



# Zadatak O2-A4

## 1. Priručnik za žene u sektoru kamena



# WinSTONE

**OPENING GATES FOR WOMEN  
IN THE STONE SECTOR**



Ovaj je rad pod licencom [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](#).



"Podrška Europske komisije pri izradi ove publikacije ne predstavlja odobravanje sadržaja, oni odražavaju samo stavove autora te se Komisija ne može smatrati odgovornom za bilo kakvu upotrebu informacija sadržanih u njoj."



institute of  
Entrepreneurship  
Development





## Contents

Uvod .....	3
1.1. Osnovni koncepti jednakosti .....	3
1.3. Ravnopravna poduzetnička kultura.....	5
1.4. Tržište rada i situacije socijalne ugroženosti žena.....	8
1.5. Politike i strategije za strukturne promjene .....	8
2. Ravnopravnost na radnom mjestu. Analiza tržišta rada u kamenom sektoru iz rodne perspektive .....	9
2.1. Definicija i opseg.....	9
2.2. Osnovni koncepti kulture rada i učinkovite jednakosti žena i muškaraca .....	11
2.3. Analiza socioekonomskih i radnih uvjeta žena u sektoru kamena.....	17
2.4. Ravnopravnost žena i muškaraca u radnim organizacijama: kolektivno pregovaranje. Mjere pozitivnog djelovanja i planovi jednakosti .....	21
3. Usklađivanje osobnog, obiteljskog i profesionalnog života .....	27
3.1. Kontekst i potrebe .....	27
3.2. Pomirenje i suodgovornost .....	30
3.3. Zaštita na radu .....	33
3.4. Mjere usklađivanja tvrtki u sektoru kamena .....	34
Suvremeno tržište rada uključuje i produženo radno vrijeme, dostupnost 24 sata dnevno, brz odgovor na zahtjeve za konkurenckom prednošću u prodaji i sl. Time se svakako brišu granice između osobnog, obiteljskog i profesionalnog života pa je potrebno ponovno uspostaviti balans život-posao na dugoročnije. ....	35
3.5. Dobre prakse povezane s usklađivanjem. ....	35
CJELINA 4. Plan ravnopravnosti u sektoru kamena .....	37
4.2. Prednosti Plana ravnopravnosti. ....	38
4.3. Sadržaj i mjere Plana ravnopravnosti. ....	39
Izrada plana ravnopravnosti s Povjerenstvom za ravnopravnost. ....	39
Od Komisije za ravnopravnost možete dobiti podršku za razvoj plana ravnopravnosti za vaše poslovanje. Pristupanjem ovoj podršci, također ćete koristiti naš cijeli niz stručnog znanja, obuke, smjernica i podrške te ćete moći surađivati s nama na razvijanju primjera dobre prakse koji bi se mogli promovirati na web stranici Povjerenstva za ravnopravnost. ....	39
4.4. Dobre prakse povezane s planovima ravnopravnosti. ....	41
IZVORI I LITERATURA .....	42



## Uvod

Kriterij ravnopravnosti spolova uključen je u ovaj transverzalni priručnik za redovitu obuku za poslove u sektoru kamena. Pristup je usmjeren na „učenje kroz rad“, pri čemu nitko neće biti isključen po rodnom kriteriju za ovu vrstu obuke, promičući raznolikost žena i muškaraca na tečajevima vezanim za kamene proizvode. Ovo je imerzivno iskustvo treninga u kojem polaznici izučavaju, u malom opsegu, zanate vezane uz kamen, uz kriterije učinkovitosti resursa i energije te niskog utjecaja na okoliš, kako bi mogli obavljati što više aktivnosti.

Cilj je potaknuti prevladavanje kulturnih barijera i povećati interes žena za sektor, promicati uključivanje radne snage kroz njihovo sudjelovanje u priručnicima koji promoviraju tečajeve o „zelenim“ temama kao važno utočište pri zapošljavanju u sektoru kamena i integraciji rodne perspektive.

„Priručnik za žene u kamenom sektoru“ prvi je u nizu od tri priručnika koji čine četvrti zadatak Intelektualnog učinka 2 "O2-A4. 3 Priručnika za otvaranje vrata ženama u kamenom sektoru" projekta WinSTONE.

## 1. Jednake mogućnosti za žene i muškarce

### 1.1. Osnovni koncepti jednakosti

Ravnopravnost spolova filozofija je po kojoj žene i muškarci imaju jednake uvjete, tretman i mogućnosti za postizanje svog punog potencijala, ljudskih prava i dostojanstva, te za doprinos (i izvlačenje koristi) gospodarskom, društvenom, kulturnom i političkom napretku. Ravnopravnost spolova je, dakle, pravedno vrednovanje od strane društva po sličnostima i razlikama muškaraca i žena te uloga koje oni ispunjavaju.

Ravnopravnost spolova znači da se u obzir uzimaju želje, potrebe i prednosti muškaraca i žena, poštujući jedinstvenost različitih zajednica, te da su sva ljudska bića slobodna njegovati svoje osobne sposobnosti i donositi odluke bez ograničenja rodnim stereotipima i pristranosti. Ravnopravnost spolova pitanje je ljudskih prava koje se smatra preduvjetom i prediktorom dugoročnog rasta usmjerjenog na ljude.

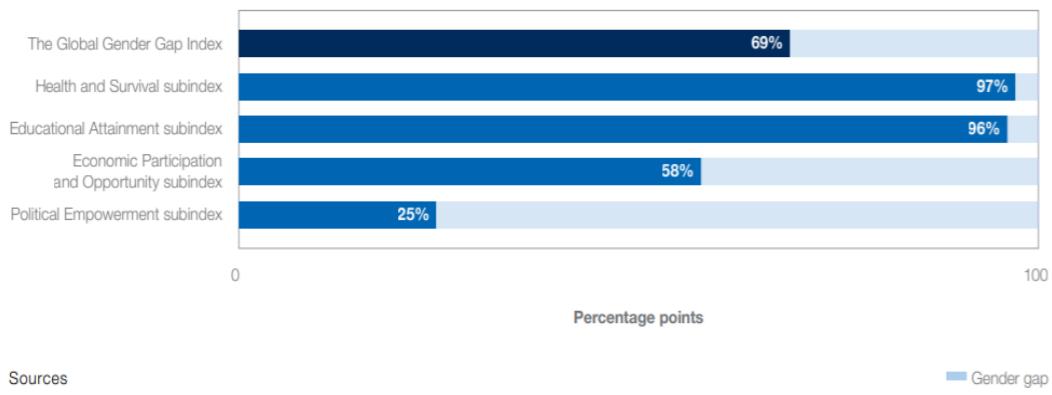
Unatoč izvjesnom uspjehu u povećanju sudjelovanja žena kao radne snage i smanjenju razlika u plaćama tijekom posljednjih nekoliko desetljeća, ravnopravnost spolova na radnom mjestu i dalje je nedostizna, a žene su i dalje izrazito nedovoljno zastupljene u dvoranama za sastanke diljem svijeta. Žene i dalje čine većinu siromašnih radnika u svijetu, zarađuju manje novca i vjerojatnije je da će biti pogodjene dugotrajnom nezaposlenošću od muškaraca, osobito u zemljama u razvoju. To se pripisuje socioekonomskim razlikama žena zbog diskriminacije na temelju spola, kao i njihove dvojne pozicije radnika i njegovatelja u društvu. U mnogim zajednicama žene imaju manji pristup produktivnom kapitalu, školovanju, rastu vještina i mogućnostima za posao od muškaraca. To je uvelike posljedica dugotrajnih društvenih očekivanja koja dodjeljuju rodne uloge i često se nerado mijenjaju.

Prema Globalnom indeksu rodnog jaza koji je prvi uveo Svjetski ekonomski forum 2006. godine kao alat za mjerjenje veličine rodnih razlika i praćenje njihove evolucije tijekom vremena, 2020. godina bila je značajna za zatvaranje jaza u području Obrazovno postignuće i Zdravlje i preživljavanje kao što je



prikazano ispod na slici 1. Ukupni učinak rodnog jaza sinteza je performansi u četiri dimenzije koje čine indeksi — podindeks ekonomske participacije, obrazovnog postignuća, zdravlja i preživljavanja i političkog osnaživanja. Nasuprot tome, razlike između žena i muškaraca i dalje su znatno veće u pogledu političkog osnaživanja te ekonomskog sudjelovanja i mogućnosti.

Percentage of the gender gap closed to date, 2020



*Slika 1. Stanje rodnog jaza*

Stoga će smanjenje rodnog jaza, posebno u pogledu radne snage, biti od koristi za žene, a može i poboljšati poslovni učinak, jačajući globalno gospodarstvo.

U usporedbi s muškarcima, samo 55 posto odraslih žena radi, u odnosu na 78 posto muškaraca. Za isti posao žene zarađuju samo 60% onoga što rade muškarci, s upola manjim prihodima koji nisu plaćeni. U doba kapitalizma dionika i novih generacijskih vrijednosti, poslovno vodstvo u zatvaranju rodnih razlika u poslovima i lancima vrijednosti ključno je - i očekivano. Ključno je ne samo za izgradnju novih, već i za održavanje postojećih poduzeća.

## 1.2. Politika jednakih mogućnosti između žena i muškaraca na međunarodnoj i europskoj razini

Ravnopravnost spolova bitna je komponenta vladavine prava EU-a, kao i temeljno načelo i jedan od ciljeva EU-a. Doista, europske institucije kao što su Europska komisija, Europsko vijeće i Europski parlament radile su zajedno sa državama članicama i drugim međunarodnim organizacijama na promicanju ravnopravnosti spolova.

### o Ravnopravnost spolova u vanjskom djelovanju EU-a 2021.-2025. (GAP III)

Akcijski plan spolova III pruža EU politički program s pet akcijskih stupova za ispunjavanje međunarodnih obveza i stvaranje društva u kojem svi imaju priliku za uspjeh. Daje se prioritet rodnoj



ravnopravnosti u svim vanjskim politikama i aktivnostima, kao i putokaz za suradnju s dionicima na nacionalnoj, regionalnoj i multilateralnoj razini.

○ Agenda Ujedinjenih naroda 2030 (SDG 5)

Agenda 2030 predviđa "svijet općeg poštivanja ljudskih prava i ljudskog dostojanstva, vladavine prava, pravde, jednakosti i nediskriminacije" kroz 17 ciljeva održivog razvoja koji su od vitalnog značaja za oporavak koji vodi zelenijim, uključivijim gospodarstvima, i jačim, otpornijim društvima. SDG 5 posvećen je ravnopravnosti spolova i osnaživanju žena i djevojaka za povećanje gospodarskog rasta, promicanje društvenog razvoja i poboljšanje poslovanja.

○ Strategija ravnopravnosti spolova EU 2020-2025

Strategija ravnopravnosti spolova utvrđuje ključne aktivnosti za sljedećih 5 godina i obvezuje se osigurati da će Europska komisija također uključiti perspektivu ravnopravnosti u sva područja politike EU-a. Ciljane mjere predstavljene u Strategiji rješavat će neke od najvećih izazova za postizanje istinske ravnopravnosti spolova: suzbijanje rodno uvjetovanog nasilja i izazivanje rodnih stereotipa; jačanje ekonomskog osnaživanja žena i osiguranje jednakih mogućnosti na tržištu rada, uključujući jednaku plaću; te davanje mogućnosti i ženama i muškarcima da vode i sudjeluju u svim sektorima gospodarstva i u političkom životu. GAP III pokrenut je 2020. godine i bit će usko povezan s ovom strategijom te će se dva strateška okvira tako međusobno pojačavati.

○ Akcijski plan EU-a 2017. - 2019. Rješavanje razlike u plaćama među spolovima

Umjesto da je usredotočen na jedan element ili uzrok, Akcijski plan sadrži sveobuhvatan i koherentan skup mjera za rješavanje rodnog jaza u plaćama sa svih strana. Ove akcije će se međusobno nadopunjavati. Identificirano je osam glavnih smjerova djelovanja:

1. Poboljšanje primjene načela jednake plaće
2. Borba protiv segregacije u zanimanjima i sektorima
3. Razbijanje staklenog stropa: inicijativa za borbu protiv vertikalne segregacije
4. Poboljšanje nepovoljnog financiranja odnosno penaliziranja osoba koji se specijaliziraju za usluge pružanja njege odnosno skrbi 5. Bolje valoriziranje ženskih vještina, truda i odgovornosti
5. Bolje vrednovanje ženskih vještina, truda i odgovornosti
6. Borba protiv magle: otkrivanje nejednakosti i stereotipa
7. Upozorenje i informiranje o rodnim razlicama u plaćama
8. Jačanje partnerstava za rješavanje rodne razlike u plaćama

### 1.3. Ravnopravna poduzetnička kultura

#### Definicija:

Poduzetnička kultura je ona u kojoj se ljudi potiče na eksperimentiranje, razvoj i preuzimanje rizika. Poduzetnička kultura u tvrtki znači da se zaposlenike potiče na nove ideje ili proizvode. Intrapoduzetništvo se definira kao posvećivanje radnog vremena ovim aktivnostima.

Ravnopravnost spolova važan je prioritet za UNESCO-ov rad na baštini, kreativnosti i kulturnoj raznolikosti. Ravnopravno sudjelovanje, pristup i doprinos kulturnom životu žena i muškaraca ljudska su prava, kao i kulturna prava, i važna dimenzija za jamčenje slobode izražavanja za sve.



Istraživanje Britanske gospodarske komore otkriva da žene bolje prepoznaju praznine na tržištu, razvijaju inovativne proizvode i primjenjuju tehnologiju u svojim poslovima.

Istinska ravnopravnost spolova nejasna je ideja, ali mnoge tvrtke počele su se zalagati za jednake uvjete za muškarce i žene. Nažalost, mnoge tvrtke teže rastu ravnopravnosti spolova na pogrešan način ili su jednostavno nejasno kako djelovati dalje.

Ponašati se u okviru kulture tvrtke jedan je od najvažnijih načina promicanja ravnopravnosti spolova na radnom mjestu. Kultura tvrtke temelj je ponašanja na svim razinama organizacije i bitnija je u smislu promjene stavova na radnom mjestu nego što mnogi poslovni čelnici shvaćaju.

Povratne informacije koje su primili članovi Forbesovog vijeća poučavatelja opisuju kako organizacije mogu potaknuti ovu promjenu u razmišljanju u kulturi svojih zaposlenika, kao i zašto je ta stavka od vitalnog značaja.

#### 1. Stvorite prave uvjete koji će voditi uspjehu

Postignite rodnu raznolikost i uključite inicijativu tvrtke koja je prioritetna (vodstvo odozgo prema dolje jasno promiče rodnu ravnopravnost), operacionalizirana (stažiranje i zapošljavanje s rodnom raznolikosti), modelirana (vođe, kultura i sustavi podržavaju rodnu raznolikost), mjerena (priključuju se metrike za praćenje napretka) i napisljetu nagrađena ako želite istinsku ravnopravnost spolova (jednakost je vezana uz mjerne podatke tvrtke).

#### 2. Učinite ravnopravnost neophodnom u svakom poslu

Ravnopravnost spolova trebala bi se smatrati komercijalnim zahtjevom koji povećava profit, a ne kampanjom. Vodeće tvrtke osiguravaju postojanje više od jedne grupe resursa zaposlenika i program talenata koji će zadovoljiti različita sjecišta različitosti i osigurati da nitko ne bude izostavljen. Tvrte još uvijek traže metode kako izvući maksimum iz svojih zaposlenika. Rodna je ravnopravnost isplativa.

#### 3. Zaposlite zbog kulture

Ako želite stvoriti kulturu tvrtke koja slavi i pozdravlja istinsku ravnopravnost spolova, morat ćete zaposliti ljude koji dijele ta uvjerenja. Nažalost, ne postoji jednostavan alat za procjenu treće strane koji bi se mogao koristiti, tako da se voditelj zapošljavanja mora osloniti na dobre, "staromodne" vještine intervjuja za provođenje razgovora s potencijalnim zaposlenikom kako bi video je li on prikladan za određeni posao.

#### 4. Uspostavite očekivanja inkluzivne kulture

Angažman zaposlenika, organizacijski rast i uspjeh potpomognuti su uključivanjem. Kako bi se potaknula ravnopravnost spolova, inkluzivne kulture odražavaju vrijednosti tvrtke, postavljaju jasna očekivanja za inkluzivno ponašanje, integriraju bitne kompetencije u mjerjenje učinka i koriste pristupe



---

podučavanja i produktivne komunikacije kako bi omogućili stalno učenje i normiranje ponašanja zaposlenika.

#### 5. Potaknite razvoj na svim razinama

Prava rodna ravnopravnost postiže se razvojem svih zaposlenika, bez obzira na spol. U svim ulogama ključno je podjednako razvijati i muškarce i žene. Obuku i razvoj za svakog zaposlenika, bez obzira na spol, treba prilagoditi onome što im je potrebno za uspjeh. Prednost je što se zaposlenici, bez obzira na spol, osjećaju kao dio tvrtke i imaju važnu ulogu.

#### 6. Vodite svojim primjerom

Duboko ukorijenjene prakse tvrtki koje rezultiraju rodnom nejednakosti nastavljaju se nesvesno i očigledno! Kako bi počeo razvijati kulturu ravnopravnosti spolova, vođa bi mogao aktivno preispitivati *status quo*. To počinje sa samosvjesnošću svojih vještina i slabosti. Svatko od nas ima slabe točke.

#### 7. Obratite pozornost na jezik kojim govorite

Ponekad smo skloni koristiti jezik koji više nagnje jednom spolu nego drugom. Korištenje zajedničkog jezika izvrstan je način uključivanja u tim i borbe protiv diskriminacije.

#### 8. Pregledajte plaće svojih zaposlenika

Kako biste pokazali zaposlenicima i javnosti da je tvrtka predana promicanju ravnopravnosti spolova, započnite sveobuhvatnim pregledom plaća svih zaposlenika kako biste zajamčili da su muškarci i žene na jednakim ulogama koje obavljaju plaćeni jednako. Vjerojatnije je da će muškarci dobiti veće plaće od žena jer općenito više pregovaraju.

#### 9. Očinski i rodiljni dopust

Povećanje broja žena koje rade u tvrtki nije dovoljno. Vlasnici tvrtki moraju redefinirati korporativno upravljanje kako bi stvorili okvire koji podržavaju žene. Pravila o dopustu zaposlenika su važna jer često nisu pravedna prema novim majkama. Na taj se način može eliminirati pristranost protiv roditeljskog dopusta i može započeti istinsko uključivanje.

#### 10. Uključite žene u vodeće uloge

Promičite concept jednakog broja žena kao i muškaraca kako bi se postigla ravnopravnost spolova. Prema statistikama, velik broj žena radi na mjestima nadzornica ili menadžerica. Međutim, kada su u pitanju poslovi na višoj razini u tvrtkama, žene su nedovoljno zastupljene.



## 1.4. Tržište rada i situacije socijalne ugroženosti žena

Poduzetnička kultura analizirana u prethodnom poglavlju i njezin nedostatak u mnogim slučajevima povezuje se s razlogom zbog kojeg se žene suočavaju sa situacijama socijalne ugroženosti na tržištu rada.

OECD, Europska komisija i Svjetska banka surađivali su na projektu "Lica nezaposlenosti", koji je preusmjerio pozornost na interseksionalnost karakteristika povezanih s ranjivosti, kao i na središnju ulogu položaja ljudi na (ili izvan) tržišta rada, razvijajući metodologiju za identifikaciju skupina pojedinaca s različitim skupovima karakteristika, koji imaju razne poteškoće pri zapošljavanju i imaju slabu ili nepostojeću privrženost tržištu rada.

Ranjivost se stoga definira prvenstveno u odnosu na niz unaprijed utvrđenih barijera za posao, a ne samo na temelju fiksnih i osobina stečenih vanjskim elementima (npr. žena, starija osoba, migrant).<sup>18</sup>

Utvrđeno je da ranjivost na tržištu rada žena ima različite dimenzije. Žene su nesrazmjerno opterećene obvezama u kući, roditeljstvu i skrbi, što ozbiljno ograničava njihov stupanj i intenzitet angažiranosti na tržištu rada, kao i njihov intenzitet i dostupnost traženja posla.<sup>19</sup> Žene su također stavljene u ranjiviju poziciju zbog rodiljnog dopusta jer on smanjuje njihove mogućnosti zapošljavanja i profile plaća te ograničava njihove karijere.<sup>20</sup> Poznato je i da su žene osjetljivije na varijacije poslovnog ciklusa, služeći kao svojevrsna "rezervna vojska" za zapošljavanje tijekom recesije i rashoda u kućanstvima.

<sup>19</sup> Matas i drugi, 2010

<sup>20</sup> Arntz i drugi, 2017

## 1.5. Politike i strategije za strukturne promjene

Promicanje ravnopravnosti spolova ključna je aktivnost za EU: jednakost između žena i muškaraca temeljna je vrijednost EU-a. Mnoge od tekućih politika i strategija spomenute su u prethodnim poglavljima ovog priručnika. Ipak, treba obratiti pozornost na dosadašnje napore i kratku analizu njihovih rezultata. „Strateški angažman za ravnopravnost spolova 2016.-2019.“ temelji se na kontinuiranoj strategiji koja je, između ostalog, zaključila da ima dodanu vrijednost u brojnim područjima, posebice u postavljanju dnevнog reda i učenju, pružajući vrijedan okvir za rodno osviјешtenu politiku u Komisiji i provedbu koherentnog okvira za politike ravnopravnosti spolova u državama članicama.

Glavni su ciljevi ove strategije:

- povećanje sudjelovanja žena na tržištu rada i jednaka ekonomска neovisnost muškaraca i žena.
- smanjenje plaća, zarade i razlike u mirovinama po rodnom kriteriju. Na taj način borimo se protiv siromaštva među ženama.
- promocija rodne ravnopravnosti u donošenju odluka.
- borba protiv rodno uvjetovanog nasilja te zaštita i podrška žrtvama.
- i promocija rodne ravnopravnosti i prava žena diljem svijeta



Ključne aktivnosti za postizanje ovih ciljeva:

- o Nastavak napora za povećanje sudjelovanja žena na tržištu rada i ravnotežu između poslovnog i obiteljskog života, kao i novi i sveobuhvatni projekt za rješavanje pitanja ravnoteže poslovnog i privatnog života s kojima se susreću zaposleni roditelji i njegovatelji.
- o Osigurati jaču provedbu i, prema potrebi, prilagoditi zakonodavstvo u područjima dopusta i fleksibilnih radnih aranžmana, u suradnji sa socijalnim partnerima, kako bi se ponudila bolja ravnoteža između poslovnog i privatnog života za roditelje i osobe s obvezama skrbi.
- o Uspostavljanje širokog okvira politike za poboljšanje angažmana roditelja na tržištu rada i pravednije korištenje dopusta i fleksibilnih radnih aranžmana, uključujući usporedbu, ciljano korištenje finansijskih sredstava EU-a za pomoć državama članicama i podizanje svijesti javnosti.
- o Podrška državama članicama u njihovim naporima da povećaju sudjelovanje žena na tržištu rada, uključujući pomno praćenje nacionalnih reformskih mjera u okviru Europskog semestra u skladu sa smjernicama za zapošljavanje i, prema potrebi, izdavanje preporuka za pojedine zemlje i daljnju potporu tvrtkama u njihovim naporima za povećanje sudjelovanja žena na tržištu rada olakšavanjem raznolikosti.

## 2. Ravnopravnost na radnom mjestu. Analiza tržišta rada u kamenom sektoru iz rodne perspektive

### 2.1. Definicija i opseg

Uravnoteženo sudjelovanje žena i muškaraca u obiteljskom i poslovnom životu mora biti jedan od temeljnih stupova za formiranje naprednjeg i egalitarnijeg društva.

Promicanje uključivanja žena u pristojno zapošljavanje, poticanje ženskog poduzetničkog duha i poticanje njihovog promicanja u radnim okruženjima u kojima tradicionalno dominiraju muškarci, kao što je sektor kamena, ključno je za postizanje egalitarnog društva na svim razinama.

U tu svrhu bitno je podržati poduzeća pri uklanjanju svih prepreka koje mogu spriječiti ili otežati pristup žena na tržištu rada u jednakim uvjetima s muškarcima, kao i u borbi protiv neizravne diskriminacije koja nije nužno posljedica namjernih diskriminirajućih stavova nego proizlazi iz društvenih navika i tradicionalnih koncepcija ukorijenjenih u našem društvu. Isto tako, treba podržati promicanje mjera usmjerenih na reformu struktura koje trenutno ometaju uključivanje, stalnost i promicanje žena na tržištu rada u sektoru kamenog dovođenja u potrazi za što bližom suradnjom između svih agenata uključenih u obranu i jamstvo jednakе mogućnosti: javne uprave, društvenih subjekata i društva općenito, s obzirom na to da će učinkovita jednakost doći samo uz trud i suradnju svih društvenih subjekata.

Kako bi se promicalo uključivanje žena u kameni sektor, bitno je razviti pozitivne akcijske planove usmjerene na uspostavljanje jednakih mogućnosti, suprotstavljanje ili ispravljanje diskriminacije koja je rezultat prakse ili društvenih sustava kako bi se postiglo poboljšanje životnih uvjeta radnika, kao i optimizaciju resursa tvrtki koje će imati učinkovitiju, predanu i zadovoljniju radnu snagu. U tu svrhu potrebne su konkretnе akcije kako bi se jednakost učinila učinkovitom te kako bi jednak tretman i jednakate mogućnosti na radnom mjestu bili zajamčeni.



Najveći su potencijal tvrtke njezini ljudi, a sudjelovanje žena i muškaraca u okruženju u kojem svi imaju iste uvjete dovodi do veće produktivnosti na poslu. Radni uvjeti koji promiču jednakost ne samo da doprinose uspješnosti tvrtke, već i demokratskijem, pravednijem i brižnjijem društvu. Relevantnost korištenja alata kao što su Planovi jednakosti također objašnjava zašto je predviđeno poticanje njihove dobrovoljne primjene u malim i srednjim poduzećima.

Iako je istina da već postoje pionirske tvrtke koje su donijele mjere za jednake mogućnosti na radnom mjestu i da je napredak značajan, istina je i da je još puno posla u tim tvrtkama koje se, možda zbog nedostatka znanja, još nisu upustile u izvršenje ovog zadatka.

S obzirom na potrebu poduzimanja konkretnih mjera usmjerenih na postizanje stvarne ravnopravnosti u svim područjima života, posebno u području poslovanja i zapošljavanja, postavljeni su sljedeći ciljevi:

- Promicati provedbu Planova ravnopravnosti u tvrtkama.
- Olakšati tvrtkama u izradi i razvoju takvih planova i akcija, onima koje promiču ravnopravnost i promicanje žena u tvrtki.
- Ponuditi alate za provedbu planova i akcijskih dekaloga koji promiču učinkovitu jednakost.
- Ponuditi praktičan, koristan i učinkovit materijal za postavljanje dijagnoze i evaluaciju mjera intervencije.

U skladu s trenutnom perspektivom i uzimajući u obzir važeće propise o ravnopravnosti, u nastavku su opisana područja djelovanja za intervenciju za postizanje učinkovitih jednakih mogućnosti između žena i muškaraca u poslovnom svijetu:

- 1) Jednakost u pristupu zapošljavanju i zapošljavanju.
- 2) Jednakost u stručnom razvrstavanju, napredovanju i usavršavanju.
- 3) Jednaka plaća.
- 4) Mjere za organizaciju radnog vremena / usklađivanje osobnog, obiteljskog i radnog života.
- 5) Seksualno uznenemiravanje i diskriminacija.





## 2.2. Osnovni koncepti kulture rada i učinkovite jednakosti žena i muškaraca

U ovom kontekstu, a kako bi se promicalo uključivanje žena u kameni sektor korištenjem alata i planova koji čine učinkovitu strategiju djelovanja dostupnom svim uključenim akterima, potrebno je definirati određene pravce djelovanja za pristup egalitarnoj radnoj kulturi.

U tu svrhu, u nastavku je definiran niz mehanizama za dijagnosticiranje i provedbu potrebnih mjera u smislu promicanja i postizanja egalitarnog radnog okruženja.

### DIJAGNOSTIKA STANJA TVRTKE U ODNOSU NA JEDNAKOST ŽENA I MUŠKARACA

#### *Što je to i kako se postavlja dijagnoza?*

Dijagnoza je studija o stanju ravnopravnosti žena i muškaraca u tvrtki koja pruža potrebne informacije kako bi se mogao izraditi plan i utvrditi mjere koje bi akcijski plan trebao uključivati.

U tu svrhu provodi se detaljna analiza rasporeda radnika u poduzeću, kako po odjelima, ako ih ima, tako i prema kategorijama i odgovornim pozicijama i uvjetima rada koje imaju žene i muškarci.

Cilj je analizirati postoje li neravnoteže ili razlike između žena i muškaraca te otkriti zašto do njih dolazi, istražujući sudjeluju li oba spola ravnopravno u pristupu tvrtke, kao što su promocije, plaće itd., jesu li kriteriji za donošenje te prakse bili objektivni i nediskriminirajući te s kojim se poteškoćama i/ili preprekama susreću radnice koje mogu objasniti te razlike.

#### *Tko provodi dijagnozu?*

Tvrtka je odgovorna za provođenje dijagnoze. Međutim, poželjno je da predstavnici radnika pomognu u prikupljanju i analizi informacija, s obzirom na to da su svjesni zahtjeva i potrebe radne snage, kao i u raspravi i odobravanju izvještaja o rezultatima, jer će se o planu jednakosti pregovarati s njima.

Važno je da netko specijaliziran za područja spola i jednakih mogućnosti sudjeluje u razradi dijagnoze kako bi se osigurala adekvatna analiza dostavljenih informacija iz perspektive ravnopravnosti.

#### *Koji su najčešći problemi zbog kojih se postavlja dijagnoza?*

Osnovna pitanja koja treba analizirati u dijagnozi su:

- Kako su žene i muškarci raspoređeni u tvrtki, identificirajući, ako je potrebno, gdje su razlike i zbog čega one postoje.
- Kako žene i muškarci sudjeluju u odabiru i zapošljavanju, obuci ili promaknućima i kako su plaće raspoređene prema spolu i profesionalnim kategorijama ili razinama.
- Koje kriterije tvrtka primjenjuje pri zapošljavanju, usavršavanju ili napredovanju te dodjeljivanju dodatka na plaću ili profesionalnih kategorija pojedincima.



- Koje mjere tvrtka ima za olakšavanje usklađivanja obitelji, posla i osobnog života i koriste li ih žene i muškarci jednako, uključujući skraćeno radno vrijeme ili dobrovoljni dopust za brigu o djeci ili drugim uzdržavanim osobama.

- Kako se rješavaju situacije seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na temelju spola, kao i aspekti koji se odnose na zdravlje žena na radnom mjestu.

Za potpunu dijagnozu zanimljivo je i mišljenje osoblja o ravnopravnosti u tvrtki, kao i potrebe i prijedlozi koji će poslužiti kao referenca za dogovaranje plana ravnopravnosti.

#### *Otkrivanje u dijagnozi situacije diskriminacije koje su mogle proći nezapaženo?*

Da, provedena analiza o zapošljavanju, osposobljavanju, napredovanju i politici plaća može otkriti situacije neizravne diskriminacije, tj. razvoj praksi čiji rezultati na kraju dovode jedan spol u nepovoljan položaj u odnosu na drugi.

Svrha dijagnoze je istražiti uzroke ovih nepovoljnih situacija koje stvaraju neravnoteže u prisutnosti i sudjelovanju žena u tvrtki.

#### *Koje su najčešće situacije diskriminacije?*

Diskriminatorne situacije ovise o sektoru, djelatnosti i veličini tvrtke.

Koncentracija žena na određenim poslovima, koji su obično niskokvalificirani; nedovoljna prisutnost žena na odgovornim i upravljačkim pozicijama, kao i na visokokvalificiranim pozicijama; zapošljavanje muškaraca u većoj mjeri ili njihov pristup dugotrajnijoj i/ili kvalificiranijoj obuci; razlike u plaćama između žena i muškaraca u sličnim profesionalnim kategorijama mogu ukazivati na neku vrstu diskriminacije na temelju spola i/ili nedostatak jamstva tvrtke jednakog tretmana i mogućnosti za žene i muškarce kada se provode takve prakse upravljanja, koje završavaju diskriminirajućim situacijama.

#### *Je li obvezno utvrditi mjere za usklađivanje posla, obitelji i privatnog života?*

Sve tvrtke dužne su priznati prava svojih radnika za usklađivanjem osobnog, obiteljskog i poslovnog života, bez davanja prednosti bilo kojem spolu, odnosno priznavanjem uravnoteženog preuzimanja obiteljskih odgovornosti od strane žena i muškaraca.

Isto tako, preuzimanje obiteljskih obaveza ne smije imati nikakve posljedice na radnike u smislu prakse zapošljavanja i zapošljavanja, obuke i napredovanja, niti u pogledu njihove stalnosti, razine plaća ili bilo kojih drugih uvjeta zapošljavanja.



### Koje su najčešće korištene mjere usklađivanja (pomirenja)?

Postoji širok raspon mjera koje promiču usklađivanje obitelji, posla i osobnog života. Najčešće korištene su ove dvije vrste:

- a) One koje omogućuju fleksibilnost rada, kako u pogledu radnog vremena tako i u pogledu prisutnosti na poslu. Na primjer: fleksibilno vrijeme početka i završetka, fleksibilno tjedno radno vrijeme, intenzivno radno vrijeme ljeti koje se poklapa sa školskim praznicima ili rad na daljinu.
- b) Oni koji proširuju i poboljšavaju propise, uglavnom plaćeni i neplaćeni dopusti. Na primjer: produljenje očinskog i rodiljnog dopusta, dopust za dojenje, dopust zbog smrti ili hospitalizacije člana obitelji, dopust za brigu o uzdržavanim osobama ili sigurno radno mjesto nakon razdoblja odsustva.

### Postoje li mjere usklađivanja koje ne stvaraju tvrtki dodatni trošak?

Postoji širok raspon mjera koje se mogu razviti u tvrtki bez dodatnih troškova. Uglavnom se odnose na organizaciju radnog vremena, kao i na informacije o pravima radnika na ravnotežu između poslovnog i privatnog života i mjerama koje su im dostupne u tvrtki.

Mjere koje tvrtke najčešće koriste za olakšavanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života bez dodatnih troškova su:

- Fleksibilnost ulaska i izlaska. To je obično između pola sata i sat na početku radnog dana, što se nadoknađuje na kraju radnog dana.
- Fleksibilnost u pauzama i/ili pauzama za doručak ili ručak. To može biti pola sata do sat vremena ili mogućnost da ne napravite pauzu i odete s posla ranije.
- Fleksibilna raspodjela tjednih sati. Radni dan se može rasporediti na četiri ili četiri i pol dana ili eliminiranjem dva popodneva, akumulirajući više radnih sati u manje dana.
- Rad na daljinu, s minimalnim brojem sati ili dana u tjednu ili mjesecu provedenim u tvrtki, a ostatak se radi od kuće ili negdje drugdje.
- Slobodan izbor smjena i mogućnost zamjene smjena s drugim članovima osoblja.
- Intenzivne smjene tijekom ljetnih mjeseci koje se poklapaju s razdobljem školskih praznika.
- Prilagodba voznih redova rasporedima povezanih s dnevnim ritmom zaposlenika: prijevoz, škole, trgovine itd.
- Producenje prava radnika na godišnji odmor odricanjem od plaće za dodatno razdoblje.
- Omogućivanje zamjene plaće za slobodno vrijeme.



### *Koje se mjere mogu uključiti u upravljanje ljudskim resursima?*

Postoje različite vrste mjera, npr.:

- Ospozobljavanje za jednake mogućnosti žena i muškaraca za menadžment i osobe zadužene za razvoj različitih praksi upravljanja ljudskim potencijalima.
- Sistemizacija praksi upravljanja ljudskim potencijalima, s kriterijima, alatima i postupcima temeljenim na jednakosti.
- Pregled politike plaća kako bi se osiguralo da ne postoji diskriminacija u plaćama između žena i muškaraca.
- Fleksibilnost u raspodjeli vremena i radnog prostora kako bi se olakšalo usklađivanje osobnog i obiteljskog života s poslovnim.
- Podrška osobama koje trebaju usluge skrbi za uzdržavane osobe u svojoj obitelji.
- Uspostavljanje mehanizama koji osiguravaju da tvrtka ne tolerira seksualno uzinemiravanje i uzinemiravanje na temelju spola: širenje pravila i kodeksa ponašanja, podrška žrtvama itd.

### *Kakve vrste mjera promiču kulturu jednakosti unutar tvrtke?*

Kultura ravnopravnosti stječe se i promiče raznim mjerama, na primjer:

- Davanje informacija zaposlenicima o mjerama i planu ravnopravnosti, razlozima za njihovu provedbu, kao i o njihovoj provedbi i rezultatima koji se postižu.
- Komuniciranje sa svim zaposlenicima o važnosti suradnje i sudjelovanja u postizanju ravnopravnosti u tvrtki.
- Ospozobljavanje svog osoblja za informacije o jednakim mogućnostima između žena i muškaraca.
- Stvaranje i korištenje neseksističkog oglašavanja, jezika i imidža.

## Korporativna društvena odgovornost

### Što je korporativna društvena odgovornost?

Dobrovoljno je opredjeljenje poslovanja uključenje u dobrobit ljudi koji rade u tvrtki, u okruženju i u društvenom kontekstu u kojem je tvrtka osnovana.

Kako je dobrotoljna, društvena odgovornost dolazi nakon poštivanja zakonskih normi.



### *Koje su aktivnosti društvene odgovornosti povezane za jednakost?*

Tvrtke mogu dobrovoljno poduzeti ove radnje s ciljem promicanja uvjeta jednakosti između žena i muškaraca, kako unutar poduzeća tako i u njegovom društvenom okruženju; to su ekonomske, trgovačke, radne, socijalne ili druge mjere usmjerene na promicanje jednakosti.

Tvrtka može provoditi ove akcije s radnicima ili ih može dogovoriti uz potporu organizacija koje se odnose na djelatnost koju želi obavljati, na primjer, organizacije potrošača, privatne organizacije i javne ustanove koje promoviraju jednak tretman i mogućnosti između žena i muškaraca, kao i ženskih udruga i tijela za ravnopravnost. U svakom slučaju, uprava poduzeća mora obavijestiti predstavnike radnika o radnjama koje će provesti ili dogovoriti.

Tvrtka može u svojoj reklami objaviti da je društveno odgovorna tvrtka u smislu ravnopravnosti.

### *PLANNOVI JEDNAKOSTI U TVRTKAMA*

#### *Što je plan jednakosti?*

To je skup mjera koje se postavljaju u poduzeću kako bi se osiguralo da radnice i radnici ravnopravno sudjeluju u obuci, napredovanju i drugim praksama tvrtke; kao i uravnotežiti prisutnost žena i muškaraca u radnoj snazi u cjelini i, posebno, na poslovima gdje je malo žena.

#### *Zašto postoji plan jednakosti?*

Postoji zbog optimiziranja ljudskih resursa i eliminacije svake vrste diskriminacije na temelju spola koja može postojati u tvrtki. Cilj je jamčiti jednak tretman i jednakе mogućnosti za žene i muškarce. To znači da se on mora izraditi imajući na umu sljedeće ciljeve:

- Otkloniti neravnoteže i nejednakosti koje mogu postojati u poduzeću, s obzirom na prisutnost, profesionalnu kategoriju i sudjelovanje žena i muškaraca.
- Osigurati da se u odabiru i zapošljavanju, osposobljavanju, napredovanju, politici plaća i drugim praksama upravljanja, kao što su profesionalna klasifikacija ili evaluacija učinka, žene i muškarci tretiraju jednak i da im se nude iste mogućnosti.
- Pravilno upravljati talentom zaposlenica, ostavljajući po strani predrasude i stereotipe.

#### *Koje su koristi kada tvrtka ima plan jednakosti?*

Prije svega, tvrtka optimizira ljudske resurse, tako da se rad dodjeljuje na temelju sposobnosti osobe, ostavljajući po strani predrasude.

Bolje korištenje vještina osoblja pozitivno utječe na motivaciju i zadovoljstvo osoblja, zadržavanje talenata i poboljšanje radnog okruženja.



Drugo, tvrtka može objaviti i plan i donesene mjere jednakosti, što utječe na pozitivan vanjski imidž, a time i na veće javno priznanje.

Stoga uklanjanje diskriminacije u svim područjima utječe na povećanu produktivnost tvrtke.

### *Što je plan jednakosti?*

Skup mjera određenih u akcijskom planu koji sadrži sljedeće aspekte:

- Ciljevi usmjereni na ispravljanje prethodno dijagnosticiranih neravnoteža i/ili nejednakosti.
- Djelovanja ili mjere za postizanje ciljeva.
- Osobe odgovorne u tvrtki za provedbu mjera i koje moraju uzeti u obzir očekivane rezultate.
- Raspored: raspored i rokovi za provedbu svake od mjera.
- Proračun: predviđanje, prema potrebi, gospodarskih i materijalnih resursa potrebnih za razvoj mjera.
- Praćenje i evaluacija plana: pokazatelji mjerenja za svaku mjeru kako bi se utvrdio stupanj usklađenosti s planom i područje primjene ciljeva, kao i instrumenti i rokovi za prikupljanje informacija.

### *Koje mjere može sadržavati plan jednakosti?*

Planovi jednakosti trebali bi sadržavati konkretne mjere koje se mogu provesti u jasno određenom vremenskom razdoblju i mogu se ustanoviti u sljedećim područjima:

- Pristup zapošljavanju: jednake mogućnosti u pristupu bilo kojoj vrsti rada unutar organizacije.
- Radni uvjeti: profesionalna klasifikacija i jednak plaća, uključujući dodatke na plaću.
- Promocija: mjere za osiguravanje jednakosti za promociju i napredovanje žena unutar tvrtke.
- Ospozobljavanje: posebno ospozobljavanje žena, po mogućnosti tijekom radnog dana, kako bi im se omogućilo da zauzmu položaje odgovornosti, rukovodećih položaja ili da dobiju pristup poslovima na kojima su nedovoljno zastupljene. Ospozobljavanje i aktivnosti podizanja razine osviještenosti za osoblje poduzeća o jednakim mogućnostima i jednakom postupanju.
- Organizacija radnog vremena radi pogodovanja, u smislu ravnopravnosti žena i muškaraca, usklađivanja poslovnog, osobnog i obiteljskog života: fleksibilnog radnog vremena, rada na daljinu, dopusta, razmjene radnih smjena itd.
- Sprečavanje spolnog uznemiravanja i rodno uvjetovanog uznemiravanja: akcijski protokoli za sprečavanje spolnog uznemiravanja i rodno uvjetovanog uznemiravanja, interni postupci za rješavanje pritužbi ili zahtjeva za uznemiravanje te otkrivanje radnih i kaznenih obveza koje zlostavljači mogu nastati.



Mjere odgovaraju na posebnu situaciju svake tvrtke u odnosu na ravnopravnost žena i muškaraca, zbog čega je toliko važno provesti prethodnu dijagnozu situacije tvrtke. U svakom planu potrebno je utvrditi koje su mjere prioritet, odnosno one koje su usmjerene na iskorjenjivanje najočitije diskriminacije ili nejednakosti, kao i one koje olakšavaju razvoj drugih mjera, bez kojih se one ne bi mogle razviti.

## 2.3. Analiza socioekonomskih i radnih uvjeta žena u sektoru kamena.

### 1. STATUS QUO

Kada ljudi razmišljaju o zanatima, često razmišljaju o inženjerima mehatronike, skelama ili vodoinstalaterima. S druge strane, tko misli na ženskog zidara ili ženskog krovopokrivača? Čini se da su zanati isključivo muška domena, ali to je pogrešan zaključak i falsificira stvarnost.

Istina je da, općenito, više muškaraca nego žena radi u sektoru rukotvorina. Prema statistikama Središnjeg udruženja njemačkih rukotvorina (ZDH), 36 posto svih osoba zaposlenih u sektoru rukotvorina su žene. Udio žena među polaznicima je još manji: samo je jedan od pet polaznika žena.

Borba za rodno ravnopravnu korporativnu kulturu je u tijeku i mnoge mlade žene još uvijek se srame biti izložene ismijavanju muških kolega koji vjeruju da su fizički superiorniji od njih. U vrijeme automatizacije i digitalizacije to više nije općenito valjan argument, jer tehnička pomagala kao što su hidraulična kolica za podizanje ili viličari olakšavaju mnoge vrste rada.

Fizička kondicija i dalje ostaje relevantan čimbenik, ali danas je također važno imati određenu razinu kognitivnih sposobnosti i tehničkog razumijevanja. Napravljena su i mnoga poboljšanja u pogledu zdravlja i sigurnosti na radu u skladu sa strogim smjernicama. Rad s potencijalno opasnom opremom mora biti dobro nadziran, a zaposlenici dodatno zaštićeni svjetlosnim barijerama i sličnim senzorima.

Šanse za početak karijere vrlo su dobre zbog kontinuiranog nedostatka kvalificiranih radnika. U 2019. ponovno je bilo više mjesta za ospozobljavanje u području naukovanja nego pripravnika. Osim toga, poslovi u zanatima mogu se naći svugdje, zbog čega se polaznici rijetko moraju odseliti daleko.

### Uobičajene predrasude prema ženama u sektoru kamena

U istraživanju koje je RG-Bau proveo tijekom sajma Bau 2017 u Münchenu, Centar kompetencija RKW pitao je sudionike sajmova o mogućnostima zapošljavanja žena u građevinskoj industriji. Rezultat nije reprezentativan, ali je dobra ilustracija zajedničkih predrasuda prema ženama u sektoru kvalificiranih rukotvorina:

- žene uvijek razmišljaju o planiranju obitelji
- žene nisu otporne kao muškarci
- Trebam drugu prijenosnu kahlicu.
- žene previše pričaju i ne dođu do biti
- žene su previše emocionalne, ne mogu argumentirano raspravljati
- žene misle previše komplikirano i nije praktično
- women are conflict shy and not assertive



## B. TRENUTNE BROJKE

### **Udio žena (zaposlenost)**

Od 2010. godine broj zaposlenih u industriji građevinskog materijala povećao se za 6,2%. Prema podacima Saveznog zavoda za statistiku, u tom je sektoru u 2019. godini bilo zaposленo ukupno više od 125.000 ljudi (2019./2018.: +1,0%).

Na temelju broja zaposlenih koji podliježu doprinosima za socijalno osiguranje, oko **85%** zaposlenika u industriji građevinskog materijala su **muškarci** (prerađivačka industrija: 75%), pri čemu se udio samo neznatno razlikuje u pojedinim sektorima (81 do 87%). 93% zaposlenika radi puno radno vrijeme; to je nešto više od udjela u proizvodnji (90%). Pogled na dob zaposlenika pokazuje da je sa 62% u vađenju kamena i općenito građevinskog materijala i 66% u obradi kamena i zemlje, većina između 25 i 54 godine (prerađivačka industrija: 68%).

Gotovo svaki treći zaposlenik u industriji kamena stariji je od 55 godina. U preradi je to jedan od četiri zaposlenika. U usporedbi s prerađivačkom industrijom ukupno (22%), taj je udio izraženiji. Ovdje se može vidjeti da se tvrtke u industriji građevinskog materijala sve više suočavaju s učincima demografskih promjena.

### **Udio žena (obuka)**

Broj pripravnika u građevinskoj industriji nije se značajno promijenio od 2016. godine i varira oko **5.300 ljudi**. Od 2013. godine smanjen je za 450 ili 8%. Broj novih ugovora o osposobljavanju u tradicionalnim građevinskim zanimanjima (priprema i prerada prirodnog kamena i minerala, proizvodnja građevinskog materijala) također se značajno smanjio posljednjih godina (2018./2012.: -24,7%).

**Postotak pripravnica cijelog sektora iznosi 20 %, što je više nego za ukupno osoblje. Udio žena među pripravnicima u pojedinim sektorima varira između 15 i 26 %.**

3,6 % ljudi koji rade u građevinskoj industriji i industriji kamena su pripravnici, što je ukupno ispod stope u proizvodnom sektoru (2019.: 4,9 %). Diferencirana slika pojavljuje se kada pogledamo pojedinačne sektore. Udio vježbenika varira od 2,5 do 7,4%. Međutim, mora se uzeti u obzir da se važnost osposobljavanja za pojedina zanimanja razlikuje za pojedinačne podsektore. To se odražava i u činjenici da se udio radnika s polukvalificiranim radnicima znatno razlikuje. Udio 55-godišnjih radnika u ukupnom sektoru je preko 25%. To znači da je udio onih koji će se zbog dobi u sljedećih nekoliko godina povući iz radnog vijeka znatno veći od udjela mlađih zaposlenika. I ovdje je jasno da pitanje zapošljavanja kvalificiranih radnika postaje sve važnije.

### **Postotak žena u zanimanjima za osposobljavanje**

Klesar i kipar – Ugovori o osposobljavanju 2015 - 2019

2015: 297 / 33 (muško / žensko)

2016: 297 / 42 (muško / žensko)

2017: 282 / 36 (muško / žensko)

2018: 279 / 30 (muško / žensko)



2019: 270 / 54 (muško / žensko)

Izvor: BIBB - Izvješće o podacima 2020

#### Koordinacijski ured Dan djevojčica (Njemačka)

##### **poslovi koji zahtijevaju osposobljavanje (2021)**

##### **udio žena**

mehaničar u kamenolomu – tehnologija strojnom obradom	3.8 %
mehaničar u kamenolomu– tehnologija poliranja	4.3 %
mehaničar u kamenolomu- tehnologija klesanja	8.0 %
klesar i kipar	13.1 %
klesar i kipar – kiparski radovi	15.0 %
klesar i kipar – klesarski radovi	9.4 %

Source: Girlsday occupational statistics 2021

#### Savezni statistički ured (Njemačka)

##### **poslovi koji zahtijevaju osposobljavanje (2016)**

##### **udio žena**

klesar i majstor kipar	14 %
klesar i kipar – kiparski radovi	27 %
klesar i kipar – klesarski radovi	10 %
mehaničar u kamenolomu- mashine processing technology	1 %
mehaničar u kamenolomu- polishing technology	2 %
mehaničar u kamenolomu- stone mason technology	4 %

Izvor:[https://www.girls-day.de/mediaserve/filestore/5/4/5/6\\_ce17d9eb76a64c7/5456\\_fc0035ecbe57d94.pdf](https://www.girls-day.de/mediaserve/filestore/5/4/5/6_ce17d9eb76a64c7/5456_fc0035ecbe57d94.pdf)

#### Wikipedia – besplatna enciklopedija (Njemačka)

##### poslovi koji zahtijevaju osposobljavanje (2010)

##### udio žena

radnik u industriji kamena, -pomoćnik, poliranje prirodnog kamena	14,7 %
podopologač, -pomoćnik, pod-, polaganje ploča i mozaika	0,6 %
zidar	0,5 %

Izvor: [https://de.wikipedia.org/wiki/Liste\\_von\\_Frauenanteilen\\_in\\_der\\_Berufswelt](https://de.wikipedia.org/wiki/Liste_von_Frauenanteilen_in_der_Berufswelt)



## C. SVJEDOČANSTVA

### Intervju s Jessicom Steinmann - Kao žena morate dokazati što možete (24.08.2016)

Nakon diplome i obuke Jessica postaje tehničarka i majstorica klesarstva i sada radi u menadžmentu tvrtke. Klesarska tvrtka Steinmann u Trossenfurtu (Bavarska/Njemačka) ima 25 zaposlenih.

For three weeks she has graduated from the State Technical School of Stone Technology and Design at the Steinzentrum in Wunsiedel as a technician and master stonemason. Već dva tjedna više nije pripravnica, već mlađa menadžerica u svojoj tvrtki. Ali to nije bilo unaprijed potpisano.

"Nikada se nisam miješao u njezine odluke, zapravo sam htio da ide na fakultet", objašnjava Renee Steinmann, majstor klesarstva koji je pokrenuo vlastiti posao. Ključno iskustvo bilo je ispitivanje njezina specijalističkog rada u umjetnosti. Izabrala je kiparski komad. – I tada sam shvatila da klesarstvo ima ogroman raspon poslova – od fasada, kvalitetnog uređenja interijera do umjetničkog dizajna ", kaže u intervjuu redakciji. A onda sam rekla tati da želim u strukovno obrazovanje."

Ovo je bio veliki korak za oboje. "Jer sam onda od princeze postala pripravnik. - i tada nije bilo posebnog tretmana, upravo suprotno." A kolege iz strukovne škole pretpostavili su da će učenje u vlastitoj tvrtki biti lakše. "Opet sam srela jednog od mojih kolega u Wunsiedelu. (Germany). Također je odradio posljednju godinu svog stručnog osposobljavanja kod kuće. Povukao je sve što je rekao.", ona se smije.

Svjesna je da je otac mislio samo dobro za nju. Jer ništa nije gore od toga da zaposlenici imaju dojam da budući šef dobiva nešto kao dar..

"A pogotovo kao žena, već morate dokazati što možete učiniti", objašnjava Jessica Steinmann. Jer čak iako su u strukovnoj školi bile četiri kolegice - klesarice su još uvijek iznimka. Međutim, do napada, seksističkih izjava ili maltretiranja nikada nije došlo, ali neki skepticizam među klesarima. "Prvi put na poslu bilo je nešto kao kulturološki šok, ravno iz djevojačke gimnazije, smije se. Ali čak i kao nogometnica, naučila se nametnuti. "I moji kaposi su već obraćali pažnju, a ja imam velika usta."

Njezina stručnost i pažljiv rad zaslужili su priznanje - čak i u majstorskoj školi, što zapravo vodi do tehničara. "U drugoj godini možeš biti prvak sa strane", kaže. S dvostrukom diplomom, sada ima diplomu prvostupnika. Nije sigurna hoće li staviti inženjer na vrh. Sada se 25-godišnja djevojka prvi put uključuje u područja vlastitog posla, koje je do sada samo "okrznula".

"Dobro sam se snašla u proizvodnji, to ne ovisi o snazi kao nekad, ima puno alata", rekla je mlađa upraviteljica. Ali sada učenje stvarno počinje, objašnjava njezin tata, koji ju je poslao ravno u izračun. Uostalom, davanje ponude temelj je funkcionalnog poslovanja. Menadžer ne smije "samo" rukovati alatima, već mora privući i nove poslove za zaposlenike, koji konačno donose novac za isplatu plaće.

Činjenica da će se kći pridružiti tvrtki, "Jako sam zadovoljan", kaže otac. Upoznavanje poslovanja odozdo prema gore je najbolja osnova. A za njega je ovo veliko olakšanje, zna Steinmann.

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

### Interview with Jasmin Rochau, Tile-launcher at the company Fliesen MACK GmbH



Kako ste ušli u podopolagačke rade?

Jasmin Rochau: Htjela sam biti stolar. Već u djetinjstvu izradila sam mnoge stvari od drveta zajedno s djedom. U devetom razredu sam se prijavila u sve stolarije. Ali nitko me nije htio. "Bez djevojaka", znali su reći. U 10. razred pokušala sam ponovno. Onda sam odradila početnu godinu i morala sam naći stažiranje. Roditelji su mi savjetovali da se prijavim za posao u Fliesen MACK-u. I tako sam se počela upuštati u podopolagačke rade.

UREDNIK: Je li teško nametnuti se kao žena u zanatima u kojima dominiraju muškarci?

U mom poslu, nije mi teško. Nikada nisam imala nikakvih problema ili da su me nazivali glupom i pitali "Što žena radi u građevinarstvu?". S druge strane, svi otvoreno razgovaraju sa mnom i misle da je sjajno što žena radi kao podopolagač. Često sam još više cijenjena od muškaraca.

UREDNIK: Je li to zbog prakse? Jesi li sada postala iskusnija?

Prva dva ili tri mjeseca, osjećala sam se loše svake noći i nisam htjela ništa znati, ali sada sam dobro.

Izvor: German trade magazine "stone", Women in handicrafts - autor Julia Wolpert 18.02.2016  
<https://www.stein-magazin.de/interview-jasmin-rochau/>

## 2.4. Ravnopravnost žena i muškaraca u radnim organizacijama: kolektivno pregovaranje. Mjere pozitivnog djelovanja i planovi jednakosti

Prema Međunarodnoj organizaciji rada (ILO), kolektivno pregovaranje je dobrovoljni proces koji se odvija između udruga radnika i udruga poslodavaca. Udruge se mogu formirati na razini poduzeća, sektorskoj, regionalnoj i/ili nacionalnoj razini. Svrha je pregovaranja postići dogovor o uvjetima zaposlenja koji se primjenjuju na sve radnike u pregovorima.

Kolektivnim pregovaranjem mogu se uspostaviti pozitivne mjere djelovanja za promicanje pristupa žena zapošljavanju i učinkovite primjene načela jednakog postupanja i nediskriminacije u radnim uvjetima između žena i muškaraca.

Korektivne mjere za borbu protiv diskriminirajućih mjera otkrivenih na tržištu rada tzv. "Pozitivne akcije".

Oni su definirani kao:

Posebne mjere u korist žena za ispravljanje patentnih situacija de facto nejednakosti u odnosu na muškarce. Takve će se mjere primjenjivati sve dok takve situacije traju i moraju biti razumne i razmjerne u odnosu na cilj koji se nastoji postići u svakom slučaju. Sve to s ciljem da ustavno pravo na jednakost bude učinkovito.

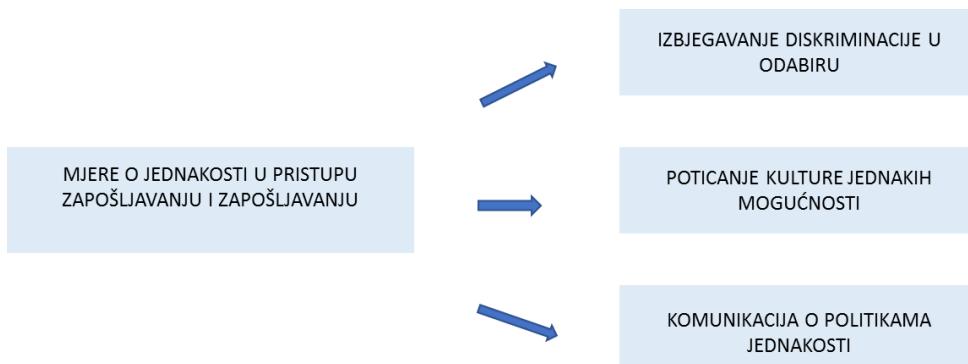
Sistematisacija tih mjer u poduzeću naziva se "Plan jednakih mogućnosti".



Danas postoje mnoge tvrtke koje već primjenjuju posebne mjere za postizanje veće jednakosti među spolovima kao poslovne strategije, iako nemaju pravilno definiran "Plan jednakosti".

U nastavku slijedi niz preporučenih mjera ili "pozitivnih radnji" za svako određeno područje primjene. Oni su namijenjeni da služe kao vodič i orientacija za izravan ulazak u poduzeća ili kao osnova za izradu Plana jednakih mogućnosti, kojim se standardizira i protokolira provedba tih korektivnih mjera.

Konkretnе mjere za postizanje jednakih mogućnosti u području pristupa zapošljavanju i zapošljavanju žena i muškaraca spadaju u tri specifična područja: sam odabir, korporativna kultura i prijenos provedbe mjera i koristi koje donose.



## 1. PODRUČJE JEDNAKOSTI U PRISTUPU ZAPOŠLJAVANJU I ZAPOŠLJAVANJU

### 1.1 MJERE ZA IZBJEGAVANJE DISKRIMINACIJE PRI ODABIRU

**1) Proširite i promijenite metode zapošljavanja :** uklanjanje seksističkog jezika u oglasima za posao, prijave za posao, psihotehnički testovi i profesionalni testovi itd. Kao i uklanjanje potencijalno diskriminirajućih pitanja za žene, kao što su bračni status, djeca itd. I oglašavanje slobodnih radnih mesta na mjestima ili tisak posjećuju žene, kao mjera kako bi se osiguralo da ih čita isti broj žena kao i muškarci.

**2) Izbjegavanje diskriminacije na razgovoru za odabir.**

**3) Ocjenjivanje kandidata s jasnim i objektivnim kriterijima** bez stereotipa i predrasuda, što može uvesti pristranost u postupak odabira.

**4) Utvrđivanje minimalnih kvota za odabir i zapošljavanje žena:** rezervirajte određeni postotak slobodnih radnih mesta za žene kao privremenu mjeru dok se ne odaberu na standardizirani način.

**5) Uspostava mjera "pozitivnediskriminacije":** pod jednakim uvjetima i zaslugama, odlučite se za povlašteno zapošljavanje žena.

**6) Suradnja s organizacijama koje promiču napredovanje žena na radnom mjestu,** npr. sponzoriranje događanja, finansijskih doprinosa ili volontiranje u organizacijama koje rade sa ženama, sklapanje ugovora o stažiranju s radionicama za zapošljavanje žena itd.



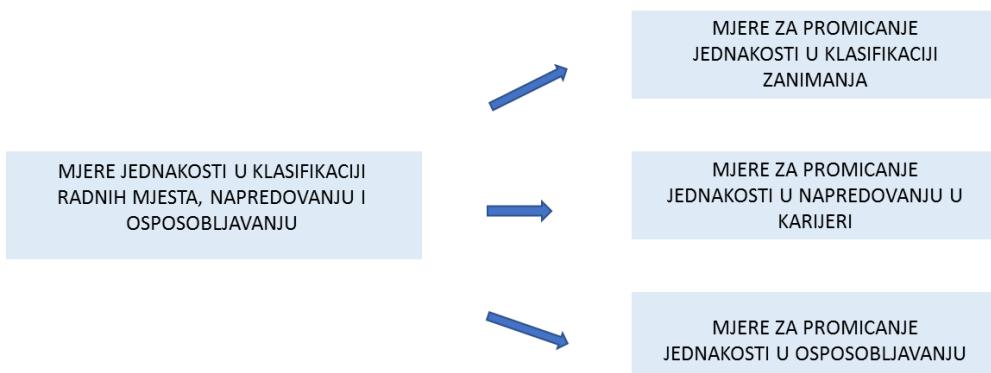
## 1.2 MJERE ZA PROMICANJE KULTURE JEDNAKIH MOGUĆNOSTI

- 1) **Predavanja o podizanju razine osviještenosti o rodnoj ravnopravnosti** osoba na rukovodećim položajima, koje imaju najveću moć utjecati na provedbu plana; iako je to potrebno i među radnicima.
- 2) **Informiranje** - interno i vanjsko o prednostima jednakosti u tvrtki.

## 1.3 MJERE ZA PROMICANJE KOMUNIKACIJE O POLITIKAMA JEDNAKOSTI

- 1) **Predstavljanje vrijednosti jednakosti u viziji tvrtke:** eksplicitno odražava podršku tvrtke politikama jednakih mogućnosti za žene i muškarce u sustavu tvrtke.
- 2) **Imenujte ljudе na odgovornim položajima koji podržavaju politiku jednakih mogućnosti** među spolovima i da se taj odnos javno izražava.
- 3) **Širenje postignutih ciljeva:** redovita komunikacija o koncentraciji zapošljavanja žena kao mјera za procjenu napretka i izgradnju povjerenja u Plan jednakosti.

Posebne mjere preporučene za postizanje jednakih mogućnosti uobličene su u tri specifična područja: profesionalna klasifikacija, profesionalna promocija i interno osposobljavanje radnika, tri područja djelovanja u kojima se poštuju rodne razlike..



## 2. JEDNAKE MOGUĆNOSTI PRI ZAPOŠLJAVANJU, NAPREDOVANJU I OSPOSOBLJAVANJU

### 2.1 MJERE ZA PROMICANJE JEDNAKOSTI U KLASIFIKACIJI ZANIMANJA

- 1) **Osmišljavanje planova karijere** zaradnice: vrednovanje srednjoročnih do dugoročnih karijera, osmišljavanje posebnih planova karijere, promicanje pozitivnih akcija u aktivnostima osposobljavanja, promicanje upravljačkih vještina žena i transparentnost u profesionalnoj klasifikaciji.
- 2) **Objektivni opisi radnih mjesta i kompetencije svakog radnog mjesta.**
- 3) **Provedba programa podizanja svijesti o jednakim mogućnostima između žena i muškaraca za tvrtku : specifična zasrednje rukovodstvo i supervizorje, s većim utjecajem na provedbu plana, kao i svih radnika za podizanje svijesti o važnosti tih politika.**



- 4) **Povećanje individualne kontrole nad svojim radnim mjestom:** kontrola nad vlastitim radom i primjena vlastitih vještina utječe na zadovoljstvo zaposlenika, profesionalni i osobni život.

## 2.2 MJERE ZA PROMICANJE JEDNAKOSTI U NAPREDOVANJU U KARIJERI

- 1) **Utvrditi objektivne i mjerljive kriterije prihvatljivosti za promociju i otvoreno i javno (unutar tvrtke) priopćiti dostupnost pozicije i kriterije za ispunjavanje uvjeta za promociju.**
- 2) **Uspostavljanje posla prema ciljevima, a ne prema vremenu provedenom na poslu.**
- 3) **Uspostava "mentorskih" programa, uspostavljanje mentora savjetnika o određenim pitanjima, kao što su upravljanje timom, pregovaranje o plaćama, komunikacijske vještine itd..**
- 4) **Uspostaviti otvorene kanale komunikacije u kojima se potiču neformalnemreže , budući da postoje poslovne odluke koje se donose na sastancima ili neformalnim trenucima, preporučljivo je uspostaviti grupne sastanke za razmjenu informacija, okvir za prijedloge, oglasnu ploču, interni biltan, večere tvrtke itd.**

## 2.3 MJERE ZA PROMICANJE JEDNAKOSTI U OSPOSOBLJAVANJU

- 1) Uključiti sustav za otkrivanje potreba za osposobljavanjem ukupne radne snage.
- 2) Uspostavite rasporede za interne tečajeve osposobljavanja unutar radnog dana.
- 3) Uspostaviti mjere za pratnju i brigu o djeci tijekom razdoblja osposobljavanja ako se osposobljavanje odvija izvan radnog vremena.
- 4) Primjena sustava kvota ili postotaka sudjelovanja prema spolu u aktivnostima osposobljavanja.

Mjere predstavljene u ovom području temelje se na otkrivanju mogućih razlika u plaćama koje su opravdane isključivo na temelju rodnih kriterijera.



## 3. JEDNAKE MOGUĆNOSTI U PODRUČJU NAGRAĐIVANJA

### 3.1 MJERE ZA POVEĆANJE VLASNIČKOG KAPITALA U PODUZEĆU

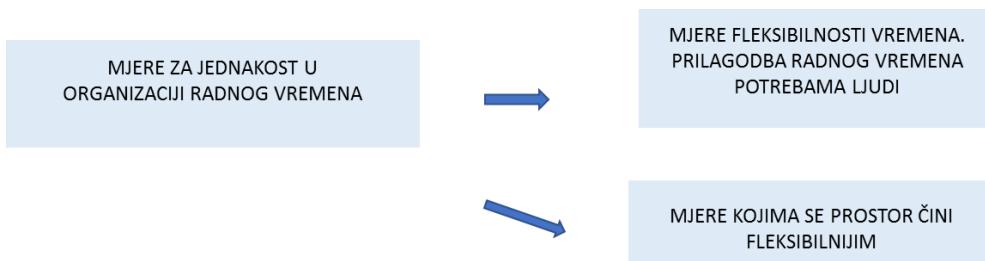
- 1) **Uspostava sustava nagrađivanja na temelju ocjenjivanja radnih mjesta i stručne klasifikacije, uspostavljenog na temelju funkcija koje treba obavljati na tom radnom mjestu ili kategoriji bez obzira koje su osobe na radnim mjestima.**
- 2) **Uspostava dodataka na plaću s jasnim i objektivnim kriterijima.**



3) **Uspostava koordinirane uredbe između radnog vremena i plaća**, stvaranjem "banke sati" (sati rada u zamjenu za plaće) ili sustava "vreće sati" u kojem se prekovremeni rad razmjenjuje za radno vrijeme, kao i uspostavom neuobičajenog ili kliznog radnog vremena.

4) **Provodenje redovitih pregleda plaća u kojima se uspoređuju plaće muškaraca i žena** kako bi se utvrdile moguće razlike i provele korektivne mjere ako se otkriju neravnoteže.

U području jednakosti u organizaciji radnog vremena (usklađivanje osobnog, obiteljskog i radnog života) predstavljene su mjere čiji je cilj provedba organizacije vremena i radnog mesta kako bi se ženama i muškarcima omogućilo bolje i veće usklađivanje poslovnog, obiteljskog i osobnog života.



#### 4. JEDNAKOST U ORGANIZACIJI RADNOG VREMENA (USKLAĐIVANJE POSLOVNOG, OBITELJSKOG I OSOBNOG ŽIVOTA)

##### 4.1 MJERE ZA PROMICANJE KLIZNOG RADNOG VREMENA

1) **Mogućnost uspostavljanja različitih načina prilagodbe radnog dana**, prilagođavanja posebnim karakteristikama tvrtke i potrebama radne snage. Različite mogućnosti su:

- Rad s nepunim radnim vremenom.
- Dijeljenje posla dva zaposlenika s nepunim radnim vremenom rade na istom poslu što zahtijeva predanost s punim radnim vremenom, tako da oba radnika uspostavljaju sporazum o rasподjeli radnog vremena.
- Komprimirani radni dan povećanjem vremena dnevnog radnog dana na pola dana ili cijeli dan u tjednu.
- Skraćivanja radnog vremena.
- Kontinuirani/intenzivni dan.
- Fleksibilno vrijeme početka izavršetka, odnosno radnici imaju širok raspon do sat i pol za početak i završetak radnog dana, uključujući vrijeme ručka.
- Uključite „banke sati“, gdje radnici mogu kupiti sate svog radnog dana u zamjenu za novac (smanjenje proporcionalnog dijela njihove plaće).
- Spriječite odvijanje treninga i sastanaka izvan radnog vremena.
- Politika neodržavanja sastanaka do kasno tijekom radnog dana, npr. nakon 18:00 sati ako je vrijeme polaska 19:00 sati, kao i određivanje maksimalnog trajanja sastanaka.

2) Jamčiti prava radnika koji koriste jedan od različitih radnih dana koje nudi zakon, kako bi se:



- Izbjegavanja usporavanja razvoja njihove profesionalne karijere ili mogućnosti unutrašnje promocije
- Izbjegavanja prebacivanja na poslove sa smanjenim odgovornostima ili kapacitetima za odlučivanje
- izbjegavanja da se propuste interne mogućnosti treninga.
- jasnog definiranja što društvo podrazumijeva pod raspoloživosti, tako da su granice koncepta jasne.

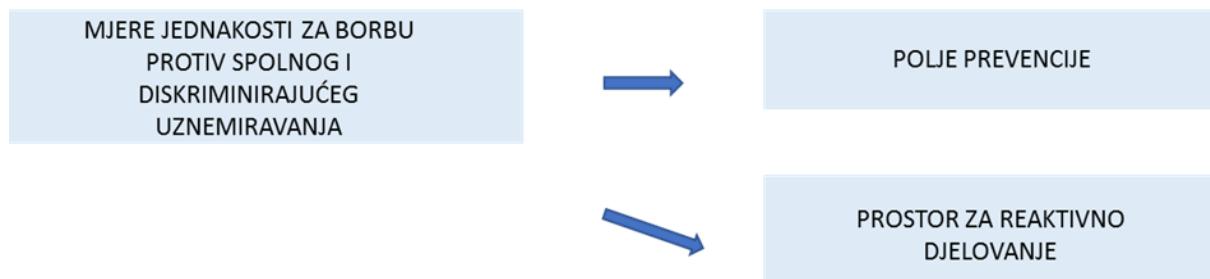
**3) Imenovanje povjerenika za mirenje za koordinaciju pitanja koja se odnose na obiteljske potrebe zaposlenika:** stvaranje baze podataka škola, rezidencija, dadilja itd..

#### 4.2 MJERE ZA POBOLJŠANJE PROSTORNE FLEKSIBILNOSTI

Primjena novih tehnologija za usvajanje novih načina rada kao što su:

- **Rad nadaljinu :** radno vrijeme se distribuira osobno u tvrtki i drugima izvan tvrtke (radnički dom, telecentri raspoređeni u područjima u blizini radničkih domova).
- **Telework:** Cijeli radni dan provodi se daleko od prostorija tvrtke.

Pitanje spolnog i diskriminirajućeg uzinemiravanja inovativno je pitanje koje se pojavljuje u postojećem zakonu o učinkovitoj ravnopravnosti žena i muškaraca i koje izričito zahtijeva primjenu posebnih mjera za sprečavanje spolnog uzinemiravanja i uzinemiravanja na temelju spola na radnom mjestu, kao i posebne postupke za rješavanje pritužbi ili tvrdnji koje mogu podnijeti osobe koje su bile izložene takvom uzinemiravanju.



#### 5. PODRUČJE JEDNAKOSTI ZA BORBU PROTIV SPOLNOG I DISKRIMINIRAJUĆEG UZNEMIRAVANJA

##### 5.1 PREVENTIVNE MJERE

- 1) **Predstavljanje filozofije tvrtke**, pokazujući i objašnjavajući njezinu uključenost i predanost iskorjenjivanju uzinemiravanja.
- 2) **Informacije zaposlenicima:** mora se jasno navesti da su uprava društva i upravitelji odjela uključeni u provedbu mjera za sprečavanje spolnog uzinemiravanja.
- 3) **Zajednička odgovornost:** Važno je da tvrtka utvrdi da je odgovornost za osiguravanje radnog okruženja koje poštuje prava svojih zaposlenika zadača svih zaposlenika.



- 4) **Posebno osposobljavanje rukovoditelja i nadzornih tijela** kako bi im se omogućilo da utvrde čimbenike koji doprinose sprečavanju vršnjačkog nasilja i da se upoznaju sa svojim odgovornostima u tom području.

## 5.2 MJERE REAKTIVNOG DJELOVANJA

- 1) **Uspostava postupka i protokola za djelovanje**, u kojem se mora izrijekom naznačiti kome i kako se pritužba treba predstaviti; i koja su prava i dužnosti navodne žrtve i navodnog zlostavljača tijekom postupka.
- 2) **Imenovanje posrednika za spolno uz nemiravanje ili službenika za spolno uz nemiravanje** radi pružanja savjeta i pomoći te sudjelovanja u rješavanju problema u formalnim i neformalnim postupcima. Prihvatanje takve uloge trebalo bi biti dobrovoljno.
- 3) **Očuvanje i posebna zaštita privatnosti**: istrage treba provoditi uz puno poštovanje svih strana.
- 4) **Donošenje odgovarajućih stegovnih mjera u slučaju nastanka takve situacije**: otkaz, suspenzija radnog odnosa i plaće, sankcija, promjena lokacije, osoba itd.

## 3. Usklađivanje osobnog, obiteljskog i profesionalnog života

### 3.1. Kontekst i potrebe

Sudjelovanje žena na globalnom tržištu i promjenjive vrijednosti suvremenog svijeta 21. stoljeća zasigurno se bave mnogim problemima unatoč institucionalnom, političkom i pravnom okviru usmjerenom na ravnopravnost spolova. Još uvijek su vidljivi nedovoljan napredak u praksi i položaj žena u nepovoljnem položaju na tržištu rada i u privatnoj sferi. Ženama je još uvijek teško pomiriti posao, obitelj i osobni život, bilo da se radi o ženama koje traže posao ili su već zaposlene s prihodima.

Žene se smatraju odgovornima za obitelj i sferu privatnog života (pojam žena povezan je s neplaćenim radom), a muškarci kao oni koji rade u javnoj sferi i profesionalnom radu (stoga su povezani s plaćenim radom). Takva podjela dovodi do dobro uspostavljene nejednake podjele kućanskih i obiteljskih odgovornosti, što je jedan od glavnih razloga diskriminacije žena na tržištu rada, kao i jedan od glavnih razloga njihove ograničene socijalne i političke uključenosti.

Istraživanja pokazuju da je ta ravnoteža jedan od ključnih čimbenika koji utječe ne samo na ravnopravnost spolova na tržištu rada, već i na kvalitetu života pojedinca, zbog čega je potrebno prilagoditi poslove zahtjevima modernih obitelji danas i sutra. Ta ravnoteža ne znači samo usklađivanje kućanskih i obiteljskih odgovornosti povezanih s djecom, već i brigu za starije članove obitelji koja zbog procesa starenja postaje sve raširenija diljem Europe. Dakle, u različitim fazama života, zaposlenicima, većinom ženama, treba ponuditi rješenja koja će im pomoći da prevladaju sadašnje poteškoće u usklađivanju poslovnih i obiteljskih odgovornosti.

Rezultati istraživanja "Utjecaj rodne podjele obiteljskih odgovornosti i kućanskih poslova na profesionalni život zaposlenih žena" (2017.) koje je provela institucija Hrvatske pravobraniteljice za



ravnopravnost spolova kao nositelja projekta u sklopu EU projekta "Ususret stvarnoj ravnopravnosti muškaraca i žena: usklađivanje profesionalnog i obiteljskog života", kažu da 58% anketiranih žena u Republici Hrvatskoj brine o svemu ili većini djece u usporedbi s do 0,2% muškaraca, koji skrbe o starijim, nemoćnim i bolesnim članovima obitelji uglavnom uzimaju žene u 42% slučajeva, dok uglavnom muškarci u 5% slučajeva. Istodobno, sve (ili većinu) rutinskih kućanskih poslova obavljaju žene u udjelu od 83%, a sve ili većinu kućanskih poslova obavljaju muškarci s udjelom od 0,4%. Isto istraživanje pružilo je i zanimljive podatke o postotku zaposlenih žena u Republici Hrvatskoj koje su zbog te neravnoteže doživjele negativne posljedice u poslovnom životu: odustajanje od poslovnih putovanja - 29,5%, odustajanje od stručnog usavršavanja - 29,8% i odustajanje od napredovanja - 20,3%. Zbog svega navedenog, ovo se pitanje pokazuje iznimno važnim u postizanju rodne ravnopravnosti na tržištu rada.

Jedna od najvećih prepreka većoj zaposlenosti žena jest potreba za usklađivanjem, s jedne strane, obiteljskih obveza i, s druge strane, obveza povezanih s poslom. Od sredine 20. stoljeća bilježimo povećanje stope zaposlenosti žena u Europi, međutim, treba imati na umu da su često zaposlene u sektorima kao što su zdravstvo, socijalna skrb i obrazovanje u kojima dominiraju žene i u kojima su plaće nešto niže od prosjeka. Osim toga, žene češće rade na nepuno radno vrijeme, na poslovima koji zahtijevaju nižu razinu vještina i na poslovima s netipičnim i / ili ugovorima na određeno vrijeme.

Razlika u plaćama u Hrvatskoj između muškaraca i žena uzrokovana je horizontalnom segregacijom žena u područjima djelatnosti na hrvatskom tržištu rada, ostvaruju manja primanja, a zatim vertikalnom segregacijom unutar određenih područja djelovanja, prema kojoj žene uglavnom zauzimaju slabije plaćene poslove od muškaraca. Takva segregacija tržišta rada ukazuje nam da su životni izbori žena, ali i prilike, u velikoj mjeri oblikovani društvenim očekivanjima, što je vidljivo iz činjenice da žene uglavnom obavljaju većinu kućanskih poslova i odgovorne su za brigu o djeci.

Rodne podjele koje proizlaze iz dugogodišnjeg utjecaja patrijarhata dovode do obiteljskih odgovornosti i kućanskih poslova koji su neravnomjerno podijeljeni i uvelike utječu na profesionalni život zaposlenih žena.

Direktiva EU-a o boljoj ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i karijere iz 2019. svakako je usmjerena na stvaranje ravnoteže između poslovnog i privatnog života, što je i dalje velik problem za mnoge roditelje i radnike s obvezama skrbi, posebno zbog sve veće pojave produženog radnog vremena i promjena u rasporedu rada, što prvenstveno negativno utječe na zapošljavanje žena. Direktiva se bavi poteškoćama u pronalaženju ravnoteže između poslovnih i obiteljskih odgovornosti, što je važan čimbenik koji doprinosi nedovoljnoj zastupljenosti žena na tržištu rada. Ponovno istraživanje pokazalo je da žene češće rade manje sati nakon plaćenog rodiljnog i troše više vremena na neplaćene obveze skrbi. Države članice EU-a moraju prenijeti odredbe u nacionalno pravo do 2. kolovoza 2022.

Ako države rade na politikama kvalitete kako bi postigle ravnotežu između poslovnog i privatnog života, to dovodi do rodne ravnopravnosti promicanjem sudjelovanja žena na tržištu rada, jednakom podjelom odgovornosti za skrb između muškaraca i žena te smanjenjem razlika u plaćama i plaćama između muškaraca i žena. Ako pogledamo širu sliku, to će sigurno utjecati i na demografske promjene.

Prioritetni cilj državnih politika trebao bi biti rješavanje pitanja stereotipa o muškim i ženskim zanimanjima i ulogama, što je iznimno važno i vidljivo u kamenom sektoru. U Klesarskoj školi u



posljednjih deset godina zabilježen je porast broja zaposlenica. Također, raste broj učenica upisanih u školu, što jasno pokazuje koliko je klesarstvo tradicionalno muška aktivnost. U općoj populaciji klesarstvo ni na koji način nije povezano s edukacijom i radom žena. Socijalne partnere treba poticati da djeluju u skladu sa svojom ulogom informiranja i obrazovanja radnika i poslodavaca te podizanja svijesti o antidiskriminaciji.

Na primjer, istraživanja su pokazala da kada očevi koriste mogućnosti za ravnotežu između poslovnog i privatnog života, kao što su dopust ili fleksibilni radni uvjeti, to blagovorno utječe na smanjenje udjela neplaćenog rada u obitelji koju obavljaju žene, što im ostavlja više vremena za plaćene poslove. Sve navedeno ističe se u sektoru kamena odnosno građevinskom sektoru koji se ističe kao rodno stereotipni "muški" i već povezana diskriminacija i nemogućnost usklađivanja osobnog, obiteljskog i profesionalnog života dovodi do nemogućnosti zapošljavanja žena ili vrlo teške zapošljivosti i usklađivanja profesionalnog i privatnog života.



### 3.2. Pomirenje i suodgovornost

Pravo je pitanje tko je odgovoran za usklađivanje osobnog, obiteljskog i profesionalnog života i u kojem smjeru trebamo ići kako bismo izašli iz rodno stereotipnih uloga u koje su žene stavljene, te uskladili sve potrebno i važno za njihov profesionalni i obiteljski život. život.

Svakako postoji velika odgovornost države koja mora kreirati javne politike i strategije koje moraju biti usmjerene na uklanjanje svih oblika stereotipa i diskriminacije usmjerenih prema ženama na svim poslovima. To se posebno odnosi na zanimanja u kojima su žene manje zastupljene i još manje plaćene, kao što su klesarski sektor i građevinarstvo. Činjenica je da je država ta koja stvara pravni okvir kojim usmjerava svoju politiku. Pritom stvara vlastiti obrazovni okvir unutar kojeg mora educirati i poslodavce i žene koje je potrebno osnažiti da naprave korak prema karijeri za koju su se obrazovale. Tvrtkama, odnosno poslodavcima treba pristupiti idejom da su otvorena komunikacija, podrška, povjerenje i poštivanje različitosti temelj za stvaranje kvalitetne radne klime te da eliminiranjem diskriminacije i podrškom ženama i zapošljavanju te usklađivanjem njihovog profesionalnog i osobnog života dolazi i do boljih poslovnih rezultata.

Riječ je o zatvorenom krugu odgovornosti između države koja mora stvoriti pravni okvir, kvalitetno obrazovanje koje podržava i u kojem se uklanjuju svi oblici stereotipa, ali i odgovornost pojedinca kao poslodavca koji mora biti svjestan važnosti ženskog rada, obrazovanja,

Primjer dobre prakse:

Željka je klesarica s diplomom Klesarske škole. Vlasnica je obrta za klesarstvo, suvenire i uporabne kamene predmete. Sama određuje posao i slobodno vrijeme. Za većinu koja to ne može sama, država mora stvoriti pravni okvir. Prednosti rada u ugodnom okruženju su nemjerljive. One su od koristi obitelji i društvu.



Slika 1: Klesarica Željka savršeno je uskladila obiteljske, roditeljske i poslovne obveze. Uživa u radu i druženju sa svojom obitelji.



znanje i doprinos. Možemo reći da se radi o stvaranju kulture koja omogućuje usklađivanje profesionalnih i obiteljskih obveza te jednake mogućnosti karijere za muškarce i žene.

Potreban nam je politički okvir koji je usmjeren na obiteljske politike, a mora biti rodno utemeljen.

Područje obiteljske politike posljednjih godina dobiva na važnosti u europskim zemljama upravo zbog sve veće vidljivosti mjera usmjerenih na usklađivanje obiteljskih obveza i plaćenog rada, prvenstveno zbroja njihove važnosti za postizanje europskih ciljeva zapošljavanja. Kad se govori o politikama usklađivanja obiteljskih obveza i plaćenog rada, misli se na instrumente javne politike koji omogućuju zapošljavanje oba roditelja. Točnije, radi se o dopustima koji osiguravaju vrijeme za pružanje skrbi za uzdržavane članove obitelji, usluge za djecu i starije osobe te druge uzdržavane članove obitelji, popratne novčane naknade i fleksibilne mogućnosti zapošljavanja. Uz područje obiteljske politike, a time i politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog posla, malo je ciljeva. Istaže se doprinos rastu stopi zaposlenosti (osobito žena), ali i ravnopravnost spolova u javnoj i privatnoj sferi, kvaliteta

obiteljskog

života, podrška razvoju djeteta u najranijoj dobi (osobito zbog uključivanja u predškolske programe), smanjenje siromaštva (kod djece) i povećani natalitet.

#### Primjer dobre prakse:

Women in Stone (Žene u kamenu) dio su Instituta Natural Stone. Vizija ove grupe je osigurati resurse i mogućnosti za zapošljavanje, zadržavanje i unapređenje žena u industriji kamena. Više informacija na:<https://www.naturalstoneinstitute.org/programs/women-in-stone/>



Slika 2: Upravni odbor Žena u kamenu (Women in Stone): Marcella Prade, Laticrete (predsjednica); Alison Mullins, Triton Stone Group; Analisa Fraga, PICCO Engineering; Karen Roe, Countertop Concierge; Karla Forest, Northern Stone Supply; Mariavittoria Grassi, Grassi Pietra; Michaela Steinbach, Mario & Son; Susan Van Etten, Murphy Marble; Tia Emery, Miles Supply; Sarah B Gregg, Natural Stone Institute (administrator)



Obiteljska politika danas se promatra vrlo široko, budući da raznovrsnost ciljeva i instrumenata od kojih polazi utječe i na niz drugih sustava (obrazovni sustav, područje tržišta rada, zdravstveni sustav, mirovinski sustav, porezni sustav, sustav socijalne skrbi, politiku jednakosti spolova i antidiskriminacijske politike općenito). To je područje kojem Hrvatska ne pridaje potrebnu pozornost što se tiče donošenja odluka, a reforme obiteljske politike u posljednjih dvadesetak godina i Hrvatska općenito usmjerene su na demografske ciljeve.

Primjer dobre prakse:

Među 10 mjera koje treba provesti kako bi se povećala prisutnost žena u rudarskom sektoru je i osiguranje dobre radne prakse i usklađivanje posla, obitelji i osobnog života, predlaganje politika rada i sustava rada koji su bolje prilagođeni prirodi rudarskog rada i razlike u lokaciji, a da to ne znači istovremeno i nesiguran posao. Više informacija na: <https://www.minmineria.cl/ministerios-de-mineria-y-la-equidad-de-genero-impulsan-ineditas-medidas-para-aumentar-participacion-femenina-en-el-mercado-laboral-2/>



Slika 3: Ministarstvo rудarstva i Ministarstvo ravnopravnosti spolova (Čile)



### 3.3. Zaštita na radu

Zakoni i pravilnici o zaštiti na radu temelje se na Ustavu Republike Hrvatske (članak 3.) i Zakonu o radu koji predviđaju ravnopravnost spolova i ne ističu je kao poseban element. Zakon o radu i Pravilnik o zaštiti na radu trudnica, radnica koje su tek rodile i dojili jasno navode prava žena tijekom trudnoće, no mnoge prijave Uredu pravobraniteljice govore o tome koliko se ti zakoni ne poštuju.

Unatoč pravnoj osnovi, mehanizmi provedbe zakona nisu adekvatno definirani. Zakon o radu definira jednaku plaću i pravo na suodlučivanje, ali ne postoje jasno definirane kvote ili sankcije koje bi poslodavce potaknule da ispunе te zakonske pretpostavke. Dodatni pokazatelj toga je činjenica da Zakon o radu u članku 91. jamči jednaku plaću za žene i muškarce. Izvješće Ureda pravobraniteljice za ravnopravnost spolova pokazuje da žene u EU za isti posao zarađuju oko 16% manje od muškaraca. Prema dostupnim podacima Državnog zavoda za statistiku, muškarci su u 2018. godini u prosjeku zarađivali 8837 kuna mjesečno, a žene 7711 kuna, što ukazuje na prosječni jaz u plaćama od 12,74%. Razlozi za to složeni su i višestruki, ali su tijekom godina doveli do dramatične finansijske štete za žene.

Suodlučivanje, odnosno uključivanje žena u administrativne procese određene profesije također je zakonski regulirano, ali u praksi je vidljiv jaz između teorije i prakse. Često, čak i u pretežno ženskim profesijama, kao što su zdravstvene i obrazovne djelatnosti, muškarci su pretežno zastupljeni u upravnim odborima. U takvim uvjetima teško je očekivati da će se napredak u poboljšanju radnih uvjeta za žene dogoditi onoliko brzo i učinkovito koliko bi to praksa zahtjevala.

Upravo odredba Zakona o zaštiti na radu koja se odnosi na prilagodbu radnog procesa njihovom spolu, dobi, tjelesnim i psihičkim karakteristikama u pojedinim tvrtkama i zanimanjima može biti prepreka za zapošljavanje žena zbog nemogućnosti ispunjavanja uvjeta ovog zakona.

Svi zakoni i propisi navode da je negativna diskriminacija žena zabranjena. Istodobno, nije uvedena pozitivna diskriminacija kao preventivna ili zaštitna mjeru. Osim zaštite žena u trudnoći i dojenju, ne postoje propisi koji određuju posebne zaštite.

Akcijski planovi za ravnopravnost rijetki su, čak i na političkoj razini. Klesarstvo kao zasebna struka nije istaknuta u zakonima i propisima.

Osim zakonske regulative, trebamo raditi i na javnim politikama jer su javne politike temelj svakog svjesnog i održivog sustava. Bez dobro osmišljenih javnih politika i njihove dosljedne provedbe ne možemo očekivati učinkovito funkcioniranje bilo koje zajednice. Svaka javna politika mora biti pažljivo razrađena kako bi što detaljnije obuhvatila ključna pitanja interesnih skupina na koje se odnosi.

Potrebe i izazovi s kojima se susreću članovi društvenih zajednica kroz javne politike rješavaju se zajedničkim promišljanjem svih, a posebno interesnih skupina na čije živote će značajno utjecati pojedinačne politike i žene na tržištu rada koje su ovdje interesna skupina. U proces trebaju biti uključeni svi dionici, posebno oni s političkom ovlašću odlučivanja, kako bi se ostvarili ciljevi potrebnii za prosperitetni život građana. Ali njihovo stvaranje bez stručnjaka i stručnjaka u određenim područjima neće imati povoljne rezultate. Javne politike moraju biti rezultat opsežnog istraživanja i odgovarajućih metodologija. U javnim politikama važno je identificirati i definirati problem, kao i dostupne mogućnosti djelovanja. Bitno je postići odabir najboljih rješenja, provedbu i praćenje javnih politika, procjenu, evaluaciju i, na kraju, praćenje. Da bi kreirana javna politika bila kvalitetna i sveobuhvatna potrebno je informirati se, postaviti ciljeve, primijeniti metode političke analize, pravilno



koristiti kriterije evaluacije i ocjenjivati politike, samostalno razmišljati i kritički provoditi vlastite političke analize i zaključke. Uspješnost aktivnosti koje se provode u okviru pojedine javne politike i cjelokupnog procesa politike ovisi o donositeljima odluka na svim razinama vlasti, kako vladinih programa tako i planova ministarstava, kao i kadrovskih kapaciteta i raspoloživih sredstava.

Također moramo pratiti javne politike. Praćenje bi nam trebalo pokazati jesmo li na pravom putu prema ostvarivanju ciljeva javne politike ili tu javnu politiku trebamo prilagoditi kako bismo postigli željene rezultate. Cilj praćenja je donošenje pravovremenih odluka u cilju poboljšanja rezultata javne politike ili djelovanja državnih institucija i tijela te mogućih promjena tijekom provedbe. Svi koraci u procesu praćenja zahtijevaju kapacitete za upravljanje i koordinaciju, pregled i prikupljanje podataka za praćenje, analizu podataka i pripremu izvješća, kao i prezentaciju rezultata praćenja. U Hrvatskoj svaka regija ima svoje Povjerenstvo za ravnopravnost spolova. Oni su važan dio kreiranja javne politike ravnopravnosti spolova jer su političko tijelo koje ima moć promijeniti stvari i ukazuje na probleme u svojoj regiji. Jedan od važnih dijelova javne politike je i kreiranje rodnog proračuna na lokalnoj i državnoj razini. Prema Vijeću Europe, rojni proračun uključuje rodne perspektive u proračunskim procesima. To znači procjenu proračuna s obzirom na spol, uključivanje rodnih perspektiva na svim razinama proračuna i troškove postupaka restrukturiranja radi promicanja ravnopravnosti spolova. Rodni proračun, dakle, nije samo dodjela posebnih sredstava za promicanje rodno specifičnih ciljeva, nego gledanje na cijeli proračun kroz rodnu perspektivu. Rodno svjesni proračun provodi se u tri elementa:

- Analiziranje proračuna iz rodne perspektive
- Izmjene proračuna utemeljene na rodnoj analizi
- Rodna svijest kao kategorija analize u proračunskim procesima.

Primjerice, u nekim europskim državama kampanje zagovaranja rodnog proračuna uglavnom stavljuju naglasak na osiguranje većih izdataka za socijalne usluge i socijalnu zaštitu. To je izravno povezano s neplaćenim ženskim radom.

### 3.4. Mjere usklađivanja tvrtki u sektoru kamena

Socijalni partneri, odnosno poslodavci i sindikati, moraju svoj rad usmjeriti na usklađivanje osobnog, profesionalnog i obiteljskog života i posla što je više moguće u skladu s ravnopravnosti spolova unutar svakog pojedinog odjela. Obje strane su ključne ne samo zbog provedbe zakonskih odredbi, međunarodnih konvencija i preporuka, već i zbog toga što mogu unaprijediti zakonska rješenja predlaganjem konkretnih mjera. Svakako je potrebno uskladiti stvarnu potrebu sa zakonskom.

Moguće mjere koje se mogu predložiti potpuno su besplatne i zahtijevaju samo malo fleksibilnosti i planiranja tijeka rada. Neke od mjeru mogu biti:

- educiranje poslodavaca da prepoznaju važnost usklađivanja poslovnih i obiteljskih obveza zaposlenika
- uvođenje fleksibilnog radnog vremena (potrebno je raditi npr. osam sati dnevno - moguće je da radnik odredi radno vrijeme, što je vrlo moguće u klesarskom sektoru)



- mogućnost naknade za neodrađeno radno vrijeme u slučaju da do njega dođe zbog obiteljskih obveza (npr. odlazak liječniku s djetetom ili starijim članom obitelji)

Suvremeno tržište rada uključuje i produženo radno vrijeme, dostupnost 24 sata dnevno, brz odgovor na zahtjeve za konkurenckom prednošću u prodaji i sl. Time se svakako brišu granice između osobnog, obiteljskog i profesionalnog života pa je potrebno ponovno uspostaviti balans život-posao na dugoročnije.

### 3.5. Dobre prakse povezane s usklađivanjem.

CERTIFIKAT ZA POSLODAVCE KOJI PODRŽAVAJU OBITELJ (<http://www.certifikatdpp.si/for-english-speakers/>)

Pitanje usklađivanja obiteljskih i profesionalnih obveza usko je povezano s pitanjem ravnopravnosti spolova. Čim počnemo tražiti načine kako povećati postotak žena na rukovodećim pozicijama, posebno u klesarskom i građevinskom sektoru gdje su žene višestruko diskriminirane, nailazimo na problem. Naime, budući da žene uglavnom brinu o obiteljskim obavezama, ne mogu ostati na poslu nakon radnog vremena u istoj mjeri kao i muški kolege. U posljednjih deset godina bilježi se blagi porast broja muškaraca u skrbi za djecu, što je svakako pozitivan pomak i trend koji treba podržati. Postoji mogućnost da mnogi muškarci nisu upoznati sa svojim pravima u korištenju porodiljnog dopusta i drugim pogodnostima vezanim uz obiteljsku skrb.

Provođenje obiteljskih politika koje radnicima omogućuju lakše usklađivanje profesionalnih i obiteljskih obaveza može se postići fleksibilnijim oblicima rada kao što su prilagodba poslovnih rasporeda te promicanje i podizanje svijesti o važnosti i vrijednosti koju predani poslodavac nudi radnom okruženju. Naravno, tu važnu ulogu igra kultura organizacije pojedinog poslodavca. Ako je ta kultura dovoljno zrela da potakne radnike da budu što učinkovitiji na svom radnom mjestu, lakše će napustiti posao nakon završetka radnog dana. Ako je organizacijska kultura takva da se ostanak na poslu nakon posla jako cjeni, a zaposlenici navečer, vikendom i praznicima provjeravaju i odgovaraju na poslovne e-mailove, u takvom okruženju obiteljske i osobne obveze prvenstveno se vide kao prepreka, a ne kao normalan dio života svake zaposlene žene.

Certifikat za poslodavce koji uzdržavaju obitelj jedan je od načina da poslodavci sustavno pristupe problemu usklađivanja profesionalnog i obiteljskog života. Ovaj sustav je u Sloveniji primijenjen prije desetak godina, a potječe iz Njemačke. Kada je projekt započeo, cilj mu je bio pronaći rješenje za problem diskriminacije mladih majki na tržištu rada. Tako je u Sloveniji uveden njemački sustav koji nagrađuje poslodavce za primjenu obiteljskih politika. Glavni elementi certifikata su mjere koje su podijeljene u osam kategorija i uključuju radno vrijeme, organizaciju rada, komunikaciju sa zaposlenicima, vještine vođenja, razvoj karijere, obiteljske usluge i nagrade zaposlenika.

Osim mera koje su obvezne za sve tvrtke, poslodavci mogu odabrati i druge mjeru koje najbolje odgovaraju potrebama zaposlenika u njihovom sektoru i radu.

### PROJEKT MAMFORCE ([mamforce.hr](http://mamforce.hr))

Ljudski kapital jedan je od glavnih alata koji osigurava dugoročnu održivost poduzeća. Polovica radne snage su žene, bolje obrazovane, ali još uvijek nedovoljno zastupljene kao radna snaga, osobito na rukovodećim pozicijama.



U takvim okolnostima poduzeća, kao ni država, ne koriste svoj puni potencijal obrazovane radne snage. Stoga je pitanje usklađivanja obiteljskih i profesionalnih obveza usko povezano s pitanjem ravnopravnosti spolova. Poslodavci koji žele privući i zadržati najbolje talente koji su zainteresirani za bolji angažman zaposlenika, kao i za povećanje produktivnosti, moraju raditi na tome da se pozicioniraju kao poslodavci koji podržavaju obitelj. Preduvjet za to je razvoj organizacijske kulture temeljene na međusobnom povjerenu, fleksibilnosti, uključenosti i podršci.

Standard MAMFORCE je prepoznatljiv znak kvalitete i potvrđuje rad poslodavca u provođenju ozbiljnih obiteljskih politika temeljenih na obiteljskoj odgovornosti i ravnopravnosti spolova. Tvrte koje prolaze kroz projekt MAMFORCE uvode niz odgovornih politika i pogodnosti za zaposlenike kako bi olakšale usklađivanje privatnog i profesionalnog života i osigurale jednakе mogućnosti razvoja karijere bez obzira na roditeljstvo. Metodologiju ocjenjivanja razvio je u Hrvatskoj Institut za istraživanje i obrazovanje Zaposlena mama, na temelju iskustva stečenog na američkom tržištu koje je prepoznalo potrebu za mjerama podrške obitelji, kao i znanja iz dosadašnjih društvenih i ekonomskih sustava srednje i istočne Europe utemeljenih na ravnopravnosti i podršci obiteljskom životu.

MAMFORCE METODA sastoji se od šest glavnih odjeljaka koji pokrivaju najrelevantnije politike i mјere - od komunikacije zaposlenika, organizacije rada, fleksibilnosti i obiteljskih usluga do vodstva i upravljanja talentima. Jednako se cijene postojeće politike i mјere koje propisuje i provodi poslodavac, kao i mišljenje zaposlenika o samoj provedbi. Zbog toga se u ocjeni koristi sustav izvora podataka, sustav upravljanja, odnosno politike i prakse koje osiguravaju usklađivanje poslovnih i obiteljskih obveza, organizacijski podaci - statistički pokazatelji kao i iskustvo poslodavca i praktično radno iskustvo - mišljenje zaposlenika koji daju subjektivan uvid u radno iskustvo. Rezultati se uspoređuju sa MAMFORCE standardom i sa sličnim poslodavcima. Takva analiza postaje temelj konkretnog akcijskog plana koji se temelji na promjenama, poslovanju i utjecaju na zajednicu.

Standard MAMFORCE COMPANY dodjeljuje se poslodavcima koji, bez obzira na svoju veličinu i prisutnost u javnosti, ispunjavaju standard kvalitete u odnosu na zaposlenike, zaposlenim roditeljima osiguravaju radne uvjete koji olakšavaju usklađivanje profesionalnih i obiteljskih obveza te zaposlenim ženama pružaju jednakе mogućnosti za karijeru .

Postizanje cijelokupnog standarda zahtijeva predanost promjeni kao i samu promjenu prepoznatu na jednoj od tri razine - PROMJENA, RAST i VOĐENJE. Cilj cijelokupnog postupka ocjenjivanja i evaluacije je pomoći u promjeni stavova, identificiranju stereotipa i uvođenju novih oblika organizacijskog ponašanja kroz podizanje svijesti o važnosti primjene mјera za usklađivanje obiteljskih i poslovnih obveza. Sve to dovodi do pozitivnih učinaka politike ravnopravnosti spolova, a provedba rodne integracije i srodnih politika rezultira boljim učinkom.

#### **TEČAJ ZA RAVNOPRAVNOST I RAVNOTEŽU IZMEĐU POSLA I PRIVATNOG ŽIVOTA.**

(<http://www.ieeformacion.es/cursos/recursos-humanos/tecnico-en-igualdad-y-conciliacion>)

U ovoj tehničkoj obuci o ravnoteži između posla i privatnog života i jednakosti bavit će se središnjim pitanjima koja definiraju fenomen koji je jednako aktualan koliko i kontroverzan. Žene i muškarci diljem svijeta podigli su svoj glas tražeći jednakе mogućnosti u svim aspektima. Zbog toga je tečaj o ravnopravnosti relevantna i specijalizirana obuka za bilo koje područje znanja.



Tečaj o ravnopravnosti i ravnoteži između poslovnog i privatnog života pružit će studentima povjesnu pozadinu iz rodne perspektive. Osim toga, proučiti ćemo nastanak i razvoj feminističkih pokreta te kako su oni utjecali na radnički okvir do postizanja trenutne društvene važnosti, kao što će se pokazati u ovom kolegiju o jednakosti.

Glavni ciljevi tečaja su:

- "Zadubiti se" u stereotipe i sociološke teorije o rođnoj neravnopravnosti na radnom mjestu.
- Učiti o europskim, međunarodnim i nacionalnim propisima tržišta rada, kao i propisima koji opravdavaju ravnopravnost muškaraca i žena.
- Proučiti planove i mjere za usklađivanje obitelji, posla i slobodnog vremena.
- Upoznati čimbenike i faktore koji su uključeni u olakšavanje ravnoteže između posla i privatnog života.
- Biti svjestan strateških ciljeva za izradu planova ravnopravnosti u organizacijama ili tvrtkama.
- Izraditi planove za ravnopravnost uzimajući u obzir situacije seksualnog uznemiravanja ili rođno uvjetovane razloge koji se mogu pojaviti.

## CJELINA 4. Plan ravnopravnosti u sektoru kamena

### 4.1. Osnovni koncepti Plana ravnopravnosti.

U specifičnom kontekstu istraživačkih organizacija i visokoškolskih ustanova, Europska komisija Plan o ravnopravnosti spolova razmatra kao skup akcija koje imaju za cilj:

1. Provođenje procjene učinka/revizija postupaka i praksi za utvrđivanje rodne pristranosti.
2. Identificiranje i provedbu inovativnih strategija za ispravljanje bilo kakve pristranosti.
3. Postavljanje ciljeva i praćenje napretka putem indikatora.

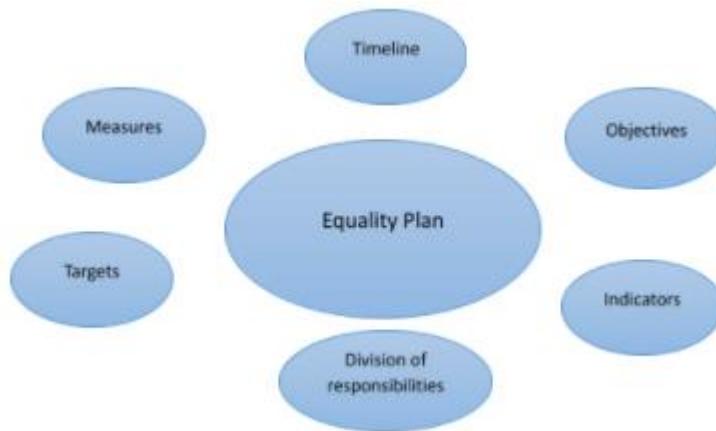
Plan ravnopravnosti spolova može se podijeliti u različite korake ili faze, od kojih svaka zahtijeva posebne vrste intervencija:

- faza analize , u kojoj se prikupljaju podaci razvrstani po spolu; procedure, procesi i prakse kritički se procjenjuju s ciljem otkrivanja rodne nejednakosti i rodne pristranosti.
- faza planiranja, u kojoj se definiraju i postavljaju ciljevi, donose odluke o akcijama i mjerama za otklanjanje identificiranih problema, dodjeljuju se resursi i odgovornosti te dogovaraju vremenski rokovi.
- faza provedbe, u kojoj se provode aktivnosti i poduzimaju napori kako bi se postupno proširila mreža dionika.



- faza praćenja, u kojoj se proces i napredak redovito prate i ocjenjuju. Nalazi iz vježbi praćenja omogućuju prilagodbu i poboljšanje intervencija, tako da se njihovi rezultati mogu optimizirati.

Postoji nekoliko osnovnih elemenata koje treba uzeti u obzir pri postavljanju Plana za ravnopravnost spolova:



#### 4.2. Prednosti Plana ravnopravnosti.

Uspostavljen učinkovit plan jednakosti omogućit će vam koordiniranje svih poslova vezanih uz jednakost u cijelom vašem poslovanju. Osim toga, omogućit će vam da se pripremite za nadolazeće promjene u zakonodavstvu i najboljoj praksi.

Prednosti planiranja jednakosti - Razvoj plana jednakosti može proizvesti brojne poslovne koristi. Može vam pomoći:

- identificirati praznine i potencijalna problematična područja u vašem poslovanju.
- podići svijest o predanosti vašeg poslovanja jednakosti.
- pokazati radnje poduzete kako bi se izbjegla diskriminacija u slučaju sudskog postupka.
- provoditi obuku i podizanje svijesti o ravnopravnosti sa zaposlenicima.
- u pristupu privatnim ulaganjima i financiranju EU-a gdje predanost jednakim mogućnostima može biti čimbenik prihvatljivosti.

Vaš plan će također osigurati da revidirate svoje druge politike zapošljavanja, npr. maltretiranja i uznemiravanja te politike viška zaposlenih, kako bi se osiguralo da su u skladu sa standardima jednakosti.

Jednakost i različitost tema je koja je aktualna za sva radna mjesta, bez obzira na to zapošljavate li dvije osobe ili dvjesto ljudi, te neovisno radite li u uredu, skladištu ili u trgovini.

Ciljevi jednakosti i različitosti su jednostavnii: osigurati da svi imaju pristup istim mogućnostima i isti, pošten tretman.



Očito je reći da svi zaslužujemo raditi u okruženju u kojem nema diskriminacije, uznemiravanja, viktimizacije i maltretiranja, ali, nažalost, to nije uvijek stvarnost kada počnete ulaziti iza kulisa poslovanja.

Štoviše, možda čak i ne shvaćate da svojim postupcima uskraćujete određenim ljudima pristup prilikama. Možda nećete aktivno zabranjivati osobama određenog spola, rase ili religije da se prijave za posao ili da dobiju promaknuće, ali pomnjom provjerom možete početi uočavati skrivene prepreke koje imaju takav, nemamjerni, efekt.

- Različitost je začin života -

Ova izreka ne može biti nigdje bolje primjenjiva nego na radnom mjestu. Ako aktivno promičete jednakost i raznolikost (i imate odgovarajuću politiku), tada će vaše poslovanje napredovati, a ljudi svih pozadina mogu se okupiti i postići uspjeh.

#### 4.3. Sadržaj i mjere Plana ravnopravnosti.

Izrada plana ravnopravnosti s Povjerenstvom za ravnopravnost.

Od Komisije za ravnopravnost možete dobiti podršku za razvoj plana ravnopravnosti za vaše poslovanje. Pristupanjem ovoj podršci, također ćete koristiti naš cijeli niz stručnog znanja, obuke, smjernica i podrške te ćete moći surađivati s nama na razvijanju primjera dobre prakse koji bi se mogli promovirati na web stranici Povjerenstva za ravnopravnost.

- Poslovno planiranje - učinkovito koordinirajte sve poslove vezane uz jednakost koji se obavljaju u vašoj organizaciji.
- Planiranje unaprijed – pripremite se za razvoj zakonodavstva i najbolje prakse.
- Pregled politike – revizija svih politika zapošljavanja u skladu sa zakonskim zahtjevima i najboljom praksom.
- Procjena rizika - identificirajte praznine i potencijalna problematična područja, čime se upravlja rizikom od nepoštivanja zakona o jednakosti.
- Ocjena kvalitete - doprinos u inicijativama za kvalitetu kao što su EFQM i Investors in People
- Komunikacija - koordinirajte obuku o jednakosti na razini cijele organizacije i strategiju podizanja svijesti
- Promocija - podignite svijest o predanosti vaše organizacije jednakim mogućnostima, interno i eksterno
- Dokazi – mogu se koristiti da se sudu objasni kako je vaša organizacija poduzela sve razumno izvedive korake da izbjegne diskriminaciju.
- Partnerstvo - pristup cijelom nizu stručnog znanja, smjernica, obuke i podrške Komisije za ravnopravnost.



- Ulaganje/financiranje – pomozite svojoj organizaciji u pristupu privatnim ulaganjima i financiranju EU-a navođenjem i pružanjem dokaza o vašoj predanosti u kontekstu jednakih mogućnosti.

### Struktura plana ravnopravnosti na random mjestu

Area	Objectives	Examples of practices
<b>Management</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Management to take account of staff diversity in the workplace</li> <li>• Promotion of equality is incorporated into strategic objectives and organisational structures</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diversity management training courses</li> <li>• Issues of equality are taken into account in the drafting budgets and strategies</li> <li>• Coordination of equality is made the responsibility of a group set up for the purpose or an individual</li> </ul>
<b>Recruitment</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Job applicants representing various groups become interested in jobs within the organisation</li> <li>• All qualified applicants have an equal chance of being selected</li> <li>• More staff from minority backgrounds to be employed</li> <li>• More diversified staff skills</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitoring of recruitment by means of discrimination tests</li> <li>• Guaranteeing accessibility to the recruitment process</li> <li>• Job advertisements that encourage different groups to apply</li> <li>• Recruitment of staff that speak different languages</li> </ul>
<b>Induction</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Induction and guidance for different employees to be effective, comprehensive and flexible</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Appointment of a personal supervisor when someone starts work</li> <li>• The induction process takes account of the different needs of employees</li> <li>• Two-way induction</li> </ul>
<b>Staff training</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Better staff competence in issues of equality and discrimination</li> <li>• Negative attitudes dispelled</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Courses for staff on equality and discrimination and on different groups of people</li> <li>• Attendance at courses provided by NGOs</li> <li>• Equality surveys</li> </ul>
<b>Staff pay, career advancement, and duties assigned</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fair pay and working conditions</li> <li>• Equal opportunities for everyone in career advancement and access to training courses for staff</li> <li>• The duties assigned reflect the skills and expertise of staff</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Human resource accounting and specifying how demanding various tasks are</li> <li>• Development meetings</li> <li>• Individual job planning (e.g. working hour arrangements)</li> <li>• Mentoring</li> <li>• Regular review of assigned duties</li> </ul>



#### 4.4. Dobre prakse povezane s planovima ravnopravnosti.

U nastavku ćemo proučiti stvarne, konkretnе slučajeve u kojima su organizacije implementirale plan ravnopravnosti spolova i njihove rezultate.

##### Prezi

Prezi, danas jedna od najuspješnijih tehnoloških tvrtki u Mađarskoj, započela je svoj život kao start-up projekt uz podršku tvrtki Kitchen Budapest i Hungarian Telekom 2008. godine. Prezijev je glavni proizvod softver za prezentacije u oblaku koji je osmišljen da zamijeni tradicionalne metode linearne prezentacije s novim, besplatnim alatom za priporavljanje. Softver omogućuje da se ideje prezentiraju na nelinearan način i omogućujući korisnicima slobodnu navigaciju kroz sadržaj. Riječ *prezi* na mađarskom je jeziku skraćenica za *prezentacija*.

Tvrtka je izvijestila o 85 milijuna korisnika u 2017., a sada djeluje iz dvaju sjedišta u Budimpešti i San Franciscu. Prezi održava vrlo snažnu predanost raznolikosti. Različitost promatra kao ključ kreativnih ideja i inspirativne radne atmosfere te, u konačnici, uspjeha. Prezi je vjerojatno jednako poznat po svojim visokokvalitetnim uslugama, kao i po uključivom, motivirajućem, progresivnom radnom okruženju. Poboljšanje ravnoteže između posla i privatnog života svojih zaposlenika dio je Prezijeve sveobuhvatne strategije raznolikosti, a tvrtka ima mnogo različitih inicijativa u tijeku koje podržavaju svoje zaposlenike da žive i rade punim potencijalom, bez obzira na njihovu životnu situaciju.

Prezi provodi niz paralelnih inicijativa koje podržavaju ravnotežu između posla i privatnog života. Uspjeh tvrtke u stvaranju stvarnog radnog okruženja pogodnog za poslodavce leži u brojnim srednjim i manjim inicijativama. Njihova kombinacija osigurava progresivno, uključivo, prijateljsko radno okruženje.

##### Netlight

Netlight jednakost smatra svojim kamenom temeljcem i strateškim ciljem od 2012. godine. Svi Netlight partneri potpisuju Deklaraciju o jednakosti tvrtke, a oni u Helsinkiju potpisali su sporazum o promicanju jednakosti. Klauzula o jednakosti također je uključena u sve ugovore o radu i ugovore s klijentima.

Jednakost je uvriježena ideologija od razine strategije do svakodnevnog ponašanja svakog pojedinog zaposlenika. U praksi je jednakost naglašena tijekom cijelog procesa zapošljavanja i uvođenja novih zaposlenika. Netlightovo kontinuirano interno zapošljavanje novih talenata osigurava pronalaženje uzora za žene te širenje i razvoj dobrih praksi.

Tvrtka želi biti uzor u jednakosti u cijeloj industriji. Želi pokazati da se pozitivne promjene mogu dogoditi pozitivnim djelovanjem. Iako je raznolikost samostalna vrijednost, ona se također odnosi na inovacije i produktivnost. Stoga Netlightova strateška linija oživljava na svakoj razini organizacije, od menadžera najviše razine do najnovijeg zaposlenika, svaki dan.



## IZVORI I LITERATURA

Facts and figures on the building materials and stone industry 2020

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

„Priručnik o rodno osviještenoj politici i promicanju ravnopravnosti spolova“ – Ured za ravnopravnost spolova RH

„Utjecaj rodne podjele obiteljskih obveza i kućanskih poslova na profesionalni život zaposlenih žena“ – Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova

„Uvođenje rodno osjetljiva proračuna: provedba u praksi“ – Vijeće Europe

Women in handcrafts – Many Opportunities? (2020), <https://www.she-works.de/aktuelles/frauen-im-handwerk-viele-chancen/2020/01/15/>

„Zašto i kako do rodno osviještenog proračuna“ – Grad Zagreb

„Žena, majka, radnica - Usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada u Hrvatskoj“ – Udruga B.a.b.e.

Žene i rad u suvremenom društvu – značaj “orodnjjenog” rada – Branka Galić, Filozofski fakultet Zagreb