern

Das Modul beinhaltet grundlegende Informationen zur europäischen und nationalen Gesetzgebung zum Verbot von Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund von sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität. Basierend auf statistischen Daten und aktuellen Forschungsergebnissen werden unterschiedliche Probleme zu Diskriminierung dieser Art angesprochen: direkte und indirekte Diskriminierung, geschlechtsspezifische und sexuelle Belästigung sowie Vergeltungsmaßnahmen und Aufforderungen zur Diskriminierung. Im Modul wird diskutiert, wie wichtig die Möglichkeit zur Authentizität bei der Arbeit ist und wie sich Diskriminierung im Kontext von unterschiedlichen Arbeitsplätzen und unterschiedlichen Arbeitskulturen unterscheiden lässt. Die Notwendigkeit von Präventionsmaßnahmen wird unterstrichen. Darüber hinaus werden Fallstudien und erfolgreiche Praxisbeispiele vorgestellt, die die Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund von sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität fokussieren.

LEKTION 3. IMPLEMENTIERUNG VON GED PLANNING AT WORKPLACES

Hauptziel der Lektion ist es, den Teilnehmenden Wissen zu vermitteln, das sie befähigt, spezifische Probleme von *Gender Equality und Diversity* am Arbeitsplatz zu identifizieren sowie ein Konzept für *GED Planning* zu entwickeln, zu implementieren und anschließend zu evaluieren.

Die Lektion besteht aus zwölf spezifischen Modulen:

- Einführung in *GED Planning* - Aktivitäten
- Beurteilung der *Gender Equality* und *Diversity* Situation am Arbeitsplatz
- Management-Struktur und Aufgabenverteilung
- Grundsätze und Verfahren der Personalauswahl
- Grundsätze und Verfahren der Entlohnung
- Schulungen und Training für Arbeitnehmer/innen
- Karriereplanung und Personalentwicklung
- Arbeitsbedingungen und Gesundheitsförderung
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf (*Work-Life-Balance*)
- Unternehmenskultur: Arbeitsatmosphäre ohne Belästigungen
- Evaluation der Effektivität von *GED Planning at Workplaces*
- Praktische Schritte zur Implementierung von *GED Planning at Workplaces*

Modul 3.1. Einführung in GED Planning - Aktivitäten

Spezifische Ziele des Moduls:

- Einführung geben zu den Hauptzielen von *GED Planning*
- Ablaufplan präsentieren zu den Entwicklungsstufen des *GED Planning*
- Bewusstsein schaffen über Rollen und Pflichten der organisationsinternen *GED* Berater/innen

Dieses Modul dient zur Einführung in die dritte Lektion und bietet einen Überblick zum gesamten Prozess des *GED Planning*. Die Teilnehmenden werden mit den Zielen dieser Maßnahme vertraut gemacht und lernen erfolgreiche Praxisbeispiele aus anderen europäischen Ländern kennen. Um den Prozess Schritt für Schritt zu erfassen, werden die Entwicklungsstufen der Implementierung einzeln vorgestellt. Außerdem sollen die Rollen und Verantwortungsbereiche der organisationsinternen *GED* Berater/innen geklärt und definiert werden.

Im Modul wird darüberhinaus die *GED* Arbeitsgruppe als ein Gremium für mittlere bis große Organisationen vorgestellt. Sie soll den/die *GED* Berater/in beim Etablieren eines kooperativen, organisationsinternen Netzwerks unterstützen, das die aktive Partizipation der Arbeitnehmer/innen im gesamten Implementierungsprozess des *GED Planning* ermöglicht. Die *GED* Arbeitsgruppe sollte möglichst aus Vertreter/innen unterschiedlicher Bereiche der Organisation bestehen, z. B. Verantwortliche aus dem Personalwesen, Abteilungsleiter/innen, Verantwortliche aus dem Gesundheits- und Sicherheitsbereich und/oder aus dem Vertrieb etc. Darüber hinaus sollte sich die Gruppe aus Frauen und Männern zusammensetzen und verschiedene Altersstufen repräsentieren. Auf diese Weise ist die Arbeitsgruppe ausreichend heterogen, um unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen innerhalb der eigenen Organisation zu berücksichtigen.

Die Teilnehmenden entwickeln Verständnis dafür, wie sie organisationsintern Zustimmung für Veränderungsprozesse und notwendige Erneuerungen gewinnen können. Darüber hinaus lernen sie Strategien kennen, wie sie mit Widerständen umgehen können. In praktischen Übungen werden sie dazu aufgefordert, mithilfe eines Standardprofils eines/r *GED* Beraters/Beraterin ihr eigenes, ihrer Organisation angepasstes Profil zu entwickeln. Im Rahmen dieses Moduls werden zur interaktiven Selbst-Evaluation Fragen auf der E-Learning-Plattform angeboten.

Modul 3.2. Beurteilung der Gender Equality und Diversity Situation am Arbeitsplatz

Spezifische Ziele des Moduls:

- Überblick geben über Prozess der Beurteilung der Gender Equality und Diversity Situation am Arbeitsplatz
- Entwickeln der Fähigkeiten der Teilnehmenden für die Beurteilung der Gender Equality und Diversity Situation am eigenen Arbeitsplatz
- Unterstützen der Teilnehmenden in ihren Fähigkeiten, Bereiche zu identifizieren, in denen Gender Equality und Diversity stärker entwickelt werden müssen

Das Modul beinhaltet grundlegende Informationen zur Beurteilung der Gender Equality und Diversity Situation am Arbeitsplatz. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Recherche von Informationen in den Bereichen, in denen in der Regel Entwicklungsdefizite bestehen. Im Modul werden verschiedene Instrumente der Beurteilung vorgestellt: Sammlung und Auswertung statistischer Daten zur Chancengleichheit am Arbeitsplatz; Mitarbeiterbefragung zur Wahrnehmung von Chancengleichheit am Arbeitsplatz, Methoden zur Bestimmung des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern. Darüber hinaus werden praktische Hinweise zur Verwendung von statistischen Quellen, Fragebögen zur Selbstevaluation und Verfahren zur Erhebung der Lohnstruktur vorgestellt.

Durch praktische Übungen werden die erlernten Beurteilungsmethoden vertieft und angewandt. Die Teilnehmenden sollen in die Lage versetzt werden, die während des Beurteilungsprozesses gesammelten Informationen zusammenzufassen und für die Identifikation und Auswahl von Bereichen, die in das GED Planning Eingang finden sollen, zu nutzen. Die praktischen Übungen beinhalten u.a. auch Techniken für Interviews von Personalverantwortlichen, durch die weitere statistische Daten zum Stand der Chancengleichheit in der Organisation gewonnen werden können.

Modul 3.3. Management-Struktur und Aufgabenverteilung

Spezifische Ziele des Moduls:

- Überblick geben über typische Probleme fehlender Chancengleichheit im Bereich der Arbeitsorganisation
- Bewusstsein schaffen für Hindernisse, die mehr Chancengleichheit im Management und bei der Aufgabenverteilung entgegen stehen
- Fördern der Teilnehmenden in ihren Fähigkeiten, konkrete Ziele und Maßnahmen des GED Planning auf dieser Hierarchieebene zu verankern und Indikatoren für das Monitoring zu identifizieren

Im Modul werden statistische Daten und Umfragen-Ergebnisse zu Management-Strukturen und Aufgabenverteilung in Organisationen aus diversen Branchen vorgestellt. Es werden erfolgreiche Praxisbeispiele von Management-Strukturen besprochen, in denen bereits eine gleichberechtigte Partizipation von Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen auf jeder Hierarchieebene stattfindet. Die Teilnehmenden werden mit Maßnahmen zur Überwindung bestehender Hindernisse, wie z.B. der sog. „Gläsernen Decke“ (Glass Ceiling), der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegregation und Stereotypisierungen von „weiblicher“ und „männlicher“ Arbeit vertraut gemacht. Darüber hinaus werden Maßnahmen zur Bekämpfung weiterer Formen von Diskriminierung im Management und bei der Aufgabenverteilung aufgrund von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, Religion und Glaube, Behinderung und sexueller Orientierung thematisiert. Im Modul werden praktische Hinweise und spezielle Übungen zur Entwicklung des GED Planning für den Managementbereich und in der Aufgabenverteilung angeboten: Zielsetzung richtig vornehmen und verschiedene Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit entwickeln. Abschließend werden mögliche Indikatoren vorgeschlagen, anhand derer die Zielerreichung überwacht werden kann.

Modul 3.4. Grundsätze und Verfahren der Personalauswahl

Spezifische Ziele des Moduls:

- Überblick geben über die am stärksten verbreiteten Probleme fehlender Chancengleichheit bei der Personalauswahl
- Bewusstsein schaffen für die Vorteile, die für Organisationen aus einer heterogenen Belegschaft entstehen
- Fördern der Teilnehmenden in ihren Fähigkeiten, konkrete Schritte und Maßnahmen für das GED Planning zu ergreifen und damit Chancengleichheit im Personalauswahl-Prozess zu gewährleisten
- Fördern der Teilnehmenden in ihrer Kompetenz, Indikatoren für das Monitoring zu identifizieren

Im Modul werden Umfragen zu den Vorteilen, die Organisationen durch eine heterogene Belegschaft erlangen, besprochen. Häufige Probleme fehlender Chancengleichheit innerhalb des Personalauswahl-Prozesses werden erörtert und Maßnahmen zur Prävention vorgestellt. Es wird auf die Notwendigkeit spezieller Trainings für Personalverantwortliche hingewiesen, die motiviert werden sollen, Stereotype/Vorurteile gegenüber einer heterogenen Arbeitnehmerschaft aufzubrechen. Darüber hinaus werden Empfehlungen für Personalauswahlmethoden gegeben. Die Teilnehmenden werden mit Handlungsschritten vertraut gemacht, die eine an Gender Equality und Diversity orientierte Personalauswahl umfasst. Praxisbeispiele werden angeboten, die von Arbeitgebern/innen genutzt werden können, um die genannten Grundprinzipien zu sichern. Weiterhin werden Möglichkeiten vorgestellt, wie Frauen ermutigt werden können, sich für Positionen zu bewerben, die üblicherweise von Männern dominiert werden und umgekehrt wie Männer darin bestärkt werden können, sich auch für frauendominierte Arbeitsplätze zu bewerben. Im Modul werden mögliche Indikatoren für das Monitoring von Gender Equality und Diversity während des Personalauswahl-Prozesses analysiert.

Modul 3.5. Grundsätze und Verfahren der Entlohnung

Spezifische Ziele des Moduls:

- Überblick geben über die am stärksten verbreiteten Probleme bestehender Lohnunterschiede
- Bewusstsein schaffen für die Notwendigkeit gleicher Entlohnung und deren Vorteile für die Organisation
- Fördern der Teilnehmenden in ihren Fähigkeiten, eine Lohnerhebung durchzuführen, konkrete Ziele und Maßnahmen des GED Planning in diesem Bereich aufzustellen und Indikatoren für das Monitoring zu identifizieren

Im Modul werden Lohnerhebungen, die von Organisationen zur Vorbereitung des GED Planning durchgeführt wurden, sowie Statistiken, die das bestehende Lohngefälle zwischen Männern und Frauen belegen, vorgestellt. Das Modul arbeitet Fälle von fehlender Chancengleichheit auf, die häufig innerhalb der Entlohnungssysteme von Organisationen stattfinden. Bei den Teilnehmenden soll das Bewusstsein für die Notwendigkeit der Anwendung des Gleichheitsprinzips in diesem Bereich („Gleiches Geld für gleiche Arbeit“) geschaffen werden. Es werden erfolgreiche Praxisbeispiele zur Implementierung dieser Ansätze in bestehende Entlohnungssysteme angeboten. Außerdem werden Praxisbeispiele von Arbeitgeberaktivitäten zur Reduzierung des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen vorgestellt.

Im Modul werden praktische Übungen vorgeschlagen, um GED Planning in diesem Bereich zu entwickeln: Zielsetzungen richtig vornehmen und verschiedene Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit am Arbeitsplatz und zur Reduzierung des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen festlegen. Abschließend werden mögliche Indikatoren für das Monitoring von Gender Equality und Diversity innerhalb des Entlohnungssystems analysiert.

Modul 3.6. Schulungen und Training für Arbeitnehmer/innen

Spezifische Ziele des Moduls:

- Überblick geben über typische Probleme von fehlender Chancengleichheit im Bereich der Weiterbildung
- Bewusstsein schaffen für die Notwendigkeit, für alle Beschäftigten gleiche Chancen für die Weiterentwicklung ihrer beruflichen Qualifikationen durch die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen zu schaffen
- Hervorheben der Bedeutung kontinuierlicher Weiterbildung zum Thema Gender Equality und Diversity für Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen als Grundlage für die Förderung der Chancengleichheit am Arbeitsplatz
- Fördern der Teilnehmenden in ihren Fähigkeiten, konkrete Ziele und Maßnahmen des GED Planning in diesem Bereich umzusetzen und Indikatoren für das Monitoring zu identifizieren

Im Modul werden typische Probleme fehlender Chancengleichheit beim Zugang zu beruflicher Entwicklung, kontinuierlichen Schulungen und Trainings für Arbeitnehmer/innen erörtert. Das Angebot spezieller Trainings für Mitglieder der GED Arbeitsgruppe wird als gute Initiative von Organisationen zur erfolgreichen Implementierung des GED Planning herausgestellt. Die Trainings können sowohl von dem/r internen GED Berater/in als auch von externen Berater/innen (z. B. aus der Unternehmensberatung) organisiert werden.

Die Teilnehmenden werden im Modul mit erfolgreichen Verfahren vertraut gemacht, die den gleichen Zugang für alle Arbeitnehmer/innen zu Qualifizierungsmaßnahmen und Weiterbildung innerhalb der Organisation sichern. Dabei wird besonders auf gering qualifizierte Arbeitnehmer/innen Bezug genommen. Ziel ist es, diese darin zu bestärken, ihre Kompetenzen weiter zu entwickeln und ihnen mit der Zeit verantwortungsvollere Aufgaben zu übertragen. Das Modul bietet praktische Übungen um Maßnahmen in das GED Planning zu integrieren, die Chancengleichheit in diesem Bereich fördern. Darüber hinaus soll die besondere Bedeutung von Informations-Kampagnen zu Gender Equality und Diversity innerhalb von Organisationen thematisiert werden. Sie haben zum Ziel, eine Atmosphäre der Chancengleichheit am Arbeitsplatz zu fördern. Abschließend werden mögliche Indikatoren für das Monitoring von Gender Equality und Diversity im Bereich „Zugang zu Weiterbildung“ analysiert.

Modul 3.7. Karriereplanung und Personalentwicklung

Spezifische Ziele des Moduls:

- Überblick geben über typische Probleme von fehlender Chancengleichheit im Bereich Karriereplanung und Personalentwicklung
- Bewusstsein schaffen für die Vorteile, die für Organisationen mit der Einführung gleicher Zugangsmöglichkeiten zu Personalentwicklung und zu beruflichem Weiterkommen für alle Arbeitnehmer innen entstehen
- Fördern der Teilnehmenden in ihren Fähigkeiten, konkrete Ziele und Maßnahmen des GED Planning in diesem Bereich umzusetzen und Indikatoren für das Monitoring zu identifizieren

Im Modul wird die Notwendigkeit erörtert, Prinzipien der Chancengleichheit bei Karriereentwicklung und Arbeitsmöglichkeiten zu berücksichtigen. Insbesondere soll auf Arbeitnehmerinnen eingegangen werden, die eine Karriere in traditionell eher männerdominierten Bereichen anstreben. Dieses Prinzip gilt entsprechend umgekehrt für Männer, die sich für eher frauendominierte Berufe interessieren. Umfragen belegen die Vorteile, die für Unternehmen durch die Nutzung von gezielter Nachwuchsförderung und einer auf Chancengleichheit beruhenden Karriereförderung und Personalentwicklung entstehen. Die Teilnehmenden werden im Modul mit erfolgreichen Verfahren des GED Planning in diesem Bereich vertraut gemacht. Es werden praktische Hinweise und Übungen zu folgenden Themen angeboten: Zielsetzung richtig vornehmen und verschiedene Maßnahmen durch das Anwenden des neu gewonnenen Wissens definieren. Abschließend werden mögliche Indikatoren für das Monitoring von Gender Equality und Diversity innerhalb dieses Bereiches analysiert.

Modul 3.8. Arbeitsbedingungen und Gesundheitsförderung

Spezifische Ziele des Moduls:

- Überblick geben über typische Probleme fehlender Chancengleichheit im Bereich Arbeitsbedingungen und Gesundheitsförderung
- Bewusstsein schaffen für die Vorteile, die für Organisationen durch die Schaffung geeigneter Arbeitsplätze für Frauen und Männer entstehen
- Darstellen der Vorteile einer gesundheitsförderlichen Arbeitsumgebung
- Fördern der Teilnehmenden in ihren Fähigkeiten, konkrete Ziele und Maßnahmen des GED Planning in diesem Bereich umzusetzen und Indikatoren für das Monitoring zu identifizieren

Im Modul werden Ergebnisse verschiedener Umfragen zu Vorteilen, die für Organisationen durch die Implementierung einer gesundheitsfördernden Arbeitsumgebung und der Sicherung guter Arbeitsbedingungen entstehen, vorgestellt: Imagegewinn, zunehmende Loyalität der Arbeitnehmer/innen, verbessertes Betriebsklima, höhere Kooperationsbereitschaft etc. Darüber hinaus werden erfolgreiche Maßnahmen zur Anpassung der Arbeitsbedingungen an die Bedürfnisse von Frauen und Männern vorgestellt, die u.a. eine Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen zur Folge hatten. Besonders soll auf die Bedürfnisse von Schwangeren und Frauen in der Stillzeit eingegangen werden. Im Modul werden erfolgreiche Methoden für alljährliche Mitarbeiter/innen-Gespräche vorgestellt, um deren Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und der Arbeitsumgebung beurteilen zu können. Die Ergebnisse dieser Gespräche sollen als Basis für die Entwicklung weiterer Maßnahmen im

Rahmen des GED Planning dienen. Außerdem werden praktische Übungen für Handlungsschritte/Maßnahmen angeboten, mit Hilfe derer Arbeitgeber/innen eine gesundheitsfördernde Arbeitsumgebung an allen Arbeitsplätzen realisieren können. Abschließend werden im Modul mögliche Indikatoren für das Monitoring von Gender Equality und Diversity innerhalb dieses Bereiches analysiert.

Modul 3.9. Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Work-Life-Balance)

Spezifische Ziele des Moduls:

- Überblick geben über die am häufigsten auftretenden Probleme von fehlender Chancengleichheit im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Bewusstsein schaffen über die Vorteile, die für Organisationen durch die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf entstehen
- Fördern der Teilnehmenden in ihren Fähigkeiten, konkrete Ziele und Maßnahmen des GED Planning in diesem Bereich umzusetzen und Indikatoren für das Monitoring zu identifizieren

Im Modul werden die unterschiedlichen Herausforderungen analysiert, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf an das GED Planning stellt. Es soll ein Bewusstsein für die Notwendigkeit geschaffen werden, Arbeitsplätze so zu gestalten, dass sich Familie und Beruf vereinbaren lassen, z. B. durch die Unterstützung einer verantwortungsvollen Elternschaft und familienfreundliche Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer. Zur Vertiefung werden Statistiken und Umfrage-Ergebnisse vorgestellt, die sich mit diesem Bereich beschäftigen. Darüber hinaus werden erfolgreiche Verfahren präsentiert, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern: flexible Arbeitsplatzgestaltung, Teilzeit-Arbeit, Sonderurlaub bei dringenden familiären Verpflichtungen, Förderung der Elternzeit, betriebliche Kinderbetreuung, Qualifizierung während/nach der Elternzeit, Pflege ältere Angehöriger etc. Zur Vertiefung werden praktische Übungen zu konkreten Maßnahmen im Rahmen des GED Planning angeboten, die eine ungleiche Behandlung von Frauen und Männern bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf verhindern sollen. Abschließend werden mögliche Indikatoren für das Monitoring von Gender Equality und Diversity innerhalb dieses Bereiches analysiert.

Modul 3.10. Organisationskultur: Arbeitsatmosphäre ohne Belästigungen

Spezifische Ziele des Moduls:

- Überblick geben über häufig auftretende Fälle von Belästigung und psychologischen Spannungen am Arbeitsplatz
- Bewusstsein schaffen für die Notwendigkeit, eine kooperative Kultur zu gestalten, die eine respektvolle Arbeitsatmosphäre und Toleranz gegenüber allen Beschäftigten unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, Religion und Glaube, Behinderung und sexueller Orientierung begünstigt
- Fördern der Teilnehmenden in ihren Fähigkeiten, konkrete Ziele und Maßnahmen des *GED Planning* in diesem Bereich umzusetzen und Indikatoren für das *Monitoring* zu identifizieren

Im Modul werden Umfragen vorgestellt, die sich mit der Erzeugung einer angstfreien und sicheren Atmosphäre für alle Beschäftigten am Arbeitsplatz auseinandersetzen, unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, Religion und Glaube, Behinderung und sexueller Orientierung. Es werden positive Beispiele von kooperativen Arbeitskulturen benannt, die jeglicher Form von Belästigung vorbeugen sollen. Die Vorteile, die für Organisationen durch die Förderung einer respektvollen Arbeitsumgebung entstehen, werden diskutiert. Die Teilnehmenden werden über verschiedene Formen von Belästigung am Arbeitsplatz, Wege zu ihrer Identifizierung und zur Prävention informiert. Die Bedeutung einer toleranten Haltung gegenüber allen Beschäftigten unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, Religion und Glaube, Behinderung und sexueller Orientierung wird hervorgehoben. Im Modul werden erfolgreiche Methoden für die Durchführung jährlicher Mitarbeiter/innen-Gespräche vorgestellt, die die Zufriedenheit der Arbeitnehmer/innen mit der kooperativen Kultur als Grundlage für eine respektvolle Arbeitsumgebung thematisieren. Die Ergebnisse dieser Gespräche sollen als Basis für die Entwicklung weiterer

Maßnahmen im Rahmen des GED Planning dienen. Außerdem werden Praxisbeispiele vorgestellt, die zeigen, mit welchen Handlungsschritten/Maßnahmen Arbeitgeber/innen respektvolle Arbeitsbedingungen schaffen können. Abschließend werden im Modul mögliche Indikatoren für das Monitoring von Gender Equality und Diversity innerhalb dieses Bereiches analysiert.

Modul 3.11. Evaluation der Effektivität von GED Planning at Workplaces

Spezifische Ziele des Moduls:

- Einführung geben zum Monitoring der Implementierung des GED Planning
- Fördern der Teilnehmenden in ihren Fähigkeiten, Indikatoren zum Monitoring der Maßnahmen innerhalb des GED Planning vorzubereiten

Im Modul werden Handlungsschritte betrachtet, die innerhalb der Organisation unternommen werden müssen, um eine Erfolgskontrolle aller im Rahmen des GED Planning eingeführten Maßnahmen sicher zu stellen. Eine besondere Bedeutung kommen dabei informativen Kampagnen zu, die die Arbeitnehmer/innen mit dem GED Planning, den Indikatoren zur Erfolgskontrolle und den geplanten positiven Veränderungen vertraut machen sollen. Darüberhinaus wird die Rolle der GED Berater/in für den Monitoring-Prozess beschrieben. Weiter werden alle bisher genannten Indikatoren der vorhergehenden Module besprochen und auf ihren Beitrag zur Gesamtevaluation hin überprüft. Den Teilnehmenden werden praktische Übungen angeboten: Entwickeln konkreter Messindikatoren zu vorliegenden Fallstudien.

Modul 3.12. Praktische Schritte zur Implementierung von GED Planning at Workplaces

Spezifische Ziele des Moduls:

- Umsetzen des erworbenen Wissens aus der gesamten Weiterbildung
- Fördern der Teilnehmenden in ihren Fähigkeiten, eine Strategie zur Förderung der Chancengleichheit in ihrem Unternehmen/ihrer Institution zu entwickeln
- Bewusstsein schaffen für die Notwendigkeit, kooperative Netzwerke zu bilden, die eine aktive Partizipation der Arbeitnehmer/innen bei der Umsetzung des GED Planning gewährleisten

Im Modul wird Schritt für Schritt der gesamte Prozess des GED Planning durchlaufen. Es werden praktische Empfehlungen für GED Berater/innen gegeben, wie sie den Implementierungsprozess innerhalb ihrer Organisation beginnen können. Mögliche Hindernisse für den Prozess werden analysiert und Strategien für die Umsetzung und das Monitoring des GED Planning werden vorgeschlagen. Das Modul soll den Teilnehmenden die Möglichkeit bieten, erste Erfahrungen in den eigenen Organisationen zu diskutieren. Es soll dazu anregen, Reaktionen von Gegnern und Befürwortern der bevorstehenden Veränderungen zu analysieren. Besondere Aufmerksamkeit soll im Modul der Etablierung von effizienten Kommunikationsstrategien und der Bildung von kooperativen Netzwerken zwischen den Arbeitnehmer/innen geschenkt werden. Darüber hinaus werden Praxisbeispiele aus verschiedenen Organisationen vorgestellt, die GED Planning erfolgreich implementiert haben.



**Diese Veröffentlichung wurde entwickelt im Rahmen
einer internationaler Zusammenarbeit unter der Koordination
des Social Innovation Fund, Litauen.**



Büro der Beaufragten für Chancengleichheit
(Litauen), www.lygybe.lt



Schulungs- und Beratungszentrum Arbeitsamt
Kaunas (Litauen)



Volkshochschule Göttingen e. V. (Deutschland)



Technische Universität Dortmund,
Sozialforschungsstelle Dortmund (Deutschland)



Finnisches Institut für Gesundheit
am Arbeitsplatz (Finnland)



ACORD International s.a. (Luxemburg)





GD Bildung und Kultur

Programm für lebenslanges Lernen

Project No: 142718-LLP-1-2008-1-LT-LEONARDO-LMP

www.gedplan.eu

© EU Leonardo da Vinci project "Gender Equality
and Diversity Planning at Workplaces-GED-PLAN"

