



Zadatak O2-A4

2. Priručnik o ravnopravnosti spolova za obuku edukatora u sektoru kamena



WinSTONE

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



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](#).



Erasmus+

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



institute of
Entrepreneurship
Development





Contents

Uvod	3
1. POGLAVLJE Edukator za obuku o jednakim mogućnostima za žene.....	3
1.2. Obuka I područja djelovanja.....	5
1.3. Edukator za obuku o jednakim mogućnostima za žene u tvrtki koja se bavi kamenom.....	18
2. POGLAVLJE Pravni okvir za jednake mogućnosti.....	19
2.1. C Kontekstualizacija pravnog okvira za jednake mogućnosti za žene.	19
2.2. Zajedničke direktive o ravnopravnosti spolova.....	20
2.3. L Pravni akti unutar Europske unije koje treba slijediti.	23
CJELINA 3. Planiranje obuke za integraciju žena u sektoru kamena.	26
3.1. Potreba za obukom.....	26
3.2. Opći sadržaj plana obuke.....	33
3.3. Resursi za provedbu planova obuke.....	38
3.4. Novi pristupi i kontinuirani razvoj obuke	40
3.5. Metode, sustavi obuke i upravljanje operativnim planiranjem.	41
CJELINA 4. Dizajn i evaluacija programa obuke.....	45
4.1. Dizajn i izvedba treninga.....	45
4.2. Elementi u dizajnu obuke.	52
4.3. Evaluacija procesa obuke.	55
4.4. Tehnike i instrumenti ocjenjivanja učenja.....	59
UNIT 5. Područja djelovanja za aktivnosti obuke u sektoru kamena	62
5.1. Profesionalni profil i društveno-radni kontekst.....	62
5.2. Žene i radno okruženje u sektoru kamena.	78
5.3. Plan ravnopravnosti u poduzeću	81
IZVORI I BIBLIOGRAFIJA	88



Uvod

Ovaj priručnik o rodnoj integraciji namijenjen je učiteljima, savjetnicima te radnim savjetnicima, razvijen je za primjenu u učionici, radionici ili tvrtki.

Cilj je imati priručnik za edukaciju i osposobljavanje o primjeni prikladnih metodologija u centrima za osposobljavanje u sektoru kamena sa svrhom postizanja učinkovite izobrazbe o ravnopravnosti kroz preporuke i radnje koje obuhvaćaju, kako preoblikovanje ponude za osposobljavanje i promjenu načina izvođenja obuke i evaluacija, tako i pristup specijaliziranim izvorima poučavanja, a sve u cilju suzbijanja rodnih stereotipa u sustavima strukovnog obrazovanja i osposobljavanja te lakšu integraciju žena.

Ovaj priručnik "Priručnik za žene u sektoru kamena" prvi je u nizu od tri priručnika koji čine četvrti zadatak „Intelektualni output 2 "O2-A4. 3 „Priručnici za otvaranje vrata ženama u sektoru kamena" projekt WinSTONE.

1. POGLAVLJE Edukator za obuku o jednakim mogućnostima za žene.

1.1. Definicija i opći cilj.

Obuka je osnovno i vrlo važno sredstvo za napredak svakog društva. Jedna od njenih glavnih karakteristika je da oni koji obučavaju moraju stalno biti upoznati s društveno-ekonomskim, tehničkim i tehnološkim promjenama koje oblikuju društvo. U tom smislu postoji potreba upoznavanja stručno-nastavničkog osoblja s novim tehnikama, strategijama, vještinama, stavovima i sposobnostima, kako bi isti mogli kvalitetno i poboljšano obavljati svoju nastavničku djelatnost.

Važnost ekonomске i društvene uloge koju imaju žene u zemljama u razvoju, unatoč ograničenjima kojima su izložene zbog svog spola, a koja ograničavaju učinkovitost njihova rada i smanjuju dobrobiti za društvo u cjelini, dovela je do stava da je puno sudjelovanje žena ključno ako želimo da razvoj bude održiv i učinkovit.

Do sada je bilo, unatoč uloženim naporima, tek nekoliko intervencija koje bi na odgovarajući način ukazale na nejednakosti u različitim situacijama, ulogama, odgovornostima, potrebama, prilikama i prioritetima između žena i muškaraca. Ukratko, trenutni nedostatak prisutnosti žena u sektoru kamena je itekako vidljiv (opipljiv).

Žene i muškarci nisu jednaki; zapravo, bez obzira na naš spol, svi ljudi su različiti i jedinstveni. Činjenica je da svi imamo ista prava i da moramo uživati iste mogućnosti u različitim aspektima života, a jednakost između žena i muškaraca je univerzalno načelo i sadržano je u pravnim tekstovima, ali na stvarnoj i opipljivoj jednakost tek se treba raditi i istu uspostaviti u mnogim područjima društvenog, osobnog i radnog života. Ova promjena promišljanja i načina djelovanja zahtijeva djelovanje iz područja obrazovanja koje ne bi smjelo proći nezapaženo od strane nastavnika.



Ovaj priručnik je namijenjen stručno-nastavnom osoblju i svima zainteresiranim za obuku i popratne procese učenja sa perspektive rodne jednakosti kako bi se promicala integracija žena u sektoru kamena.

Za cilj je ospozobiti nastavnike (edukatore), posebno na planu ravnopravnosti, pružajući instrumente za njegovu primjenu u kontekstu obuke odraslih, čime se daje prednost radnoj integraciji žena u tradicionalno muškom sektoru kamena.

U tom smislu, stručnjaci koji će djelovati kao edukatori moraju vladati osnovnim konceptima rodne teorije kako bi mogli analizirati, iz rodne perspektive, ne samo zaposlenost/nezaposlenost, već i čimbenike zapošljivosti kako bi se identificirale smjernice za sadržaje na kojima treba raditi. Iz tog razloga ćemo se sada pozabaviti nekim od osnovnih pojmoveva kako bi bilo moguće predviđati i napredovati u tom smjeru.

Prvi od njih je nedvojbeno rodna perspektiva tj. analiza stvarnog stanja, koja je proizašla iz feminističkog promišljanja kako bi se objasnilo podrijetlo i mehanizmi kroz koje nastaju i održavaju se (perzistiraju) odnosi nejednakosti između žena i muškaraca. Analiza stvarnosti iz rodne perspektive podrazumijeva:

- Otkrivanje seksističkih predrasuda koje prožimaju analize o stvarnosti žena i muškaraca i njihovih odnosa
- Identificiranje strukturalnih čimbenika koji su u osnovi nejednakosti između žena i muškaraca, otkrivanje svih oblika diskriminacije koji stvaraju ili ustraju na tim nejednakostima.
- Redefiniranje rodnih odnosa, čineći stvarnost (realnost) žena vidljivom, uzimajući u obzir njihove potrebe i interes, te revalorizirajući njihov doprinos društvu.

Drugi je potreba analiziranja akademske i profesionalne segregacije, odnosno analiza koncentracije žena i muškaraca u pojedinim studijima, profesionalnim zajednicama ili zanimanjima.

Horizontalna segregacija je feminizacija ili „maskulinizacija“ (prevaga muškog spola) profesionalnog sektora ili akademskih okružja zbog koncentracije žena ili muškaraca. Ovaj fenomen podržava stereotip o područjima rezerviranim samo za jedan ili drugi spol, koji tako rezultira porastom barijera i poteškoćama pri ulazu za skupinu koja se s istim ne identificira. Horizontalna segregacija, iako zahvaća oba spola, mnogo je veća kod žena nego kod muškarca. Spomenuti fenomen je također prisutan i u sektoru kamena.

Vertikalna segregacija se, međutim, odnosi na položaj u hijerarhiji, u donošenju odluka, u profesionalnoj sektori, karijeri itd. Ovaj koncept nam omogućuje da provedemo analizu o tome kako



žene ostaju na najnižim hijerarhijskim razinama, čak i u aktivnostima u kojima se nalaze u većini (uzrokujući tzv. efekt staklenog stropa /= nemogućnost napredovanja).

Koncept

Koncept rodne relevantnosti/ bilo koje djelovanje koje izravno ili neizravno utječe na ljude i ima učinak na ravnopravnost (jednakost) žena i muškaraca.

Koncept rodnog djelovanja, analiza učinaka ili posljedica koje bi javno djelovanje moglo imati na građane i na ravnopravnost.

1.2. Obuka I područja djelovanja

Polazeći od temeljnih koncepata jednakosti, ukratko ćemo spomenuti čimbenike koji su u osnovi nejednakosti, kako bismo preciznije razumjeli kako se tumačenje faktora kod zapošljavanja razlikuje kod žena i muškaraca.

Pod čimbenicima nejednakosti podrazumijevamo sve one elemente koji se mogu smatrati „uzrocima“, razlozima ili motivima koji su u samoj osnovi društvenih nejednakosti (u ovom slučaju rodne nejednakosti) i kojima možemo pojasniti uzroka nejednakosti, u ovom slučaju, pristup i uvjeti rada žena na tržištu rada.

Učinci nejednakosti koje stvara rodna neravnopravnost odnose se na stvarnost (realnost) kojoj svjedočimo, na primjer, niža stopa radne aktivnosti među ženama, veće pojavnost nezaposlenosti, veću prisutnost u sivoj ekonomiji, diskriminacija u plaćama, profesionalna segregacija, veća udio zapošljavanja žena na pola radnog vremena itd.

Analiza čimbenika nejednakosti, koji su prisutni na tržištu rada, omogućuje nam da shvatimo kako se stvara dvostruko tumačenje, različito za žene i muškarce, i druge vrste čimbenika. U ovom se slučaju referiramo na one koji imaju izravan utjecaj na zapošljavanje pojedinaca, a koji će odrediti pravac kojim treba ići. Rezultat će ukazati na mogućnost da se ta osoba zaposli na relevantnom tržištu rada i označiti će početnu točku za pokretanje personaliziranog plana uključivanja.

Dva su tipa čimbenika koji utječu na zapošljavanje: vanjski ili kontekstualni čimbenici koji su objektivni, kao što su karakteristike tržišta rada u datom trenutku i koji određuju trenutni model zapošljavanja, te tzv. unutarnji ili osobni čimbenici, koji utječu na veće ili manje zapošljavanje tražitelja posla.


ČIMBENICI KOJI UTJEĆU NA ZAPOŠLJIVOST

VANJSKI: Kontekstualno ili objektivno	UNUTRAŠNJI: Psihosocijalno
<p>Stanje na tržištu rada:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Novi model: - Globalizacija i nove tehnologije uvode promjene u profesionalnu aktivnost, organizacije i radne uvjete. - Uključivanje žena u svijet rada. - Postojeće ponude za posao, konkurenca. 	<ul style="list-style-type: none"> - Dob/spol. - Kompetencija/nastavni plan i program. - Zastarjelost. - Vrijednost koja se pripisuje poslu ili središnjosti posla. - Osobna i profesionalna slika o sebi. - Uzročna atribucija. - Poznavanje svijeta rada. - Stil i metoda pretraživanja. - Motivacija (ekonomski i psihološki). - Profesionalni cilj. - Saldo troškova i koristi.

FAKTOR: DOB/SPOL

ASPEKTI KOJE TREBA UZETI U OBZIR	KLJUČNE AKCIJE
<p>Ovaj čimbenik je nerazdvojni binom, koji još uвijek igra važnu ulogu u procesu uključivanja žena u svijet zapoшljavanja.</p> <p>To je jedan od razlikovanja elemenata u odnosu na muškarce. Za muškarce je dob povezana s iskustvom / neiskustvom, za žene s obiteljskim odgovornošćima i nedostatkom dostupnosti.</p> <p>Unatoč visokom uključivanju žena u radni odnos, njihova prisutnost i napredovanje i dalje se smanjuju kako žene stare, zbog slučajnosti u njihovom životnom ciklusu rodiljnih razdoblja s potražnjom za visokom predanosti i produktivnošću.</p> <p>Za muškarce je očinjstvo sinonim za odgovornost i radnu predanost. Za žene je majčinstvo sinonim za nedostatak dostupnosti.</p> <p>Dob također u velikoj mjeri određuje zapoшljivost žena kao rezultat zapoшljivosti žena zbog stereotipnog stajališta koje poslodavci imaju o ženama.</p>	<p>Rad iz holističkog pogleda na problem:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sa ženama povećati svijest o težini ovog faktora. • S muškarcima tako da preuzmu veću domaću odgovornost i dostupnost. • Društvo općenito kako bi podržalo promjenu koju su žene poduzele. • S poslovnim sektorom, jamčiti načelo jednakosti i upravljanja ljudskim resursima bez rodnih stereotipa.



FAKTOR: KOMPETENCIJA/KURIKULUM

ASPEKTI KOJE TREBA UZETI U OBZIR	KLJUČNE AKCIJE
<p>osposobljavanje ili utjecaj koji znanje i akademске kvalifikacije imaju na zapošljivost.</p> <p>Povećana prisutnost žena na tržištu rada posljedica je općeg povećanja njihove razine kvalifikacija. Žene sada imaju bolje akademске rezultate od muškaraca i više njih ima sveučilišne diplome. Međutim, razina akademskih kvalifikacija također ima drugačiji utjecaj na mjeru u kojoj žene i muškarci ulaze na tržište rada.</p> <ul style="list-style-type: none"> Muškarci masovno ulaze u posao, bez obzira na razinu kvalifikacije. Samo žene sa srednjim i višim stupnjem imaju sve veću tendenciju ulaska i promicanja na tržištu rada. Zapošljivost žena više ovisi o njihovom obrazovnom postignuću nego o muškom. Trenutačne razine zaposlenosti nisu pravi odraz njihova obrazovnog postignuća. Trenutačne razine zapošljavanja ne odražavaju točno kvalitativni skok koji su žene napravile u tom pogledu. <p>"Neformalno učenje", koje nije povezano s akademskim znanjem i koje je zamjenjivo na tržištu rada.</p> <ul style="list-style-type: none"> Iako je skup "neformalnih muških" vještina zamjenjiv na tržištu rada, žensko znanje ne dodaje nikakvu vrijednost njihovom kurikulumu. U radnom okruženju organiziranom kako bi se zadovoljile potrebe muškog svijeta, tržište prepoznaje iskustva asimilirana na muško učenje i ne daje nikakvu vrijednost onima koji proizlaze iz iskustava žena. 	<ul style="list-style-type: none"> Održavati motivaciju žena (prepoznavanje njihovih vještina i rad na usklađivanju s određenim zahtjevima za poslom). Uputiti konkretnе radnje poslovnoj zajednici kako bi se profil koji se traži "prilagodio" konkretnoj stvarnosti posla, u svim slučajevima. Katalogizirati i vrednovati po "tržišnoj cijeni" učenje i vještine proizašle iz ženske socijalizacije te uspostaviti mehanizme i pravne sustave za potvrđivanje tog znanja.


FAKTOR: ZASTARIJEVANJE

ASPEKTI KOJE TREBA UZETI U OBZIR	KLJUČNE AKCIJE
<p>This is the name given to the situation of a person whose professional competences have become outdated with respect to those required at a given time for the performance of a job whose contents and/or procedures have undergone some variation.</p> <p>It is mainly related to two types of causes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • The time of inactivity or unemployment experienced by a person. • The permanence in the performance of an activity for a long time, without retraining. <p>It is obvious that both causes are more prevalent in women:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Firstly, because of their work history with a greater number of arrivals and departures, either related to maternity or caring for their own family or in-laws, or because they tend to be unemployed for longer than men. • Secondly, because they are employed in lower-skilled activities which, by introducing technological innovations, require new skills and, finally, given their high involvement in the reproductive sphere, they tend to have fewer opportunities to participate in continuing training schemes and career advancement. 	<ul style="list-style-type: none"> • Osiguravanje jednakih uvjeta za muškarce i žene u radnom vijeku. • Poboljšati vrstu informacija i mehanizama širenja o cjeloživotnom učenju.. • Uspostaviti programe podizanja razine osviještenosti i pomirenja kako bi se povećala predanost muškaraca domaćim odgovornostima. • Pružanje sredstava za podršku, posebno za jednoroditeljske obitelji.


FAKTOR: CENTRALNOST PRI ZAPOŠLJAVANJU

ASPEKTI KOJE TREBA UZETI U OBZIR	KLJUČNE AKCIJE
<p>Važnost koju zapošljavanje (plaćeni rad) ima u životu osobe ili, drugim riječima, mjestu koje zauzima u odnosu na druge aktivnosti (obitelj, slobodno vrijeme, političko ili društveno sudjelovanje itd.).</p> <p>Kao posljedica diferencijalne socijalizacije, za muškarce je zapošljavanje središnja os njihovih života i oni artikuliraju i strukturiraju svoj identitet oko njega. U slučaju žena, iako je zapošljavanje zauzelo važno mjesto u njihovim životima, au nekim slučajevima osiguravaju najveće plaće, to se još uvijek često smatra opcijom, kao dodatna aktivnost.</p> <p>Jasno je da su lekcije ženske socijalizacije navele žene da cijene druga područja ili dimenzije ljudskog života, kao što je emocionalni svijet, na primjer. To bogatstvo vrijednosti i dvojčinost uloga koje one predstavljaju, stavlja žene u nepovoljan položaj kada se suoče sa zahtjevima tržišta, kako bi tražile i podržale zaposlenje.</p> <p>To znači da:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Radna aktivnost muškaraca tumači se kao glavna djelatnost, a radna aktivnost žena tumači se kao sekundarni ili potporni doprinos glavnoj djelatnosti, koja bi se u nekom trenutku mogla izostaviti. • Muškarci će uvijek biti bliži zahtjevima tržišta rada od žena. 	<p>• Uzmeti u obzir da je pojam centralnosti u izravnoj korelaciji s vrijednostima muške socijalizacije i da će u komparativnoj studiji žene uglavnom rangirati zaposlenost nižu od muškaraca u smislu njezina mjesta u njihovim životima i, obrnuto, muškarci će rangirati zaposlenost ispred kuće ili obitelji.</p> <p>• Uspostaviti orientacijske procese s različitim sadržajima i vremenima za muškarce i žene, jer će u slučaju žena biti apsolutno potrebno posvetiti više vremena analizi motivacija za zapošljavanje i povezati ih s aspektima koji imaju veći utjecaj na njihove odluke, kao što je stvarna dostupnost koju imaju za zapošljavanje, teret odgovornosti koje preuzimaju i bogatstvo vrijednosti koje posjeduju.</p> <p>• Podići razinu osviještenosti o potrebi postavljanja izbora karijere u smislu ekonomske neovisnosti, a ne supsidijarnosti.</p>

**FAKTOR: OSOBNA I PROFESIONALNA SLIKA O SEBI****ASPEKTI KOJE TREBA UZETI U OBZIR**

Faktori koji se odnose na vrijednost koju osoba daje sebi, sa samopoimanjem i ljubavlju koju osjeća prema sebi. Izgrađena je ne samo iz osobne percepcije i uvažavanja, već i kroz sliku koju mu društvo vraća.

Ako se to prenese u profesionalnu sferu, logično je da se žene osjećaju manje sigurno u svijetu koji je organiziran i strukturiran oko muških vrijednosti, stavova i ponašanja i u kojem osjećaju da su morale pronaći prostor za sebe koji je često još uvijek upitan i u kojem nisu visoko cijenjene.

Slika o sebi izravno je povezana s jačanjem uspjeha ili odgovaranjem na društvena očekivanja. Taj je aspekt iznimno težak za skupinu koja ne može (s jednakom predanošću) odgovoriti na zahtjeve tržišta rada zbog dvoličnosti uloga koje moraju igrati, jer ih ta "dvostruka prisutnost" često sprječava u oblikovanju čvrstog profesionalnog imidža.

S druge strane, on također zna da ono što je ojačano kao uspješno u muškoj zajednici neće nužno biti tako razmatrano u ženskoj zajednici.

KLJUČNE AKCIJE

- Oporavak i vrednovanje doprinosa i povjesne prisutnosti žena u svijetu rada.
- Usidriti i usidriti svoje odluke na temelju njihovih osobnih želja i motivacija.
- Podići svijest o jednakim mogućnostima među poslodavcima i radnim okruženjem žena, posebno u slučaju netradicionalnih opcija.
- Informiranje i savjetovanje poslodavaca i žena o mjerama usklađivanja predviđenima zakonodavstvom.


FAKTOR: POZNAVANJE SVIJETA ZAPOŠLJAVANJA
ASPEKTI KOJE TREBA UZETI U OBZIR

Pristup, upravljanje i kontrola informacija koje nezaposlena osoba mora imati kako bi se mogla pozicionirati u dobrim uvjetima za pronalazak posla. To podrazumijeva razinu znanja o karakteristikama, zahtjevima i funkciranju tržista rada.

I ovdje se žene, iako su u nekim slučajevima informirane (posebno od razvoja posebnih politika i programa usmjeravanja i intervencija), suočavaju s većim preprekama od svojih muških kolega.

Unutarnji rad tržista rada, razgovor dječaka i razmjena informacija o tim pitanjima dio su njihovih života od relativno rane dobi. Međutim, dugi niz godina žene su živjele u pozadini, bez jasnih referentnih točaka ili obrazaca ponašanja koje bi oponašale. Čak i u mlađim slojevima, iako kvalificirani i bolje upoznati s radnim okruženjem, unutarnji rad sustava im je nepoznatiji nego njihovim muškim kolegama.

Može se reći da još uvijek postoji neusklađenost između zahtjeva tržista i potreba žena.

Čini se da se ta neusklađenost ne rješava djelovanjem isključivo na žene. Ključno je da poslodavci shvate uzroke teškog odnosa između žena i zapošljavanja, kako bi postali fleksibilniji i promjenili stereotipnu sliku koju još uvijek imaju o ovoj skupini stanovništva.

KLJUČNE AKCIJE

- Osmisliti mjere informiranja o tržištu prilagođene svakoj situaciji.
- Provoditi kampanje za podizanje svijesti za lokalne tvrtke.
- Uključite lokalnu poslovnu zajednicu u zajedničku potragu za rješenjima kako bi se model upravljanja poslovanjem i organizacije promjenio u skladu s društvenim promjenama.

**FAKTOR: MOTIVACIJA**

ASPEKTI KOJE TREBA UZETI U OBZIR	KLJUČNE AKCIJE
<p>Motivacija je i motor koji pokreće postupke ljudi i osnova na kojoj se te radnje održavaju.</p> <p>U slučaju uključivanja, trajnosti ili napredovanja u posao, motivacija je intimno povezana s mjestom koje posao zauzima u životnom projektu, sa središnjošću posla.</p> <p>Stoga žene zbog svoje rodne socijalizacije razrađuju životne projekte u kojima skrb i pažnja imaju važnu ulogu kao i zapošljavanje.</p> <p>To znači da su njihovi profesionalni projekti, u modelu zapošljavanja u kojem dominiraju muškarci, manje solidno utemeljeni od muških.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Potreba za utvrđivanjem ciljeva usmjerenih na postizanje ekonomске neovisnosti i osobne autonomije, prelazak na individualna prava. Prednosti usvajanja uravnoteženih pozicija između različitih motivacija koje treba koristiti. Dajte si vremena (što je veća ranjivost, to više vremena) kako biste učvrstili motivacije. Podići svijest u društvu u cjelini i u poslovanju o ulozi ravnoteže između poslovног i privatnог života.



FAKTOR: IMATI JASAN CILJ - CILJ KARIJERE

ASPECTS TO TAKE INTO ACCOUNT	KEY TO ACTION
<p>I za kvalifikaciju i za pristup zapošljavanju vrlo je važno definirati što netko želi i, kao što smo već vidjeli, razloge koji podupiru ovu odluku. To omogućuje usmjeravanje svih napora prema cilju, čineći učenje i raspoloživo vrijeme profitabilnim prema fiksnom cilju.</p> <p>Ovaj pristup je uže povezan s učenjem muškaraca, kao što je razvoj koncentrirane pozornosti, usmjereni na jedno područje, nego na žensko, koje su u obavljanju mnoštva zadataka istovremeno razvile više raspršene pozornosti.</p> <p>Osim toga, muškarci si postavljaju progresivne profesionalne ciljeve (karijeru), žene si postavljaju specifične i konačne ciljeve.</p>	<p>Poznavanje razlika, definiranje profesionalnog cilja ili cilja zapošljavanja zahtijeva ne samo proces donošenja odluka koji proizlazi iz analize i kontrasta između profila vještina, osobnih ograničenja i mogućnosti koje nudi okoliš, već i dobru analizu težine koju socijalizacija i rodni stereotipi imaju u svakom slučaju.</p>



FAKTOR: STIL I METODA PRETRAŽIVANJA

ASPEKTI KOJE TREBA UZETI U OBZIR	KLJUČNE AKCIJE
<p>Aktivno traženje posla povezano je s određenim načinom osjećaja nezaposlenosti, potrebom održavanja aktivnog i pouzdanog odnosa prema potrazi, kako dobiti i koristiti potrebne resurse i alate za zapošljavanje.</p> <p>Oni sa sustavnim stilom traženja posla, dobrom slikom o sebi, dostupnošću, kompenziranom uzročnom atribucijom, znanjem i vještinama primjerenum poslu koji traže, visokom motivacijom i jasnim ciljem imaju veće šanse.</p> <p>Žene i muškarci koriste različite tehnike. Muškarci se kreću u krugovima blizu zaposlenja, gdje je usmena predaja vrlo učinkovita. Treba im manje vremena da nađu posao. Žene koriste veću raznolikost tehnika pretraživanja, iako su manje učinkovite.</p> <p>To je, iako se tumači kao dodatni čimbenik, zapravo kompendij prethodnih.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ključno je imati na umu da rodna socijalizacija ne stvara iste uvjete za muškarce i žene u radnom odnosu. • Odgovori i vrijeme za oboje ne mogu biti identični. • Kod žena se svaki od gore navedenih aspekata mora razjasniti, raditi i ospozobiti kako bi se stvorio i razvio aktivan i siguran odnos prema zapošljavanju.


FAKTOR: OMJER TROŠKOVA I KORISTI

ASPEKTI KOJE TREBA UZETI U OBZIR	KLJUČNE AKCIJE
<p>Zadovoljstvo poslom također je obilježeno odnosom između troškova (nedostataka) i koristi (pogodnosti) dobivenih od posla. Ako je taj odnos neuravnotežen, motivacija se smanjuje, a postupno i dostupnost.</p> <p>Na temelju informacija prikazanih u prethodnim odjeljcima, lako je razumjeti da mnoge žene svoje radno iskustvo vide kao trošak, a ne kao korist, osobito one koje traže niskokvalificirane poslove s niskim plaćama s lošim uvjetima i niskim plaćama, što ih stavlja u poziciju velike krhkosti posla.</p> <p>U usporedbi troškova i koristi postoji velika razlika između muškaraca i žena. Žene to čine uzimajući u obzir ono što se naziva "trošak mogućnosti" ženskog rada. To jest, "koliko ih u novčanom smislu košta izlazak na posao", briga o obitelji kroz "njihovo beskrajno radno vrijeme" ili plaćanje drugih profesionalnih usluga. Za njih će to uvijek biti cijena. Za njih je to uvijek korist, a ne trošak.</p>	<p>To je jedan od središnjih, ali najtežih aspekata na kojim treba raditi u smjernicama:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tome se mora pristupiti promišljanjem o tome što to odricanje znači u smislu trajne ekonomske ovisnosti, podređenosti u donošenju odluka i aktivnog sudjelovanja u izgradnji društva. • Tu "jedinu" ulogu u domaćoj i obiteljskoj sfери treba dovesti u pitanje, jer da je svjesna ekonomske vrijednosti svoje domaće djelatnosti, "ni njezin partner ne zarađuje toliko, niti gubi onoliko koliko misli da zarađuje". • Potreba za zajedničkim rješavanjem pitanja skrbi i privrženosti u obitelji. Afektivno je potrebna prisutnost svih ljudi koji čine obitelj.

Planiranje aktivnosti obuke može se podijeliti u najmanje četiri procesa. Prvi se odnosi na teorijski koncept i nacrt (dizajn); drugi na planiranje i izvođenje kurikuluma; treći na metodologiju i razmatranja koja treba uzeti u obzir; i naposljetku, četvrti na evaluaciju/procjenu. Ukratko ćemo se osvrnuti na svaki od njih.

Oblik provođenja obuke definiran je odgovorima na ključna pitanja koja se nameću kod sustavnog planiranja:

- Tko se obučava, tko je odgovoran za planiranje i izradu.
- Zašto se osposobljavanje treba provesti, drugim riječima, koji je glavni cilj koji treba postići, koje znanje treba prenijeti, koje uvjete, što je potrebno uzeti u obzir kako bi se postigli ciljevi, čimbenici koje bi trebalo uzeti u obzir prilikom razrade sadržaja.
- Kako postići predložene ciljeve, najučinkovitije metode osposobljavanja, resursi (izvori) potrebni za postizanje optimalnog rezultata, temeljnu dokumentaciju, koji bi trebali biti obrasci koherentnosti za aktivnosti koje treba osmisiliti.



- Gdje to izvesti, kada.

Nakon što je grupa za obuku formirana i sadržaji odabrani ili razrađeni, potrebno je zaustaviti se i planirati didaktički slijed na kojem će se raditi te poboljšati strategije obuke. Strategije kombiniraju različite metode, tehnike i procese koji se mogu koristiti za podučavanje, aktivnosti ili situacije koje mogu nastati tijekom aktivnosti obuke, te materijale, opremu i instrumente koji se koriste u obuci.

Drugo, moramo planirati uvjete izvođenja i razraditi "papirologiju" kako bismo adekvatnim materijalima pratili/podržali planirane ideje, odnosno pripremiti ih tako da budu korisni i za učenike i za nastavnika.

A. Planiranje kurikuluma

Kada se bude planiralo, biti će bitno, na ovoj razini, posjedovati sljedeću nastavnu dokumentaciju:

- MAPA (SKRIPTA) PREDAVANJA ILI PROGRAMIRANJA.

< Osnovna (glavna) mapa za praktičnu obuku.

U glavnoj mapi za praktičnu obuku sadržani su opći podaci: naziv, cilj, ciljna skupina, sadržaj, načini obuke, aktivnosti, procjena (evaluacija) i raspored.

< Mapa (skripta) nastave licem u lice.

To obuhvaća optimalan slijed poučavanja i strategije koje će se koristiti u nastavi licem u lice, sadržaj i vrijeme predviđeno za svaku od navedenih, kao i aktivnosti koje će se provoditi i sredstva za podršku.

- PLANIRANJE POTREBNE AUDIOVIZUALNE PODRŠKE KOJA ĆE SE KORISTITI U NASTAVI LICEM U LICE (UŽIVO).

Služe kao podrška metodi koja se koristi, obogaćuju je, čine je razumljivijom za učenike i doprinose boljoj pozornosti.

B. Provjeda

Nakon što je praktična obuka osmišljena, vrijeme je za pripremu provedbe, jer kada je u pitanju provedba u praksi, stupaju na scenu varijable o kojima ovisi veći ili manji uspjeh obuke. One su:

- **Broj sudionika.** Broj sudionika određen je postavljenim ciljevima i vrstom metodologije koja će se koristiti. Treba imati u vidu da, što je broj sudionika veći, to je manje vremena na raspolaganju.



- **Znanje učenika.** Kad god je to moguće, preporuča se utvrditi razinu znanja učenika o predmetu koji se poučava, jer o toj razini i broju polaznika ovisi opća prilagodba i prilagodba zacrtanog početnog programa.

- **Raspored učionice.** Raspored prostora utječe i olakšava rad jednom ili drugom metodom nastave, jer se tako regulira tijek i interakcija u učionici.

- **Raspored (vrijeme).** Skripta za nastavu, osnovna verzija, će se mijenjati i prilagođavati ovisno o broju sudionika, razini znanja o temi i raspoloživim sredstvima. Prije početka same poduke potrebno je uraditi približni raspored pomoću kojeg će biti lakše kontrolirati učinkovitost.

- **Sredstva.** Ona se moraju planirati. Računalo, projektor, flomasteri, papir, dovoljno priručnika za sve sudionike, itd.

Na temelju gore navedenih varijabli, biti će potrebno uzeti u obzir sljedeće čimbenike koji nastavniku olakšavaju vođenje nastave (predavanja):

- Bilo da imamo malo ili dosta znanja o sadržajima koji su predloženi u Metodičkom priručniku (vodiču), prvi zadatak tijekom pripremne faze će biti: sveobuhvatno razumijevanje svih alata i resursa programa, dodatna priprema i rad na ponuđenom teorijskom sadržaju, analiziranje programa, prilagodba istog prema znanju grupe itd.

- Pripremiti prezentaciju predavanja te prateće materijale. Preporuča se prvo upoznati sudionike i raspitati se o njihovim očekivanjima. Na taj način ćete, nakon uvodnog kruga, imati jasnu kartu onoga što sudionici očekuju. Zatim objasniti kontekst u kojem se aktivnost odvija, ciljeve, program i vremenski okvir te navesti koja očekivanja učenika će biti „pokrivena“, a koja nisu obuhvaćena ovakvom nastavom. Ne zaboraviti da je prezentacija vrlo važna za motivaciju i postavljanje temelja za sudjelovanje.

- Biti će potrebno zadržati odnos poštovanja prema ravnopravnosti i koristiti inkluzivan jezik, kako za muškarce, tako i za žene. U tom smislu treba paziti na primjere, slike korištene u slajdovima i sl., koji ne pojačavaju rodne stereotipe na poslu i na tržištu rada općenito, kako bi se poštivalo načelo jednakog tretmana muškaraca i žena, kao i poštivanje različitosti.

- Uvijek polaziti od razine znanja grupe, prilagođavajući sadržaj i dubinu teme njihovim interesima, potrebama, prioritetima i iskustvima, ostajući dosljedni ciljevima.

- Odabrati nastavne situacije koje su značajne za grupu.

- Odabrati tehnike koje potiču aktivno sudjelovanje učenika.

U ovakvom „scenariju“ učitelj je osoba koja vodi i olakšava učenje, potiče uključenost i sudjelovanje i čini vidljivima često nesvesne stavove otpora. Kao temeljni čimbenik percipiraju se spomenute vještine posjedovanja znanja o ravnopravnosti spolova koje su potrebne za otkrivanje onih koji se protive navedenim stavovima, te uočavanje diskursa koji favoriziraju muški rod.



1.3. Edukator za obuku o jednakim mogućnostima za žene u tvrtki koja se bavi kamenom.

Edukator za rodnu ravnopravnost je osoba koja, zahvaljujući poznavanju politike jednakih mogućnosti i jednakog tretmana, tržišta rada, rodne politike, pravnog okvira, ljudskih prava, rodnog nasilja i komunikacije, provodi planiranje aktivnosti i djelovanja usmjerenih na postizanje jednakosti.

U tom smislu, glavna uloga edukatora je promicanje napretka u politici jednakih mogućnosti i ravnopravnosti spolova u organizacijama i institucijama, kroz provedbu i procjenu (evaluaciju) aktivnosti i politika.

Edukator za obuku o ravnopravnosti spolova mora posjedovati potrebno znanje o društvenoj percepciji između muškaraca i žena. Osim toga, mora znati kako prepoznati, analizirati i reagirati na spolne razlike, kako bi se poboljšale mogućnosti između žena i muškaraca, kako na tržištu rada tako i na bilo kojem području. Potrebno je pružiti obuku koja se bavi cijelovitom analizom o pravoj stvarnosti (realnosti) spolova i položaju žena, patrijarhatu, sustavu i općim stavovima koji su u osnovi politike ravnopravnosti, s ciljem prenošenja vještina i alata u industriju, potrebnih za podučavanje studenata u ovom studijskom području, organizirajući i provodeći potrebne obuke, planiranje ljudskih potencijala, pridajući posebnu pozornost aspektima ravnopravnosti spolova.

Osim edukatora o ravnopravnosti spolova u tvrtkama, važna je i prisutnost službenika za ravnopravnost u poslovnim organizacijama.

Službenici za ravnopravnost i rodnu ravnopravnost odgovorni su osigurati da, organizacija u kojoj rade, pruža jednakе mogućnosti radnicima, bez obzira na rasu, dob, invaliditet, spol, seksualnu orientaciju, vjeru ili uvjerenja.

Oni rade s različitim odjelima u svojoj tvrtki, kao što su ljudski resursi i komunikacija, kako bi osigurali poštivanje zakona o jednakim mogućnostima. Također i s menadžerima, dajući im podršku, savjete i prenoseći svoje znanje o zakonima o ravnopravnosti.

Poslovne organizacije, uključujući i one u sektoru kamena, moraju osigurati jednakе mogućnosti za sve usluge koje pružaju zajednici. Službenici za ravnopravnost i različitost moraju osigurati da se navedeno i ostvari, te da se statutarne politike i procedure primjenjuju na sve zaposlene.

Službenici za ravnopravnost i rodna pitanja obično pišu godišnje izvješće o ravnopravnosti u kojem se navodi učinak tvrtke u pogledu ravnopravnosti i rodnih pitanja. U izvješćima također treba razmišljati o budućnosti tvrtke i predvidjeti područja za poboljšanje. Da bi izradili izvješće, službenici za ravnopravnost i rodnu ravnopravnost trebaju prikupiti i analizirati veliku količinu informacija.

Uz godišnje izvješće, službenici za ravnopravnost i rodnu ravnopravnost redovito prate rad tvrtke na pitanjima ravnopravnosti i spolova. To uključuje sastanke s različitim grupama u zajednici kako bi se saznalo njihovo mišljenje i osjećaji. Ovi su sastanci također prilika za tvrtku da ponudi savjete i pomoć, ako je to potrebno.



Službenici za ravnopravnost i spol također su odgovorni za razvoj zaposlenika i obuku o pitanjima ravnopravnosti. Oni prepoznaju kakva je obuka potrebna i rade na razvoju takve obuke. Oni mogu sami osigurati obuku ili ugovoriti stručnu osobu/edukatora.

Ako se u poduzeću utvrde nejednakosti, službenik za ravnopravnost i različitost radi s menadžerima i direktorima kako bi poduzeo mjere za poboljšanje situacije.

2. POGLAVLJE Pravni okvir za jednake mogućnosti.

2.1. C Kontekstualizacija pravnog okvira za jednake mogućnosti za žene.

EU je uložila velike napore u borbi protiv diskriminacije među spolovima na više razina. Putem ugovora, sporazuma između nacija, bilo bilateralnih, između dvaju naroda ili multilateralnih, između nekoliko nacija. Ključni aspekti ugovora su da su oni obvezujući (što znači da postoje pravne posljedice za njihovo kršenje) i da postaju dio međunarodnog prava. Dolje smo naveli ugovore posebno osmišljene za ravnopravnost spolova u radnom okruženju.

- Rimski ugovor iz 1957. već je sadržavao načelo jednake plaće za jednak rad. (članak 119. EEZ-a, zatim 141. EZ-a, sada članak 157. UFEU-a). Godine 1976. Sud pravde Evropske unije (CJEU) odlučio je u predmetu *Defrenne* da članak 119. EEZ-a nije imao samo ekonomski nego i društveni cilj. Ova je presuda utrla put suvremenom europskom zakonu o ravnopravnosti spolova.
- Stupanjem na snagu Ugovora iz Amsterdama 1999. godine, promicanje ravnopravnosti muškaraca i žena postala je jedna od bitnih zadaća Evropske zajednice (članak 2. EZ-a). Od 1999. EU ima nadležnost za poduzimanje dalnjih mjera u borbi protiv diskriminacije na temelju spola (članak 13. stavak 1. EZ-a, sada 19. stavak 1. UFEU-a). Ovaj je članak pružio pravnu osnovu za Direktivu o načelu jednakog tretmana muškaraca i žena u pristupu i opskrbi robama i uslugama. (Direktiva 2004/113/EZ: [Directive 2004/113/EC](#))
- Ravnopravnost spolova u EU također je sastavni dio Povelje o temeljnim pravima Evropske unije, koja zabranjuje diskriminaciju po bilo kojoj osnovi, uključujući spol, (članak 21.) i priznaje pravo na ravnopravnost spolova u svim područjima i nužnost pozitivnog djelovanja za njeno promicanje (članak 23.).
- 2009. je godine, Lisabonski ugovor je još jednom potvrdio važnost ravnopravnosti spolova u Europskoj uniji. Jednakost između muškaraca i žena spada među zajedničke vrijednosti koje su u temeljima Evropske unije (članak 2. UEU-a), što znači, na primjer, da će se ono koristiti kao mjerilo za određivanje može li neka europska država biti kandidat za pristupanje istoj.



- Promicanje ravnopravnosti muškaraca i žena također je navedeno među zadaćama E. Unije zajedno s obvezom uklanjanja nejednakosti. Lisabonski ugovor stoga jasno ponavlja obvezu osiguravanja ravnopravnosti spolova kako za E. Uniju, tako i za države članice.ⁱ

Unatoč naporima EU-a, svaka nacija je odgovorna za održavanje ravnoteže između spolova na radnom mjestu, posebno u sektorima u kojima još uvijek postoji diskriminacija u pogledu sudjelovanja žena, pa tako i u sektoru kamena. Usvajanjem zakona, postavljanjem ciljeva, izdavanjem preporuka i poticanjem primjera dobre prakse, EU je utjecala na nacionalne politike o postizanju optimalne ravnoteže između posla i privatnog života.

2.2. Zajedničke direktive o ravnopravnosti spolova.

Kao što je već spomenuto, EU je pokazala veliki interes za umanjivanje jaza između spolova u mnogim sektorima, uključujući zaposlenost. Ipak, svaka nacija primjenjuje drugačije zakonodavstvo i pristup u pogledu metodologije. Ispitati ćemo postojeće stanje u zemljama partnerima.



Španjolska

Statistike i skupna izvješća 'Žene i muškarci u Španjolskoj', koju zajednički izrađuju "Institut za žene i za jednake mogućnosti" te Nacionalni institut za statistiku, jedino je službeno istraživanje o ravnopravnosti spolova na tržištu rada u Španjolskoj. (<https://eur-lex.europa.eu/homepage.html>)

Primjena u nacionalnom zakonu Članak 28.1 Radničkog statuta kaže: 'Poslodavac je dužan za rad jednake vrijednosti isplatiti istu naknadu, isplaćenu izravno ili neizravno, bez obzira na prirodu rada, tj. bilo da se radi ili ne radi o samoj plaći, bez rodnih diskriminacija u bilo kojem dijelu i uvjetima rada.'

Kraljevski dekret 6/2019. dodao je ovoj je odredbi i drugi stavak kako bi se provela preporuka Europske komisije od 7. ožujka 2014., tako da je koncept „rad jednake vrijednosti”, sada pojašnjen u zakonodavstvu. Ovaj drugi stavak glasi: 'Rad ima jednaku vrijednost u odnosu na drugi posao kada se radi o radu ili zadacima koji su zapravo podjednaki: obrazovni, profesionalni ili obrazovni uvjeti, sposobljenost koja je potrebna za njihovo obavljanje, čimbenicima koji su usko povezani s njegovim izvođenjem i radni uvjeti u kojima se te aktivnosti obavljaju.'

U Španjolskoj ne postoji nacionalno zakonodavstvo ili sudska praksa koja dopušta razlike u plaćama.



Grčka

Glavni zakon koji prenosi i provodi direktive EU-a o ravnopravnosti spolova:

- Zakon 4604/2019, 'O promicanju materijalne ravnopravnosti spolova itd.', SL A 50/26.3.2019., koji je, između ostalog, primijenio definicije 'izravne' i 'neizravne diskriminacije' i 'seksualnog uznemiravanja', uključene u Članak 2. Zakona 3896/2010 kojim se primjenjuje Direktiva 2006/54/EZ što predstavlja ozbiljan nazadak u odnosu na stećevine u svezi ravnopravnosti spolova i anti-diskriminacije u Grčkoj, tim više što se ne poziva na Direktivu, što je jasno kršenje zahtjeva za provedbu iste te stoga stvara nedostatak jasnoće i pravna nesigurnost, što nije dopušteno legislativom EU-e u provedbi direktiva (vidi 3.1.2. dolje).
- Zakon 4443/2016, '1) Primjena Direktive 2000/43/EC o provedbi načela jednakog postupanja među osobama bez obzira na rasno ili etničko podrijetlo, Direktive 2000/78/EC kojom se uspostavlja opći okvir za jednak postupanje kod zapošljavanja i zanimanja i Direktive 2014/54/EU o mjerama koje olakšavaju primjenu prava dodijeljenih radnicima u kontekstu slobode kretanja radnika (...)', SL A 232/9.12.2016. [koji zamjenjuje Zakon 3304/2005. koji je prвobitno primijenio Direktive 2000/43/EZ i 2000/78/EZ], SL A 16/27.1.2005].
- Zakon 4097/2012, 'Provedba načela jednakog tretmana muškaraca i žena koji se bave djelatnošću u svojstvu samozapošljavanja – Usklađivanje zakonodavstva s Direktivom 2010/41/EU Europskog parlamenta i Vijeća', SL A 235/3.12.2012 (Direktiva 86/613/EEZ nije transponirana).(Directive 86/613/EEC had not been transposed).
- Zakon 4075/2012, članci 48-54, 'Ugradnja Direktive 2010/18/EU Vijeća EU-a o provedbi revidiranog okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu u grčki zakon koji su zaključili BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC/Repe96 34/EZ', SL A 89/11.4.2012.
- Predsjednički dekret 80/2012, „Odobrenje roditeljskog dopusta i odsutnosti radnicima na temelju ugovora o pomorskom radu na plovilima pod grčkom zastavom, u skladu s Direktivom 2010/18/EU“, SL 138/14.6.2012.
- Zakon 1756/1988, Zakonik o statusu sudaca, SL A 35/2.2.1988.



- Zakon 3896/2010, „Provedba načela jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i zanimanja. Usklađivanje postojećeg zakonodavstva s Direktivom 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća‘, SL A 207/8.12.2010
- Zakon 3769/2009, 'Provedba načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pogledu pristupa dobrima i uslugama i njihovoj opskrbi', kojim se transponira Direktiva 2004/113/EZ, SL A 105/1.7.2009, izmijenjena člankom 162. Zakon 4099/2012 o provedbi presude CJEU Test-Achats, SL A 250/20.11.2012.

Trenutno postoji značajna zabrinutost da će pandemija učiniti žene (i manjine) ranjivijim na finansijsku recesiju. Tragično iskustvo Grčke nakon desetogodišnje finansijske krize pokazalo je da, tijekom krize, društveno očuvanje ljudskih i socijalnih prava nije prioritet.: u istraživanju EUROBAROMETER iz 2012. 80 % Grka (najveći postotak među državama članicama EU) izjavio je da su u Grčkoj politike protiv diskriminacije postale manje važne zbog finansijske krize. Štoviše, među pravnim praktičarima u Grčkoj, opće je poznato da si žrtve tijekom finansijske krize ne mogu priuštiti ili se ne usuđuju voditi parnicu zbog straha od nezaposlenosti, viktimizacije, stigmatizacije itd.



Hrvatska

U Hrvatskoj postoje dva glavna zakonodavna akta o jednakom tretmanu: Zakon o ravnopravnosti spolova i Zakon o suzbijanju diskriminacije. Oba zakona izričito zabranjuju spolnu diskriminaciju. Zakon o ravnopravnosti spolova posebno je usmjeren na zaštitu i promicanje ravnopravnosti spolova kao temeljne vrijednosti hrvatskog ustavnog poretka te definira i uređuje načine zaštite od diskriminacije na temelju spola, istovremeno stvarajući jednake mogućnosti za muškarce i žene.

‘Analiza sudske prakse u anti-diskriminacijskim tužbama pred hrvatskim sudovima’ iz 2017. otkriva glavne izazove u provedbi anti-diskriminacijske legislatve.

Zakon o suzbijanju diskriminacije i Zakon o ravnopravnosti spolova zabranjuju diskriminaciju na temelju spola i sadrže definicije i odredbe o izravnoj i neizravnoj diskriminaciji, uz nemiravanju i seksualnom uz nemiravanju te pozitivnom djelovanju. Uz spolnu diskriminaciju, Zakon o ravnopravnosti spolova izričito zabranjuje i uključuje diskriminaciju na temelju obiteljskog i bračnog statusa, trudnoće i majčinstva te spolne orientacije pod definicijom spolne diskriminacije.

**Njemačka**

Njemačka ima posebno zakonodavstvo o jednakom tretmanu, pod slijedećim nazivima

- Opći zakon o jednakom postupanju,
- Zakon o jednakom tretmanu vojnika
- Federalni zakon o ravnopravnosti
- Statuti o ravnopravnosti država kao i državni zakoni o visokom obrazovanju.

U Njemačkoj je zakonom propisano načelo jednakе plaće za jednak rad ili rad jednakе vrijednosti. Diskriminacija u plaćama zabranjena je člankom 2. stavkom 1. stavkom 2. Općeg zakona o jednakom postupanju koji zabranjuje bilo kakvu diskriminaciju na temelju spola pri zapošljavanju i u radnim uvjetima, uključujući plaću, posebno u individualnim i kooperativnim ugovorima među pojedincima i u kolektivnim ugovorima.

No, glavni je problem Zakona o transparentnosti plaća što ne predviđa daljnje posljedice u slučaju kršenja zabrane diskriminacije u plaćama na temelju spola/spola.

Zaključci:

Zaključak koji bismo mogli izvući nakon pregleda svake zemlje je da, zemlje ulaze i trude se da provedu europske zakone i bore se protiv diskriminacije u svim područjima, a posebno na radnom mjestu, ali još uvijek postoji mnogo problema na koje treba ukazivati i rješavati ih dok svaka od članica ne postigne zadovoljavajući ishod.

2.3. L Pravni akti unutar Europske unije koje treba slijediti.

Ciljevi postavljeni u ugovorima EU su postignuti pomoću nekoliko vrsta zakonodavnih akata, što uključuje uredbe, direktive, preporuke i mišljenja, koji detaljnije govore o ciljevima o kojima su se države članice dogovorile u ugovorima. "Direktiva" je zakonodavni akt koji postavlja cilj koji sve zemlje EU moraju postići. Međutim, na pojedinačnim zemljama je da odluče kako to sprovesti. U području ravnopravnosti spolova postoji niz zajedničkih direktiva:



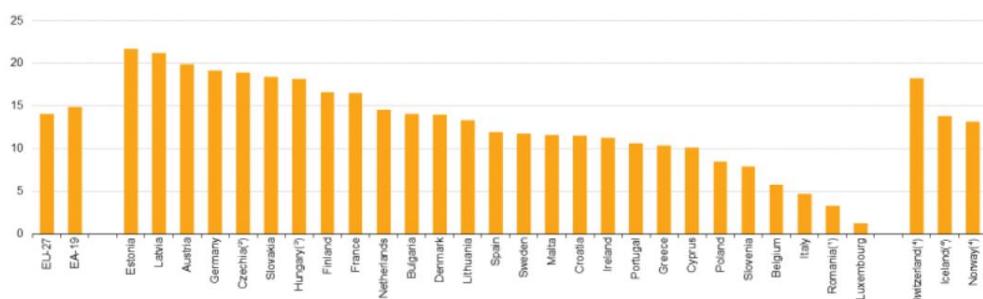
- The Directive on equal treatment of men and women in statutory schemes of social security (79/7) Direktiva o jednakom tretmanu muškaraca i žena u zakonskim sustavima socijalne sigurnosti (79/7)
- Direktiva o trudnicama (92/85)
- Direktiva o jednakom tretmanu pri zapošljavanju i zanimanju (2000/78)
- Direktiva o jednakom tretmanu žena i muškaraca u dostupnosti i opskrbi roba i usluga (2004/113.)
- Preinačena Direktiva (2006/54). koja je modernizirala i pojednostavila postojeće odredbe i s kojom su, počevši od 15. kolovoza 2009., opozvane starije direktive:
 - Direktiva o jednakim plaćama za muškarce i žene (75/117)
 - Direktiva o jednakom tretmanu muškaraca i žena u zapošljavanju (76/207, izmijenjena Direktivom 2002/73)
 - Direktiva o jednakom tretmanu muškaraca i žena u programima socijalnog osiguranja zaposlenih (86/378, izmijenjena Direktivom 96/97)
 - Direktiva o dokazivanju krivnje, koja općenito utvrđuje da dokazivanja krivnje u slučajevima spolne diskriminacije leži na poslodavcu (97/80)

Načelo EU o jednakim plaćama

Načelo jednake plaće za muškarce i žene za jednak rad ili rad jednakve vrijednosti, sada sadržano u članku 157. UFEU-a, ukorijenjeno je od samog početka u Ugovoru o EEZ-u. Kako bi se olakšala provedba načela, 1975. godine usvojena je Direktiva 75/117/EEZ i od tada je stavljena van snage preinačenom Direktivom 2006/54/EZ. Doista, zabranjena je, kako izravna tako i neizravna diskriminacija u plaćama, a CJEU je dao odgovor na mnoga preliminarna pitanja nacionalnih sudova o ovom problemu. Ona su uključivala tumačenje pojma „plaća”, kojeg je Sud Europske unije široko percipirao; plaća ne uključuje samo osnovnu plaću, već i, na primjer, dodatke za prekovremeni rad, posebne bonuse koje plaća poslodavac, putne naknade, naknade za pohađanje tečajeva i centara za osposobljavanje, otpremnine u slučaju otkaza i mirovine. Posebice, vrlo je važno proširenje članka 157. UFEU-a na mirovine.



The unadjusted gender pay gap, 2019
(difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings)



Note: For all the countries except Czechia and Iceland: data for enterprises employing 10 or more employees, NACE Rev. 2 B to S (-O);
Czechia: data for enterprises employing 1 or more employees, NACE Rev. 2 B to S; Iceland: NACE Rev. 2 sections C to H, J, K, P, Q.
Gender pay gap data for 2019 are provisional until benchmark figures, taken from the Structure of Earnings survey, become available in December 2024.

(^{*}) Estimated data.

([†]) Definition differs (see metadata).

([‡]) Break in series.

(^{*}) 2018 data.

Source: Eurostat (online data code: sdg_05_20)

Međutim, samo zato što je razlika u plaćama među spolovima u nekim zemljama manja, to ne znači da su žene općenito bolje plaćene. U zemljama u kojima žene imaju nižu stopu zaposlenosti, razlika u plaćama među spolovima je često manja. Velika razlika u plaćama uobičajeno je obilježje tržišta rada.

Razlike u plaćama: Koliko manje zarađuju žene u odnosu na muškarce?





CJELINA 3. Planiranje obuke za integraciju žena u sektoru kamena.

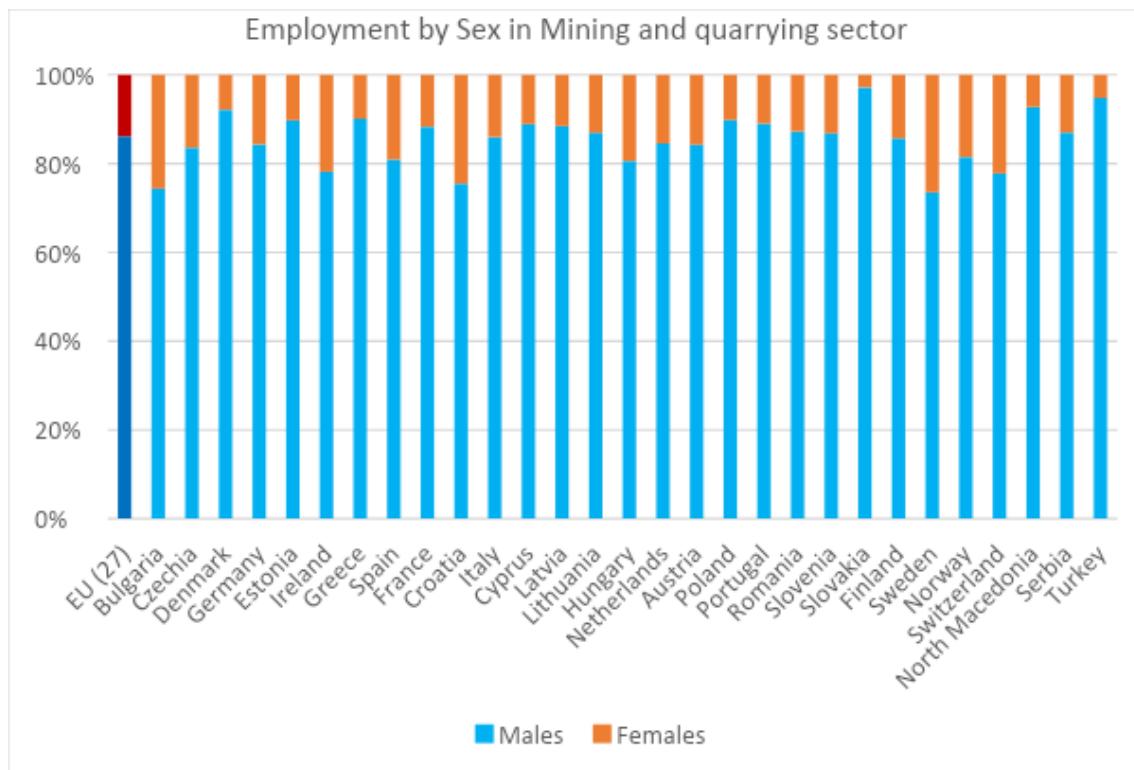
3.1. Potreba za obukom

Obuka koja je potrebna za integraciju žena u sektoru kamena, gledajući s obrazovne strane, podijeljena je na dva glavna područja. Prvo je stjecanje šireg znanja o pitanjima ravnopravnosti spolova, a drugo je razvoj vještina koje će stvoriti prilike u cijelom lancu vrijednosti u sektoru kamena, od vađenja kamena do faze maloprodaje.

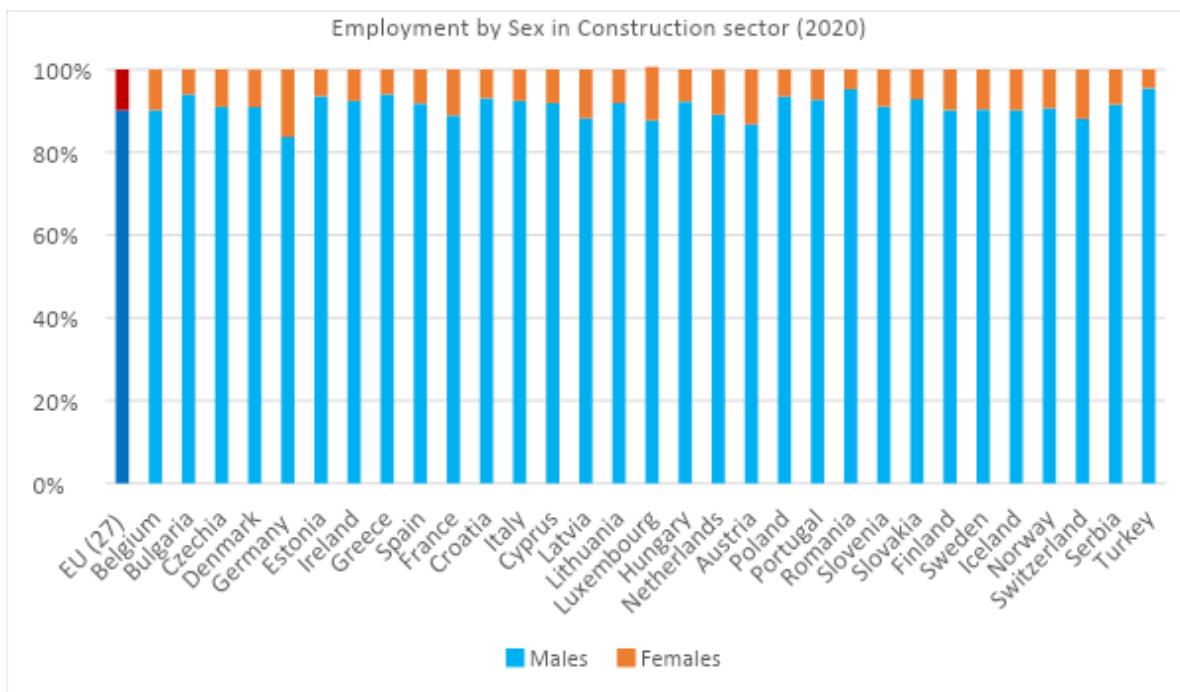
U dalnjem tekstu prikazani brojčani podaci odnose se na cijeli sektor vađenja ruda, čiji dio čini i sektor kamena.

U zemljama EU-27 zaposlenost žena u sektoru vađenja ruda i kamena procjenjuje se na približno 13,8%, a u građevinskom sektoru na približno 9,8% (Eurostat, 2021a), što predstavlja varijacije od države do države (Sl.1 i 2). Osim toga, radna mjesta koja se nude ženama razlikuju se od onih ponuđenih muškarcima, što također rezultira niže plaćenim poslovima za žene. U EU-u 2018. žene su zarađivale 14,8 % manje od muškaraca kada se uspoređuju njihove prosječne bruto plaće po satu (Eurostat, 2020.). Razlike postoje čak i kada je riječ o istom subjektu zapošljavanja. Najveće razlike u zaradama po satu primjećuju se kod menadžera, na toj su poziciji oko jedna trećina žena u EU (ibid).

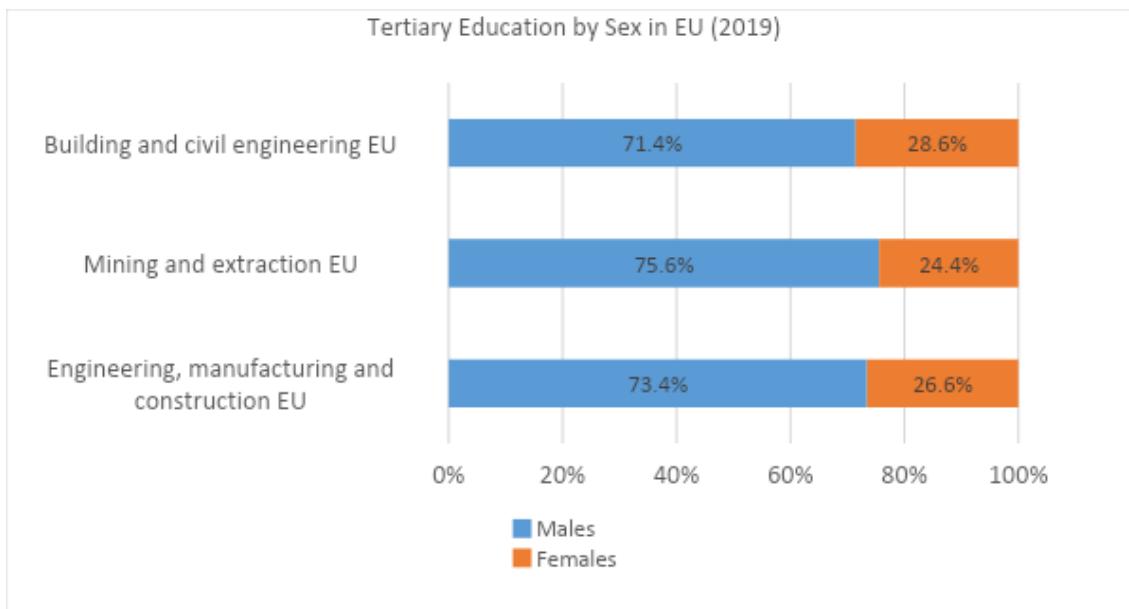
S druge strane, posljednjih godina postotak žena koje završavaju visoko obrazovanje u EU je veći od muškaraca (ibid). Iako treba očekivati da će to rezultirati ukidanjem diskriminacije, kako u obrazovanju tako i na tržištu rada, u EU 2019. godine samo 41% znanstvenika i inženjera čine žene (Eurostat, 2021b). Zapravo, postoci u inženjerstvu su još gori. U specijalnosti inženjer rudarstva manje od jedne četvrtine diplomiranih su žene (Eurostat, 2021C), dok je u smjeru inženjer građevinarstva postotak žena ponešto veći.



Source: Eurostat (own editing process)



Source: Eurostat (own editing process)



Source: Eurostat (own editing process)

Glavni razlog koji dovodi do ove nejednakosti je razina obrazovanja (osobito u tehničkoj izobrazbi, kao što je inženjerstvo, koja se obično smatra rezerviranim za muškarce), društvene norme, kao i rodni stereotipi koji diktiraju vrste zapošljavanja koje žene i muškarci trebaju tražiti i u kojima su zaposleni (Oxfam, 2017.). Glavni izazovi za zapošljavanje žena u rudarskoj industriji općenito, a posebno u sektoru kamena, su društveni stereotipi, niska stopa žena na vodećim položajima, ograničena fleksibilnost zbog obiteljskih obveza te povećana diskriminacija i uzinemiravanje (Svjetska banka, 2015.).

Postojeća klima (kultura) na radnom mjestu, s obzirom na gore navedene izazove i stvarne činjenice koje bi mogle promicati osnaživanje žena u sektoru kamena, je vidljiva u tablici 1.

Tablica1. Izazovi s kojima se treba nositi kako bi se promicala rodna raznolikost u rudarskoj industriji

Izazovi	Kultura na radnom mjestu	Činjenice koje pojačavaju raznolikost
Rašireni stereotipi	<p>Samo muškarci mogu raditi u rizičnim, prljavim i teškim okruženjima. Sektor kamena ima muški identitet jer zahtijeva fizičku snagu. Dakle, to nije mjesto za žene.</p> <p>Ovaj zastarjeli stereotip i dalje potkopava sposobnosti žena i</p>	<p>U industrijskoj eri 4.0., stalna automatizacija tradicionalnih proizvodnih i industrijskih praksi i korištenje pametne tehnologije, smanjujući fizički napor, mogli bi poslužiti kao pozitivan katalizator za angažman žena u sektoru kamena.</p> <p>Štoviše, dokazi su pokazali da kada tvrtke prepoznaju priliku za raznolijkom radnom snagom i lancima opskrbe, one mogu</p>



	<p>odvraća žene od traženja zaposlenja u tom sektoru. Žene su tradicionalno bile nedovoljno zastupljene u područjima poput inženjerstva i geologije, što znači da je postojao manji broj žena s tehničkim vještinama za rad u širem području rudarskog sektora (Svjetska banka, 2015.).</p>	povećati produktivnost, smanjiti troškove i ojačati društvenu poziciju za djelovanjem (IFC, 2020.).
Niska udio žena na vodećim pozicijama	Sektor rудarstva predstavlja jednu od najnižih stopa žena na vodećim pozicijama, sa samo 7,9 posto žena u upravnom odboru u 500 najvećih rudarskih tvrtki na svijetu (WIM i PwC, 2013.).	Iskustvo je pokazalo da uključivanje žena na rukovodeće pozicije ima pozitivan utjecaj na društveni razvoj, kulturu radnog mjeseta i produktivnost. Iz tog razloga, mnoge multinacionalne rudarske tvrtke postavljaju ciljeve za povećanje broja žena na rukovodećim i izvršnim pozicijama (Svjetska banka, 2015.).
Ograničena fleksibilnost za obitelj	Industrije eksploatacije ruda (ekstraktivne) često ne promiču radno mjesto prilagođeno obiteljima. Ovu barijeru češće osjećaju žene s povećanim obiteljskim obavezama. Zbog same prirode sektora u kojem dominiraju muškarci i zbog često udaljenih lokacija koje zahtijeva odsutnost od kuće i duge smjene, žene s obiteljima često ne mogu pregovarati o mogućnostima zapošljavanja u ekstraktivnoj industriji (Svjetska banka, 2015.).	Istraživanja su pokazala da se povećava trend politike prilagođene obitelji, kao što su skrbi o djeci, roditeljski dopust, i da zdravstvene politike mogu biti isplative intervencije (IFC, 2013.). Provedba politika poslovno/privatno može dovesti do veće ravnopravnosti spolova stvarajući prilike za razvoj karijera kod žena i smanjenje razlika u plaćama među spolovima (Van der Lippe i sur., 2019.). Menadžeri mogu biti uvjereni da će gore navedeni programi vjerojatno rezultirati povećanom produktivnošću zaposlenika i da bi troškovi povezani s ovakvim programima trebali biti pokriveni upravo ovakvom povećanom produktivnošću (Lyonette i Baldauf, 2019.).
Povećana diskriminacija i uznemiravanje	Žene navode veće stope diskriminacije i uznemiravanja u ekstraktivnim industrijama nego svoje muške kolege, uključujući verbalno, fizičko i/ili seksualno uznemiravanje, u rasponu od zastrašivanja do seksualnog nasilja nad zaposlenicama (Svjetska banka, 2015.).	Rješavanje ovakvih problema složeno je u svakom radnom okruženju. Međutim, svijest o potrebi uključivanja politike o uznemiravanju i rodno uvjetovanom nasilju i potrebne obuke, preduvjet je za stvaranje poticajnog radnog okruženja (IFC, 2018.), kao i davanje mogućnosti ženama na rukovodećim položajima, svakako bi utrlo put za rješavanje ove problematike.



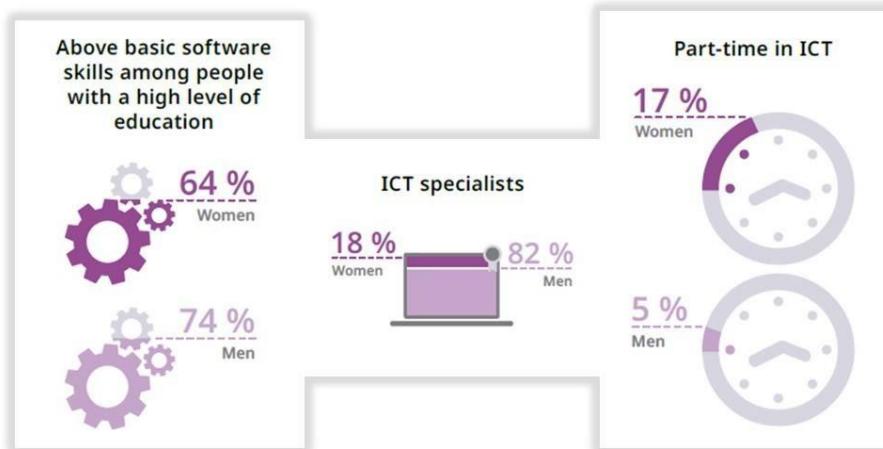
Mogućnosti za žene u cijelom lancu vrijednosti u sektoru kamena ne bi trebale uključivati samo tipično "ženske" radne zadatke, već i poslove s većim odgovornostima.

Borba protiv stereotipa je ključna u svijetu industrije kamena u kojem dominiraju muškarci. Žene bi trebale biti svjesne prednosti koje bi njihov angažman mogao ponuditi sektoru kamena, podižući na taj način svoje samopouzdanje i samopoštovanje te naučiti kako se mogu promovirati. Muškarci bi također trebali biti svjesni takvih prednosti i biti spremni prihvati angažman žena.

Sektorski centri za obuku i tvrtke bi trebali osigurati rodno utemeljenu obuku za razvoj općih vještina uzimajući u obzir kulturne norme za žene koje imaju relativno nisku razinu osnovnog znanja. Štoviše, moraju se baviti ženskim pravima, posebno u područjima zdravlja i sigurnosti žena, neplaćenog rada/skrbnika i nasilja nad ženama i djevojčicama. Istodobno, trebali bi osigurati tehničku obuku i obuku za rukovodeće pozicije za žene, kako bi promicali napredak u karijeri.

Digitalna transformacija sektora mogla bi biti ključna točka u angažmanu žena nudeći i fleksibilnost radnog vremena. Iako su učinjeni značajni pomaci, žene, čak i s visokim stupnjem obrazovanja, zaostaju za muškarcima u ICT vještinama, prema podacima Europskog instituta za ravnopravnost spolova (EIGE, 2020.). Stoga, naglasak treba biti na ICT vještinama i novim tehnologijama, koje mogu otvoriti izvanredne mogućnosti koje žene moraju zgrabiti. Zapravo, žene mogu igrati vodeću ulogu u ovoj digitalnoj tranziciji.

Ključna osoba za promjene se obično opisuje kao netko tko je: podržavajući, fleksibilan, empatičan, brižan ili koji njeguje – to su atributi koji su, iz bilo kojih razloga, češći kod žena (Doku, 2019.).



Modified, based on EIGE, 2020

Slika 4. Korištenje digitalnih vještina od strane žena.



Prema gore navedenom, svaki program obuke trebao bi uključivati sljedeće kategorije:

- Pitanja ravnopravnosti spolova: osnovni pojmovi, diskriminacija, ženska prava, zdravlje i sigurnost
- Karakteristike industrije kama: povijest i perspektive
- Tehničko poznavanje svih faza lanca vrijednosti
- (od kamenoloma do stvaranja modernih aplikacija)
- ICT vještine
- Prodajne i marketinške strategije
- Liderstvo i razvoj karijera: komunikacijske vještine i umrežavanje

Among the key areas for an effective training program for women is the development of communication skills.

Jedna od važnijih stavki u programu učinkovite obuke za žene jest razvoj komunikacijskih vještina. Žene moraju naučiti o alatima kojima mogu utjecati na svim razinama, od izvođenja prezentacija do predsjedavanja sastancima u publici kojom dominiraju muškarci. Također bi trebale naučiti komunicirati svoje ciljeve u karijeri nadređenima. Uzimajući u obzir da žene često navode stres između posla i osobnih obveza kao prepreku napredovanju, trebalo bi uključiti i pitanje ravnoteže poslovnog i privatnog života u planiranje upravljanja karijerom. Obuka u ovom području trebala bi uključivati smjernice o načinima upravljanja odgovornostima i učinkovitoj komunikaciji u svezi osobnih i profesionalnih potreba. (IFC, 2018.)

Edukatori bi trebali posjedovati sve navedene kompetencije, vještine i najnovija tehnička znanja kako bi se zadovoljile potrebe žena koje se obučavaju. Konkretnije, osobe za obuku trebaju razumjeti osnovne rodne koncepte (uključujući pitanja o profesionalnim stereotipima, asertivnosti, upravljanju stresom i diskriminacijom, izgradnji samopouzdanja, međuljudskim vještinama i pitanjima skrbi o djeci) i trebaju razumjeti važnost i primjenu ovih koncepata u svom radu (Oxfam, 2017.). Kao rezultat navedenog, edukatori bi trebali dobiti šиру razinu obuke o rodnim pitanjima, uključujući učinkovite rodno-osjetljive strategije u nastavi. Učinkovitost nastavnog osoblja ovisi o nizu čimbenika: sposobnosti komunikacije i interakcije s polaznicama; osjetljivost na višestruke prepreke s kojima se susreću žene pripravnice; sposobnost dijagnosticiranja razine stečenih vještina polaznica; i mogućnost prilagodbe kurikuluma kako bi se dosegla određena publika. Također je važno educirati trenere oba spola o rodnim pitanjima u sektoru kamena.

Edukatori također trebaju posjedovati veliko znanje o karakteristikama i razvoju kamenog sektora, kao i o potrebnim tehničkim vještinama i tehnološkim naprecima kako bi to znanje uspjeli prenijeti ženama koje sudjeluju u programu obuke. Prodajne i marketinške strategije sastavni su dio vrijednosnog lanca sektora kamena. Edukatori moraju također steći i marketinšku kulturu, budući da usluge korisnicima i prodajne vještine postaju uvjet za mnoge zaposlenike, a ne samo za one koji su izravno zaposleni u prodaji i marketingu, kako bi tvrtka u sektoru kamena ostala konkurentna.

Poboljšanje ICT vještina također može biti potrebno tijekom obuke budućih edukatora. Naposlijetku, oni bi trebali poznavati metodologije za pružanje smjernica polaznicima o tome kako razviti komunikacijske vještine i proširiti umrežavanje.



Slika 5. Vještine koje trebaju posjedovati oni koji obučavaju



3.2. Opći sadržaj plana obuke

Kao što je već spomenuto, osposobljavanje žena treba uključivati i pitanje ravnopravnosti spolova i stjecanje vještina koje će im olakšati prisutnost u sektoru u svim fazama proizvodnje: planiranju, proizvodnom procesu i promociji proizvoda na tržištu. No, glavni izazov je razvoj obrazovnog programa koji bi im pomogao da "usvoje" samosvijest o vlastitoj vrijednosti kako bi osigurali svoju poziciju u industriji.

Rodna diskriminacija još je intenzivnija na radnim mjestima koja se smatraju dominantno muška, kao što je sektor kamena, a što pokazuje statistika zaposlenosti žena u sektoru vađenja ruda/kamena i u građevinskom sektoru.

Stoga, unaprijed se može reći, zadatak tutora koji preuzimaju teret obuke kadrova u sektorima poput gore navedenih nije lak, ali je od velikog značaja. Što se tiče obrazovanja odraslih, dodatna poteškoća proizlazi iz činjenice da su polaznici ljudi s uhodanim obrazovnim i vrijednosnim sustavom koji je dovoljno snažan te utječe na njihovu percepciju. To bi trebao biti jedan od primarnih čimbenika koje treba uzeti u obzir pri osmišljavanju obrazovnih programa.

No, preduvjet za uspješan ishod programa je, dakako, da i sam edukator bude pobornik politike rodne ravnopravnosti (Ostrouch-Kamińska i Vieira, 2016.).

Idiosinkrazija – Pristup učenju odraslih studenata

Prema Knowles-u (1990.) idiosinkrazija odraslih koji su učenici, vodi do njegovih, već dobro poznatih, šest pretpostavki o učenju odraslih: (1) potreba za znanjem, (2) samopoimanje, (3) prethodno iskustvo, (4) spremnost za učenje, (5) usmjerenost na učenje i (6) motivacija za učenje.

Nakon što se uzmu u obzir gore navedeni aspekti učenja odraslih, predlaže se (kao što je prikazano na slici 6) da obrazovni programi trebaju sadržavati sljedeća četiri cilja:

- Podizanje svijesti o pitanju ravnopravnosti spolova i ideološko osnaživanje pripravnika/sudionika o rodnim pitanjima u borbi protiv diskriminacije,
- Promicanje konstruktivne suradnje između zaposlenika različitih spolova
- Podrška ženama kako bi se osjećale (i bile) korisno i bile uspješne kao radnice i ljudska bića modernog društva općenito
- Pružanje znanja i potrebno znanje koje će "služiti" na terenu



Što se tiče prvog, primarni cilj mora biti ograničavanje predrasuda i stereotipa koji pozicioniraju muškarce i žene na suprotnim stranama, pa čak i pod „kišobranom“ nejednakosti u korist muškaraca, korištenjem obrazloženja utemeljenog na logičkoj argumentaciji. Na taj će se način dokazati da ova stajališta nemaju racionalnost i znanstvenu argumentaciju. Stavovi koji postavljaju takve razlike na biološke čimbenike ili čimbenike povezane s moždanom strukturu su znanstveno neutemeljeni (Tavris, 1993.), osim nekih čimbenika povezanih s tjelesnom strukturu (npr. mišićna masa) koji bi, logično, mogli uzrokovati određenu razliku između muških i ženskih zadataka. Korištenje istraživačkih radova i dokumentacije bi, kroz primjere, moglo odigrati ključnu ulogu dajući doprinos ovoj tematici.

Preciznije, to bi doprinijelo promjeni mišljenja da su inženjerstvo (McGaw, 1989.) i tehnologija (Turkle, 1986.) sektori namijenjeni isključivo muškarcima, odnosno da samo muškarci mogu raditi u opasnim i teškim okruženjima, što je uvod u daljnje isključivanje žena iz prvog plana u budućnosti (Faulkner, 2000).

Dobro strukturiran obrazovni sustav ključni je čimbenik u pokušaju promjene stavova i ponašanja povezanih sa seksizmom. Nastava bi trebala imati za cilj predstaviti cijelu mrežu anakronističkih vrijednosti kao društvenu konstrukciju (Berger, 1996.) povezana sa specifičnim društvenim potrebama i strukturama.



Figure 6: Plan obuke: Ciljevi



Povjesno pozivanje na pokret za emancipaciju žena, korištenje povijesnih primjera s posebnim osvrtom na žene koje su svojim stavom branile ono što je očito, vjerojatno će pridonijeti razvijanju osjećaja bliskosti među polaznicima koji proučavaju navedene slučajeve. Izbor situacija i primjera iz sektora kamena ili drugih srodnih područja, u kojima žene djeluju, mogao bi poslužiti kao inspiracija za polaznice. Sjajan primjer mogle bi biti prve žene inženjerke, koje, ne samo da su bile prisutne na ovom području, nego su i zauzele vodeće pozicije.

Nadalje, stremeći k drugom cilju, ovaj program bi trebao biti usmjeren podjednako na muške i ženske zaposlenike. Ravnopravnost spolova nije žensko pitanje. Osobito po pitanju rodne podjele rada, naglasak bi trebao biti na jačanju zajedničkih karakteristika dvaju spolova među zaposlenicima. Bavljenje ovom tematikom, kao i isticanje zajedničkih problema, zajedničkih iskustava, svakodnevnog života, a možda i međuljudskih odnosa, trebalo bi biti iskorišteno za slabljenje postojećih uvjerenja temeljenih na spolnoj diskriminaciji.

Nastava bi se trebala usredotočiti na isticanje razlika između "spola" i "roda" kako bi se, ne samo otklonila postojeća dezorientacija, nego i promijenili postojeći stavovi, društvene vrijednosti i uloge povezane s rodovima (Sismondo, 2011.).

Poticanje aktivnog sudjelovanja muškaraca i žena u obrazovnom procesu jasno će olakšati edukacijske ciljeve. Međutim, edukatori bi trebali uzeti u obzir čimbenike poput, opseg nejednakosti u javnosti ili problematične odnose (nedostatak povjerenja) između muškaraca i žena koji sudjeluju, kako bi se obrazovni procesi prilagodili okolnostima. U nekim slučajevima moglo biti potrebno organizirati obuku u grupama isključivo za žene (Bauer i sur., 2004.). Primarna uloga edukatora bi trebala biti stvaranje osjećaja solidarnosti i povjerenja među ženama. Sam osjećaj da pripadaju grupi, olakšava im prilagodbu na novu situaciju s kojom se suočavaju.

Kao što je već kazano, jasno je da će inzistiranje na prisutnosti žena na takvim mjestima, gdje prevladava muški element, biti učinkovito samo ako se ono uključi u širi okvir o samosvijesti i razumijevanju razloga koji vode ka nejednakosti spolova. Ovo treba proučavati kao društvenu konstrukciju koja je proizašla iz specifičnih gospodarskih i društveno-povijesnih uvjeta, a ne kao zakonski utemeljenu. Stoga je ovo stanje ono koje se može promijeniti. Spomenuti okvir za rodnu nejednakost apsolutno je neophodan i za muškarce. Na taj će način muškarci moći razumjeti stanje stvari, ali i biti otvoreniji za suradnju sa svojim ženskim suradnicama. Kulturološki stereotipi o tome kako muškarci i žene trebaju komunicirati vrlo su jaki i utječu, podjednako na samo-percepciju pojedinaca, tako i na njihove međuljudske odnose. Posjedovanje znanja bi također trebalo potkopati rodnu diskriminaciju na radu (Horowitz, 1997.) kao nepovijesnu i neznanstvenu.

Što se tiče trećeg cilja, nastava također mora uključivati proučavanje pitanja vezanih uz postignuća ženskog pokreta i prava radnica, kako bi ih se motiviralo i pomoglo im da shvate svoju vrijednost.



Slijedom toga, predloženi pristup trebao bi proučiti i prikrivene oblike seksizma koji se očituju zlostavljanjem te primjere seksualnog uznemiravanja koje radnici/e mogu doživjeti na svom radnom mjestu. Također je potrebno obuhvatiti aspekte vezane uz posebnost izbora karijere, kako bi se „pokrili“ svi slučajevi žena koje su se našle u ovoj poziciji, bez obzira na to jesu li to radile po svom izboru (jer im se sviđalo), ili su bile prisiljene na to (nezaposlenost, pritisak obitelji, nedostatak drugih mogućnosti, nedostatak formalnih kvalifikacija za traženje drugih opcija). Argumentacija mora uvjeriti, nadahnuti, ojačati te ublažiti strahove i zabrinutosti. Štoviše, mora zaštитiti žene od svih mogućih reakcija na ovakav izbor profesije i radnog mjesta -tj. od njezine obitelji ili njenog društvenog okruženja (Ribeiro i sur., 2015.)

Prelazimo na četvrti cilj, budući da ovaj pokušaj predstavlja strukturirani program koji je usmjeren na publiku sa specifičnim karakteristikama, potrebno je paziti da se uključe aspekti koji se odnose na profesionalnu orientaciju i detaljniju edukaciju o toj temi. Time će se povećati povjerenje zaposlenika, a samim tim i potvrda o njihovoj prisutnosti na određenom radnom mjestu.

Što se tiče osposobljavanja vezanih uz stručna znanja, zabilježeno iskustvo pokazuje da zaposlenici moraju posjedovati odgovarajuću razinu pismenosti i osnovne računalne vještine (Melass, 2016.).

Točnije, projekt obrazovanja trebao bi se voditi u sljedećim smjerovima.

- a. pružiti potrebnu povijesnu i teorijsku pozadinu kako bi polaznici stekli potrebna znanja o stručnom predmetu kojeg je bolje podučavati u širem okviru nego unutar strogih okvira radnog mjeseta. Industriju treba proučavati kao cjelinu, dajući naglasak na njen položaj tijekom povijesne i društvene evolucije. Ova pozadina mogla bi pomoći polaznicima da izgrade svoj profesionalni profil, da budu učinkoviti i fleksibilni u obavljanju radnih zadataka. Korištenje empirijskih primjera i ovdje se smatra nužnim jer su se pokazali kao prikladan alat u edukaciji odraslih (Melass, 2016.). Jasno je da je potrebna i prethodna obuka edukatora u ovom smjeru.

- b. pružiti sve vještine potrebne za uspješan razvoj u profesionalnom području, te osigurati nesmetano poslovanje. Tijekom primarne faze obuke potrebno je vježbat komunikacijske i verbalne vještine. Na primjer, pod vodstvom edukatora, zaposlenici bi mogli raditi percipirajući i evaluirajući informacije verbalnog i neverbalnog oblika, otkrivajući i analizirajući probleme te sudjelujući u raspravama i donošenju odluka. Te su im vještine potrebne kako bi stekli ne samo samopouzdanje nego i prihvatanje i povjerenje kolega. Štoviše, vrlo je važno upoznati se s tehnologijom i inženjerskom opremom koju koriste u svom poslu. Čini se da danas poslovanje



tvrcki postaje sve više digitalno, zbog čega je potreba za jakim računalnim vještinama, znanjem o softveru i analitičkim vještinama imperativ (Hatch, 2020.)

- c. osigurati zaposlenicima znanje i sve potrebne vještine tijekom svake faze programa, tj. od planiranja proizvodnje do opskrbe sirovinama, proizvodnje i konačno distribucije proizvoda na tržištu (lanac vrijednosti).
- d. doprinijeti samoupravljanju i kontinuiranom razvoju zaposlenica njegujući vještine kao što su dobar slušatelj, govornik i suradnik, empatija, fleksibilnost u razmišljanju, vještine strateškog razmišljanja, kreativnost i sposobnost inspiriranja i uvjeravanja.

Zaključno, korištenjem svih navedenih radnji, radnice će se lakše uvjeriti da su sposobne stajati i isticati se na takvim radnim mjestima, dok će se njihov profesionalni potencijal isticati i koristiti umjesto da ostanu u mraku.

Neophodan uvjet za uspjeh ovakvog pokušaja je edukacijski program koji će doprijeti i do poduzetnika koji bi, osim prihvaćanja i očite podrške na ovakvim pozicijama, također trebali poduzeti radnje kako bi prisutnost žena u industriji bila prihvaćena. Žene bi se trebale osjećati dobrodošlo na svom radnom mjestu, a ne da su tretirane kao gošće ili usputne prolaznice.

Konačno, ne manje važno, bitan parametar koji edukator mora uzeti u obzir su karakteristike publike. On bi, na taj način, mogao bolje prilagoditi sadržaj obuke u skladu s tim i odlučiti gdje će usmjeriti nastavni proces. Instruktor bi se također trebao ponašati kao "psihoterapeut". On bi trebao poznavati svoju publiku, komunicirati s njom i proučavati karakteristike uzorka, kao i opće uvjete u kojima se obuka odvija, kako bi se usvojio sadržaj programa i nastavne metode. To će povećati učinkovitost programa.



3.3. Resursi za provedbu planova obuke.

Desk istraživanje provedeno u prethodnom odjeljku ovog priručnika dovelo je do zaključka da potrebe edukatora spadaju u dvije velike kategorije: 1. Znanje o pitanjima ravnopravnosti spolova i 2. Razvoj vještina koje će stvoriti prilike u cijelom lancu vrijednosti sektora kamena. Ove potrebe vrijede i za polaznike i trebale bi biti temeljne teme koje će se obrađivati na edukacijama, što će polaznicima pružiti obrazovnu vrijednost. Kako bi ih učinili pronicljivim, smislenim i učinkovitim, postoji nekoliko izvora koji se mogu koristiti.

1. Studija slučaja

Učenicima se nudi pismeni ili usmeni prikaz situacije. Od njih se očekuje da prouče slučaj i iznesu zaključke i/ili prijedloge, bilo pojedinačno ili u skupinama. Ovaj pristup se obično koristi za poboljšanje analitičkih vještina. Što se tiče integracije žena u sektoru kamena, studija slučaja bi bila koristan alat za ispitivanje stvarnog ili izmišljenog slučaja rodne diskriminacije u ovom sektoru i za analizu takvog ponašanja. Igranje uloga također može biti koristan alat gdje sudionici glume uloge onih koji su predstavljeni u određenoj situaciji.

2. Laboratorij

Određeno je mjesto obuke kako bi učenici mogli eksperimentirati i testirati svoje ideje. Može se koristiti za tehničku i znanstvenu obuku, kao i za ljudske odnose i složene bihevioralne obrasce. Laboratorij bi bio koristan učenicima za primjenu usvojenih tehničkih znanja vezanih uz sve faze lanca vrijednosti.

3. Alat za procjenu

Metoda vrednovanja učenja ili vježbanja ispunjavanjem upitnika ili testa. Prilično važan alat za edukatora za procjenu razumijevanja i usvojenosti gradiva za učenike nakon obuke i provjera postignuća svih ciljeva.

4. Radionica

Vrlo participativna nastava koja stavlja veći naglasak na neposrednu primjenu od strane učenika nego na prezentacije voditelja. U radioničku nastavu bi se mogli uključiti i studijski posjeti učenika kako bi, u stvarnom vremenu, vidjeli proizvodnu liniju i aplikacije koje se koriste.



5. Vodič za učenje

Materijali koji daju smjernice koje učenici mogu pratiti u fazi učenja. Mogu uključivati razne vrste aktivnosti i materijala. Mogu se koristiti pojedinačno ili u grupama.

6. Grupne rasprave i aktivnosti

Grupne rasprave i aktivnosti mogu pružiti savršen način edukacije. Te rasprave i aktivnosti može voditi instruktor ili se polaznicima mogu dati online zadatci koje kasnije pregledava supervizor. Na ovaj se način pruža prilika svima da izraze svoje mišljenje i osobno iskustvo, komuniciraju, suosjećaju i proširuju znanje.

7. Podučavanje ili mentorstvo

Podučavanje ili mentorstvo mogu imati slične kvalitete kao i praktični obuka, ali ovom vrstom obuke fokus je na odnosu između učenika i iskusnijeg stručnjaka, edukatora. Profesionalac iz sektora kamena će biti vrijedan dodatak pri objašnjavanju postupaka i upoznavanju s alatima i aplikacijama koje se koriste u industriji.

Osim tradicionalnog ospozobljavanja (licem u lice), drugi naveliko korišteni "modaliteti" za obuku o ravnopravnosti spolova su: online (moderirano ili samostalno) i kombinirani (tradicionalno iskustvo u učionici s dijelom obuke online) (Gusdorf, 2009.). U konačnici, niti jedan modalitet ne može zadovoljiti sve potrebe obuke. Odabrani modalitet ovisi o vrsti odabrane obuke, posebice u smislu njezinih ciljeva, potreba i karakteristika publike te vremenskog okvira i raspoloživih resursa (Centar za obuku UN Women, 2016.). Na temelju potreba koje imaju žene u cilju jačanja svojih pozicija u sektoru kamena, kombinirano okruženje moglo bi biti učinkovito. Online moduli mogu biti uvršteni u program obuke, a mogu uključivati virtualne učionice, oglasne ploče, itd., budući da ova vrsta obuke omogućuje brzo prosleđivanje materijala, dok u isto vrijeme sudionici mogu učiti u vlastitom prostoru/domu. Međutim, praktični primjeri bi trebali zauzimati glavnu poziciju u obuci o rodnoj ravnopravnosti u sektoru kamena.

Što se tiče načina podučavanja, također je važno imati na umu da većina ljudi ne uči na isti način ili uče koristeći više od jedne vrste stilova učenja, ovisno o vrsti informacija koje obrađuju. Iz tog razloga treba koristiti različite načine, temeljene na Flemming-ovom VARK-u (Vizualni, Auditorni, Čitanje/Pisanje, kinestetički) (Fleming, 2001.).



Vizualni učenici bolje uče informacije kada su predstavljene pomoću grafikona, slike i projekتورa.

Slušni učenici preferiraju predavanja, čitanje naglas i živu raspravu na temu.

Učenici koji biraju čitanje/pisanje stil, preferiraju pisano riječ i mogu najbolje učiti čitanjem ili pisanjem informacija.

“Kinestetički” učenici preferiraju učenje kroz rad i naučit će rješavati probleme ne gledajući ili slušajući rješenje, već radeći to sami.

Uzimajući u obzir gore navedene karakteristike stilova učenja, mogu se uključiti različite vrste rasprava i aktivnosti kako bi obuka bila što interaktivnija. Igre uloga i drugi interaktivni događaji mogu učiniti obuku zanimljivom i učinkovitom.

Konačno, kako bi se edukacija bolje prilagodila sektoru kamena, edukatori bi trebali imati pristup planu i programu organizacije i drugim dokumentima.

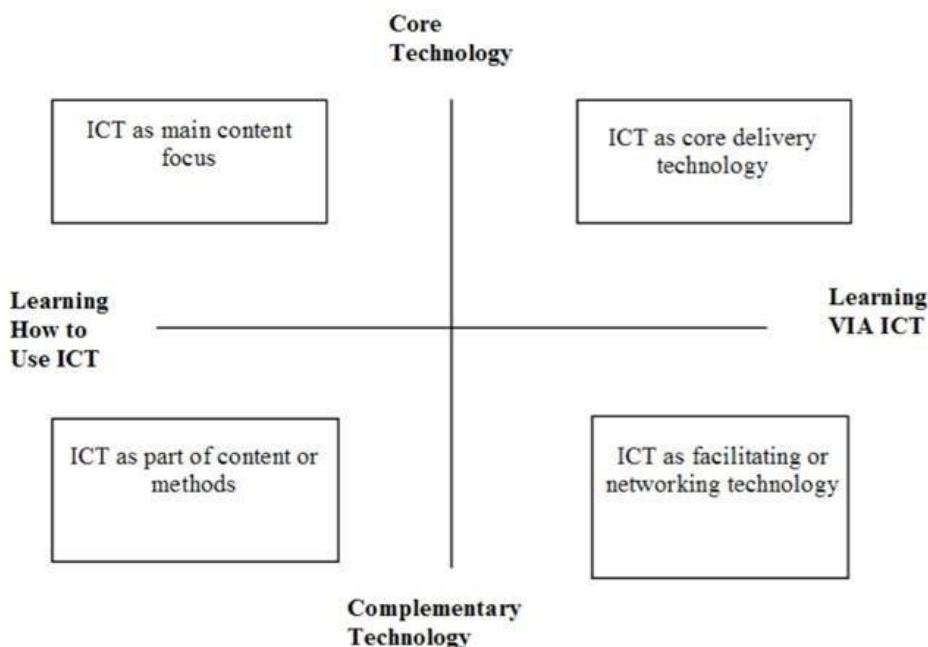
3.4. Novi pristupi i kontinuirani razvoj obuke

Već smo u prethodnim odjeljcima ovog priručnika upoznali izazove s kojima se žene moraju boriti kako bi bile uključene u sektor kamena.

Međutim, automatizacija većine aktivnosti stvorila je priliku da žene sudjeluju i postanu aktivne sudionice ovog sektora.

Ovakav tehnološki razvoj doveo je do potrebe stjecanja digitalnih vještina kako za polaznike, tako i za edukatore. Edukatori bi trebali stalno raditi na svojim metodama podučavanja korištenjem ICT alata, ne samo za provedbu svoje obuke, već i za upoznavanje učenika s dostupnim alatima i metodama te im pomoći da bolje razumiju tehnološke postupke koji se koriste u sektoru kamena. Mnogi bi se od gore spomenutih resursa mogli predstaviti korištenjem nekoliko ICT alata.

Dok nove tehnologije povećavaju potrebe za obukom nastavnika, one također nude dio rješenja. ICT može promicati međunarodnu suradnju i umrežavanje u obrazovanju i profesionalnom razvoju. Postoji niz ICT opcija – od videokonferencija preko multimedijalne isporuke do web stranica – koje se mogu koristiti za suočavanje s izazovima s kojima se nastavnici danas suočavaju.



Slika 7: Kategorije za ICT u planu obuke nastavnika (prilagođeno iz Collis i Jung, 2003.)

Prepoznajući važnost ICT-a u podučavanju i učenju, većina zemalja u svijetu pruža obuku nastavnika ICT-a u različitim oblicima i stupnjevima.

3.5. Metode, sustavi obuke i upravljanje operativnim planiranjem.

Učinkovit program obuke izrađuje se slijedeći sustavni, korak po korak proces. U nastavku možete pronaći vodič u 4 koraka za uspješno izvođenje treninga.

KORAK 1 - Prepoznavanje potreba za obukom:

Prvi korak u razvoju programa obuke je identificiranje onoga o čemu je potrebno govoriti. Što se tiče uključivanja žena u sektor kamena, glavni je fokus usmjeren na pitanja spolne diskriminacije, nedostatak tehničkog obrazovanja za žene (inženjering, operativni sustavi u sektoru kamena), detaljnije opisano u odjeljku 3.1.



KORAK 2 – Ciljevi obuke:

Procjena potrebe za obukom (organizacijske, zadaće i pojedinačne) pokazati će sve nedostatke u vašim trenutnim metodologijama korištenim pri obuci. Ove nedostatke treba analizirati, odrediti prioritete i pretvoriti ih u ciljeve za kvalitetnu obuku. Konačni cilj je premostiti jaz između trenutnih i željenih rezultata kroz razvoj programa obuke.

KORAK 3 - Akcijski plan obuke:

Sljedeći korak je razvoj detaljnog akcijskog plana koji uključuje teorije učenja, model instrukcija, sadržaj, materijale i druge komponente obuke. Također je dobra ideja ponuditi informacije o resursima i metodama izvođenja obuke. Razina pripreme i razine učenja sudionika također se moraju uzeti u obzir prilikom izrade kurikuluma. Mnoge tvrtke testiraju svoje ideje i dobivaju informacije od svojih kupaca.

KORAK 4 - Evaluacija i revizija:

Program obuke treba redovito pratiti. Konačno, cijeli nastavni plan i program treba revidirati kako bi se utvrdilo je li bio uspješan i je li ispunio ciljeve obuke. Obje zainteresirane strane trebale bi dati povratne informacije za procjenu učinkovitosti kurikuluma i edukatora, kao i iskustava i razvoja vještina. Analizom ovih podataka, nastavnik bi mogao prepoznati sve nedostatke u softveru. Ako ciljevi ili standardi nisu ispunjeni, program obuke ili akcijski plan može se ažurirati u ovoj fazi.



Slika 8: Vodič u 4 koraka za uspješan program obuke

Kao što smo već gore spomenuli, resursi korišteni pri obuci mogli bi se implementirati uz pomoć nekoliko ICT alata koji će dovesti do stjecanja digitalnih vještina, za edukatore i za polaznike. Ako tijekom obuke svi polaznici imaju pristup odgovarajućoj opremi (računalo, tablet, pametni telefon) i Wi-Fi mreži, to nam omogućuje obavljanje raznih zadataka putem web aplikacija.

U nastavku bismo mogli pregledati neke primjere:

Kahoot (www.getkahoot.com) – web stranica koja omogućuje izradu online testova u stvarnom vremenu.

Portal za online ankete – tijekom vježbe sudionicima je moguće prikazati rezultate ankete.



Padlet (www.padlet.com) – online virtualna ploča, koja omogućuje pohranjivanje rezultata grupnog rada ili promišljanja tijekom obuke.

Moodle platforma (<https://moodle.org/>) -online knjižnica za materijale, kvizove, zadatke.

Slijedom prijedloga metodologije EIGE (2016.), odabir najprikladnijeg sustava osposobljavanja trebao bi se temeljiti na predznanju edukatora. Sudionici bi mogli posjedovati prethodno znanje o rodnim pitanjima i već biti upoznati s nekim rodno povezanim konceptima. Procjena njihovog prethodnog razumijevanja važnih koncepata mogla bi biti korisna za bolje upoznavanje s ovom problematikom i pružanjem korisnije obuke.

Također je važno poznavati očekivanja i motivaciju sudionika za pohađanje specifične edukacije. Pružajući sudionicima priliku da izraze svoja očekivanja i/ili motivaciju za provođenje edukacije o rodnoj ravnopravnosti u sektoru kamena, u svakodnevnom radu mogu doći do izražaja specifični problemi s kojima se susreću u provedbi rodno osvještene politike, te bi tako mogli pomoći u poboljšanju sadržaja programa edukacije. .

I konačno, strategije za uspješnu provedbu programa osposobljavanja mogu uključivati dugoročnu i kratkoročnu obuku, izlete, konferencije i seminare. Svaki od njih služi specifičnim potrebama programa obuke:

- Dugotrajna obuka je najkorisnija u stjecanju naprednog tehničkog znanja..
- Kratkotrajna obuka je najučinkovitija kada sudionici imaju odgovarajuću pozadinu znanja..
- Izleti na terenu djeluju bolje kada se kombiniraju s kratkotrajnom obukom kako bi se u praksi učvrstile usvojene vještine..
- Konferencije i seminari su zapravo učinkovit način za promicanje dužih programa obuke. Oni su također dobar način za dijeljenje informacija i umrežavanje.



CJELINA 4. Dizajn i evaluacija programa obuke

4.1. Dizajn i izvedba treninga.

Rješavanje problema rodne diskriminacije u sektoru kamena zahtjevan je zadatak koji traži integrirano planiranje i ciljane intervencije. Projekt WinSTONE će implementirati koherentnu metodologiju tijekom izrade svojih materijala za obuku, odnosno u procesu izrade Priručnika za edukatore. Naš pregled literature identificirao je nekoliko najboljih praksi koje bi se mogle slijediti. Pa ipak, vrlo malo njih usredotočuje se na pitanja rodne diskriminacije, to je praznina koju želimo ispraviti sugerirajući kreativne načine oblikovanja edukacije koji smanjuje rodnu razliku u sektoru kamena. Slijedeći najsuvremenije pristupe na području obrazovnih materijala i alata visoke razine, metodologija koju predlažemo u nastavku sadrži ključne elemente iz dvaju nadopunjavajućih pristupa:

- A. ADDIE pristup, i
- B. DESIGN model

Da se ukratko dotaknemo prve metodologije, ADDIE pristup je jedan od najčešće korištenih pristupa u kreiranju nastavno/instrukcijskog materijala (Branch, 2009.) kojeg će projekt koristiti za obuku edukatora u sektoru kamena. Budući da je ovaj akronim izведен od 'Analyze, Design, Develop, Implement, and Evaluate', ADDIE se primjenjuje za osmišljavanje podučavanja temeljenog na rezultatima u raznim projektima diljem svijeta. Obrazovna filozofija iza ADDIE-a je da podučavanje treba biti usmjereni na pripravnika, inovativno, autentično i inspirativno; stoga ADDIE predstavlja temeljni proces za kreiranje učinkovitih resursa za učenje, kako za edukatore tako i za polaznike.



Slika 1: Dizajn programa obuke: model ADDIE (Podružnica, 2009.)

Drugi model napredne obuke je DESIGN, koji je predstavio Bray (2009., sl.2).

Define the training needs
Explore the training options
Structure the training
Initate pilots
Go live
Now review and re-launch

Slika 2: Izgled/dizajn programa obuke: model DESIGN (Bray, 2009.)



Definicija/Procjena potreba za obukom

Prvi korak u razvoju programa obuke koji se bavi rodnom diskriminacijom jest identificirati i procijeniti potrebe za obukom i muškaraca i žena sudionika. Procjena potrebe za obukom koja je rodno uvjetovana (organizacijska, zadaća i individualna) identificirati će sve nedostatke u postojećim programima za obuku i one vezane za vještine zaposlenika u sektoru. Ove praznine/nedostatke treba analizirati, odrediti prioritete i pretvoriti ih u ciljeve obuke. Cilj je premostiti jaz između trenutnog i željenog postignuća kroz razvoj programa obuke.

Naime, edukatori koji će podržati integraciju žena u sektoru kamena imaju dvije glavne vrste potreba. Njihova prva potreba je stjecanje širokog znanja o pitanjima ravnopravnosti spolova, a druga je razvoj prenosivih vještina koje stvaraju jednake mogućnosti. Potonje mogućnosti odnose se na promicanje zapošljavanja žena u čitavom spektru vrijednosti u sektoru kamena, krećući od samog kamenoloma/vađenja kamena pa do maloprodaje/prodaje finalnih proizvoda (vidi odjeljak 3.1).

Definiranje potreba za obukom doprinijet će postavljanju ciljeva obuke. Jasno definiranje ciljeva ključno je jer: a) daje jasnu sliku onoga što program sposobljavanja pokušava postići i b) služi kao polazna osnova koja će se koristiti za mjerjenje rezultata obrazovnog programa nakon njegovog završetka. Ciljevi obuke bi, između ostalog, trebali uključivati:

Naglašavanje pitanja rodne ravnopravnosti.

Priprema tima edukatora sposobnih za provedbu uključivog i rodno utemeljenog pristupa u sektoru kamena u svakoj zemlji-partneru.

Pružanje obuke ženama poduzetnicama/zaposlenicama u sektoru kamena (razvoj hibridnih vještina, tj. mješavina tvrdih i mekih vještina s naglaskom na ICT, komunikacijske vještine i umrežavanje).

Razvijanje marketinških strategija i podizanje svijesti kreatora politike i planera projekata.

U ovom koraku također treba definirati specifične i mjerljive ciljeve obuke kako bismo dosegli xyz% KPI [broj radionica po partneru i ukupno, broj sudionika (broj žena edukatorica/polaznica) po partneru i ukupno, itd.].

Ciljevi obuke na kraju bi trebali ispuniti ciljeve projekta, tj.:



- Proširiti postojeću obrazovnu ponudu.
- Povećati prilike za suradničko umrežavanje koordinirajući mesta za povezivanje i učenje.
- Razviti sustav podrške i mentorstva s drugim ženama u industriji.
- Stvoriti prilike za žene da doprinose na ključnim poslovima u industriji.
- Prepoznati novodolazeće i iskusne žene koje se ističu u industriji.
- Stvoriti svijest o mogućnostima i putevima karijere koji su dostupni ženama koje razmatraju karijeru u industriji kamena.
- Raditi s Upravnim odborom WinSTONE-a i drugim odborima i udrugama kako bi se postigli ovi ciljevi.

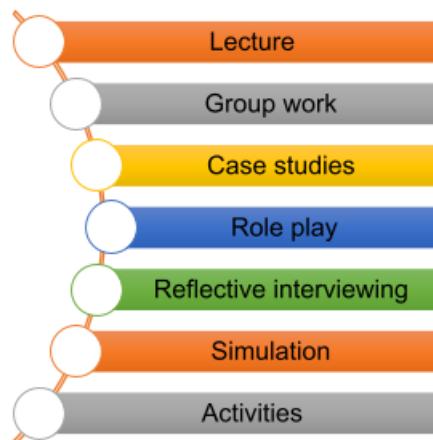
Istraživanje opcija obuke

Svrha ovog koraka je potvrditi da su metode za učenje prikladne i sama izrada okvirnog prijedloga. Mogućnosti osposobljavanja za integraciju žena u kamenom sektoru mogu uključivati ciljane radionice, npr. radionicu Train-of-the-The-Trainers (ToT), priručnike, posjete gradilištu (npr. poduzećima i/ili industrijskim objektima u sektoru kamena koji se vode/su upravljeni od strane žena, imaju visok/nizak postotak zaposlenih žena) i osobni intervjuji, audio-vizualni materijal, web stranica. Skup metoda i tehnika koje se mogu primijeniti tijekom radionica sastoji se od predavanja, grupnog rada, studija slučaja, igranja uloga, promišljenog intervjuja, simulacije i drugih aktivnosti. Radionice bi trebale imati za cilj razumijevanje zašto je važno osigurati jednake mogućnosti između muškaraca i žena u poduzećima u sektoru kamena, te promicati ekonomsko i socijalno osnaživanje žena stvarajući „poduzetnički duh i poslovni um“ za profitabilne poslove.

Napomena: Zbog trenutnih COVID-19 ograničenja i do trenutka ukidanja mjera, sve radionice će se odvijati online, u obliku (sinkronog ili asinkronog) e-učenja. Alternativno, mogu biti u obliku webinara.



Slika 3: Mogućnosti obuke za integraciju žena u kamenom sektoru.



Slika 4: Metode i tehnike koje se mogu primijeniti tijekom radionica

Strukturiranje obuke

Ovaj se korak odnosi na dizajn razrađene strukture obuke; glavne radnje koje su uključene su razvoj radionica ili timskih aktivnosti, sve što zahtijeva modifikacije (jezične, kulturne), odluka o prikladnom profilu edukatora (vidi odjeljak 3.1) i finaliziranje nacrta rasporeda.

Mogao bi se slijediti STAR model dizajna pri strukturiranju obuke. "S" je za "simuliranje interesa", "T" za "prijenos ideja ili koncepata", "A" za "primjenu učenja" i "R" za "pregled".

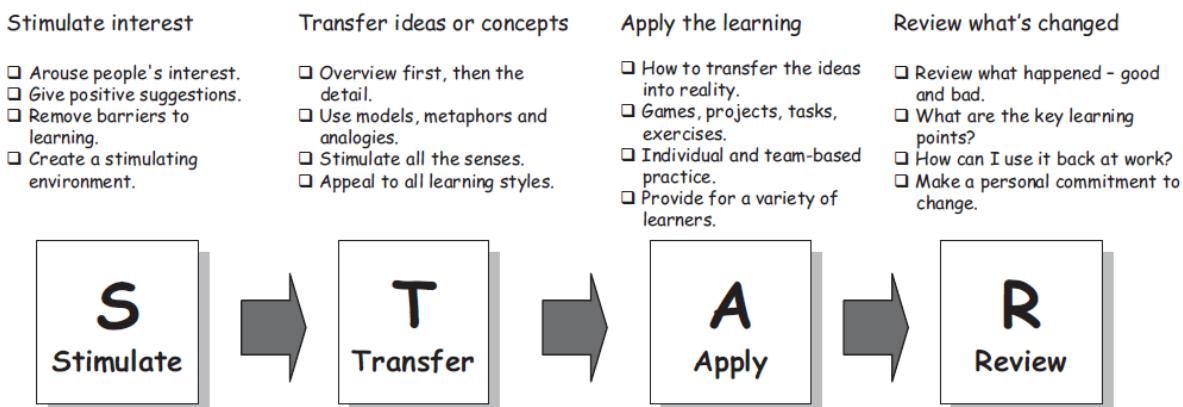


Figure 5: Model dizajna STAR (Bray, 2009).



Pokretanje pilota (nastava)

Glavne će aktivnosti u ovom koraku uključivati odabir odgovarajućih mesta/lokacija, odabir edukatora i provođenje svih odgovarajućih testova ili pilota. Kao što je već gore spomenuto, zbog trenutnih ograničenja COVID-19 i do ukidanja mjera, sve radionice WinSTONE-a odvijati će se on-line, u obliku on-line sastanaka ili webinara. On-line sastanci ili webinari odvijati će se pomoću jednog od alata za digitalnu suradnju kao što su Zoom, Cisco Webex, Microsoft Teams i BBB. Koji od njih je najprikladniji ovisi uglavnom o broju sudionika, iskustvu koje se želi pružiti sudionicima (sastanci su interaktivniji i pružaju različite načine za sudjelovanje sudionika, dok webinari pružaju domaćinu mogućnost da ima potpunu kontrolu nad izlaganjem u vrlo velikoj skupini), institucionalna registracija itd.

Korak 'Idi uživo'

Ovaj korak uključuje oglašavanje/promociju, dostavu i dokumentaciju tečaja obuke. Oглаšavanje tečaja/programa osposobljavanja je potrebno kako bi se osiguralo sudjelovanje polaznika i dostizanje ciljanih KPI-ja, a može se postići putem institucionalnih/organizacijskih web stranica i društvenih medija. U ovom trenutku od velike je važnosti fokusirati se na ciljne skupine projekta, a posebno na:

- Žene – kako one u riziku od isključivanja, te mlade i starije od 45- (60).
- centre za strukovno obrazovanje (10) i nastavnike za strukovno osposobljavanje (150).
- Poduzetnike u sektoru kamena (50).

U ovoj fazi bi, također, trebao biti objavljen konačni program tečaja. Dokumentacija se odnosi na snimanje tečaja, dokumentaciju o pohađanju, popis sudionika, teme rasprave, cjelokupni odaziv polaznika. Treba obratiti pozornost na usklađenost s pitanjima GDPR-a.



Korak ' Sada pregledajte i ponovno pokrenite. Procijenite i revidirajte obuku.

Program obuke treba stalno pratiti. Na kraju, cijeli program treba evaluirati kako bi se utvrdilo je li bio uspješan i je li ispunio ciljeve obuke, a time i projekta. Povratne informacije treba dobiti od svih dionika kako bi se utvrdila učinkovitost programa i instruktora, plus stjecanje znanja ili vještina (vidi odjeljke 4.3, 4.4).

Izvedba

Kako bi se pratila izvedba tečaja osposobljavanja u postizanju ciljeva obuke i na kraju ciljeva projekta, koristiti će se metrika koja mjeri ključne pokazatelje uspješnosti (KPI – key performance indicators). Od jednostavnih parametara (npr. broj edukatora i polaznika, broj održanih radionica, sati provedeni u obuci, stečene vještine, postotak završetka obuke), do naprednijih (npr. prijenos obuke, angažman polaznika), KPI će osigurati usklađenost s WinSTONE ciljevima te će se također koristiti za planiranje budućih inicijativa.

Ključni pokazatelji uspješnosti trebaju biti SMART, specific, measurable, achievable, relevant and time-framed), tj. specifični, mjerljivi, ostvarivi, relevantni i vremenski ograničeni.



Slika 6: 5 koraka u primjeni KPI-ja, od odluke što mjeriti do poduzimanja koraka, i predloženih KPI-ja za program obuke WinSTONE.

4.2. Elementi u dizajnu obuke.

S obzirom na navedeno, sljedeće četiri točke čine ključne elemente programa obuke (Slika 7):

- Analiza potrebe za obukom: znanje o pitanjima ravnopravnosti spolova; Razvoj vještina koje će stvoriti prilike u cijelom lancu vrijednosti u sektoru kamena.
- Ciljevi obuke: Istaknuti pitanja rodne ravnopravnosti; Pripremiti tim edukatora sposobnih za provedbu uključivog i rodno utemeljenog pristupa u sektoru kamena u svakoj zemlji-partneru; Osigurati obuku za poduzetnice/zaposlenice u sektoru kamena; Podići svijest kreatora politike i planera projekata.



- Provođenje obuke: Metode izvođenja obuke sastoje se od tehnika i materijala koje edukatori koriste za oblikovanje iskustava učenja. Tijekom faze dizajna ispituju se različite metode kako bi se utvrdila njihova prikladnost za ciljeve učenja [znanje, vještine i stavovi (KSA knowledge, skills, and attitudes (KSAs))].
- Evaluacija obuke & izvedba: intervju; promatranje; anketa/upitnik; rasprava u fokusnoj grupi; radionice; KPI (broj edukatora i polaznika, broj održanih radionica, sati provedeni u obuci, stečene vještine, postotak završetka obuke, održana obuka, angažman polaznika)

Osim toga, komplementarni elementi važni za uspjeh tečaja su:

Obuka po mjeri. Seminari po mjeri trebali bi biti osmišljeni tako da uzmu u obzir karakteristike ili zahtjeve pojedinog edukatora i da zadovolje njegove/njezine potrebe, u smislu kako društvenih tako i individualnih potreba.

Edukatori. Edukatori bi trebali razumjeti osnovne rodne koncepte (uključujući pitanja o profesionalnim stereotipima, asertivnosti, upravljanju stresom i diskriminacijom, izgradnji samopouzdanja, međuljudskim vještinama i pitanjima skrbi o djeci) i trebali bi razumjeti važnost i primjenu ovih koncepata u svom radu. Učinkovitost nastavnog osoblja ovisi o nizu čimbenika: sposobnosti komunikacije i interakcije s polaznicama; osjetljivost na višestruke prepreke s kojima se susreću žene pripravnice; sposobnost dijagnosticiranja razine stjecanja vještina polaznika; i mogućnost prilagodbe kurikuluma kako bi se dosegla određena publika. Također je važno educirati instruktore oba spola o rođnoj edukaciji u sektoru kamena (vidi Sliku 2 u odjeljku 3.1).

Pripravnici. Pripravnici bi trebali biti i muškarci i žene među ciljnom skupinom projekta, a posebno:

- Žene – podjednako one u opasnosti od isključenja, kao i mlade i one starije od 45 godina.
- Centri za strukovno obrazovanje (10) i nastavnici strukovnog osposobljavanja.
- Poduzetnici u sektoru kamena.

Materijal za obuku. Materijal za obuku koji se koristi za program treba biti pažljivo usklađen s ciljevima obuke (projekta) i ishodima učenja.

Multimedijijski sadržaj. Učinkovitost obuke će se poboljšati implementacijom barem jednog od multimedijijskih sadržaja u programu obuke (video, interaktivni sadržaj, slike, audio).

Praktičnost. Treba izbjegavati pretjerano akademsko okruženje s malo ili nimalo zastupljenog praktičnog sadržaja. Umjesto toga, edukatori bi trebali staviti naglasak na primjere iz stvarnog života, osobno iskustvo, praktične savjete i situacije s kojima bi se polaznici mogli suočiti/s kojima su se susreli, održavajući tako ravnotežu između teoretskog inputa i praktičnih vježbi.



Mikroučenje. Mikroučenje omogućuje edukatorima da isporuče kratke, specifične nizove sadržaja koji mogu zadržati interes polaznika. Uspješan program obuke trebao bi biti jasan, postupan, jednostavan i tečan.

Angažman. S obzirom na to da različiti pojedinci imaju različite načine učenja, kako bi se osigurala učinkovitost programa osposobljavanja, trebali bi se koristiti raznovrsni načini učenja i materijali, uključujući grupne rasprave i interaktivnu nastavu u službi povećanja angažmana polaznika (vidi sliku 4.).

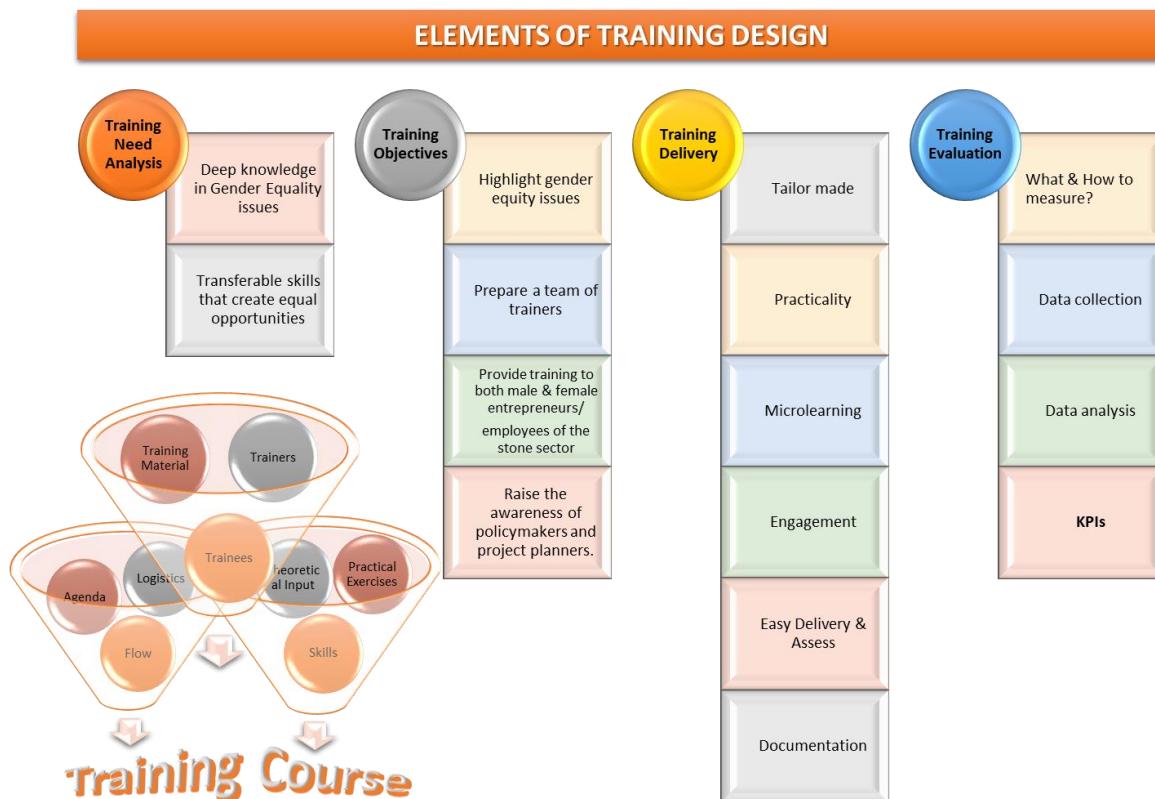
Jednostavno izlaganje i pristup. Neophodno je pružiti laki pristup materijalima za obuku te korištenje istih.

Dokumentacija. Posljednji, ali ne i manje važan element programa osposobljavanja je dokumentacija, koja se odnosi na snimanje kolegija, dokumente o pohađanju, teme razgovora, cjelokupni odaziv polaznika.

Logistika. Uređenje prostora, audio-vizualni elementi, isporuka, distribucija materijala.

Plan. Plan osposobljavanja je nacrt ili niz procesa obuke ili aktivnosti koje se odvijaju tijekom programa osposobljavanja, treba biti na vrijeme raspoređen i dobro uobičjen, te se savjetuje da uključuje: a) pojedinosti o programu obuke (naslov, vrijeme i datum, mjesto, imena/povezanosti moderatora i edukatora, ukupan broj očekivanih sudionika-ako su prijavljeni-, itd.), b) ciljevi i zadaci koji se trebaju postići tijekom obuke, c) aktivnosti koje će se odvijati tijekom obuke uključujući vrijeme početka i završetka obuke, alate i metode korištene u procesu osposobljavanja i d) evaluaciju programa osposobljavanja.

Tijek. Neophodan je koherentan tijek obuke.



Slika 7: Elementi obuke.

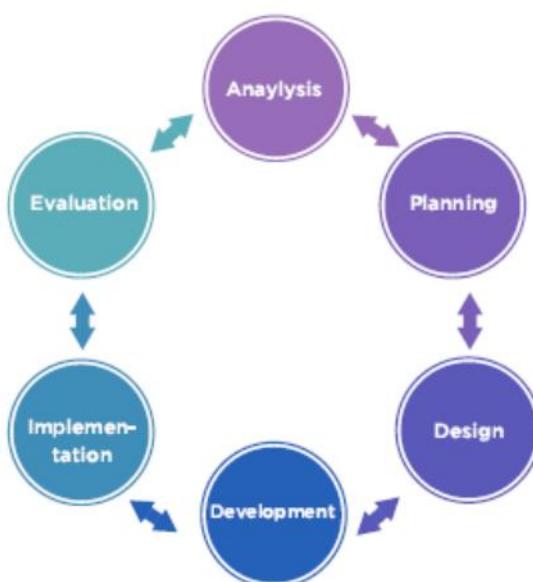
4.3. Evaluacija procesa obuke.

Evaluacija je ključni element u procesu obuke. U svakom danom programu osposobljavanja, evaluacija je važna za utvrđivanje onoga što sudionici obuke zapravo uče i ispunjavaju li programi osposobljavanja svoju svrhu.

Općenito, evaluacija obuke ima za cilj dobivanje relevantnih informacija o ishodu procesa obuke. Srž svake evaluacije programa osposobljavanja je pokazati da je proces osposobljavanja doista postigao svoje definirane ciljeve (EIGE, 2016.; ILO, 2004.; Strateško partnerstvo GenderStrat4Equality, 2016.). Ovaj proces uključuje nekoliko vrsta metoda i alata. Provedba evaluacije u procesu obuke donosi značajne prednosti:

- Odgovornost: evaluacija osigurava da je obuka u skladu s manjkavostima u kompetencijama i time rezultira većom odgovornošću.
- Transparentnost pri davanju povratnih informacija: stvarni proces evaluacije edukatoru daje važne povratne informacije o cjelokupnom procesu obuke.
- Isplativost: evaluacijom programa obuke poboljšava se isplativost sustava zahvaljujući razvoju novih vještina i poboljšanoj kvaliteti rada.

Obično se evaluacija ostavlja za kraj programa obuke. Ipak, edukatori bi trebali razmotriti prikupljanje podataka tijekom cijelog procesa (slika 8).



Slika 8: Ciklus obuke - koraci (izvor: Centar za obuku žena UN-a, 2018.).

Kada je program osposobljavanja usmjeren na ravnopravnost spolova, tada bi evaluacija trebala sustavno i objektivno procijeniti dizajn i planiranje, provedbu i rezultate programa iz kuta rodne perspektive (OECD, 2018.). Proces se može odvijati nakon završetka programa ili tijekom provedbe programa obuke. Nadalje, može se odvijati i prije programa obuke kako bi se uspostavila referentna vrijednost u svrhu usporedbe.

Postupak evaluacije trebao bi uključivati kriterije, pitanja, metode i izvješća koja sadrže promišljanja o ravnopravnosti spolova. Izvješće o evaluaciji trebalo bi se temeljiti na kvalitativnim i kvantitativnim



podacima, raščlanjenim prema spolu, kako bi se mogli izmjeriti rezultati i dugoročni ishodi za žene i muškarce.

Najrašireniji kriteriji evaluacije su: relevantnost, učinkovitost, djelotvornost, učinak i održivost:

- Relevantnost: Kako je program osposobljavanja pridonio razvoju povoljnih uvjeta za ravnopravnost spolova?
 - Učinkovitost: Je li primjena politike bila učinkovita u pogledu ravnopravnosti spolova?
 - Djelotvornost: Je li program obuke postigao planirane rezultate i ishode?
 - Utjecaj: U kojoj je mjeri program osposobljavanja unaprijedio pitanja ravnopravnosti spolova?
 - Održivost: Je li program obuke postigao cilj u rješavanju pitanja ravnopravnosti spolova i izgradnji rodno osviještene politike na održiv način?

Prema Europskom institutu za ravnopravnost spolova (EIGE, 2016.), proces evaluacije trebao bi mjeriti rezultate programa osposobljavanja i identificirati promjene koje su se dogodile kao rezultat njegove provedbe, kako na individualnoj, tako i na organizacijskoj razini.

Na individualnoj razini evaluacija se usredotočuje na sljedeće promjene:

- Podizanje svijesti o važnosti razmatranja ravnopravnosti spolova u različitim područjima politike.
- Smanjenje otpora uvođenju politike ravnopravnosti spolova.
- Razvijanje znanja i vještina o tome kako uključiti politiku rodnosti u svakodnevni rad.
- Razvijanje kompetencija o tome kako koristiti alate za rodnu ravnopravnost.

Na organizacijskoj razini, evaluacija se usredotočuje na sljedeće promjene:

- Provedba novih politika, praksi i aktivnosti u kojima je naglasak na rodnoj osviještenosti.
- Konzultacije s različitim akterima kako bi se osiguralo da se različiti glasovi čuju u procesu donošenja odluka.
- Korištenje rodno osjetljivog jezika i materijala unutar organizacije.
- Jasno formulirani pokazatelji uspješnosti koji se mogu koristiti za planiranje budućih inicijativa.



Dostupno je nekoliko metodologija evaluacije/vrednovanja ili tzv. modela. Najpouzdaniji su sljedeći:

- Kirkpatrickov model evaluacije obuke na četiri razine
- Phillipsov ROI model
- Kaufmanovih pet razina evaluacije
- Andersonov model evaluacije učenja
- Sumativno naspram formativnog vrednovanja

Kirkpatrick metodologija je vjerojatno jedna od najčešće korištenih metoda za evaluaciju programa obuke (Kirkpatrick i Kirkpatrick, 2006.). Kirkpatrickov model koristi sveobuhvatnu strategiju na četiri razine za procjenu učinkovitosti bilo kojeg tečaja ili programa obuke (slika 9):

- Razina 1: Procjenjuje reakcije učenika na obuku. To se obično mjeri nakon treninga putem ankete o ukupnom zadovoljstvu sudionika nastavnim procesom/iskustvom poduke.
- Razina 2: Mjeri ono što je naučeno tijekom treninga. To se postiže korištenjem procjena koje imaju za cilj mjerjenje stupnja pomaka u znanju i vještina nakon programa osposobljavanja.
- Razina 3: Procjenjuje je li se (i koliko) ponašanje promijenilo ili ne kao rezultat obuke. U idealnom slučaju to se mjeri promatranjem na radnom mjestu i svobuhvatnim uspoređivanjem (360o stupnjeva) prije i nakon treninga.
- Razina 4: Konačno, vrlo je važno ocijeniti utjecaj programa obuke samih sudionika na poslovne rezultate. Uobičajeno je mjeriti produktivnost, kvalitetu, učinkovitost i zadovoljstvo kupaca.



Slika 9: Kirkpatrickov četverostupanjski model evaluacije (izvor: Boland i sur., 2020.).

Treba spomenuti da se većina drugih metoda evaluacije nadovezuje na Kirkpatrickov okvir dodavanjem dodatne razine. Na primjer, Philipsov ROI model uključuje dodatni korak u kojem edukator pretvara podatke u novčane vrijednosti i uspoređuje rezultat s troškovima programa kako bi izračunao povrat.

4.4. Tehnike i instrumenti ocjenjivanja učenja.

Program osposobljavanja za ravnopravnost spolova nije potpun niti koristan ako se ne provede procjena programa učenja i osposobljavanja. Proces zahtijeva preispitivanje ciljeva, ishoda, obrazloženja, ulaza i rezultata programa i istraživanje u kojoj je mjeri inicijativa imala željeni učinak i na individualnoj i na organizacijskoj razini (EIGE, 2016.; ILO, 2012.). Štoviše, ima za cilj procijeniti dugotrajne učinke programa obuke na vještine sudionika i rad organizacije.



U cilju procjene učinka programa edukacije o ravnopravnosti spolova, potrebno je:

- Redovito procjenjivati znanje sudionika nakon obuke (npr. provođenjem ankete nakon određenog vremena).
- Provjeriti jesu li jezična terminologija i organizacijski dokumenti izmijenjeni kako bi se uklonila rodna pristranost.
- Koristiti alate za procjenu utjecaja na spol za procjenu rodne dimenzije programa i aktivnosti koje organizacija namjerava provoditi.
- Integrirati rodnu perspektivu u druge postupke vrednovanja

Što se tiče tehnika vrednovanja učenja, nakon definiranja svrhe evaluacije, metode i mjerena učinkovitosti obuke, odabiru se odgovarajući alati za prikupljanje potrebnih informacija u vezi s programom osposobljavanja. Najčešći alati za vrednovanje dati su u sljedećoj tablici (Tablica 1).

Tablica 1. Metode vrednovanja učenja (Centar za obuku UN Women, 2016.)

Metoda	Koncept
Strukturirani intervju	<ul style="list-style-type: none"> • Kvantitativna metoda istraživanja koja se obično koristi u anketnom istraživanju kako bi se osiguralo da se svakom ispitaniku daju identična pitanja po identičnom redoslijedu, i da se odgovori mogu pouzdano prikupiti te da se mogu točno uraditi usporedbe među podgrupama ili između različitih perioda istraživanja. • Anketari čitaju pitanja točno onako kako se pojavljuju u anketnom upitniku. Odabir odgovora na pitanja često je unaprijed fiksiran (zatvoreni tip pitanja), iako se otvorena pitanja također mogu uključiti u strukturirani intervju.
Polu-strukturirani intervju	<ul style="list-style-type: none"> • Za razliku od strukturiranog intervjeta, pitanja/teme su općenitija. Relevantne teme se u početku identificiraju, a moguća veza između tih tema i problema postaje osnova za konkretnija pitanja koja se ne moraju unaprijed pripremati, dopuštajući i ispitivaču i osobi koju se intervjuira mogućnost da ispita detalje ili raspravlja o problemima. . • Nova pitanja mogu se postaviti tijekom intervjeta kao rezultat onoga što intervjuirana osoba kaže, tako da intervju teče više kao razgovor.
Promatranje	<ul style="list-style-type: none"> • Promatranje radnog okruženja i rada službenika (uredski materijali, komunikacijski alat, IT sustav, sredstva za kruženje informacija).
Upitnik	<ul style="list-style-type: none"> • Upitnik je instrument ankete koji se sastoji od niza pitanja i drugih upita u svrhu prikupljanja informacija od ispitanika. Često su dizajnirani za statističku analizu
Rasprava u fokusnoj grupi	<ul style="list-style-type: none"> • Kvalitativna metoda istraživanja, čija je svrha dobiti dubinske informacije o idejama i percepцијама grupe te biti više od interakcije pitanje-odgovor. • Relativno mala grupa (obično šest do dvanaest sudionika) koja se sastaje za određenu svrhu pod vodstvom voditelja, gde članovi grupe slobodno i spontano razgovaraju o određenoj temi..

**Radionica**

- Obrazovni seminar ili serija sastanaka s naglaskom na interakciju i razmjenu informacija između, obično malog broja sudionika, razvijanje vještina ili zajedničkog razumijevanja kroz neke oblike primjene.
- Rasprava u svezi provjere shvaćanja potrebe za obukom sudionika u vraćenim upitnicima o potrebi same obuke i rezultatima intervjeta.

Kako bi se izmjerila učinkovitost programa osposobljavanja za ravnopravnost spolova i utvrdilo jesu li ciljevi učenja postignuti, potrebno je izmjeriti ključne pokazatelje uspješnosti sudionika (KPI). Oni se koriste kako bi se pomoću brojčane metode izmjerio napredak određenih ciljeva obuke. KPI-ji mogu koristiti podatke prikupljene na početku, tijekom i nakon završetka obuke. Postoji veliki izbor KPI-ja koji se koriste za procjenu različitih aspekata programa osposobljavanja, npr.: jesu li aktivnosti i procesi provedeni kako je planirano, jesu li ciljevi ili ishodi postignuti i jesu li postojale neželjene posljedice. U svakom slučaju, KPI bi trebali odražavati cilj, ishode i očekivane rezultate programa obuke.

Postoje određene karakteristike koje čine upitnik mjerodavnijim (ADB, 2013.):

- Valjan: mjerjenje onoga što upitnik treba mjeriti.
- Specifičan: mjerjenje samo određenog aspekta inicijative koji se namjerava mjeriti.
- Pouzdan: minimiziranje slučajne pogreške; i dosljedno daje iste rezultate, u identičnim okolnostima, uključujući istog promatrača ili ispitanika.
- Usپorediv: omogućuje usporedbu rezultata ili učinkovitosti tijekom vremena i u različitim kontekstima.
- Neusmijerenost: omogućuje mjerjenje promjene u bilo kojem smjeru.
- Precizno: korištenje jasnih, dobro specificiranih definicija.
- Izvedivo: može se mjeriti korištenjem dostupnih alata, metoda, resursa i vještina.
- Relevantan: jasno povezan s ulazom, izlazom ili ishodom politike, strategije, programa, projekta ili inicijative koja se mjeri.
- Provjerljivo: može se dokazati ili empirijski testirati.

U početku je važno odrediti što će se mjeriti tijekom evaluacije i vrednovanja programa obuke. Drugim riječima, odlučiti o pokazateljima "učinkovitosti". U tu svrhu, neki od pokazatelja koji se redovito koriste su nove vještine i znanja, iskustvo učenja te kulturni i finansijski utjecaj. Prema "Tool Kit on Gender Equality" (Komplet alata o ravnopravnosti spolova) , koji je pripremio ADB (2013.), pokazatelji rodne ravnopravnosti trebali bi mjeriti sljedeće parametre:



- razlike u sudjelovanju, dobrobitima, ishodima i učincima za žene i muškarce
- promjene u rodnim odnosima (pozitivne ili negativne) – to jest, promjene prema jednakosti ili promjene prema nejednakosti između muškaraca i žena
- kako te promjene utječu na postizanje ciljeva obuke.

Pretposljednji korak uključuje prikupljanje informacija o rezultatima programa osposobljavanja korištenjem alata i metoda kao što su opažanja, testovi, ankete, intervjui, fokus grupe itd. Na kraju se analiziraju prikupljeni podaci i u izješču se prikazuju rezultati provedenog programa osposobljavanja. Ovo izješće predstavlja kritičnu komponentu za buduća poboljšanja u pristupu organizacije programima obuke.

UNIT 5. Područja djelovanja za aktivnosti obuke u sektoru kamena

5.1. Profesionalni profil i društveno-radni kontekst.

Društvene promjene i stalni rad i poboljšanja u području ravnopravnosti spolova doveli su do novog shvaćanja profesionalne orientacije i profesionalnog profila u društveno-radnom kontekstu.

Granice između zanimanja na koja se prije gledalo kao tipično muška ili tipično/klasično ženska zanimanja polako počinju nestajati.

Rezultati našeg istraživanja

Kako bismo što dublje ušli u temu uloge i društveno-ekonomskog položaja žena u sektoru kamena, proveli smo dva opsežna istraživanja koja su pokazala sljedeće rezultate.

Unatoč kontinuiranom otporu prema obrazovanju za mnoga tipično muška zanimanja kao što je klesar, ipak se upisuje sve veći broj djevojaka. U Klesarskoj školi svjedoci smo da je atraktivnost ovog zanimanja među učenicima uvelike porasla te se u razdoblju od deset godina njihov broj u školi utrostručio.

Ulazak djevojčica u pretežno muške razrede povoljno utječe na atmosferu u učionicama i u cijeloj školi.

Međutim, prisutan je trend da nakon završene škole učenici uglavnom nastavljaju školovanje, i rijetko ostaju u klesarskom zanatu. To ima svoje prednosti i nedostatke. Dobro je što oni postaju akademski građani i specijaliziraju se za srodne fakultete, od građevinarstva do restauracije te uglavnom ostaju u sektoru kamena. No, osim pokazatelja njihovih osobnih ambicija, to bi dijelom mogao biti i pokazatelj



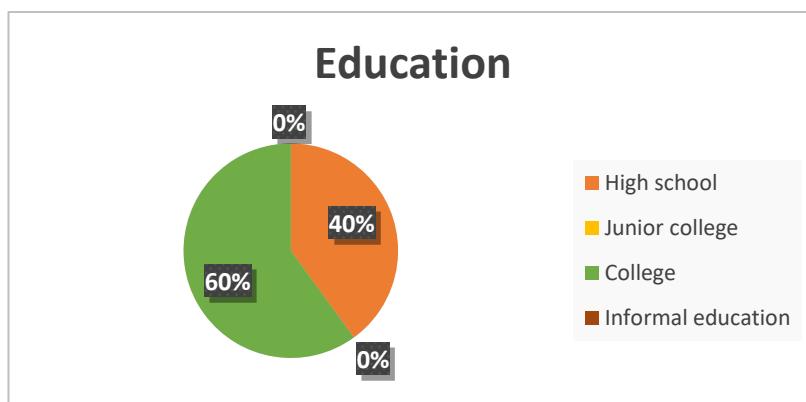
da žene, unatoč obrazovanju, još uvijek nisu tako dobro prihvaćene od strane poslodavaca u realnom sektoru kao njihove muške kolege. Stoga, svi nastavnici u Klesarskoj školi, a posebno nastavnici praktične nastave, moraju biti usmjereni na podršku učenicama da budu što svjesnije svojih kvaliteta i što uspješnije na tržištu rada. Treba reći da je kroz politiku i poslovno-obrazovnu orientaciju škole također potrebno educirati i nastavnike te ih poticati na provedbu ove obrazovne komponente kroz sam obrazovni proces. Jer možda neki od nastavnika i majstora klesara nisu imuni na prihvatanje klesarstva kao tipičnog i tradicionalno muškog zanimanja. Zato je dobro da je na glavnoj poziciji u školi, što je trenutno slučaj, žena koja je također specijalizirana za klesarski sektor. No, vrlo važno pitanje ravnopravnosti spolova ne smije biti prepusteno samo jednoj osobi koja se u određenom trenutku našla u poziciji odlučivanja, već je potrebno institucionalizirati i sustavno osigurati njegovu provedbu.

Hrvatskom zavodu za zapošljavanje postavili smo pitanje koliko je ukupno žena obrazovano u ovom sektoru.

Ako je na HZZ-u prijavljen jednak broj žena, koliko ih počinje, koliko završava studij/školovanje ili što se nakon toga događa s njihovim poslom, karijerom ili radom u sektoru.

Od Hrvatskog zavoda za zapošljavanje dobili smo informaciju da se na njihove liste svake godine prijavi jednak broj muškaraca i žena sa završenim obrazovanjem u sektoru Kamen (i/ili srodnim sektorima, građevinarstvu, arhitekturi i sl.).

Prvo istraživanje bilo je namijenjeno obrazovnim ustanovama, prvenstveno srednjim školama i fakultetima. Interes ove ankete bio je saznati koliko se djevojaka upisuje u srednje škole ili fakultete klesarskih i srodnih zanimanja.

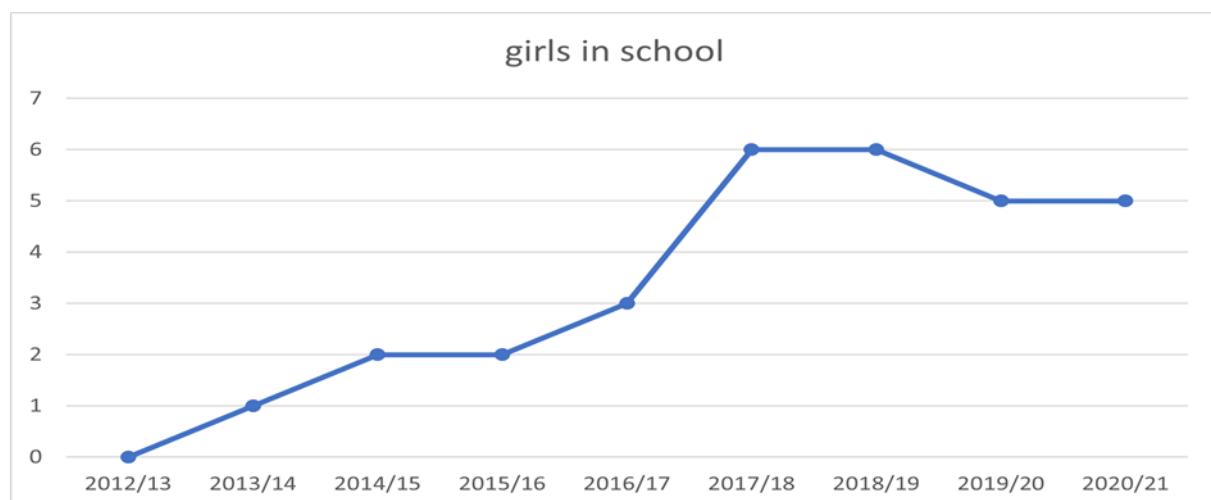


Slika 1: Razine obrazovnih ustanova u kojima je provedeno istraživanje



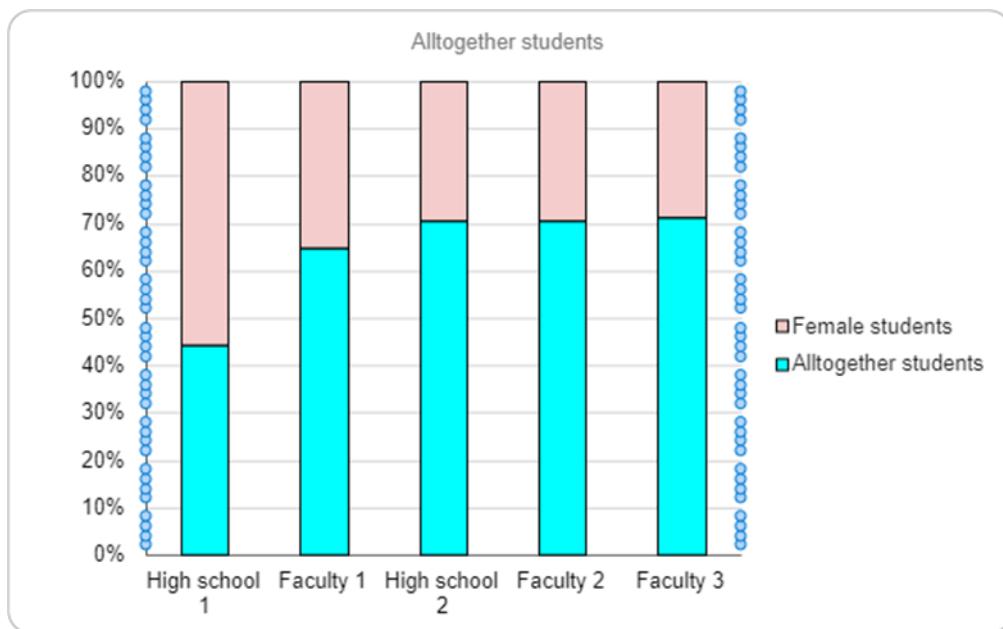
U istraživanju su sudjelovala 3 fakulteta i 2 srednje škole, koje također pokriva gotovo sva visoka učilišta u Hrvatskoj za ovaj sektor. Broj sudionika je varirao od 50-1000 učenika/studenta. Osim Klesarske škole, koja ima najmanji ukupni broj učenika, udio ili postotak upisanih djevojaka je oko 40%, a ekstremni podaci se kreću od 9% -54%. To pokazuje da je trenutno u hrvatskom obrazovnom sustavu iznimno visok udio djevojaka spremnih za školovanje i stupanje u zanimanje u klesarskom sektoru i srodnim zanimanjima.

Primjer dobre prakse: broj učenika upisanih u Klesarsku školu od 2012. do 2021. godine. Značajno se povećava broj učenika u tradicionalnom muškom zanimanju.



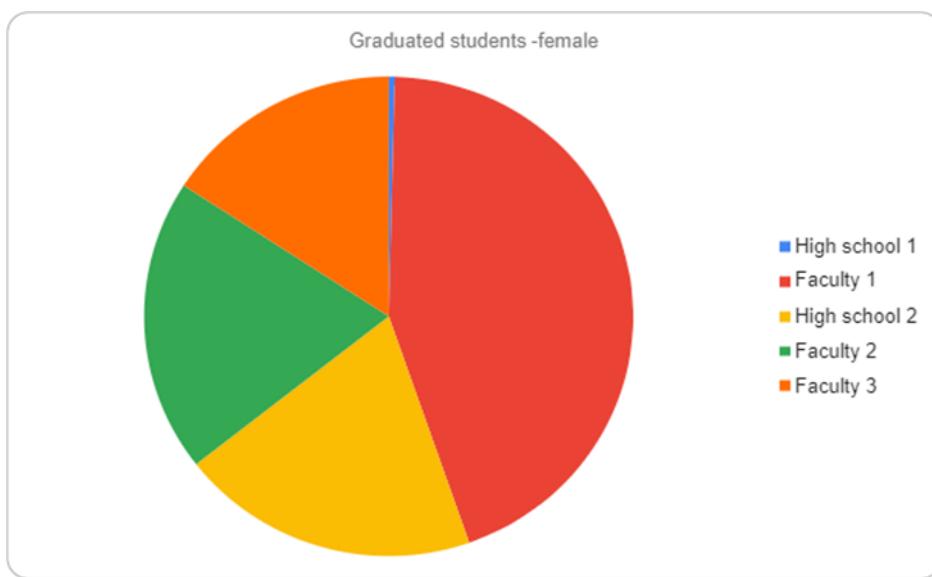
Slika 2: Broj učenica upisanih u Klesarsku školu u sklopu sektora kamena, u razdoblju od 2012. do 2021.

Ovi podaci svakako pokazuju određeni pomak u društvenom shvaćanju ovakvih poslova, kao tipično muških, onih u kojima se žene ne bi trebale niti pokušavati. To također pokazuje interes i odgoj ovih mladih žena koje su spremne raditi takve poslove. Očito je došlo do pomaka u odgoju jer su i roditelji spremni pustiti svoje kćeri u takva zanimanja. Kad kažemo "pustiti", polazimo od pretpostavke da su u današnjem hrvatskom društvu roditelji i dalje ti koji financiraju školovanje svoje djece, te svakako utječu na njihov izbor.



Slika 3: Ukupan broj studenata i udio studentica u anketanim ustanovama

Zanimljiv je i sljedeći pokazatelj kojim smo željeli utvrditi koliki postotak upisanih djevojaka završava školovanje (maturira/diplomira).



Slika 4: Udio žena u broju učenika/studenata koji završavaju školovanje

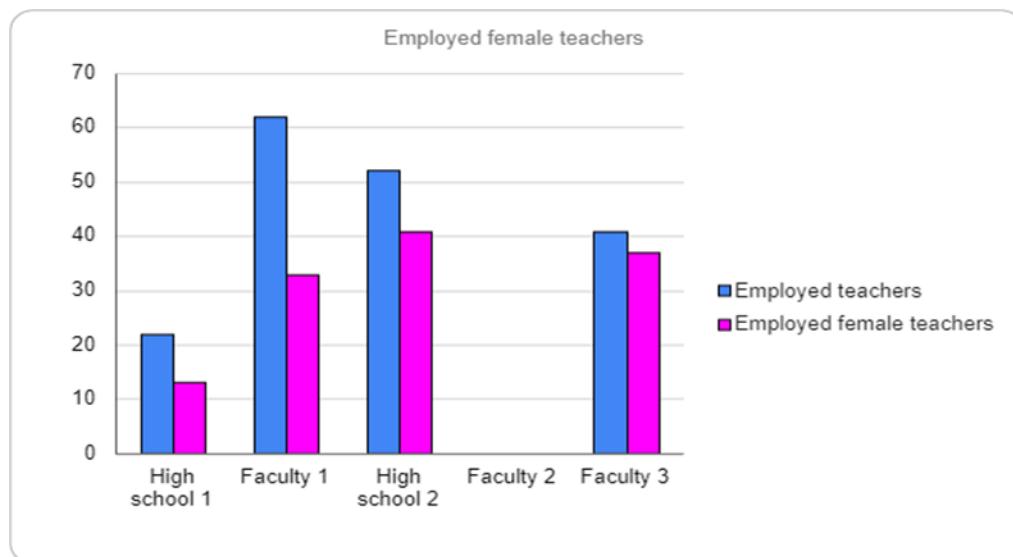


Začudo, postotak završenih studenata veći je od ukupnog upisa. Podsjetimo, oko 40% je upisano, dok oko 50% diplomira. Ovi podaci pokazuju da su djevojke očito upornije u studiranju od svojih muških kolega. Staromodno shvaćanje da će djevojke, kada upišu takvo školovanje, "shvatiti" da to nije za njih i odustati, očito je prošlost, jer ovi podaci zasigurno pobijaju ovaj argument. One djevojke koje napuštaju fakultet najčešće to čine jer izgube motivaciju. U ovom trenutku ne znamo što dovodi do gubitka motivacije, te koje su njihove kasnije životne odluke vezane uz karijeru i posao, pa je ovo svakako prilika za neka buduća istraživanja. Ono što je vjerojatno, pa čak i sigurno, prema broju diplomiranih, jest da većina muških kolega odustaje od studija.

Osim podataka o upisanim ženama, zanimalo nas je postotak žena u nastavnom i administrativnom osoblju ovih obrazovnih ustanova.

Prvo pitanje odnosilo se na broj žena predavača, a postoci su nevjerojatni, 53-90%.

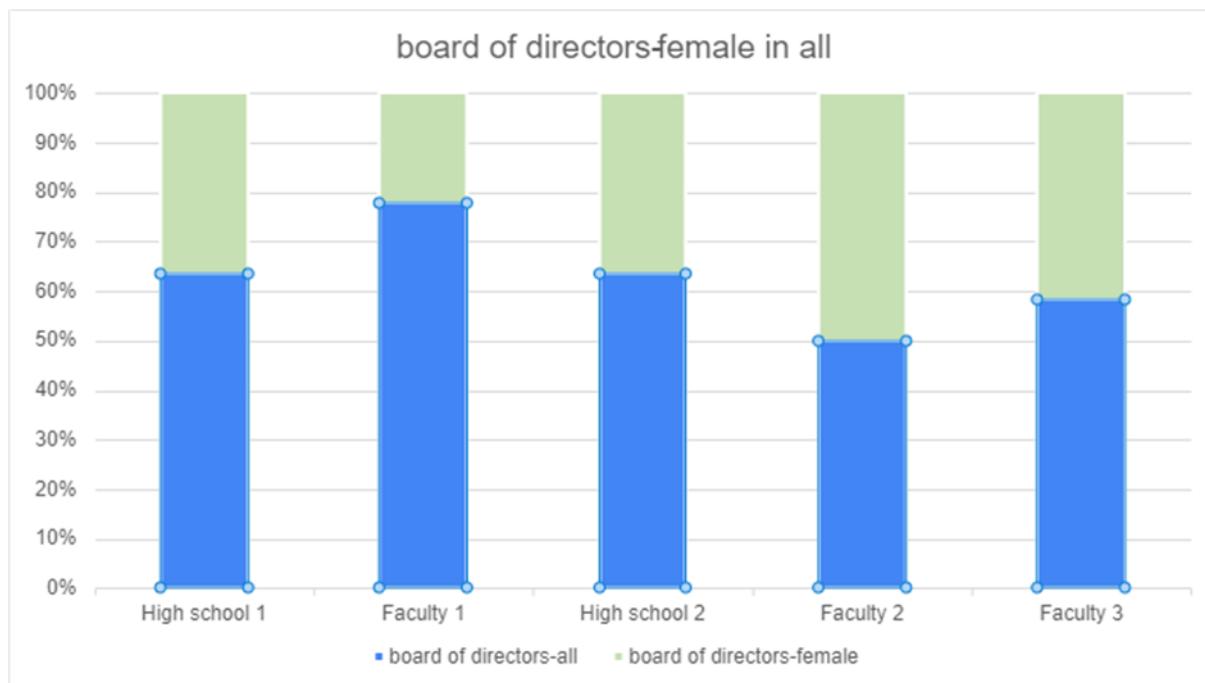
Istovremeno u većini institucija koje su sudjelovale u ovom istraživanju, sve osim jedne, imaju većinu žena u svojim Upravnim odborima.



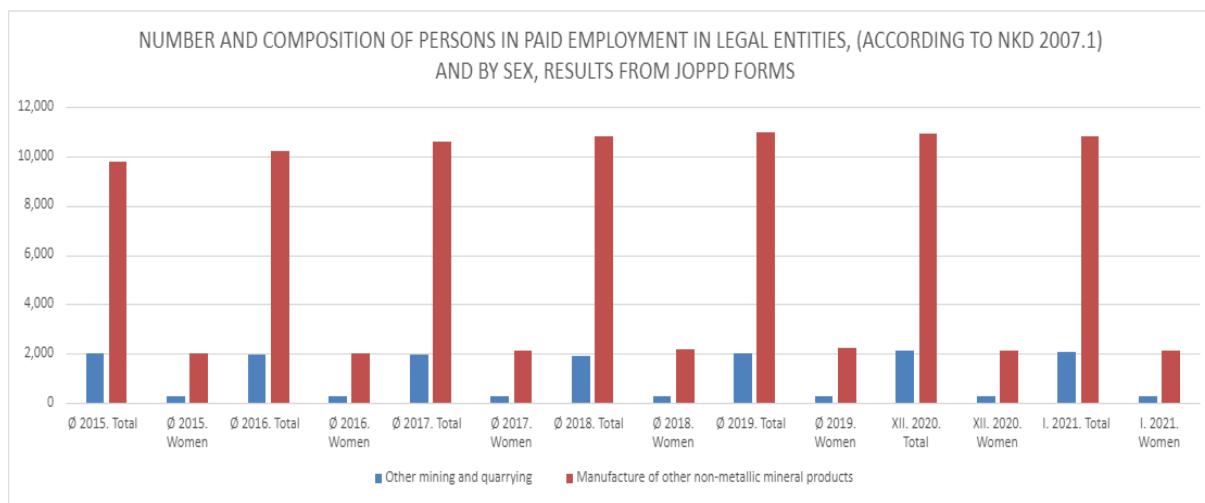
Iz ovih bi se podataka dao izvući hrabar zaključak da su žene u ovom sektoru u Hrvatskoj danas nositeljice obrazovanja mladih, kako u srednjim školama tako i na fakultetima. Takvi podaci donekle su u skladu sa svjetskim trendovima da je obrazovanje gotovo u potpunosti postalo "ženska profesija", čak i kada je samo područje obrazovanja "muška profesija". Koliko je takva feminizacija obrazovanja pozitivna, pokazat će vrijeme.



Ono što je važno reći je što se događa nakon školovanja s tim ženama. Iz tablica i grafikona dobivenih od HZZ-a, razvidno je kako se, nakon diplome, prijavljuju u centre za traženje posla.



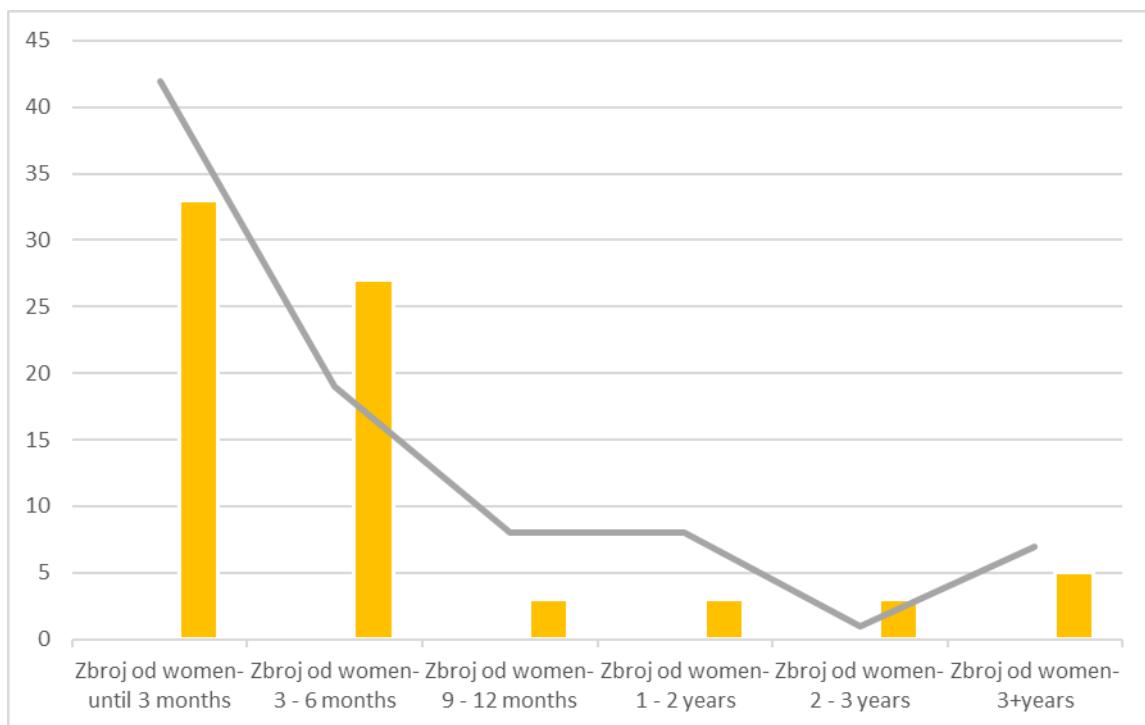
Slika 6: Broj ili udio žena u tijelima upravljanja u obrazovnim ustanovama





Slika 7: Broj i struktura zaposlenih prema spolu u sektoru kama, prema rezultatima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje

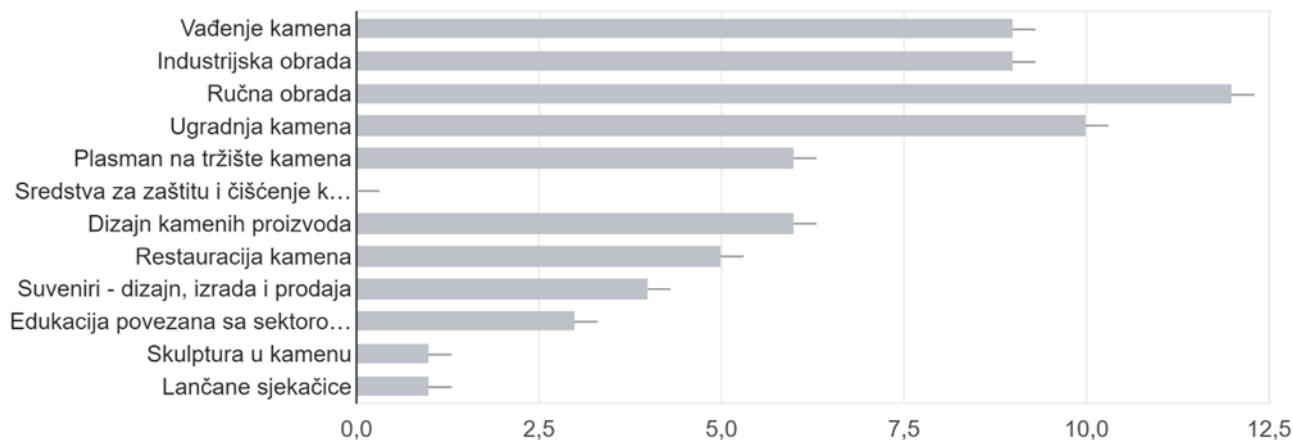
U potrazi za poslom u struci (ili uopće) utroše vrijeme od 6 mjeseci do godinu dana. Ali nakon tega nestaju iz evidencije. Tu stupa na scenu pitanje poslodavaca: jesu li te mlade žene zaposlene? Gdje? Neki pokazatelji upućuju na to da nisu zaposlene u struci, jer bi u tom slučaju većina tvrtki u sektoru, prema dosadašnjim podacima, trebala imati najmanje 50% njih. No, razvidno je da ih nema toliko ni u jednoj klesarskoj tvrtki. Očito nisu zaposlene u struci za koju su se školovale.



Slika 8: Vrijeme koje žene provedu na Hrvatskom zavodu za zapošljavanje u mjesecima (vrijeme u statusu nezaposlene)

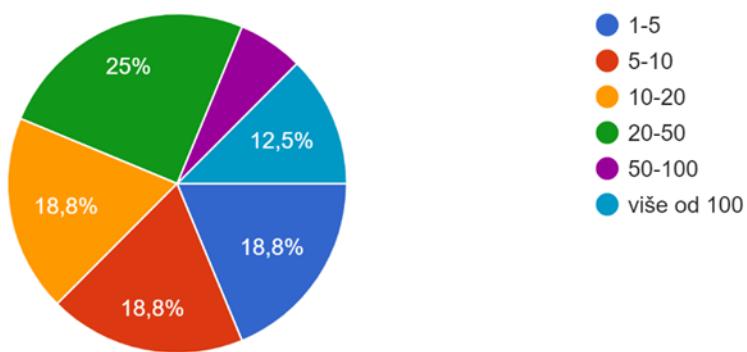
Zbog potrebe za dobivanjem ovih odgovora, proveli smo drugo istraživanje, koje je prvenstveno bilo namijenjeno poslodavcima u sektoru kamena.

Anketa je poslana na 140 adresa, a odazvalo se 16 poslodavaca. Što čini stopu odgovora od 11%. Anketa je trajala 2 tjedna i poslana je poslodavcima nekoliko puta u ta 2 tjedna.



Slika 9: Podružnice unutar sektora kamena koje pokrivaju anketirana poduzeća i obrte

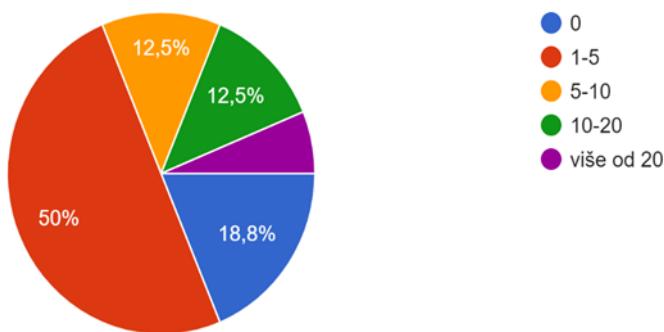
Na pitanje koliko imate zaposlenih, odgovorili su sljedeće.



Slika 10: Broj ukupno zaposlenih u obrtu i industriji u sektoru kamena - odgovori na anketno pitanje "Koliko imate zaposlenih?"



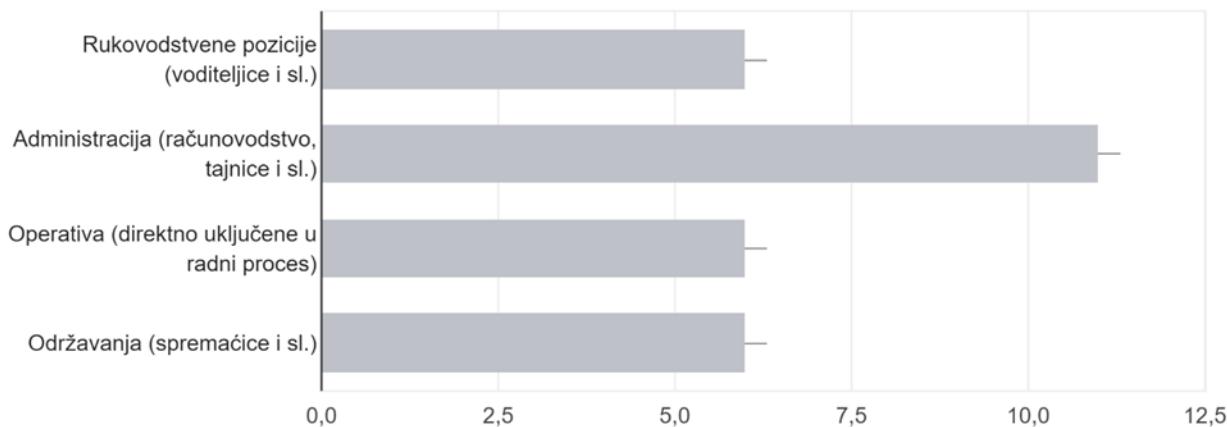
Sljedeće pitanje je bilo koliko imate zaposlenih žena. Rezultat ankete pokazuje da su na njega odgovorile tvrtke s 2-100 zaposlenih, one koje uopće nemaju žene, do onih koje imaju 20 žena.



Slika 11: Udio žena u ukupnom broju zaposlenih - odgovor na pitanje Koliko žena imate?

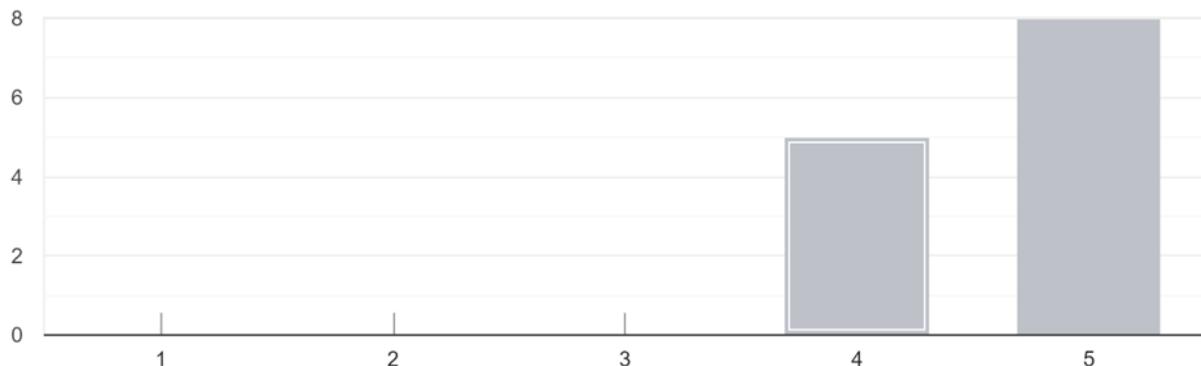
Područje rada raznoliko je koliko i broj zaposlenih, od velikih kamenoloma do malih obrta koji rade sa suvenirima. Jedna tvrtka je na tržištu samo godinu dana, dok je jedna prisutna preko 120 godina. Većina tvrtki u prosjeku posluje preko 30 godina, što ih čini dobrim predstavnicima u svojoj struci.

Slijedom osnovnih podataka, prikupljeni su podaci o prisutnosti žena među zaposlenicima. Od onih koji zapošljavaju žene, najviše ih je zaposleno na poslovima administracije, tajnica, održavanja, domarstva. Vrlo je mali postotak zaposlenih žena među stručnim ili operativnim poslovima, a još manje među upravljačkim tijelima.



Slika 12: Struktura zaposlenih žena na različitim pozicijama u poduzećima

Samо 46% tvrtki uopće ima zaposlene žene u ovom dijelu svog poslovanja. Ovaj postotak je dodatno umjetno povećan zbog činjenice da su od 16 tvrtki koje su odgovorile na anketu, u njih 4 žene bile vlasnice tih tvrtki. Žene su sklonije i spremnije sudjelovati u anketama. Iako čak 68% poslodavaca navodi da je zadovoljno načinom rada zaposlenih žena, ukupan postotak žena u operativnom dijelu je porazan.

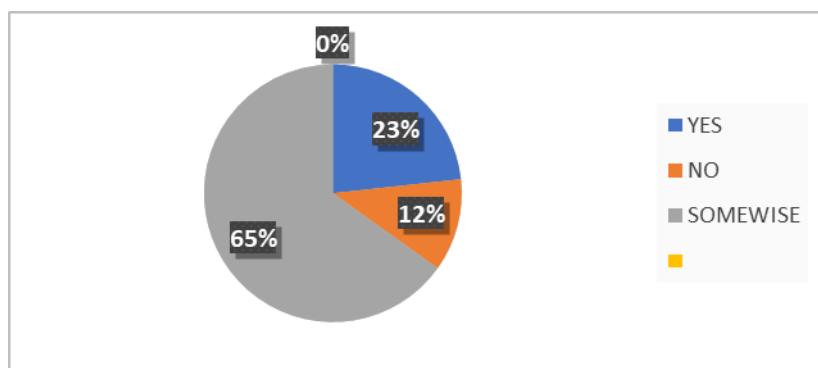


Slika 13: Na pitanje o zadovoljstvu žena poslom, većina poslodavaca dala je ocjenu 4 ili 5; 5 je značilo izvrsno, a 1 loše



Osim toga, bilo bi zanimljivo za neka buduća istraživanja vidjeti koliko se to zadovoljstvo radom žena odnosi na one u administraciji/održavanju, a koliko u stručnoj izvedbi.

Sljedeći dio pitanja odnosio se na poznavanje zakona, a utvrđeno je da 53% poslodavaca nema posebna znanja o zakonima i pravilnicima vezanim za položaj žena u ovom sektoru. Vjerojatno zato što ne postoje zakoni za ravnopravnost žena u ovom sektoru, na poslu, globalno.



Slika 14: Odgovor na pitanje jeste li upoznati sa zakonima koji se odnose na ravnopravnost žena na poslu

Dodatno pitanje je bilo je li potrebno mijenjati zakone koji se odnose na ovu temu, pri čemu većina odgovara da ne zna ili da ne misli da je potrebno išta mijenjati u postojećim zakonima.

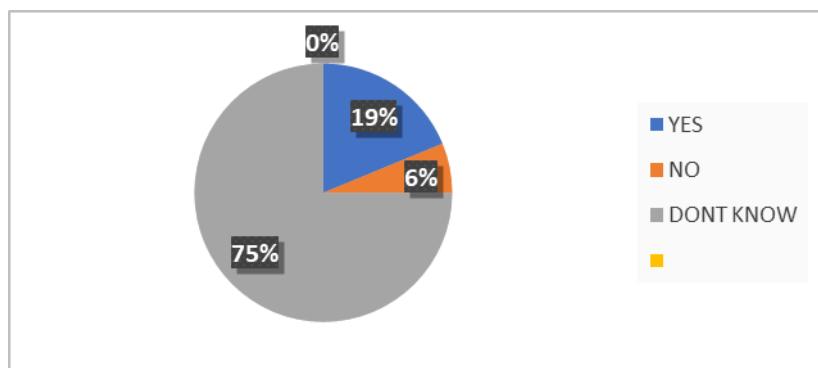
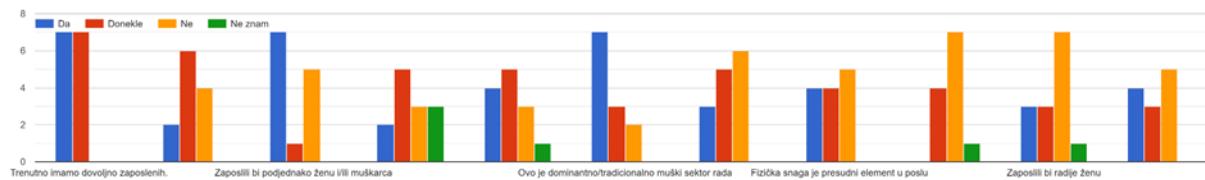


Figure 15: Dobiveni su sljedeći odgovori na pitanje treba li mijenjati zakone



To ukazuje da bi neki budući plan rada svakako trebao biti usmjeren na podizanje svijesti o potrebi zakonskih promjena kod poslodavaca u ovom, ali vjerojatno i drugim sektorima rada u Hrvatskoj. Zanimljivo je kako je ovaj pravni "vakuum" prošao manje-više nezapaženo od strane žena u sektoru, odnosno vlasnica tvrtki koje su se odazvale u anketi.

Na pitanje - Biste li zaposlili više žena u svojoj firmi 53% odgovara Da, ali i dalje je veliki postotak onih koji odgovaraju s Ne / Ne znam čak 40%, što se može tumačiti na različite načine, od onih da im ne treba više zaposlenih, odnosno da nisu u procesu širenja poslovanja, do onih koji imaju neku vrstu otpora prema zapošljavanju žena u sektoru općenito.



Slika 16: Odgovori na pitanje "Biste li zaposlili žene u svojoj firmi?"

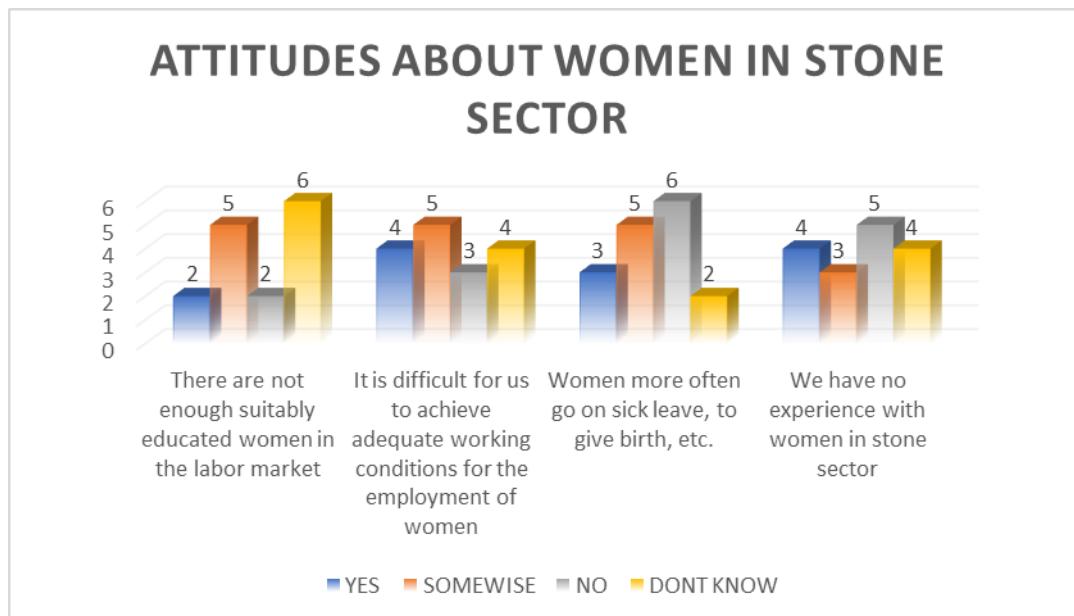
Ovaj grafikon prikazuje odgovore dobivene na pitanja vezana za zapošljavanje u svojim tvrtkama i pokazuje da više od polovice onih koji su odgovorili smatra da općenito imaju dovoljno zaposlenih. Što ukazuje na to da oni koji su odgovorili na anketu trenutno ne proširuju svoje aktivnosti (anketa provedena 2021. - godini Korone), a ako da, to je vrlo spor i trenutno ne-prioritetan aspekt njihovog poslovanja.

Druge pitanje odnosilo se na to imaju li određeni stav prema zapošljavanju žena u svojoj tvrtki i donekle je vidljiv najveći broj odgovora, ali postoji i veliki dio odgovora koji pripadaju odgovorima Ne i Ne znam. U ovom pitanju je vidljivo da spomenuta tema možda nije bila predmet razmišljanja, planova ili aktivnosti ovih poslodavaca prije ovog istraživanja budući da većina daje odgovor da nema jasan stav o ovoj temi.

Nadalje, na pitanje vezano uz pozitivan stav prema zapošljavanju žena većina odgovara s NE, tj., većina ovih poslodavaca ne bi dala posebnu prednost ženama. Odgovori ovdje pokazuju da zasigurno ne postoji pozitivna diskriminacija zapošljavanja žena. Na ovo pitanje slijedi pitanje da li bi ih briga hoće li zaposliti muškarca ili ženu, većina odgovora je bila potvrđna, no ipak su mnogi odgovori bili odgovori koji impliciraju da čak 56% odgovora NE implicira jednakost u zapošljavanju. Dakle, više od polovice poslodavaca ne bi ravnopravno zaposlilo ženu, odnosno, nemaju stav o tome, ili se ne žele izjasniti. Čak 30% odlučno odgovara NE.



Ovi podaci pokazuju da se i u ovoj anketi među ispitanicima, među kojima su neke i žene, krije negativan stav prema zapošljavanju žena u sektoru kamena. To svakako nije nešto što možemo sa sigurnošću tvrditi, i to iz nekoliko razloga, mali uzorak, pitanja možda nisu adekvatno postavljena, vrijeme testiranja (pandemija Covid-a 2021.). Ipak, podaci govore da danas u Hrvatskoj nema ravnopravnosti u zapošljavanju žena u ovom sektoru. Kada se tome dodaju podaci iz postojeće literature, vjerojatnost je da takva nejednakost postoji u više sfera tržišta rada, ako ne i u svim.



Slika 17: Odgovori na pitanje o stavovima o ženama u sektoru kamena

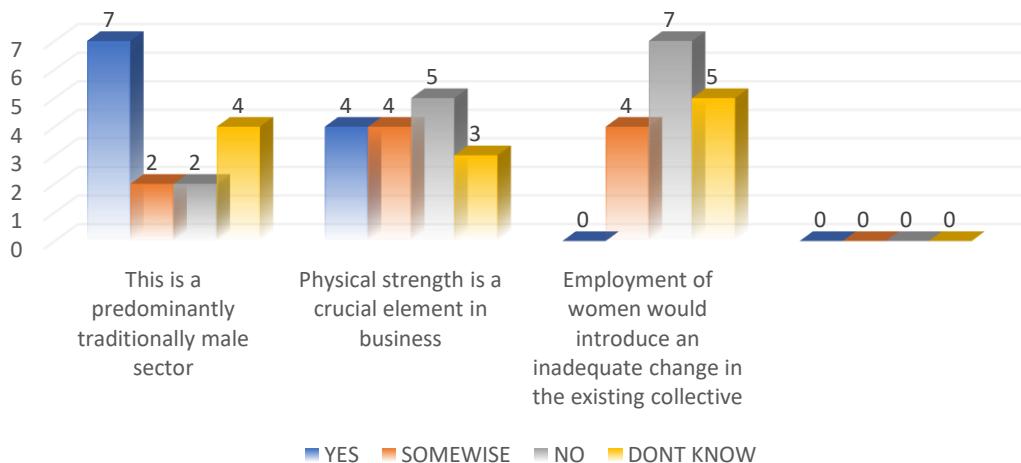
Sljedeći set pitanja odnosio se na stav o ženama koje su na tržištu rada u području klesarstva. Prvo pitanje bilo je postoji li ili ne dovoljan broj primjerenog obrazovanih žena na tržištu rada. Većina odgovora odnosila se na kategoriju "ne znam", što opet ukazuje na to kako ovi poslodavci nisu informirani o ovoj temi, kako nisu nužno svjesni ili je to na bilo koji način u fokusu njihovog zanimanja. Ako uzmemo u obzir da smo u prethodnom istraživanju pokazali da jednak broj djevojaka (50%) završi školovanje, onda je važno pokazati kako to da poslodavci to ne znaju? Zato njima, kao i društву, nije stalo do velikog broja mladih žena u struci koje "nestaju" negdje u sustavu između školovanja i zaposlenja.



Sljedeće pitanje bilo je o prilagodbama koje bi tvrtka/poslodavac trebali napraviti kako bi se osiguralo zapošljavanje većeg broja žena. U zakonu, kakav jest, postoje određene odredbe i pravilnici koji se odnose na uvjete rada koje je potrebno osigurati, kao što su toaleti i svlačionice, alati. Sve bi to trebalo zaštитiti žene, ali samo kada su zaposlene. Prije samog zapošljavanja, ako tvrtka nema uvjete, to već predstavlja prepreku i/ili opravdanje za daljnje nezapošljavanje žena. Nakon ovog, dolazi sljedeće pitanje koje se odnosi na poteškoće u pronalaženju ravnoteže između obiteljskih obaveza i posla kada su žene u pitanju. Njih 37% smatra da žene ne idu češće na bolovanje i porodiljni dopust, ali opet 63% onih koji misle da idu češće, ne znaju za to i/ili se o tome ne žele izjasniti.

Posljednje pitanje u ovoj seriji odnosilo se na to koliko naši ispitanici uopće imaju iskustva u radu sa ženama u klesarskom sektoru. Prema odgovorima, čini se jasnim da većina ima malo ili nimalo iskustva. Stoga, dio tih odgovora treba tretirati kao stavove, a ne kao izjave koje proizlaze iz iskustva, s obzirom na to koliko je ono malo u nekim tvrtkama. Riječ je o informaciji koja govori da je promjenu najlakše uvesti iskustveno, nažalost promjena nastaje kada se stavovi mijenjaju, što postavlja pitanje odakle krenuti ili kako postojeći poslodavci mogu steći novo pozitivno iskustvo u radu sa ženama u sektoru. Obrazovanje poslodavaca kao jedan od načina za promjenu stavova također bi bio dobar korak u pokušaju promjene stavova među poslodavcima.

ATTITUDES ABOUT PROFESSION AND JOB



Slikae 18: Odgovori na pitanje o stavovima o profesiji i poslu



Sljedeći niz pitanja odnosio se na stavove i mišljenja o samoj profesiji. Kao što se i moglo očekivati, većina ispitanika smatra da je riječ o pretežno muškom sektoru, ali opet postoji dio ispitanika koji otvara mogućnost da se sam klesarski sektor mijenja, odnosno nemaju jasno mišljenje o tome. Je li fizička snaga presudna? Odgovori na ovo pitanje podijeljeni su među našim ispitanicima. Možda moderna tehnologija obrade kamena i njegove daljnje primjene sve više eliminira snagu kao ključni element za rad. Stoga je pitanje važnosti fizičke snage u ovom poslu možda više pitanje vezano uz opremu (strojevi/mašine) kojom pojedini poslodavac raspolaže.

Posljednje je pitanje kakvu bi promjenu poslodavci očekivali u svojim kolektivima da se zaposli više žena. Ugodno je vidjeti da nitko od ispitanika ne misli da bi radna atmosfera i klima bili direktno poremećeni, broj odgovora Da je 0. Ostali odgovori ukazuju da misle da ne bi došlo do promjene ili da postoji određena sumnja, ili opet, ne znaju ili se ne žele izjasniti.

Ova su istraživanja dala sveobuhvatne podatke o nekim aspektima zapošljavanja žena u sektoru kamena, ali i srodnim profesijama. Ono što je jasno je da je uzorak bio mali, no s druge strane, Hrvatska je mala zemlja i čak i tako mali broj ispitanika je zapravo veliki postotak prisutnih u sektoru.

Svakako, ovo istraživanje i njegovi rezultati zahtijevaju dodatna istraživanja, ali pokazuju trendove. Klesarstvo je u Hrvatskoj mali sektor, broj žena u sektoru je mali, okupili smo sve one koji su nam poznati i s kojima je, u ovom trenutku, bilo moguće uspostaviti suradnju. Njihova iskustva, znanja, stavovi i mišljenja sigurno nisu zanemarivi samo zato što ih nema puno. U kojoj mjeri ovi rezultati odražavaju mikrokozmos Hrvatske i u kojoj je mjeri moguće donositi zaključke u odnosu na veće sustave zemalja poput Njemačke i Španjolske, ostavljamo neke buduće prilike za daljnje istraživanje.



Zaključak

Danas se struktura obitelji promijenila tako da je nekadašnji model tradicionalne obitelji u kojoj su muškarci hranitelji, a žene domaćice i njegovateljice sve više stvar prošlosti. Sve je češća feminizacija tržišta rada, žene rade sve raznovrsnije poslove i dokazuju jednake sposobnosti, znanja i vještine koje posjeduju njihovi muški kolege. Unatoč tome, rodne nejednakosti u svijetu rada su i dalje prisutne, a žene se često suočavaju s diskriminacijom.

Iako se poslovi još uvijek pretežno dijele na muške i ženske, a klesarstvo je tipično muško zanimanje, sve je veći broj hrabrih žena koje nadilaze spol i koje se usude voditi svojim željama i talentima. Naravno, iste probleme nalazimo i u klesarskom sektoru.

Klesarstvo, kao tradicionalni zanat, zahtijeva "mušku" snagu, ali i kreativnost i umijeće obrade, rezanja i oblikovanja kamena. To je umjetnička forma, u kojoj muškarci i žene zasigurno mogu biti jednakо uspješni.

Društvo ide prema ravnopravnosti o čemu svjedoči i činjenica da je sve više žena koje rade na tržištu rada. Zahvaljujući tehnologiji i strojevima koji mogu obaviti i fizički zahtjevniji dio posla, žene u klesarstvu mogu posvetiti više pažnje detaljima i umjetničkom izražavanju.

No, unatoč već spomenutom sve većem sudjelovanju žena u klesarstvu, status i poluge moći i dalje ostaju u rukama muškaraca. U ovom zanatu, kao i na drugim poslovima, žene su manje zaposlene, njihov trud se manje se cijeni, a često su i manje plaćene.

Stoga je nužno da, društvo u cjelini, od lokalne do globalne razine, teži stvaranju uvjeta koji će ženama omogućiti ravnopravno sudjelovanje na tržištu rada.

Potreban je sustavan rad na usavršavanju struke, očuvanju tradicije i povećanju broja žena u industriji kamena.



Slika 19: Uz nagradu za najbolji kameni suvenir, umjetnica Dina Jakšić Pavasović dobila je također i povelju HGK za stjecanje oznaka kvalitete Izvorno hrvatsko i/ili hrvatska kvaliteta



Slika 20: Sat Klesarskog modeliranje

Primjer dobre prakse: Suradnja u obrazovnom procesu. Zajedničkim radom i postignućima brišu se granice nejednakosti spolova.

5.2. Žene i radno okruženje u sektoru kamena.

Radno okruženje za žene u klesarskom sektoru može se promatrati sa više strana, primjerice, iz kuta zaštite na radu, nižih plaća za isti obavljeni posao, diskriminacije od strane muških kolega, seksualnog uzinemiravanja, mobinga itd.

Zaštita na radu jedna je od najvažnijih sastavnica radnog procesa o kojoj ne ovisi samo zaštita zdravlja i života, nego i produktivnost samog rada. Zaštita na radu propisana je Ustavom Republike Hrvatske, Zakonom o zaštiti na radu, Zakonom o radu. Navedeni zakonski okvir spominje žene i zaštitu žena na radu samo u dijelovima koji se odnose na trudnice, radnice koje su nedavno rodile i radnice koje doje. U zakonskim odredbama se nigdje ne spominju Sektor klesarstva i radno okruženje, niti sektori veći/širi od navedenoga, kao što je npr. građevinarstvo. A kada nema zakonskog okvira, to poslodavcu daje dosta ovlasti da samovoljno provodi svoje odluke i svoje ponašanje prema radnicima.



Žene su također izložene fizičkim, psihosocijalnim i organizacijskim čimbenicima rizika na radnom mjestu, između ostalog i zbog svoje dvojne uloge radnika i neplaćenih njegovateljica u obiteljskom i osobnom okruženju, čemu se također ne pridaje velika pozornost na radnom mjestu.

Radnice u sektoru kamena često ne mogu biti unaprijeđene, a često su i manje plaćene od svojih muških kolega za isti posao jer postoji svakodnevna diskriminacija i procjena mogućnosti žena na radnom mjestu. Tu je i seksualno uzneniravanje, o čemu žene često šute iz straha od gubitka posla, a zapravo ih zakonski okvir i sudski postupci ne štite onoliko koliko bi trebali, a žena bi trebala moći nastaviti redovito raditi svoj posao .

Primjer dobre prakse:

Levantina prikuplja svjedočanstva 5 žena koje govore o svom iskustvu u tvrtki. Svaka žena govori na svom jeziku (španjolski, portugalski i engleski). Titlovi su dostupni samo na španjolskom.

Cijeli video at: <https://www.youtube.com/watch?v=fBMpwIWXEBs>



Slika: Screenshot videa



Važno je uključiti rodnu problematiku u procjene rizika na radnom mjestu u sektoru kamena kako bi se dobio kvalitetan radni plan i okvir koji bi omogućio punu ravnopravnost žena u radnom okruženju sektora.

Hrvatsko zakonodavstvo temelji se na europskom zakonodavstvu.

Strategija ravnopravnosti spolova Vijeća Europe 2018.-2023. osmišljena je kako bi pružila okvir i smjernice svim članicama u borbi za ravnopravnost žena, kako na tržištu rada tako i u svim drugim sferama života jer ih nije moguće u potpunosti razdvojiti. .

U Hrvatskoj postoje temeljni pravni akti koji definiraju zakone i prava.

- Ustav
- Zakon o radu
- Zakon o ravnopravnosti spolova
- Nacionalna politika za ravnopravnost spolova.

U Hrvatskoj, nažalost, ne postoji jasan zakonski okvir za klesarstvo. S druge strane, ni šira srodnna područja nemaju bolje razrađene pravne osnove kada su žene u pitanju. Općenito pitanje ravnopravnosti spolova nije osobito istaknuto u hrvatskom pravu. Ako je ravnopravnost spolova i definirana u Ustavu u članku 3., uloga i zaštita žena u njegovom dalnjem zakonodavstvu je minimalizirana.

U Zakonu o radu ravnopravnost žena spominje se na samo 3 mesta, od kojih je prvo

- Direktiva 2006/54 / EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i zanimanja (preinaka) (SL L 204, 26.7. .2006).

- Drugo spominjanje je zaštita trudnica, roditelja, njegovatelja
- I zadnje: Plaće i doprinosi za plaće

Hrvatska je potpisnica nekoliko konvencija koje se bave diskriminacijom.

- Konvencije Ujedinjenih naroda i Međunarodne organizacije rada o eliminaciji svih oblika diskriminacije
- Konvencija o jednakoj naknadi za rad
- Konvencija o jednakim mogućnostima i jednakim uvjetima za radnike.



Ipak, u hrvatskom zakonu, načela i ideje ovih Konvencija polako se provode. Činjenica da u Hrvatskoj postoji tako malo općih pravnih akata koji spominju i bave se pravima žena na tržištu rada i uvjetima rada, jasno govori kako se takav nedostatak zakonske regulative prenosi na sektor kamena.

Zbog samog nedostatka pravne osnove, proizlaze problemi koji otežavaju bavljenje temom problematike žena u klesarstvu. Ono što postaje jasno u takvoj situaciji jest da u Hrvatskoj, iako postoji deklarativno prihvatanje žena kao ravnopravnih sudionika u svim segmentima društva, ono nije na baš realnim i praktičnim osnovama. Ovo nije bavljenje samo industrijom, s ovakvim podacima to postaje bavljenje širom društveno-političkom slikom Hrvatske.

Iako su brojne ideje i deklaracije nominalno usvojene, one još nisu zakonski provedene niti obvezujuće za iti jednog sudionika. Bez postojanja zakona i njegove provedbe, promjene se mogu očekivati samo na individualnoj osnovi. Dok se u društvu ne stvori kritična masa koja će biti spremnija mijenjati stvari brže, odnosno kroz zakone koji obvezuju.

5.3. Plan ravnopravnosti u poduzeću

Kako bi se napravio plan za ravnopravnost u poduzećima i postigla što veća zastupljenost žena na tržištu rada u sektoru kamena, svakako je potrebno provesti istraživanje i ispitati poslodavce o trenutnom stanju unutar poduzeća. To bi pružilo mjerljive pokazatelje stvarnog stanja, ali bi također moglo pružiti usporedbu najboljih mogućih praksi za uključivanje žena na tržište rada.

Naše istraživanje samo je prvi korak u rasvjetljavanju situacije na terenu, na tržištu rada. Istiće se da postoji ozbiljan problem u afirmaciji mladih, obrazovanih žena. Nakon nekoliko godina školovanja za ovaj sektor, one na kraju nikad u njega ne uđu, odnosno uđu u vrlo zabrinjavajuće malom postotku. Gdje nastaje problem, između HZZ-a i poslodavca. To bi trebala biti dublja i šira društvena odgovornost.

Da bi se ovaj problem doista rasvijetlio, potrebno je napraviti opsežnije istraživanje koje bi uključilo puno veći broj tvrtki, ispitujući sve razine unutar tvrtke, od direktora do spremaćica. Također treba proučiti kakav je postupak odabira za zapošljavanje, procjenjivanje radnika i odlazak iz tvrtke. Imaju li tvrtke uopće znanje o sudjelovanju žena u poslovanju tvrtke, kakva je radna klima. Kakvi su uvjeti rada za zapošljavanje žena, da li uvjeti postoje ili koliko toga treba promijeniti i što treba postići.

Dublje istraživanje treba također uključiti i područje zakonodavstva, izravnu suradnju s resornim ministarstvima, kontakt s pravobraniteljicom za žene i civilnim društvom. Slijedom dobivenih podataka, bilo bi potrebno izraditi plan koji bi osigurao više zapošljavanja žena u sektoru, koji bi poboljšao postojeće stanje



Tek nakon dobivenih podataka bilo bi moguće kreirati adekvatne programe edukacije za poslodavce i zaposlenike. Jer i ovi minimalni podaci govore da niti jedna strana nije upoznata sa zakonskom regulativom, kao ni s njenim nedostacima. Osim nepoznavanja zakona, poslodavci nisu ni dovoljno svjesni prednosti zapošljavanja većeg broja žena.

Činjenica je da se promjene događaju tek kada smo realno svjesni problema, za što je svakako potrebno uključiti poslodavce i same radnike. Poslodavci imaju važnu ulogu u stvaranju i održavanju ravnopravnosti spolova na tržištu rada jer su oni ti koji zapošljavaju radnike, odnosno daju im posao. Istraživanja su čak pokazala da poslodavci vjeruju da će izgubiti kupce ako zaposle ženu ili muškarca za posao koji obično obavlja suprotni spol. To je posebno izraženo u sektorima u kojima su žene manjina, unatoč visokoj razini obrazovanja i znanja.

Poslodavci moraju podići svijest i proširiti znanje da zapošljavanje žena i zadržavanje najboljih talenata vodi povećanju produktivnosti, a usklađivanje poslovnog i profesionalnog zasigurno će dovesti do boljih poslovnih rezultata. Činjenica je da je uspjeh rezerviran za one poslodavce koji pronađu najbolji kadar, odnosno zaposlenike. Ako ih se traži samo među polovicom muške populacije, imati će ograničene šanse pronaći najbolju osobu za svoje potrebe. Prisutnost žena na tržištu rada značajan je čimbenik gospodarskog rasta, posebice jer ekomska neovisnost dovodi do smanjenja socijalnih izdataka države, a s druge strane vodi razvoju i jačanju onog poslodavca koji ima kvalitetne zaposlenike. Time se posljedično jača gospodarstvo.

Diskriminacija žena na tržištu rada dio je opće diskriminacije žena. U razvijenim gospodarstvima žene čine gotovo polovicu radne snage, a sudjelovanje žena na tržištu rada u stalnom je porastu. Unatoč značajnim pozitivnim pomacima, položaj žena na tržištu rada i dalje je lošiji od položaja muškaraca. Maria Jepsen (EUROFOUND) izjavila je da jaz u zapošljavanju muškaraca i žena u Europskoj uniji iznosi 11,5 posto. Martina Banić (HDZ) je navela da žene generiraju 67 posto svjetske radne snage, a samo 10 posto prihoda, dok žene posjeduju samo jedan posto ukupnog svjetskog bogatstva. (Podaci iz Hrvatskog sabora iz 2013.).



Example of good practice: The campaign of the Ministry of Economy to promote vocational schools and occupations as one of the protective young face took a girl in a completely atypical occupation - a stonemason.



Figure 3: A student of the Stonemasonry school photographed in a school workshop as the face of the national campaign of the Ministry of Economy of the Republic of Croatia to strengthen vocational schools

Zaključak ovog priručnika je da u Hrvatskoj u sektoru kamena još uvijek nema ravnopravnosti u zapošljavanju žena. Ova nejednakost jednako je rezultat samog sektora i manjak osviještenosti u sektoru o ovoj temi, ali i globalnih prilika, globalnih i europskih, uključujući i Hrvatsku. Zakoni postoje, ali oni su slabi, nisu definirani i/ili se ne provode. U gotovo svim zemljama svijeta još uvijek traje borba za ravnopravnost žena u gotovo svim aspektima života, a biznis, kao jedan od najvažnijih, uvijek je u fokusu.

Žene u klesarstvu postoje, žive, rade, studiraju, obrazuju druge, stvaraju karijere, kreativne su i cijenjene. One su ipak više iznimka, a manje pravilo. Njihov put do uspjeha je, i danas u 21. stoljeću, teži i dugotrajniji od onog muških kolega.



Žene idu u školu, žene su preuzele poslove edukacije, ali ih ipak nema u operativnom dijelu struke. 40% žena upisuje fakultete, 50% diplomira, što znači da su upornije i uspješnije kao studentice. Ali kada dođe vrijeme, poslodavci ne prepoznaju njihovu upornost i odnos prema poslu. Osim ako ne vode svoje tvrtke, poslodavci ih nisu voljni zaposliti u istoj mjeri kao njihove muške kolege. Žalosno je koliko naše društvo gubi činjenicom da se godine života mlađih žena gube u školovanju za poslove koje kasnije nikada neće raditi. Jednako tako i roditelji koji su platili za školovanje i cijela zajednica. Hrvatsko društvo gubi na neiskorištenim resursima ovih mlađih žena koje se ne uspijevaju dokazati. Žene u Hrvatskoj, iako obrazovanje, u projektu zarađuju manje od muškaraca, prevladavaju u skupini nezaposlenih, a često se susreću i s fenomenom „staklenog stropa“ koji ženama onemogućuje napredovanje na više hijerarhijske pozicije na radnom mjestu.

„Ženama je mjesto u kući, muškarci su ti koji moraju raditi i zarađivati za obitelj.“ Iako možda zvuči kao rečenica koja je iz daleke prošlosti, nažalost, do danas mnogi još uvijek vjeruju u nju. Žene se susreću s brojnim preprekama u karijeri, kao i muškarci, naravno. No, žene su te koje u većoj mjeri prolaze kroz razne predrasude, stereotipe i diskriminaciju. Svijest o ravnopravnosti spolova postoji, ali je u teoriji puno ljepe nego u praksi. Koliko je osoba uspješna, ne ovisi o spolu, već o individualnim karakteristikama. Nažalost, praksa pokazuje da su ponekad predrasude, stereotipi i rodna diskriminacija jači od obrazovanja, vještina i sposobnosti.

Iako se može steći dojam da bi žena u sektoru trebalo biti onoliko koliko ima muškaraca, to nije za očekivati, niti je realno. Ono što je težnja svih onih koji rade ili će raditi na ovoj temi je ponuditi iste mogućnosti. Iste mogućnosti prilikom upisa u škole i fakultete, ali što je još važnije, iste mogućnosti pri zapošljavanju i ostanku na poslu. U ovoj profesiji žene također imaju puno za ponuditi.

PLAN ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA U PODUZEĆU

Razvoj politike ravnopravnosti u poduzećima najveći je eksponent u planovima za ravnopravnost kao instrumentu koji omogućuje uključivanje ravnopravnosti u radnom odnosu i u sva područja upravljanja organizacijama, čime se napreduje prema učinkovitoj jednakosti žena i muškaraca.

Planovi za ravnopravnost trebaju sadržavati konkretnе mjere, koje se mogu provesti u jasno određenom vremenskom okviru, a mogu se uspostaviti u sljedećim područjima:

- **Pristup zapošljavanju:** jednake mogućnosti pristupa bilo kojoj vrsti posla unutar organizacije.
- **Radni uvjeti:** stručna klasifikacija i jednak plaća, uključujući dodatke na plaću.
- **Napredovanje:** mjere za osiguranje ravnopravnosti za promicanje i napredak žena unutar tvrtke.



- **Obuka:** posebna obuka za žene, po mogućnosti unutar radnog dana, kako bi im se omogućilo da zauzmu odgovorne pozicije, rukovodeće pozicije ili da dobiju pristup poslovima na kojima su nedovoljno zastupljene. Osposobljavanje i aktivnosti podizanja svijesti osoblja tvrtke o jednakim mogućnostima i jednakom tretmanu.
- Organizacija radnog vremena kako bi se, u smislu ravnopravnosti žena i muškaraca, pogodovalo usklađivanju posla, osobnog i obiteljskog života: fleksibilno radno vrijeme, rad na daljinu, odmor, izmjena radnih smjena itd.
- Sprečavanje seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na temelju spola: protokoli djelovanja za sprječavanje seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja temeljenog na spolu, interne procedure za rješavanje pritužbi ili prijava uznemiravanja, te određivanje radne i kaznene odgovornosti koje bi „uznemirivači“ mogli snositi.

Mjere odgovaraju specifičnim situacijama za svaku tvrtku u odnosu na ravnopravnost žena i muškaraca, zbog čega je i toliko važno provesti prethodnu dijagnozu situacije u tvrtki. U svakom slučaju, potrebno je utvrditi koje su mjere prioritetne, odnosno one koje su usmjerene na iskorjenjivanje najočitije diskriminacije ili nejednakosti, kao i one koje olakšavaju unapređenje drugih mјera bez kojih se one ne bi mogle razvijati.

Proces osmišljavanja i izrade plana ravnopravnosti odgovarat će sljedećim fazama, prateći logične korake i redoslijed, dajući svakoj od njih potreban prostor, vrijeme i resurse.

Faza 1. Pokretanje procesa izrade plana ravnopravnosti: komunikacija i otvaranje pregovora te uspostavljanje pregovaračkog odbora.

Faza 2. Provоđenje dijagnoze: prikupljanje i analiza kvantitativnih i kvalitativnih podataka radi utvrđivanja stupnja integracije ravnopravnosti žena i muškaraca u poduzeću.

U ovoj fazi će se provesti analiza stanja u poduzeću kako bi se otkrili oni aspekti ili područja u kojima se mogu pojavljivati situacije nejednakosti ili diskriminacije i na koje će budući plan za jednakost morati djelovati. U tu svrhu će se prikupiti informacije i održati interna rasprava kako bi se konačno omogućilo davanje prijedloga za poboljšanje koji će se uključiti u plan.

Razraditi će se s pozicije rodne perspektive, kako u prikupljanju informacija tako i u analizi rezultata. Ova analiza se vidi kao mogućnost proučavanje razlika u uvjetima, potrebama, stopama sudjelovanja, pristupu resursima i razvoju, kontroli imovine, moći donošenja odluka, itd., između žena i muškaraca zbog uloga koje su im tradicionalno dodijeljene. To će pružiti informacije koje će omogućiti procjenu o tome na koji način upravljanje i djelatnost tvrtke imaju različit utjecaj na žene i muškarce, ili su uzroci diskriminatorskih učinaka ili razlika među ženama i muškarcima, kao i u kojoj mjeri mogu doprinijeti postizanju jednakog tretmana i mogućnosti između žena i muškaraca.



Općenito, cilj dijagnoze je identificirati situaciju u poduzeću u odnosu na ravnopravnost žena i muškaraca i, posebno, identificirati situaciju u poduzeću u odnosu na jednakost između žena i muškaraca:

- Utvrditi u kojoj su mjeri jednak tretman i mogućnosti između žena i muškaraca integrirani u cjelokupni sustav upravljanja korporacijom.
- Identificirati početno stanje u svezi postojeće radne snage (muškarci i žene) i otkriti moguću horizontalnu i/ili vertikalnu segregaciju.
- Analizirati učinke aktivnosti tehničkih i proizvodnih procesa na žene i muškarce, organizaciju rada i uvjeta pod kojima se rad obavlja, također uključuje osiguravanje redovitog rada, bilo na daljinu ili ne, na vanjskim radnim mjestima ili korištenjem osoblja pomoću ugovora na određeno vrijeme, te profesionalne i preventivne uvjete rada.
- Otkriti postoji li diskriminacija ili nejednakost u praksi upravljanja ljudskim potencijalima kada su posrijedi žene ili muškarci.
- Formulirati preporuke i prijedloge za djelovanje u cilju ispravljanja uočenih nejednakosti ili potreba te odrediti prioritetna područja djelovanja koja će poslužiti kao temelj za definiranje mjeru koje će činiti plan ravnopravnosti.

Faza 3. Oblikovanje, odobrenje i registracija plana ravnopravnosti: definiranje ciljeva, osmišljavanje mjeru, uspostavljanje pokazatelja praćenja i evaluacije, raspored provedbe, odobrenje i registracija plana.

Izrada plana o ravnopravnosti podrazumijeva definiranje politike tvrtke na principu jednakog tretmana i mogućnosti između žena i muškaraca na temelju rezultata dobivenih u dijagnostici situacije.

Opći cilj planova o ravnopravnosti, bilo obveznih ili dobrovoljnih, je postizanje jednakog tretmana i mogućnosti, eliminirajući svaku moguću diskriminaciju na temelju spola unutar tvrtke.

U tu svrhu definirat će se specifični kvantitativni i kvalitativni ciljevi, kao odgovor na nejednakosti i potrebe za poboljšanjem onoga što je otkriveno dijagnozom.

Faza 4. Provedba i praćenje plana o ravnopravnosti: provjera stupnja primjene i usklađenosti s mjerama i procjena rezultata.

Nakon odobrenja plana o ravnopravnosti počinje teći razdoblje u kojem se moraju provesti sve planirane radnje, uz istovremeno praćenje radnji i neposrednih rezultata, koji odgovaraju sljedećim ciljevima:



- Provjeriti postizanje ciljeva utvrđenih planom o ravnopravnosti.
- Pribaviti informacije o postupku provedbe mjera navedenih u Planu: stupanj provedbe, primjerenost korištenih sredstava, usklađenost s vremenskim rasporedom i sl.
- Otkriti moguće prepreke ili poteškoće u provedbi i izvršiti odgovarajuće prilagodbe ili poduzeti korektivne mjere ako je potrebno.

Faza 5. Evaluacija plana o ravnopravnosti: procjena stupnja ostvarenosti ciljeva, rezultata i utjecaja koji je plan imao na tvrtku.

Faza 5, evaluacija, zatvara proces dizajna i provedbe plana o ravnopravnosti u poduzeću. Na temelju informacija i dokumentacije prikupljenih tijekom provedbe i praćenja, ova faza omogućuje utvrđivanje stupnja usklađenosti s definiranim ciljevima i mjerama plana koje su provedene.

Ukratko, to je kritička analiza procesa u cjelini, čiji su glavni ciljevi:

- Utvrditi stupanj usklađenosti s planom i njegov razvoj.
- Provjeriti je li plan postigao predložene ciljeve.
- Procijeniti primjerenost resursa, metodologija, alata i strategija korištenih u njegovoj provedbi.
- Identificirati područja za moguća poboljšanja ili nove potrebe koje zahtijevaju izmjenu usvojenih mjera ili osmišljavanje novih akcija.

Međusektorske mjere: komunikacija, obuka i praćenje

A. Komunikacija

Komunikacija će se odvijati prije pokretanja, tijekom izvođenja i nakon provedbe Plana. Mora se osigurati da informacije dopru do cijelokupne radne snage.

Vrlo je važno informirati o osnivanju Stalnog povjerenstva za ravnopravnost, tko su njegovi članovi i o aktivnostima koje će se provoditi, podržavajući kontinuirano sudjelovanje zaposlenih u cijelom procesu.

Za dijeljenje informacija koristiti će se službeni komunikacijski kanali tvrtke: informativni sastanci, oglasne ploče, interna komunikacija, intranet itd. Bitno je da prijenos informacija bude dvosmjeran, odnosno da teče od vrha prema dolje i obrnuto, znači osigurati da radna snaga bude uključena i da iskaže svoje mišljenje: preko predstavnika, kutije za prijedloge itd.



B. Obuka

Ospozobljavanje o jednakim mogućnostima i rodnoj perspektivi trebalo bi biti usmjereno na sve članove (zaposlenike), a posebno, prema karakteristikama radnog mesta i/ili specifičnim radnjama koje zahtijevaju posebnu obuku, na:

- Upravljački tim.
- Srednji menadžment.
- Radničko vijeće.

Ciljevi:

- Obuka o jednakim mogućnostima za radnike/osoblje.
- Obuka za promicanje razvoja karijere žena prema rukovodećim pozicijama.
- Obuka o rodu i radnim odnosima za radnička vijeća.
- Rodna obuka za osoblje za ljudske potencijale i kvalitetu.
- Obuka o podjednakoj uporabi u komunikaciji i oglašavanju.
- Obuka o usklađivanju osobnog i profesionalnog života.

C. Praćenje

Praćenje tijekom izrade Plana omogućuje provjeru ostvarenja predloženih ciljeva za svaku aktivnost i upoznavanje procesa izrade, s ciljem uvođenja drugih mjera po potrebi ili ispravljanja mogućih odstupanja.

Neophodno je imati dobar sustav pokazatelja tijekom programiranja kako bi se praćenje i evaluacija provodili na koristan način.

IZVORI I BIBLIOGRAFIJA

A compilation of the federal and state equality statutes is available under

http://www.vernetzungsstelle.de/index.cfm?uuid=B707C03404AD9B19F588422ECC8D51D8&and_uuid=1789C4EDCCE9E2FCFBC05C7F9E98B53F

Asian Development Bank, 2013. Tool kit on gender equality results and indicators. Retrieved from <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/34063/files/tool-kit-gender-equality-results-indicators.pdf>

Bauer, S., Finnegan G., Haspels, N., Deelen, L., Seltik, H., Majurin, E., 2004. Gender and Entrepreneurship Together: GET Ahead for Women in Enterprise: Training Package and Resource Kit,



Bangkok, Berlin and Geneva, International Labour Organization. Available online:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_116100.pdf

Berger, P.L, Luckmann, T., 1996. The Social Construction of Reality, A Treatise in the Sociology of Knowledge, Penguin Books.

Boland, J.W., Brown, M.E.L., Duenas, A., Finn, G.M., Gibbins, J., (2020). How effective is undergraduate palliative care teaching for medical students? A systematic literature review. BMJ open, DOI:10.1136/bmjopen-2019-036458.

Branch, R. M. 2009. Instructional Design-The ADDIE Approach. New York: Springer.

Bray, T. 2009. THE TRAINING DESIGN MANUAL. The complete practical guide to creating effective and successful training programmes. London and Philadelphia: Kogan Page.

Collis, B., Jung, I. S., 2003. Uses of information and communication technologies in teacher education. In B. Robinson and C. Latchem (Eds) Teacher education through open and distance learning (pp. 171-192). London: RoutledgeFalmer.

Council of Europe, 2015. Combating gender stereotypes in and through education, Report of the 2nd Conference of the Council of Europe National Focal Points on Gender Equality. Available online:
<https://rm.coe.int/1680590fe5>

Doku, L., 2019. Why The Mining Industry Needs More Women, Forbes. Available online:
<https://www.forbes.com/sites/woodmackenzie/2019/05/24/why-the-mining-industry-needs-more-women/?sh=11c34664585c>

EIGE, 2020. Gender Equality Index. Key findings for the EU. Available online:
<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020>

EIGE, 2020. Gender Equality Training: Gender Mainstreaming Toolkit. Available online:
<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-training-gender-mainstreaming-toolkit>

Equal Treatment of Soldiers Act of 14 August 2006 (Soldatengleichbehandlungsgesetz), Official Journal 2006, p. 1897, 1904, <https://www.gesetze-im-internet.de/soldgg/>

European Institute for Gender Equality (EIGE), 2016. "Gender Equality Training. Gender Mainstreaming Toolkit". Retrieved from <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-training-gender-mainstreaming-toolkit>

Eurostat, 2020. The Life of Women and Men in Europe, A STATISTICAL PORTRAIT. Available online:
<https://ec.europa.eu/Eurostat/cache/infographs/womenmen/>

Eurostat, 2021. Employment by sex, age and economic activity (from 2008 onwards, NACE Rev. 2). Available online: https://appsso.Eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_egan2&lang=en , last update, 02.03.2021, accessed 03.03.2021



Eurostat, 2021a. Statistics for Employment by Sex, Age and Economic Activity (from 2008 Onwards, NACE Rev. 2) (Last update 20.04.2021). Available online:

https://appsso.Eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_egan2&lang=en

Eurostat, 2021b. Women in Science and Engineering in the EU in 2019. Available online:

Eurostat, 2021c. Statistics for Students Enrolled in Tertiary Education by Education Level, Programme Orientation, Sex and Field of Education.(Last update 20.04.2021) Available online:

https://appsso.Eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=educ_ue_enrt03&lang=en

Faulkner, W. 2000. The Power and the Pleasure: A Research Agenda for “Making Gender Stick” to Engineers”, Science, Technology and Human Values 25(1): 87- 119.

Federal Equality Act of 24 April 2015 (Bundesgleichstellungsgesetz), Official Journal 2015, p. 642,
https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgleig/index.html

Federal Labour Court, judgment of 25 January 2012, 4 AZR 147/10; State Labour Court of Hamburg, judgment of 1 March 2011, 2 Sa 56/10

Fleming , N., 2001. Teaching and Learning Styles: VARK Strategies Paperback – January 1, 2001. Neil D. Flemming, ISBN: 978-0473079567

GenderStrat4Equality Strategic Partnership, 2016. “Train the Trainer in Gender Equality Curriculum”. Erasmus+ Research Project. Retrieved from
https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/curriculum_train_the_trainer_in_gender_equality_0.pdf

General Equal Treatment Act of 14 August 2006 (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), Official Journal 2006, p. 1897, https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_agg/index.html.

Gusdorf, M.L., 2009. Training and Development, instructor’s Manual: Training Design, Development and Implementation, Society for Human Resource Management.

Hatch, D., 2020, Technology is changing the way the mining industry works, so what will the mining jobs of the future look like? , Mining People international. Available online:

https://www.miningpeople.com.au/news/what-skills-and-qualifications-will-your-future-mining-team-need?fbclid=IwAR28fbDqjs4r-vAFr_I5OAx83F2KUSsFm2Woz3oN9ErqrQZayqh6ePZ

Horowitz R., 1997. Technology and Culture, Special Issue: Gender Analysis and the History of Technology, The Johns Hopkins University Press, pp. 187-213. Available online:

<https://doi.org/10.2307/3106788>.

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20210210-1>

<https://eur-lex.europa.eu/homepage.html>

IFC, 2013. Investing in Women’s Employment: Good for Business, Good for Development, International Finance Corporation, Washington DC. Available online:



<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/16257/82636.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

IFC, 2018. Unlocking Opportunities For Women And Business, A Toolkit of Actions and Strategies for Oil, Gas, and Mining Companies. Available online:

https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/gender+at+ifc/resources/unlocking-opportunities-for-women-and-business

IFC, 2020. Integrating Gender in Mining Operations. Available online:

<https://www.commdev.org/downloads/integrating-gender-in-mining-operations>

International Labor Organization (ILO), 2004. "Trainers' manual: women workers' rights and gender equality: easy steps for workers in Cambodia". Retrieved from

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_bk_pb_172_en.pdf

International Labor Organization (ILO), 2012. "A Manual for Gender Audit Facilitators: The ILO participatory gender audit methodology, 2nd Edition". Retrieved from

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_187411.pdf

Kesonja, D., Šimonović Einwalter, T. (2017), Analysis of case law in anti-discrimination claims before the Croatian courts (Analiza sudske prakse u postupcima pred hrvatskim sudovima pokrenutima zbog diskriminacije) CES, pp. 18-20, available at:

https://www.cms.hr/system/publication/pdf/104/Analiza_sudske_prakse_u_postupcima_pred_hrvatskim_s

Kirkpatrick, D.L. and Kirkpatrick, J.D., 2006. "Evaluating Training Programs", Berrett-Koehler Publishers

Knowles, M., 1990. The adult learner: A neglected species (4th ed.), Houston: Gulf Publishing.

Lyonette, C. and Baldauf, B. (2019). Family friendly working policies and practices: Motivations, influences and impacts for employers, Institute for Employment Research, University of Warwick. Available online:

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/840061/Warwick_Final_Report_1610.pdf

Mayes, R., Pini, B., 2014. The Australian mining industry and the ideal mining woman: Mobilizing a public business case for gender equality. Available online:

<https://doi.org/10.1177/0022185613514206>

McGaw, J., 1989. No Passive Victims, No Separate Spheres: A Feminist Perspective on Technology's History, in In Context: History and the History of Technology, Essays in Honor of Melvin Kranzeberg ed. by S.H. Cutcliffe and R.C. Post, pp.172-91. Cranbury, NJ: Lehigh University Press; Associated University Presses.



Melass, T., 2016. In training, Mining decisions. Available online:

https://www.miningdecisions.com/sustainability/in-training/?fbclid=IwAR3aaf47QXNSYA9y7egse_vMwCxMPgIJElaTnShbUbWR3DAO30YMZOEbS2M

‘Mujeres y Hombres en España’, statistical series and summary reports, updated in July 2019,
https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&p

Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), 2018. “OECD Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality. Implementing the 2015 OECD Recommendation on Gender Equality in Public Life”. Retrieved from <https://www.oecd.org/gov/toolkit-for-mainstreaming-and-implementing-gender-equality.pdf>

Ostrouch-Kamińska, J., Vieira, C., 2016. Gender Sensitive Adult Education: Critical Perspective, Revista portuguesa de pedagogia, ANO 50-1, 2016, 37-55.

Oxfam International, 2017. Position Paper on Gender Justice and the Extractive Industries. Available online: https://www.oxfam.org.au/wp-content/uploads/2017/04/EI_and_GJ_position_paper_v.15_FINAL_03202017_green_Kenny.pdf

Ribeiro, R., Coelho, L., Ferreira-Valente, A., 2015. Unemployment and gender equality within the family in Portugal, vo. 32,p. 69-86.

Sismondo, S., 2011, An Introduction to Science and Technology Studies, 2nd Edition, Wiley-Blackwell, ISBN: 978-1-444-35888-9, pp. 123- 136.

Tavris, C., 1993, The mismeasure of woman, Feminism & Psychology 3(2): 149-168.

Turkle S., 1986. Computational Reticence: Why women fear the intimate machine, Cheris Kramarae (ed.), Technology and Women’s voices, New York, Pergamon Press, pp. 41-61.

UN Women Training Centre, 2016. “Gender Equality Capacity Assessment Tool 2nd Edition”. Retrieved from

https://trainingcentre.unwomen.org/RESOURCES_LIBRARY/Resources_Centre/2_Manual_Gender_Equality_Capacity_EN.pdf

UN Women Training Centre, 2016. Typology on Training For Gender Equality. Available online: https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2016/typology-on-training-for-gender-equality-en.pdf?la=en&vs=520_

UN Women Training Centre, 2018. “Evaluation Tool for Training for Gender Equality: A Short Guide Towards Measuring Capacities and Transformation Towards Gender Equality”. Retrieved from https://trainingcentre.unwomen.org/RESOURCES_LIBRARY/Resources_Centre/Evaluation%20Tool_Training%20Gender%20Equality_26-06-2019%20LBA.pdf

Van der Lippe, T., Van Breeschoten, L., Van Hek, M., 2019. Organizational work-life policies and the gender wage gap in European workplaces. Work and Occupations 46(2): 111-148.



Women in Mining (UK) and Pricewaterhouse Coopers, 2015. Mining for talent A review of women on boards in the mining industry 2012 – 2014. Available online:

<https://www.pwc.co.uk/assets/pdf/women-in-mining-2015.pdf>

Workers' Statute (Estatuto de los Trabajadores), <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430#a26>

World Bank Group, 2015. Women's Employment in the Extractive Industry, World Bank Group Energy & Extractives No. 2. Available online:

https://olc.worldbank.org/sites/default/files/WB_Nairobi_Notes_2_RD3.pdf.
