



# Zadatak O2-A4

## 3. Priručnik o ravnopravnosti spolova za promotore u sektoru kamenarstva



# WinSTONE

OPENING GATES FOR WOMEN  
IN THE STONE SECTOR



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



## Erasmus+

"Podrška Europske komisije za izradu ove publikacije ne predstavlja odobrenje njenog sadržaja koji odražava stavove samih autora te se Komisija ne može smatrati odgovornom za bilo kakvu daljnju uporabu informacija sadržanih u ovoj publikaciji."



institute of  
Entrepreneurship  
Development





## Sadržaj

Uvod .....	3
POGLAVLJE 1. Jednake mogućnosti za žene i muškarce (iED) .....	3
1.1. Osnovni koncepti ravnopravnosti.....	3
1.2. Politika jednakih mogućnosti za žene i muškarace na međunarodnoj i europskoj razini.....	4
1.3. Ravnopravna poduzetnička kultura.....	5
1.4. Tržište rada i socijalna ranjivost žena.....	6
1.5. Politike i strategije za strukturalnu promjenu.....	6
POGLAVLJE 2. Učenje i zapošljavanje. Analiza tržišta rada u sektoru kamenarstva iz rodne perspektive .....	7
2.1. Definicija i ciljevi .....	7
2.2. Osnovni koncepti kulture rada i efektivne ravnopravnosti žena i muškaraca .....	9
2.3. Analiza socioekonomskog i radnog položaja žena u sektoru kamenarstva .....	14
2.4. Ravnopravnost žena i muškaraca u organizacijama rada: kolektivno pregovaranje. Mjere pozitivnog djelovanja i planovi jednakosti. ....	19
POGLAVLJE 3. Planiranje socijalne i radne intervencije. Razvoj i evaluacija pozitivnih mjer .....	26
3.1. Područja intervencije. Područja i profesionalni profili.....	26
3.2. Mjere koje treba provesti. Pozitivne akcije.....	33
3.3. Planiranje.....	36
POGLAVLJE 4. Strategije za promjene. Plan jednakosti (iED) .....	36
4.1. Planovi jednakosti: programiranje. ....	36
4.2. Plan jednakosti: mjere u različitim područjima djelovanja. ....	37
4.3. Planovi jednakosti: Provedba. ....	37
4.4. Plan jednakosti: praćenje i evaluacija.....	38
4.5. Primjeri dobre prakse u vezi s planovima za ravnopravnost.....	39
IZVORI I BIBLIOGRAFIJA .....	40



## Uvod

Ovaj priručnik pomaže u razvoju rodnih kompetencija u sektoru kamenarstva kako bi tvrtke i organizacije mogle dobiti besplatne smjernice za promicanje ravnopravnosti spolova u svom poslovanju, a koristi se i kao putokaz za „rodno osjetljivu politiku za poduzetnike“.

Ovaj "Priručnik za žene u sektoru kamenarstva" prvi je u nizu od tri priručnika koji čine četvrti zadatak Intelektualnog rezultata 2 "O2-A4. 3 Priručnika za otvaranje vrata žena u sektoru kamenarstva", projekta WinSTONE.

## POGLAVLJE 1. Jednake mogućnosti za žene i muškarce (iED)

### 1.1. Osnovni koncepti ravnopravnosti.

Ravnopravost spolova postiže se kada žene i muškarci imaju jednak pristup i uživanje u istim pogodnostima, resursima i mogućnostima. Posljednjih desetljeća mnoge su zemlje diljem svijeta postigle ogroman napredak ka ravnopravnosti spolova, osobito u područjima obrazovanja, zdravstva i sudjelovanja žena na tržištu rada. Međutim, i dalje postoji rodna neravnopravnost koja pogađa žene, a odnosi se na njihov položaj na tržištu rada kao i nakon zapošljavanja. Žene i dalje zarađuju manje od muškaraca, imaju manje mogućnosti za napredovanje u karijeri i imaju manje ušteđevine za mirovinu ili manju mirovinu od muškaraca. Muškarci, s druge strane, imaju manje pristupa politikama prilagođenim obiteljima kao što su porodiljni dopust i fleksibilno radon vrijeme od žena. Ravnopravnost spolova na radnom mjestu ima za cilj pružiti ženama i muškarcima otprilike jednake mogućnosti i ishode, a ne ishode koji su isti za sve. Da bi se to postiglo potrebno je:

- omogućiti da radna mjesta osiguraju jednaku plaću za jednak rad koji je vrijednosno sličan
- ukloniti prepreke za puno i ravnopravno sudjelovanje žena u radnoj snazi
- omogućiti pristup svim zanimanjima i industrijama, uključujući rukovodeće pozicije, bez ozbira na spol
- ukinuti diskriminaciju na temelju spola, posebno u odnosu na obiteljske obveze i obveze brige za udržavane članove obitelji.

Ravnopravnost spolova na radnom mjestu od vitalnog je značaja ne samo zato što je "poštena" i "pravedna", već i zato što je povezana s ukupnim gospodarstvom države.





Ciljevi održivog razvoja univerzalni su poziv na akciju za okončanje siromaštva, zaštitu planeta i poboljšanje života i izgleda svih, posvuda. 17 ciljeva usvojile su sve države članice UN-a 2015. godine, kao dio Agende za održivi razvoj 2030 koja je postavila 15-godišnji plan za postizanje navedenih ciljeva.

Peti cilj po redu je postizanje ravnopravnosti spolova i osnaživanje svih žena i djevojčica i to je jedan od globalnih problema s kojim se susreću sve zemlje u svim geografskim područjima svijeta i gotovo u svim sferama života. Iako to pitanje postaje sve vidljivije i poduzimaju se mnoge akcije u pravcu ravnopravnosti, svijetu je trebalo dugo i izazovno putovanje da stigne ovdje gdje je danas, a predstoji mu još dug put da stigne tamo gdje želi biti. Mnogo toga od ovog putovanja uključuje obveze, dokumente o politikama i akcije koje su poduzeli ili pokrenuli Ujedinjeni narodi (UN).

## 1.2. Politika jednakih mogućnosti za žene i muškarace na međunarodnoj i europskoj razini

Ravnopravnost spolova bitna je komponenta vladavine prava EU, kao i temeljno načelo i jedan od ciljeva EU. Doista, europske institucije kao što su Komisija, Vijeće ministara i Parlament radile su zajedno sa državama članicama i drugim međunarodnim organizacijama na promicanju ravnopravnosti spolova.

- Ravnopravnost spolova u vanjskom djelovanju EU 2021-2025 (GAP III)

Akcijski plan III daje Europskoj uniji program s politikama koje sadrže pet akcijskih stupova za ispunjavanje međunarodnih obveza i stvaranje društva u kojem svi imaju priliku za uspjeh. Akcijski plan daje prioritet ravnopravnosti spolova u svim vanjskim politikama i aktivnostima, te daje putokaz za suradnju s dionicima na nacionalnoj, regionalnoj i multilateralnoj razini.

- Program Ujedinjenih naroda 2030 (SDG 5)

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

- Strategija EU o ravnopravnosti spolova 2020-2025

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



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

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

1. Poboljšanje primjene načela jednakе plaće
2. Borba protiv segregacije u zanimanjima i sektorima
3. Razbijanje staklenog stropa: inicijative za borbu protiv vertikalne segregacije
4. Poboljšanje nepovoljnog financiranja odnosno penaliziranja osoba koji se specijaliziraju za usluge pružanja njege odnosno skribi 5. Bolje valoriziranje ženskih vještina, truda i odgovornosti
5. Otkrivanje nejednakosti i stereotipa
6. Upozorenje i informiranje o rodnoj razlike u plaćama
7. Jačanje partnerstava za rješavanje rodne razlike u plaćama

### 1.3. Ravnopravna poduzetnička kultura

Poduzetnička kultura definirana je kao stav, vrijednosti, vještine i moći grupe ili pojedinaca koji rade u organizaciji da bi stvarali prihod. Ključno je napomenuti da je, kada se ispituje poduzetnička kultura u organizaciji, jedan od najznačajnijih čimbenika za njezin rast i uspjeh inovacija, stoga je istraživanje na tu temu posebno potrebno u poduzetničkom kontekstu.

Strategija Europske unije (EU) o ravnopravnosti spolova radi na rodno ravnopravnoj Europi do 2025. godine.

Neki temeljni čimbenici koje moramo uzeti u obzir kako bismo postigli ravnopravnu poduzetničku kulturu navedeni su u nastavku.

- jednak pristup kulturnom i kreativnom tržištu rada
- jednak plaćanje i zastupljenost na kreativnim pozicijama i pozicijama odlučivanja
- jednak uvažavanje i priznanje njihovog rada

Sve članice EU bi trebale:

- osigurati jednaku plaću
- promicati bolju ravnotežu između posla i života
- jamčiti ravnopravnost spolova u institucijama i tijelima odlučivanja
- promicati istraživanje o ravnopravnosti spolova i prikupljanje podataka o kulturi rodne neravnopravnosti



## 1.4. Tržište rada i socijalna ranjivost žena.

Posljednja dva desetljeća bilježe sve veći stupanj obrazovanja žena i odgovarajući rast sudjelovanja žena na tržištu rada (Esping-Andersen 1999.), s izrazito pozitivnim društvenim posljedicama. Veće sudjelovanje žena na tržištu rada povećalo je broj ljudi s pristupom neovisnom prihodu i pomoglo je smanjenju opće razine siromaštva i socijalne isključenosti.

S druge strane, povećana ravnopravnost spolova dovela je do dalnjih diferencijacija u resursima, moći i neovisnosti, čime se povećava nejednakost i društvena ranjivost među ženama (Mandel 2010.). Do danas je malo istraživanja istraživalo društvenu diferencijaciju koja se javlja među ženama i čimbenike koji objašnjavaju veću ranjivost nekih od njih. S obzirom da danas žene imaju ključnu ulogu u posredovanju između zahtjeva tržišta rada i društvenih potreba (Esping Andersen 2009), istraživanje čimbenika koji ugrožavaju tu ulogu čini se ključnim.

## 1.5. Politike i strategije za strukturalnu promjenu

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

Glavni ciljevi ove strategije:

- povećanje sudjelovanja žena na tržištu rada i jednaka ekonomска neovisnost muškaraca i žena,
- smanjenje plaća rodno uvjetovanih, zarada i jaza u mirovinama i na taj način borba protiv siromaštva među ženama,
- promicanje ravnopravnosti spolova u donošenju odluka,
- borba protiv rodno uvjetovanog nasilja te zaštita i podrška žrtvama,
- promicanje ravnopravnosti spolova i prava žena u cijelom svijetu

Ključne akcije za postizanje ovih ciljeva:

- Nastavak napora za povećanje sudjelovanja žena na tržištu rada i ravnotežu između poslovnog i obiteljskog života, kao i novi i sveobuhvatni projekt za rješavanje problema ravnoteže poslovnog i privatnog života s kojima se susreću zaposleni roditelji i njegovatelji
- Osigurati jaču provedbu i, prema potrebi, prilagoditi zakonodavstvo u područjima roditeljskog dopusta i fleksibilnog radnog vremena, u suradnji sa socijalnim partnerima, kako bi se ponudila bolja ravnoteža između poslovnog i privatnog života za roditelje i osobe s obvezama skrbi.
- Uspostavljanje širokog okvira politike za poboljšanje angažmana roditelja na tržištu rada i pravednije korištenje roditljnog dopusta i fleksibilnog radnog vremena, uključujući ciljano korištenje finansijskih sredstava EU za pomoć državama članicama i podizanje svijesti javnosti.



- Podrška državama članicama u njihovim nastojanjima da povećaju sudjelovanje žena na tržištu rada, uključujući pomno praćenje nacionalnih reformskih mjera u okviru Europskog semestra u skladu sa smjernicama za zapošljavanje i, prema potrebi, izdavanje preporuka za pojedine zemlje i daljnju potporu tvrtkama u njihovim naporima za povećanje sudjelovanje žena na tržištu rada uvažavajući različitosti.

## POGLAVLJE 2. Učenje i zapošljavanje. Analiza tržišta rada u sektoru kamenarstva iz rodne perspektive

### 2.1. Definicija i ciljevi

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

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

U tu svrhu bitno je podržati poduzeća u uklanjanju svih prepreka koje mogu spriječiti ili otežati pristup žena tržištu rada pod jednakim uvjetima s muškarcima, kao i u borbi protiv neizravne diskriminacije koja nije nužno posljedica namjernih diskriminirajućih stavova nego proizlazi iz društvenih navika i tradicionalnih koncepcija ukorijenjenih u našem društvu. Kao i promicanje mjera usmjerenih na reformu struktura koje trenutno ometaju uključivanje, stalnost i promicanje žena na tržištu rada u sektoru kamenarstva, u potrazi za što tješnjom suradnjom između svih dionika uključenih u obranu i jamstvo jednakе mogućnosti: javna uprava, društveni subjekti i društvo općenito. S obzirom da će učinkovita jednakost doći samo uz trud i suradnju svih društvenih subjekata.

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

Najveći potencijal tvrtke su njezini ljudi, a sudjelovanje žena i muškaraca u okruženju u kojem svi imaju jednakе uvjete dovodi do veće produktivnosti na poslu. Radni uvjeti koji promiču ravnopravnost ne samo da doprinose uspjehnosti tvrtke, već i doprinose demokratskijem, pravednjem i brižnjijem društvu. Relevantnost korištenja alata kao što su planovi ravnopravnosti također objašnjava zašto je predviđeno poticati dobrovoljni primjenu istih u malim i srednjim poduzećima.



Iako postoje tvrtke koje su donijele mjere za jednake mogućnosti na radnom mjestu i da je napredak značajan, istina je i da je još puno posla u tim tvrtkama koje, možda zbog nedostatak znanja, još se nisu upustili u ovaj zadatak.

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

- Promicati provedbu Planova ravnopravnosti u poduzećima,
- Olakšati tvrtkama u izradi i razvoju takvih planova i akcija koje promiču ravnopravnost i podržavanje zapošljavanje žena u poduzeću,
- Ponuditi alate za provedbu planova i akcijskih ciljeva koji promiču učinkovitu ravnopravnost
- Ponuditi praktičan, koristan i učinkovit materijal za postavljanje dijagnoze i evaluaciju mjera intervencije.

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

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





## 2.2. Osnovni koncepti kulture rada i efektivne ravnopravnosti žena i muškaraca

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

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

### DIJAGNOZA STANJA U TVRTKAMA U ODNOSU NA RAVNOPRAVNOST ŽENA I MUŠKARACA

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

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

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

Cilj je analizirati postoje li neravnoteže ili razlike između žena i muškaraca te otkriti zašto do njih dolazi, istražujući sudjeluju li oba spola ravnopravno u pristupu tvrtki, kao što su napredovanja, plaće itd., jesu li kriteriji za postojeću praksu objektivni i nediskriminirajući te s kojim se poteškoćama i/ili preprekama se susreću radnice i zašto dolazi do tih razlika.

#### *Tko provodi dijagnozu?*

Tvrtka je odgovorna za provođenje dijagnoze. Međutim, poželjno je da predstavnici radnika pomognu u prikupljanju i analizi informacija, jer su svjesni zahtjeva i potreba radne snage, kao i u raspravi i odobravanju izvještaja sa rezultatima, jer će se plan ravnopravnosti s njima pregovarati i u finalu donositi.

Važno je da netko specijaliziran za temu ravnopravnosti spolova sudjeluje u razradi dijagnoze kako bi se osigurala adekvatna analiza dostavljenih informacija iz perspektive ravnopravnosti.

#### *Koji su najčešći problemi na kojima se postavlja dijagnoza?*

Osnovna pitanja koja treba analizirati u dijagnozi su:

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



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

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

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

#### *Da li se u dijagnozi otkrivaju situacije diskriminacije koje su mogle proći nezapaženo?*

Da. Analiza provedena o zapošljavanju, osposobljavanju, napredovanju i politici plaća može otkriti situacije neizravne diskriminacije, odnosno razvoja praksi čiji rezultati na kraju dovede jedan spol u nepovoljan položaj u odnosu na drugi.

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

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

Diskriminacija na radnom mjestu ovisi o sektoru, djelatnosti i veličini poduzeća.

Žene su u većini na radnim mjestima koji su obično niskokvalificirani; oskudna prisutnost žena na odgovornim i upravljačkim pozicijama, kao i na visokokvalificiranim pozicijama; veće zapošljavanje muškaraca ili njihov pristup dugotrajnijoj i/ili kvalificiranijoj obuci; ili razlike u plaćama između žena i muškaraca u sličnim profesionalnim kategorijama mogu ukazivati na neku vrstu diskriminacije na temelju spola i/ili nedostatak jednakog tretmana i mogućnosti za žene i muškarce.

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

Sva poduzeća dužna su priznati prava svojih radnika na usklađivanje osobnog, obiteljskog i profesionalnog života, bez davanja prednosti bilo kojem spolu, odnosno priznavanjem uravnoteženog preuzimanja obiteljskih odgovornosti od strane žena i muškaraca.

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

#### *Koje su najčešće korištene mjere usklađivanja obiteljskog, profesionalnog i osobnog života?*

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

- One koje omogućuju fleksibilnost rada, kako u pogledu radnog vremena tako i u pogledu prisutnosti na poslu. Na primjer: fleksibilno vrijeme početka i završetka radnog dana, fleksibilno tjedno radno vrijeme, intenzivno radno vrijeme ljeti koje se poklapa sa školskim praznicima, rad na daljinu.



- b) One mjere koje proširuju i poboljšavaju zakonske propise, a uglavnom se to odnosi na plaćeni i neplaćeni dopust. Na primjer: produljenje očinskog i majčinog rodiljnog dopusta, dopust za dojenje, dopust zbog smrti ili hospitalizacije člana obitelji, dopust za brigu o uzdržavanim osobama ili sigurnost za povratak na posao nakon razdoblja odsustva.

*Postoje li mjere usklađivanja obiteljskog, profesionalnog i osobnog života koje nisu dodatni trošak za tvrtku?*

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

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

- Fleksibilnost dolaska na posao i odlaska s posla. To je obično između pola sata i sat vremena na početku radnog dana, što se nadoknađuje na kraju radnog dana.
- Fleksibilnost u pauzama i/ili pauzama za doručak ili ručak. To može biti pola sata do sat vremena ili mogućnost da ne napravite pauzu i odete ranije.
- Fleksibilna raspodjela tjednih sati. Radni dan se može rasporediti na četiri ili četiri i pol dana ili radom u dva popodneva, akumulirajući više radnih sati u manje dana.
- Rad na daljinu, s minimalnim brojem sati ili dana u tjednu ili mjesecu provedenim u tvrtki, a ostatak se radi od kuće ili negdje drugdje.
- Slobodan izbor smjena i mogućnost zamjene smjena s drugim zaposlenicima.
- Intenzivne smjene tijekom ljetnih mjeseci koje se poklapaju s razdobljem školskih praznika.
- Prilagodba voznih redova javnog prijevoza, rasporedima koji obilježavaju dnevni ritam ljudi: prijevoz, škole, trgovine itd.
- Produženje prava radnika na godišnji odmor odricanjem od plaće za dodatno razdoblje.
- „Banka za slobodno vrijeme“ koja omogućuje zamjenu plaće za slobodno vrijeme.

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

Postoje različite vrste mjera kao što su:

- Ospozobljavanje osoba zaduženih za razvoj različitih praksi upravljanja ljudskim resursima i menadžment, a na temu jednakih mogućnosti žena i muškaraca na radnom mjestu.
- Sistematisacija praksi upravljanja ljudskim resursima, s kriterijima, alatima i postupcima temeljenim na ravnopravnosti.



- Pregled politike plaća kako bi se osiguralo da ne postoji diskriminacija u plaćama između žena i muškaraca.
- Fleksibilnost u raspodjeli vremena i radnog prostora kako bi se olakšalo usklađivanje osobnog i obiteljskog života sa profesionalnim.
- Podrška osobama koje trebaju usluge skrbi za svoje uzdržavane osobe.
- Uspostavljanje mehanizama koji osiguravaju da tvrtka ne tolerira seksualno uzinemiravanje s naglaskom na uzinemiravanje na temelju spola: širenje pravila i kodeksa ponašanja, podrška žrtvama itd.

#### *Koje mjere promiču kulturu ravnopravnosti u poduzeću?*

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

- Informiranje zaposlenika o mjerama i planu ravnopravnosti, razlozima za njihovu provedbu, kao i o njihovoj provedbi i rezultatima koji se postižu.
- Komunicirajte sa svim zaposlenicima o važnosti suradnje i sudjelovanja u postizanju ravnopravnosti u tvrtki.
- Osporobiti svoj osoblje o jednakim mogućnostima između žena i muškaraca.
- Stvaranje i korištenje neseksističkog oglašavanja, načina komunikacije i korištenja fotografija.

#### **DRUŠTVENA ODGOVORNOST**

##### *Što je korporativna društvena odgovornost?*

To je dobrovoljno prihvaćanje poslovanja tvrtke u koje je uključena dobrobit ljudi koji u njoj rade, u okruženju i u društvenom kontekstu u kojem je tvrtka osnovana.

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

##### *Koje su društveno odgovorne akcije povezane s ravnopravnosću?*

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

Poduzeće može provoditi te akcije s radnicima ili ih može dogovoriti uz potporu organizacija koje se bave djelatnostima koju želi provesti, na primjer, potrošačke organizacije, privatne organizacije i javne ustanove koje promoviraju jednak tretman i mogućnosti između žena i muškaraca, kao i ženskih udruženja i državnih tijela i odbora za ravnopravnost. U svakom slučaju, uprava poduzeća mora obavijestiti predstavnike radnika o radnjama koje će provesti ili dogovoriti.

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



## PLANNOVI RAVNOPRAVNOSTI U PODUZEĆIMA

### Što je plan ravnopravnosti?

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

### Čemu služi plan ravnopravnosti?

Da bi se optimizirali ljudski resursi i eliminirali svaku vrstu diskriminacije na temelju spola koja može postojati u tvrtki. Cilj je jamčiti jednak tretman i jednake mogućnosti za žene i muškarce. To znači da se mora izraditi imajući na umu sljedeće ciljeve:

- Otkloniti neravnoteže i nejednakosti koje mogu postojati u poduzeću, s obzirom na profesionalno obrazovanje i sudjelovanje u radu žena i muškaraca.
- Kako bi se osiguralo da se u odabiru i zapošljavanju, osposobljavanju, napredovanju, politici plaća i drugim praksama upravljanja, kao što su profesionalna klasifikacija ili evaluacija učinka, žene i muškarci tretiraju jednakom i da im se nude iste mogućnosti.
- Pravilno upravljanje talentom i sposobnostima zaposlenica, ostavljajući po strani predrasude i stereotipe.

### Kakve koristi poduzeće ima od sastavljanja plana jednakosti?

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

Bolje korištenje vještina zaposlenika ima pozitivan učinak na motivaciju i zadovoljstvo zaposlenika, na zadržavanje talentiranih zaposleika i na poboljšanje radnog okruženja.

Drugo, tvrtka može objaviti i plan i donijeti mjere ravnopravnosti, što utječe na pozitivan vanjski imidž, a time i na veću prepoznatljivost u javnosti.

Stoga uklanjanje diskriminacije u svim područjima utječe na povećanje produktivnosti poduzeća.

### Što se nalazi u Planu ravnopravnosti?

Skup mjera određenih u akcijskom planu koji sadrži sljedeće aspekte:

- Ciljevi usmjereni na ispravljanje prethodno dijagnosticiranih neravnoteža i/ili nejednakosti.
- Radnje ili mjere za postizanje navedenih ciljeva.
- Osobe odgovorne u tvrtci za provedbu mjera i one koje moraju odgovarati za očekivane rezultate.
- Raspored: vrijeme i rokovi za provedbu svake od mjera.



- Proračun: predviđanje, prema mogućnostima, ekonomskih i materijalnih resursa potrebnih za razvoj i provođenje mjera.
- Praćenje i evaluacija plana: pokazatelji mjerena za svaku mjeru za utvrđivanje stupnja usklađenosti s planom i opsegom ciljeva, kao i instrumenti i rokovi za prikupljanje informacija.

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

Planovi ravnopravnosti trebaju sadržavati konkretne mjere, koje se mogu provesti u jasno određenom vremenskom razdoblju, a mogu se uspostaviti u sljedećim područjima:

- Pristup zapošljavanju: jednake mogućnosti pristupa bilo kojoj vrsti posla unutar organizacije.
- Uvjeti rada: stručna kvalifikacija i jednaka plaća, uključujući dodatke na plaću.
- Promicanje: 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 zaposlenika tvrtke o jednakim mogućnostima i jednakom tretmanu.
- Organizacija radnog vremena, u smislu ravnopravnosti žena i muškaraca, usklađivanja profesionalnog, osobnog i obiteljskog života: fleksibilno radno vrijeme, rad na daljinu, odmor, izmjena radnih smjena itd.
- Prevencija seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na temelju spola: protokoli djelovanja u svrhu sprječavanja seksualnog uznemiravanja, interne procedure za rješavanje pritužbi ili prijava uznemiravanja, te otkrivanje radne i kaznene odgovornosti ukoliko dođe do uznemiravanja.

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

### 2.3. Analiza socioekonomskog i radnog položaja žena u sektoru kamenarstva

#### 1. STATUS QUO

Kada ljudi misle na fizički rad, često misle na zidare, građevinare ili vodoinstalatere. S druge strane, tko misli o zidarki ili krovopokrivačici? Čini se da je fizički rad isključivo muška domena, ali to nije realan zaključak.

Činjenica je da sveukupno više muškaraca nego žena radi na poslovima na kojima je zastupljen fizički rad. Prema statistici Središnjeg udruženja njemačkih obrtnika (ZDH), 36 posto svih zaposlenih u



obrtničkom sektoru čine žene. Udio žena među pripravnicima još je manji: samo jedna od pet pripravnica je žena.

Borba za rodno ravnopravnu kulturu u tvrtkama još uvijek traje i mnoge se mlade žene još uvijek srame i ne žele biti izvrgnute ismijavanju muških kolega koji vjeruju da su fizički nadmoćniji od njih. U vremenima automatizacije i digitalizacije to više nije općenito valjan argument, jer tehnička pomagala poput hidrauličkih kolica za podizanje ili viličara olakšavaju mnoge vrste poslova.

Fizička spremnost i dalje ostaje relevantan čimbenik, ali danas je također važno imati određenu razinu kognitivnih sposobnosti i tehničkog razumijevanja. Također su napravljena mnoga poboljšanja u pogledu zdravlja i sigurnosti na radu prema strogim smjernicama. Rad sa potencijalno opasnom opremom mora se dobro nadzirati, a zaposlenici su dodatno zaštićeni svjetlosnim barijerama i sličnim senzorima.

Šanse za zapošljavanje na navedenim radnim mjestima su vrlo dobre zbog kontinuiranog nedostatka kvalificiranih radnika. U 2019. godini ponovno je bilo više radnih mesta za naukovanje nego pripravnika. Osim toga, zanatski poslovi mogu se naći posvuda, zbog čega se pripravnici rijetko moraju odseliti iz svog mjesta prebivališta.

### **Uobičajene predrasude prema ženama u sektoru kamenarstva**

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

- žene uvijek razmišljaju o planiranju obitelji
- žene nisu otporne kao muškarci
- žene previše pričaju i ne prelaze na stvar
- žene su previše emotivne, ne mogu raspravljati činjenično
- žene misle previše komplikirano i nepraktično
- žene se nose dobro sa konfliktnim situacijama, nisu asertivne

### **B. TRENUJNE BROJKE**

#### **Udio žena (zaposlenost)**

Od 2010. godine broj zaposlenih u industriji građevinskog materijala i kamena povećan je za 6,2%. Prema podacima Federalnog zavoda za statistiku, ukupno je u sektoru 2019. bilo zaposleno više od 125.000 ljudi (2019./2018.: +1,0%).

Na temelju broja zaposlenika koji podliježu plaćanju doprinosa za socijalno osiguranje, oko 85% zaposlenih u industriji građevinskog materijala su muškarci (prerađivačka industrija: 75%), pri čemu se udio neznatno razlikuje u pojedinim sektorima (81 do 87%). 93% zaposlenika radi puno radno vrijeme;



to je nešto više od rada u proizvodnji (90%). Pogled na dob zaposlenih pokazuje da je 62% u vađenju kamena i 66% u obradi kamena, većina u dobi od 25 do 54 godine (prerađivačka industrija: 68%).

Gotovo svaki treći zaposlenik u industriji kamena ima 55 ili više godina. U proizvodnji se to odnosi na otprilike jednog od četiri zaposlenika. U odnosu na prerađivačku industriju ukupno (22%), taj je udio izraženiji. Ovdje se može vidjeti da su tvrtke u industriji građevinskog materijala i kamena sve više suočene s učincima demografskih promjena.

### **Udio žena (obuka)**

Broj pripravnika u građevinarstvu nije se značajno promijenio od 2016. godine i kreće se oko 5300 ljudi. Od 2013. smanjen je za 450 ili 8%. Broj novih ugovora o osposobljavanju u tradicionalnim građevinskim zanimanjima (priprema i obrada prirodnog kamena i minerala, proizvodnja građevinskog materijala) također je značajno opao posljednjih godina (2018./2021.: -24,7%).

**Postotak pripravnica u cijelom građevinskom sektoru je 20%. Udio žena među pripravnicama u pojedinim sektorima varira između 15 i 26%.**

3,6% ljudi koji rade u industriji građevinskog materijala i kamena su pripravnici, što je ispod stope u ukupnom proizvodnom sektoru (2019.: 4,9%). Različita slika se pojavljuje kada pogledamo pojedine sektore. Stope obuke variraju od 2,5 do 7,4%. Međutim, mora se uzeti u obzir da je važnost zanimanja za osposobljavanje za pojedine podsektore različita. To se očituje i u činjenici da udio polukvalificiranih radnika znatno varira. Udio radnika od 55 godina u ukupnom sektoru je preko 25%. To znači da je udio onih koji će se u idućih nekoliko godina povući iz radnog vijeka zbog godina znatno veći od udjela mlađih zaposlenika. I ovdje je jasno da pitanje zapošljavanja kvalificiranih radnika postaje sve važnije.

### **Postotak žena u stručnim zanimanjima**

Klesarice i kiparice – Pripravnički ugovori 2015 - 2019

2015: 297 / 33 (muškarci / žene)

2016: 297 / 42 (muškarci / žene)

2017: 282 / 36 (muškarci / žene)

2018: 279 / 30 (muškarci / žene)

2019: 270 / 54 (muškarci / žene)

Izvor: BIBB - Izvješće o podacima 2020

### Koordinacijski ured „Girls’Day“ (Njemačka)

#### **poslovi u kojima je pripravništvo obvezno (2021)**

#### **udio žena**

tehničar vađenja kamena – strojna tehnologija obrade

3.8%

tehničar vađenja kamena – tehnologija poliranja

4.3%



tehičar vađenja kamena – tehnologija klesara	8.0%
klesarica i kiparica	13.1%
klesarica i kiparica – rad kiparica u kamenu	15.0%
klesarica i kiparica – rad klesarice u kamenu	9.4%

Izvor: „Girlsday“ statistika zanimanja 2021

#### Savezni zavod za statistiku (Njemačka)

poslovi u kojima je pripravništvo obvezno (2016)	udio žena
klesarice i majstorice kiparice	14%
klesarice i kiparice – rad kiparice	27%
klesarice i kiparice – rad klesarice	10%
tehičar vađenja kamena – strojna tehnologija obrade	1%
tehičar vađenja kamena – tehnologija poliranja	2%
tehičar vađenja kamena – tehnologija klesara	4%

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

#### Wikipedia – besplatna enciklopedija (Njemačka)

poslovi u kojima je pripravništvo obvezno (2010)	udio žena
radnik u kamenu, - asistent, poliranje prirodnog kamena	14,7%
postavljač podnih podloga, asistent, postavljač mozaika	0,6%
zidar	0,5%

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



## C. OSOBNA ISKUSTVA

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

Nakon završene škole i stručnog usavršavanja Jessica postaje tehničarka i majstorica klesarica i sada radi u upravi tvrtke. Kamenoklesarska tvrtka Steinmann u Trossenfurtu (Bavarska/Njemačka) ima 25 zaposlenih.

Završila je Državnu tehničku školu za tehnologiju i dizajn kama na Steinzentrumu u Wunsiedelu kao tehničarka i majstorica klesarica. Nedugo nakon što je završila pripravnštvo postala je mlađa menadžerica u svojoj tvrtki. Ali to nije bilo unaprijed predodređeno.

"Nikad se nisam miješala u njen izbor, zapravo sam htjela da ide na fakultet", objašnjava Renee Steinmann, majstorica klesarica koja je osnovala vlastiti posao. Ključno iskustvo koje je dovelo do takve odluke bilo je ispitivanje njezina specijalističkog rada u umjetnosti. Odabrala je klesarsko djelo. "I tada sam shvatila da u klesarstvo spada ogroman raspon poslova - od izrade fasade preko kvalitetnog uređenja interijera do umjetničkog dizajna", kaže ona. „I tada sam tati rekla kako se želim obrazovati.“

Ovo je bio veliki korak za Jessicu i Renee. „Zato što sam tada od princeze postala pripravnica – a tada nije bilo nikakvog posebnog tretmana, upravo suprotno. A kolege iz strukovne škole prepostavljavili su da će pripravnštvo i posao u vlastitoj tvrtki biti lakše. "U Wunsiedelu (Njemačkoj) sam ponovno srela kolegu iz razreda. On je također kod kuće odradio posljednju godinu stručnog usavršavanja.“

Svjesna je da joj je otac htio samo dobro. Jer ništa nije gore nego da zaposlenici imaju dojam da budući šef nešto dobiva na poklon i da mu je lakše i jednostavnije od ostalih.

"A posebno kao žena, morate dokazati što možete učiniti", objašnjava Jessica Steinmann. Iako su u njenoj strukovnoj školi bile četiri kolegice – klesarice, ipak su bile iznimka. Nikada nije doživila napade, seksističke primjedbe ili maltretiranja, ali neki skepticizam među klesarima da nije dovoljno dobra je postojao. "Prvi put na poslu bio je nešto poput kulturološkog šoka, odmah iz gimnazije za djevojčice, smiješi se. Ali čak i kao nogometnašica naučila se prilagoditi." imam velika usta, kaže za sebe."

Njezina stručnost i pažljiv rad donijeli su joj priznanje – čak i na majstorskoj školi, koja zapravo vodi do struke tehničara. Uz dvostruku diplomu, sada ima diplomu prvostupnika. Nije sigurna hoće li postati i inženjerka. Sada se 25-godišnja djevojka prvo uključuje u područja vlastitog posla u trvrtki.

"Dobro sam se snašla u proizvodnji, ne ovisi o snazi kao nekad, ima puno alata", rekla je mlađa menadžerica. No, sada učenje stvarno počinje, objašnjava njezin tata. Uostalom, izrada kvalitetne ponude je temelj uspješnog poslovanja. Menadžer se ne smije "samo" baviti zanatom, on mora ugovoriti i nove poslove za zaposlenike, koji konačno donose novac za isplatu plaće.

Činjenica da će se kćerka uključiti u poslovanje tvrtke, jako sam zadovoljan", kaže otac. Upoznavanje poslovanja od dolje prema gore najbolja je osnova. A za njega je ovo veliko olakšanje.

Izvor: Njemački dnevni tisak „MainPost“, autorica: Sabine Weinbeer, 24.08.2016

**Intervju s Jasminom Rochauom, zaposlenica u tvrtki Fliesen MACK GmbH koja se bavi keramikom**

UREDNIK: Kako ste ušli u posao sa postavljanjem pločica?

Jasmin Rochau: Htjela sam biti stolar. Već u djetinjstvu sam zajedno s djedom gradila mnoge stvari od drveta. U devetom razredu prijavila sam se u sve stolarske radnje. Ali nitko me nije htio. "Ne cura", znali su reći. Također u 10. razredu pokušala sam ponovno. Zatim sam odradila početnu godinu i morala sam pronaći pripravnštvo. Roditelji su mi savjetovali da se prijavim za posao u Fliesen MACK. I tako sam ušla u posao keramičara.

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

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

UREDNIK: Je li to zbog prakse? Jesi li sada postao iskusniji?

Prva dva ili tri mjeseca, padala sam u krevet svake noći i nisam htjela ništa znati, ali sada sam dobro.

*Izvor: German trade magazine "stone", Women in handcrafts - autor Julia Wolpert 18.02.2016*

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

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

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

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

Oni su definirani kao:

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

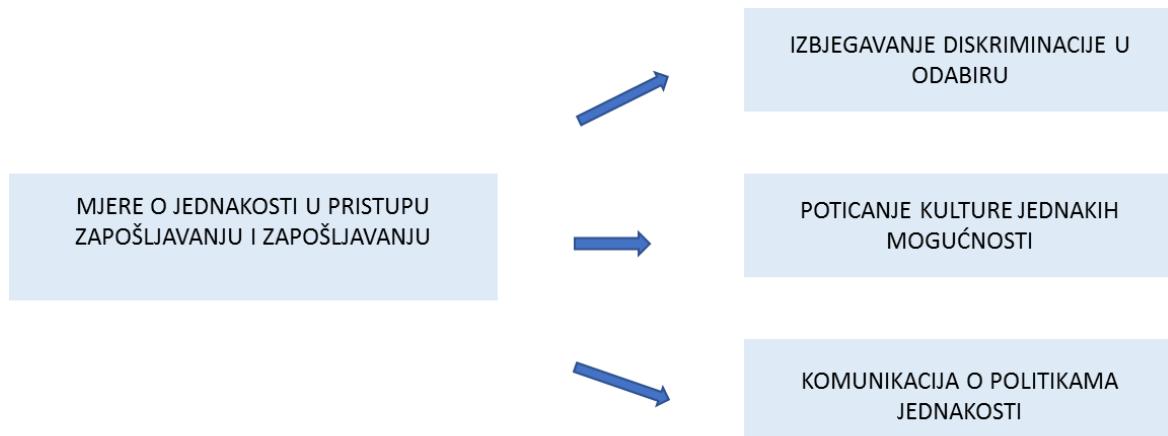


Sistematisacija tih mjera u poduzeću naziva se "Plan jednakih mogućnosti".

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

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

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



## 1. PODRUČJE JEDNAKOSTI U PRISTUPU ZAPOŠLJAVANJU I ZAPOŠLJAVANJU

### 1.1 MJERE ZA IZBJEGAVANJE DISKRIMINACIJE PRI ODABIRU

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

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

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

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



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

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

## 1.2 MJERE ZA PROMICANJE KULTURE JEDNAKIH MOGUĆNOSTI

1) **Predavanja o podizanju svijesti** o ravnopravnosti spolova za ljudi na rukovodećim položajima, koji imaju najveću moć utjecati na provedbu plana; iako je to potrebno i među radnicima.

2) **Informiranje**, interno i vanjsko, o dobrobitima jednakosti u društvu.

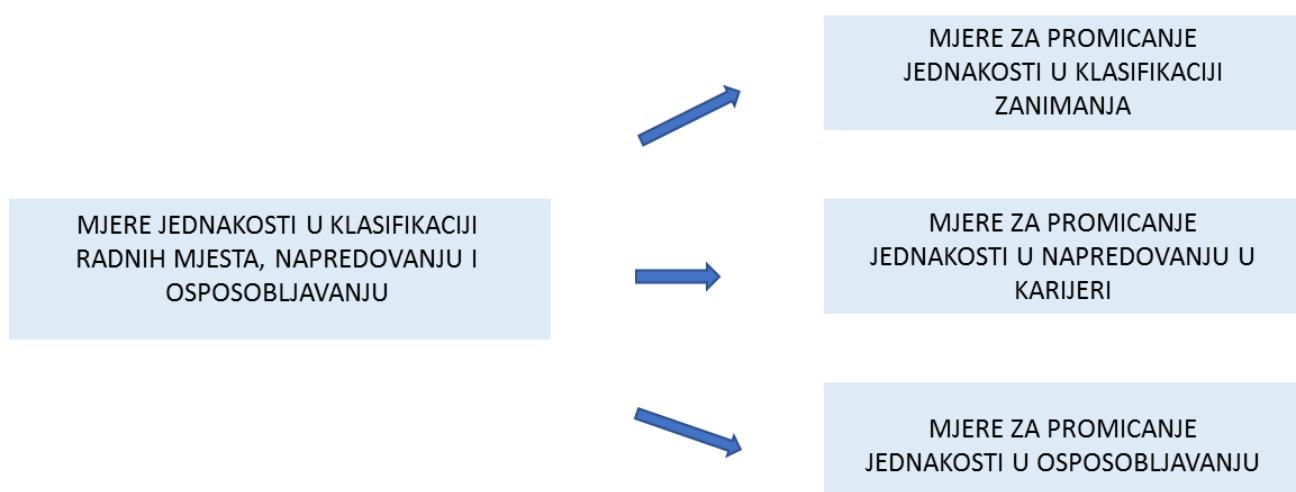
## 1.3 MJERE ZA PROMICANJE KOMUNIKACIJE O POLITIKAMA JEDNAKOSTI

1) **Predstavljanje vrijednosti jednakosti u viziji tvrtke:** eksplicitno odražava podršku tvrtke politikama jednakih mogućnosti za žene i muškarce u sustavu tvrtke.

2) **Imenuovanje na odgovornim položajima ljudi koji podržavaju politiku jednakih mogućnosti** među spolovima i da se taj odnos javno izražava.

3) **Širenje postignutih ciljeva:** redovita komunikacija o koncentraciji zapošljavanja žena kao mjera za procjenu napretka i izgradnju povjerenja u Plan jednakosti.

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





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

### 2.1 MJERE ZA PROMICANJE JEDNAKOSTI U KLASIFIKACIJI ZANIMANJA

1) **Osmišljavanje planova karijere zaradnice:** vrednovanje srednjoročnih do dugoročnih karijera, osmišljavanje specifičnih planova karijere, promicanje pozitivnih akcija u aktivnostima osposobljavanja, promicanje upravljačkih vještina žena i transparentnost u profesionalnoj klasifikaciji.

2) **Objektivni opisi radnih mesta i kompetencije svakog radnog mesta.**

3) **Provedba programa podizanja svijesti o jednakim mogućnostima između žena i muškaraca za tvrtku : specifična za** srednje rukovodstvo i supervizorje, s većim utjecajem na provedbu plana, kao i svih radnika za podizanje svijesti o važnosti tih politika.

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

### 2.2 MJERE ZA PROMICANJE JEDNAKOSTI U NAPREDOVANJU U KARIJERI

1) **Utvrđiti objektivne i mjerljive kriterije za ispunjavanje uvjeta za** promociju te otvoreno i javno (unutar tvrtke) javno komunicirati o dostupnosti pozicije i kriterijima prihvatljivosti za promociju.

2) **Uspostavljanje posla prema ciljevima, a ne prema vremenu provedenom na poslu.**

3) **Uspostava "mentorskih"** programa, uspostavljanje mentora za savjetovanje o specifičnim pitanjima, kao što su upravljanje timom, pregovaranje o plaćama, komunikacijske vještine itd.

4) **Uspostavite otvorene kanale komunikacije u kojima se potiču neformalnemreže ,** budući da postoje poslovne odluke koje se donose na sastancima ili neformalnim trenucima, preporučljivo je uspostaviti grupne sastanke za razmjenu informacija, okvira za prijedloge, oglasne ploče, internog biltena, večera tvrtke itd.

### 2.3 MJERE ZA PROMICANJE JEDNAKOSTI U OSPOSOBLJAVANJU

1) Uključiti sustav za otkrivanje potreba za osposobljavanjem ukupne radne snage.

2) Uspostaviti rasporede za interne tečajeve osposobljavanja unutar radnog dana.

3) Uspostaviti mjere za pratnju i brigu o djeci tijekom razdoblja osposobljavanja ako se osposobljavanje odvija izvan radnog vremena.

4) Primjena sustava kvota ili postotaka sudjelovanja prema spolu u aktivnostima osposobljavanja.

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



MJERE JEDNAKIH MOGUĆNOSTI U  
PODRUČJU PRIMITAKA



ISPLATA PLAĆA

### 3. JEDNAKE MOGUĆNOSTI U PODRUČJU NAGRAĐIVANJA

#### 3.1 MJERE ZA POVEĆANJE VLASNIČKOG KAPITALA U PODUZEĆU

1) **Uspostava sustava nagrađivanja na temelju ocjenjivanja radnih mesta i profesionalne klasifikacije, uspostavljenog na temelju funkcija koje treba obavljati na tom radnom mjestu ili u kategoriji** bez obzira na osobe koje obnašaju radna mjesta.

2) **Uspostava dodataka na plaću s jasnim i objektivnim kriterijima.**

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

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

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

MJERE ZA JEDNAKOST U  
ORGANIZACIJI RADNOG VREMENA



MJERE FLEKSIBILNOSTI VREMENA.  
PRILAGODBA RADNOG VREMENA  
POTREBAMA LJUDI



MJERE KOJIMA SE PROSTOR ČINI  
FLEKSIBILNIJIM



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

### 4.1 MJERE ZA PROMICANJE KLIZNOG RADNOG VREMENA

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

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

2) **Jamčiti prava radnika koji koriste jedan od različitih načina organizacije radnog dana ponuđenih zakonom radi:**

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

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

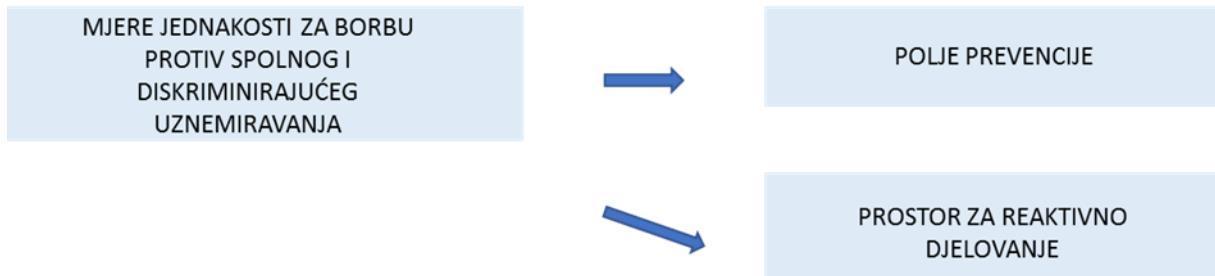
### 4.2 MJERE ZA POBOLJŠANJE PROSTORNE FLEKSIBILNOSTI

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

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



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



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

### 5.1 PREVENTIVNE MJERE

- 1) **Predstavljanje filozofije tvrtke**, pokazujući i objašnjavajući njezinu uključenost i predanost iskorjenjivanju uznemiravanja.
- 2) **Informacije zaposlenicima**: mora se jasno navesti da su uprava društva i upravitelji odjela uključeni u provedbu mjera za sprečavanje spolnog uznemiravanja.
- 3) **Zajednička odgovornost**: Važno je da tvrtka utvrdi da je odgovornost za osiguravanje radnog okruženja koje poštuje prava svojih zaposlenika zadača svih zaposlenika.
- 4) **Posebno osposobljavanje rukovoditelja i nadzornih tijela** kako bi im se omogućilo da utvrde čimbenike koji doprinose sprečavanju vršnjačkog nasilja i da se upoznaju sa svojim odgovornostima u tom području.

### 5.2 MJERE REAKTIVNOG DJELOVANJA

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



## POGLAVLJE 3. Planiranje socijalne i radne intervencije. Razvoj i evaluacija pozitivnih mjer

### 3.1. Područja intervencije. Područja i profesionalni profili.

U Hrvatskoj postoje žene u klesarstvu, ali nazvati ih manjinom bilo bi podcjenjivanje, vrlo su rijetke i više spadaju u pojam iznimaka koje potvrđuju pravilo. Klesarstvo je muška profesija u punom smislu riječi. Zato je potrebno naglasiti postojanje žena koje probijaju led u ovom poslu. Oni su, svaki sa svojim specifičnim i osebujnim aktivnostima, bili sudionici WINstone seminara održanog u svibnju 2021. godine. Ovdje bi mogli biti predstavljeni upravo redoslijedom kojim su sudjelovali na seminaru, a red sigurno ne predstavlja njihovu važnost ili zasluge.

Žene u sektoru kamena, kao i u svakoj drugoj profesiji, imaju problem usklađivanja profesionalnog rada i obiteljske skrbi. Oni koji najviše uspiju su oni koji od početka imaju dobru podršku vlastitih obitelji, od roditelja i prijatelja te kasnijih partnera i djece. Žene rjeđe ističu da je fleksibilnost poslodavca ono što olakšava njihove uvjete. Dio tog rješenja je da su i sami postali poslodavci, odnosno da rade u obiteljskim tvrtkama gdje se gubi razlika između privatnog i poslovnog.

Žene koje su se predstavile na našem Seminaru bile su uspješne u karijeri, ali ono što je vidljivo u njihovom predavanju je da ne spominju pretjeran odnos s muškim kolegama ili diskriminaciju kojoj su možda bile izložene. Nažalost, dio kulture u poslovnom svijetu Hrvatske je pritisak da se o ovoj temi ne govori otvoreno. Ne kritizirati postojeću situaciju, ne "mahati", uznemiravati. Teško je vjerovati da nitko od njih nije doživio neki oblik uznemiravanja na poslu ako statistike pokazuju da je gotovo svaka žena to doživjela na ovaj ili onaj način tijekom svoje karijere. Tiha prisutnost i probijanje leda svojim radom još uvijek je prihvaćeniji način rješavanja pitanja ravnopravnosti žena, nego izravno otvaranje teme. Velik dio predrasuda i stereotipa skriven je u današnjim finijim oblicima diskriminacije. To ne znači da još teži oblici nisu prisutni, ali njihovo izražavanje ili pravno rješenje gotovo je nemoguća misija. Zakoni su jedva dovoljni za definiranje jednakosti, zastarjeli su, ne provode se. Sudski sustav je spor, gdje suđenja trajati godinama. Toliko da na njihovom kraju, čak i ako su pozitivno riješeni za ženu koja je pokrenula proces, nema osjećaja pravde. Žene još uvijek šute, au pretežno muškim zanimanjima poput klesarstva još su tihije. Pritužbe žena čine gotovo 69 posto ukupnog broja pritužbi na rodnu diskriminaciju, što je vjerojatno najrašireniji oblik diskriminacije. Međutim, brojne pritužbe popraćene su relativno malim brojem sudske postupaka. Žene se uglavnom kako bi zadržale svoja radna mjesta i prihode. Sve dok je situacija takva na tržištu od strane poslodavca, žene će uvijek biti diskriminirane.

I danas, pa čak i prema rezultatima posljednjih izbora, u Hrvatskoj je još prisutnija podzastupljeništvo žena u političkoj sferi, vlasti i oporbi. Situacija je ista u upravama tvrtki, posebno u privatnom sektoru. Pametna kombinacija pravnog okvira i javne svijesti ključna je za rješavanje problema trajne diskriminacije žena. Uvođenje kvota, ali i njihovo poštivanje, važan je element u napredovanju da se više radi u položaju žena. Je li moguće postići slično načelo u radu drugih sektora, u ovom slučaju klesarstva, treba dalje vidjeti i proučavati.

Galičić i Ivanović (2006) navode da "položaj žena na najodgovornijim mjestima u društvu ima mnogo više prednosti nego nedostataka. Žena koja je uspjela sigurno ima puno posla i profesionalnog usavršavanjaiza sebe, a prije svega ustrajnosti, jer mora pokazati mnogo više od svojih muških kolega. "



**Upoznavanje žena iz sektora kamena s našeg WINstone seminara**



**Katica Andrijašević, inženjer građevinarstva**

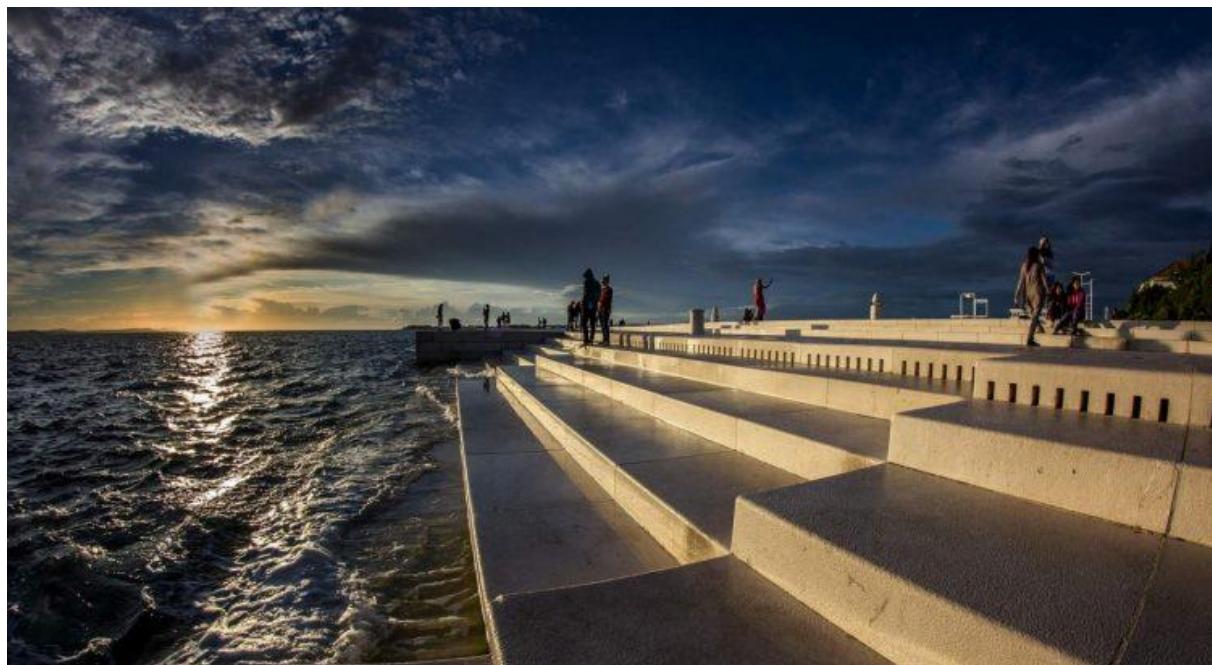


Nakon studija u Splitu i Zagrebu, inženjer Andrijašević započeo je svoj poslovni život u splitskom škveru, a nastavio je raditi u tvrtki Pomgrad, nakon čega se preselila u G-mont, a karijeru je završila u Jadrankamenu. U svom bogatom radnom iskustvu sudjelovala je i vodila neka od najpoznatijih gradilišta diljem Hrvatske i šire. Najpoznatije među njima su poznate Zadarske morske orgulje, a bili su u konkurenciji za najbolji projekt na Venecijanskom bijenalu 2008., Matejuški, Opuzenu, Gradskom trgu Zadar, Zračnoj luci Zadar, Hotelu Excelsior i drugim impresivnim zgradama i gradilištima.

Iako je gospođa Andrijašević karijeru započela u prošlom stoljeću, a njezina prisutnost u građevinskom sektoru tim je značajnija. Naime, u to se vrijeme razmišljanje o ženama u područjima definiranim kao muško svakako smatralo miješanjem negdje "nemaju mjesta". Andrijašević svoj odnos s muškim kolegama opisuje kao ispravan, ali napominjući koliko je (ili jest) važno postaviti i održavati granice profesionalnog odnosa kako ne bi bilo problema u samom radu.

Inženjer Andrijašević sjajan je primjer kako se vlastitim radom i zalaganjem može uspjeti u struci, a svakako je primjer kako građevinska struka sigurno nije nedostizna za žene, da nisu nesposobne ili nekvalificirane, već vrlo uspješne ako se adekvatno posvete.

Danas se, na sreću, sve više žena odlučuje upisati Građevinski fakultet i srodne fakultete, pa je jasno da se od vremena edukacije gospođe Andrijašević nešto važno mijenja, a to je uvjerenje da žene mogu biti uspješne inženjerke. Ne znamo koliko, ali svojim radom i karijerom gospođa Andrijašević vjerojatno je utjecala na ovu promjenu i otvorila vrata mlađim generacijama.



**dr. sc. Vinka Marinković, Viši konzervator - restaurator**

Konzervatorica Marinković bavi se sasvim drugačijim područjem od našeg prethodnog gosta, ali ništa manje lijepim i zahtjevnim. Školovanje je započela u Splitu, nastavila u Zadru, a završila u Italiji, stekavši doktorat iz područja. Niti je ovo područje manje zasićeno idejom da kao takvo pripada muškoj populaciji. Iako sve više žena poput dr. Marinković radi u ovom poslu. Obnova je danas potrebna više nego ikad u povijesti jer su danas stare i vrijedne građevine sve više napadnute i oštećene zbog zagađenja te brzog rasta i razvoja društva. Ponekad brzom modernom gradnjom, ponekad vremenskim uvjetima i zrakom punim onečišćujućih tvari koje u prošlosti nisu bile prisutne. Restauracija je ponekad fizički zahtjevna,



ali suvremenim tehnikama taj se problem može lakše riješiti, kako je pokazala dr. Marinović, svi izazovi njezina posla u prekrasnoj prezentaciji njezina rada. Istaknula je da je najvažniji dio posla priprema i detaljno planiranje, a potom i naporan rad. Nesebično je govorila o svom utjecaju na svoju profesiju naglašavajući i kako naporan rad i temeljita priprema mogu donijeti nesumnjiv uspjeh i priznanje u karijeri.

**Sandra Nejašmić Pirnat, Akademска kiparica**

Nakon Škole primijenjene umjetnosti i dizajna u Splitu, diplomirala je na Akademiji likovnih umjetnosti u Zagrebu s nagradom za najuspješniji diplomski rad na kiparskom odjelu. Studirala je u Rimu, Firenci, Parizu, Londonu i Bruxellesu.

Radila je kao profesorica skupine stručnih predmeta na Školi primijenjene umjetnosti i dizajna u Puli. A kasnije i kao profesor modelinga u Klesarskoj školi u Pučišćima. U galeriji crkve Svetog Ante u Postirama od 2005. do 2018. godine vodila je i organizirala brojne likovne izložbe vrijednih domaćih i stranih umjetnika. Živi i stvara u studiju MY PEACE kao slobodna umjetnica.

Izlagala je na četrdesetak samostalnih i trideset skupnih izložbi u zemlji i inozemstvu te sudjelovala na mnogim domaćim i međunarodnim kiparskim simpozijima. Njezini su radovi u privatnim i javnim zbirkama diljem svijeta. Dobitna je nekoliko nagrada i priznanja za umjetnički i pedagoški rad.

Kiparica Nejašmić ponosno je predstavila svoja djela te svoj umjetnički i životni put. Istaknula je koliko joj je važno imati podršku obitelji, a kasnije i supruga u radu i razvoju svoje umjetnosti. Čak i danas, kada se spomene skulptura, slika koju će većina ljudi imati pred očima neće biti žena, već muškarac. Zato je važno potaknuti mlade žene da razviju svoje talente u kojem god smjeru ih vodile. Baš kao i kiparica Nejašmić, moderne žene mogu pronaći svoje mjesto u umjetnosti bilo koje vrste, čak i kada uključuje čekić i kamen.



### mr.sc. Tamara Plastić, Ravnateljica Klesarske škola



Tamara Plastić ravnateljica je Klesarske škola, magistrirala je na Građevinskom fakultetu u Splitu. Bila je profesorica fizike i računarstva u Klesarskoj školi.

Kao ravnateljica radi na modernizaciji kurikuluma za klesare i klesarske tehničare te uključuje učenike u razne europske projekte koji pružaju neprocjenjivo iskustvo i razvoj znanja, te uspjeh same škole..

Započela je doktorsku disertaciju, koja još nije gotova. Glavna tema su karakteristike kamena kao prirodnog materijala i kako optimizirati zadržavanje na odlagalištu nakon eksploatacije tako da kamen sazrije bez da skladištenje bude skupo i tako da se može proizvesti bez oštećenja kamena. Također je pisala publikacije, primjere dobre prakse, sudjelovala u pisanju udžbenika, a sve se to koristi na fakultetima relevantnim za sektor kamena.

Tamara je također radila na zakonskim okvirima i u jednom trenutku spasila klesarstvo, kamenolome i kamenu industriju na otoku Braču. Zakonodavac je želio donijeti zakonsku regulativu kojom se kamenolomi zabranjuju na udaljenosti od 1 km od morska na kopnu te na svim otocima. Zbog toga bi industrija na Braču bila potpuno mrtva. Napravila je istraživanje i iz te su uredbe isključili otok Brač.



### Umjetnici i vlasnici obiteljskog poslovanja, dr.sc. Dina Jakšić Pavasović i Ida Stipčić Jakšić



Dr. Jakšić predstavila je svoje putovanje i školovanje iz Splita u Rimu, a završetkom doktorata u Zagrebu. Kroz iznimno zanimljivu prezentaciju prošla nas je zajedno s majkom Ide Stipčić Jakšić. Umjetnik po podrijetlu i obrazovanju, dr. Jakšić, pokazao nam je kako je to živjeti, odrastati, učiti i jednostavno svakodnevno disati umjetnost u kamenu. Zajedno sa svim članovima svoje obitelji posjeduju i razvijaju Umjetničku galeriju Jakšić u Splitu. Oni se međusobno podupiru i nadopunjaju u vrlo različitom, ali uvek vrlo originalnom pristupu kamenu i vađenju različitih oblika i namjena iz njega. Za dr. Jakšića pitanje može li žena raditi u kamenom sektoru nikada nije bilo upitno jer je odrasla u obitelji koja generacijama njeguje kamenu umjetnost. Vjerljivo važnu ulogu odigrala je njezina majka Ida, koja je prihvaćena kao prinova u obitelji s vlastitim osebujnim talentom. Kao i u prethodnim pričama, prepoznata je vrijednost i važnost obiteljske i šire društvene podrške tih žena na odabranim poslovima.

Zato je važno prepoznati koliko je obiteljska klima važna za razvoj žena na svim kamenim poslovima. No, da bismo se stvarno razvijali, moramo imati otvorene obrazovne strukture i, u konačnici, poslodavce i zakonodavce koji su u tome zajedno, tj. Za sada je većina tih žena orientirana na samozapošljavanje, boreći se vlastitom snagom i obiteljskom podrškom, što je jasno iz njihovih prezentacija nedostatak priznanja na široj društvenoj mreži.



### Željka Frančeski, klesarica



U svom inspirativnom izlaganju gospođa Frančeski predstavila je svoj životni put. Od bivše studentice Masonske škole do samostalne poduzetnice koja izrađuje vlastita jedinstvena djela i suvenire. Njezini radovi prolaze kroz ruke mnogih turista i različitih mesta našeg Svijeta i nesvesno šire priču o još jednoj poduzetnoj i samouvjerenoj ženi u klesarstvu.



Gospođa Frančeski, kao i njezini kolege, ne želi previše isticati razlike između muškaraca i žena u ovom poslu, već dobre i bolje klesare. Ali svakako je iznenađujuće vidjeti ženu kako vodi klesarski posao sa svojom obitelji i miri svoje obiteljske i poslovne odgovornosti. Nažalost, sama činjenica da smo iznenađeni tom ravnotežom i njezinim radom govori o činjenici da to nije društveno uobičajeno, a vraćaju nam se i vlastite predrasude o klesarstvu i ženama, čak i kada ih želimo pozitivno istaknuti.

**Vanessa Martinić, učenica Klesarske škola, klesarska tehničarka**

Najmlađa predstavnica žena u klesarskom sektoru bila je uenica Klesarske škole, Vanessa Martinić. Iako je njezin život i poslovni život tek počeo, njezino iskustvo rada s kamenom je prilično. Kao kći oca klesara, Vanessa je oduvijek voljela ovaj posao i odlučila je učiti u tom smjeru. Iako nije sama među nekoliko učenika u školi, još 5 djevojaka trenutno studira u školi. Hoće li gospođa Martinić nastaviti kako je planirala očev zanat ili će nastaviti školovanje u drugoj srodnoj profesiji, vrijeme će pokazati. Međutim, važno je istaknuti da vjeruje u svoje sposobnosti u današnjem hrvatskom društvu. Ne osjeća se ograničeno kao generacije prije nje. To ne znači da se posao obavlja i kako se postiže uloga žena u klesarstvu, to samo znači da smo na pravom putu.

**3.2. Mjere koje treba provesti. Pozitivne akcije.**

Potrebno je modernizirati kurikulume, uskladiti se s modernim vremenima i načinima rada i učenja. Osim ručne obrade i obrade pneumatskim i električnim alatima, potrebno je omogućiti studentima da se upoznaju s modernom obradom kroz praktičnu nastavu u uspješnim tvrtkama. To svakako ubrzava rad i konačni proizvod, što je iznimno važno za današnje vrijeme i za današnje pomalo nestrpljive generacije. U okviru kurikuluma potrebno je uvesti teme ravnopravnosti spolova, važnosti rada žena u kamenom sektoru, usklađivanja profesionalnog i obiteljskog života, jer studenti nakon diplome neće biti samo radnici nego i poslodavci. A što je bolje od toga, učenici se odmah obrazuju za budućnost koja ih čeka, za razumijevanje i podršku koju moraju imati, što će u konačnici dovesti do zadovoljstva u svim područjima, bilo da se radi o poslodavcima ili radnicima.



Primjer dobre prakse: TV Arte na njemačkom jeziku emitira izvješće o Klesarskoj školi kroz iskustvo i pogled jednog od naših učenika. Može se pogledati i na internetu putem link <https://www.arte.tv/de/videos/092983-026-F/geo-reportage/>



Slika 1. Iz izvješća o učenici Klesarske škole čiji je otac također klesar i nastavlja obiteljski posao



Primjer dobre prakse: Učenice kroz predmet Dizajn u kamenu modeliraju i prave ukrasne i korisne predmete u kamenu. Naravno, njihovi muški kolege im uvijek pomažu u tome. Cilj žena nije uspostaviti dominaciju, već surađivati.



Slika 3. Učenice Klesarske škole modeliraju ukrasne i korisne predmete koje će kasnije izraditi u kamenu

Svojim načinom rada, osjetljivijim pristupom, promatranjem iz vlastite perspektive, žene mogu obogatiti sektor, povećati produktivnost, a svojom kreativnošću i pogledom na svijet iz perspektive žena, majki, kućanica, znanstvenika, menadžera i svih drugih pozicija u društvu uvesti nove proizvode, nove vrijednosti korištenja. Svijet žena razlikuje se od svijeta muškaraca, a u svijetu u kojem će žene donositi ravnopravnije odluke, sigurno će se pokazati potreba za različitim proizvodima.

Primjer dobre prakse: Focus Piedra objavio priču o Isabel Rodríguez jednoj od kandidatkinja za 3. Cantabria Women's Prize. Više informacija dostupno je na:  
<https://www.focuspiedra.com/isabel-rodriguez-de-piedra-y-marmoles-de-carrejo-candidata-a-iii-premio-mujer-de-cantabria/>



Slika 4. Jasabel Rodríguez, osnivačica, zajedno sa svojim mužem, piedra y Mármoles de Carrejo, jedna je od kandidatkinja za 3. Cantabria Women's Prize.



### 3.3. Planiranje.

Da bismo održali profesionalnost i stabilnost klesarske struke, prije svega moramo raditi na upisu što više studenata, posebno studentica. Klesarstvo je deficitarno zanimanje već dugi niz godina u Hrvatskoj, što znači da je mogućnost zapošljavanja nakon završetka studija općenito veća nego u drugim zanimanjima jer je potražnja za kvalitetnim klesarstvom veća. U modernim vremenima, ciljane informacije sve je teže doći do ciljnih skupina, iako je osjećaj dostupnosti informacija potpuno drugačiji. To dovodi do činjenice da kvalitetne informacije ne dopiru do budućih studenata. Država također mora osigurati finansijske mjere za učenike i roditelje za upis u deficitarna zanimanja. Također, poslodavci moraju preuzeti svoj dio odgovornosti jer im je iznimno važno imati obrazovane zaposlenike, što je često problem.

Postoje i problemi s osobljem u školi, nedostaje učitelja koji su usko specijalizirani za rad u klesarskoj školi. A taj će se problem pokazati još većim u sljedećih nekoliko desetljeća jer upis studenata za zanimanje klesar već godinama opada. Postoji i bojazan da će u dalekoj budućnosti nestati obrazovanje klesara (neke su škole već zatvorene u Hrvatskoj), što je neprihvatljivo i zašto se moraju poduzeti hitne mjere kako bi se to spriječilo.

Stoga Klesarska škola pregovara s tvrtkama iz zemalja regije kao što su Srbija, Sjeverna Makedonija, Bosna i Hercegovina, Slovenija, a osigurana su i sredstva zaklada u Ujedinjenom Kraljevstvu koje žele pomoći u očuvanju škole i klesarstva, kako bi osigurale stipendije za nekoliko učenika. Također se održavaju pregovori sa zemljama Europske unije kao što je Njemačka. Nastojimo posebno privući muške i ženske studente.

U Klesarstvu, uvođenjem novih izbornih predmeta u školu, kao što su Dizajn u kamenu i Kiparsko modeliranje, želi ponuditi svim učenicima, posebno učenicama, da se izraze kreativno i jedinstveno. To je uvod u novi program Kamenog dizajna koji škola želi pokrenuti u narednim godinama. Praktična nastava bit će ista, s istim brojem sati kao i za program klesarskog tehničara, jer poznavanje zakonitosti materijala i načina obrade jamstvo je da će se prirodni materijal poput kamenja koristiti i pravilno obrađivati te da će se uvijek odabrati sorta, ako ne i najbolja, onda barem prikladno.

Prvi korak bio je ispitati afinitete i želje učenika, a još uvijek je potrebno osigurati proračun za izradu i provedbu kurikuluma, te naravno volju Ministarstva obrazovanja Republike Hrvatske za financiranje programa.

## POGLAVLJE 4. Strategije za promjene. Plan jednakosti (iED)

### 4.1. Planovi jednakosti: programiranje.

Plan jednakosti opisuje kako će se provoditi politika jednakosti i raznolikosti vaše tvrtke. Vaša politika jednakosti i raznolikosti trebala bi objasniti stajalište vaše tvrtke o raznolikosti i odrediti zakonska prava i obveze vašeg osoblja.

Plan za rodnu ravnopravnost može se raščlaniti u različitim koracima ili fazama, od kojih svaka zahtijeva posebne vrste intervencija:



- Faza **anализе** u kojoj se prikupljaju podaci razvrstani po spolu; postupci, procesi i prakse kritički se procjenjuju kako bi se otkrile rodne nejednakosti i rodna pristranost
- Određuje se faza planiranja u kojoj su ciljevi definirani, utvrđuju se ciljevi, odlučuju o mjerama i mjerama za otklanjanje utvrđenih problema, pripisuju se resursi i odgovornosti te dogovaraju rokovi
- Faza provedbe u kojoj se provode aktivnosti i poduzimaju napori za informiranje kako bi se postupno proširila mreža dionika

Faza **praćenja** u kojoj se proces i napredak redovito prate i procjenjuju. Nalazi iz nadzornih vježbi omogućuju prilagodbu i poboljšanje intervencija, tako da se njihovi rezultati mogu optimizirati.

#### 4.2. Plan jednakosti: mjere u različitim područjima djelovanja.

U prvom koraku rodnu ravnopravnost treba uobličiti kao smisleno pitanje, relevantno za cijelu zajednicu, te pružiti objašnjenje o tome što je plan za rodnu ravnopravnost i podrazumijeva. Praktičnost i konkretno u oblikovanju ciljeva i postavljanju ciljeva može učinkovito poduprijeti odgovornost cijele istraživačke zajednice za strategiju. Ciljevi ne bi trebali (samo) biti dugoročni, već i kratkoročni i srednjoročni, kako bi se bolje označili neuspjesi, uspjesi i izazovi. Stoga bi planiranje rodne ravnopravnosti trebalo biti usmjereni na jasne ciljeve i ciljeve utvrđene za svaku planiranu mjeru i/ili područje intervencije, zajedno s jasno pisanim odgovornostima u pogledu njihova postignuća.

#### 4.3. Planovi jednakosti: Provedba.

Nakon što je postavljen Plan za ravnopravnost spolova, treba ga početi provoditi. Treba pokrenuti mjere Plana za ravnopravnost spolova u skladu s definiranim vremenskim okvirom, pokušati ugraditi i institucionalizirati što više mjeru/ radnji kako bi se osigurala njihova održivost.

Potrebitno je organizirati redovite sastanke s timom odgovornim za provedbu Plana za ravnopravnost spolova. Ti sastanci nisu važni samo za osmišljavanje i planiranje aktivnosti na participativan način, već i za raspravu o napretku, glavnim postignućima i aspektima koji se mogu poboljšati. To će omogućiti prepoznavanje mogućih problema i proaktivno djelovanje na njih.

Treba planirati sastanke s višim rukovodstvom i vodstvom, osobljem za ljudske resurse ili drugim suradnicima koje smatraste relevantnima. To će pomoći u:

- stvaranju vlasništva nad Planom za ravnopravnost spolova.
- Motiviranju uključenog osoblja.
- Jačanju potencijala Plana.
- Maksimiziranju učinka djelovanja Plana.



Moguće je razmotriti organiziranje početnog osposobljavanja za tim odgovoran za provedbu Plana i za drugu ciljanu publiku koja je izravno uključena (npr. rukovoditelji, osoblje za ljudske resurse). Stalnim naporima za podizanje razine osviještenosti i izgradnju kompetencija povećat će se izgledi za uspjeh i institucionalizaciju.

Na primjer, tijekom provedbe Plana za ravnopravnost spolova moguće je pružiti personalizirano osposobljavanje, organizirati dodatne sesije podizanja razine osviještenosti, voditi kampanje o odabranim temama ili planirati radionice za izgradnju posebnih kompetencija.

Potrebno je nastaviti angažirati dionike na stalnoj osnovi. Objasniti prednosti ravnopravnosti spolova u istraživačkim organizacijama. Uvijek prilagodite svoj diskurs prema profilu kojem se obraćate. Ne zaboravite ostati u kontaktu s dionicima koje ste sudjelovali u prethodnoj fazi. To će vam također pružiti uvid u provedene mjere ili o tome kako poboljšati mjere koje treba provesti.

**Imajte na umu:**

- Iako početak može biti skroman, opseg i spektar aktivnosti mogu se postupno širiti tijekom vremena. Istodobno, krug saveznika i angažiranih dionika također može rasti.

#### 4.4. Plan jednakosti: praćenje i evaluacija.

Planom za rodnu ravnopravnost trebalo bi se odmah riješiti nekoliko pitanja i osloniti se na složen skup mjera. Stoga je od najranije faze potrebno predvidjeti instrumente praćenja i evaluacije. Takvi instrumenti omogućuju, među ostalim, procjenu napretka postignutog prema ciljevima, na temelju pokazatelja.

Međutim, često nedostaju instrumenti praćenja i evaluacije, što potkopava transformativni potencijal planiranih mjera. Ako se ciljevi ne indeksiraju na temelju relevantnih pokazatelja napretka, uspjeha ili dosega, teško je procijeniti transformira li se organizacija doista. Time bi se također mogla smanjiti predanost dionika tim ciljevima.

Iz tih razloga instrumente praćenja i evaluacije prvo treba promatrati kao alate kojima se podupiru učinkovite mjere i stvara odgovornost. Drugo, pružanjem pokazatelja prema kojima se mjere mogu procijeniti i dodijeliti sredstva, oni također poboljšavaju znanje o promjenama koje su u tijeku.

Mjere praćenja nakon njihove provedbe ključne su za informiranje o tome kako one rješavaju stvarne potrebe i učinkovitu potporu promjenama. Planovi za ravnopravnost spolova trebali bi mobilizirati velik broj različitih dionika unutar organizacije. Smatra se važnim za one koji pilot akcije imaju dobro zapovjedništvo nad onim što se događa.



Praćenjem se ne omogućuje samo vidjeti gdje se i kako provode mjere. Također može naznačiti događa li se transformativna dinamika ili ne. Dobro promišljeni mehanizmi praćenja mogu pomoći u identificiranju i rješavanju potencijalnih izvora otpornosti na promjene. Posljednje, ali ne i najmanje važno, kreposni ciklus može alete za praćenje učiniti dijelom kontinuiranog procesa poboljšanja.

Kao takvi, ti instrumenti mogu biti dio pilotiranja djelovanja i izvan njega kako bi se omogućila provedba kako s obzirom na sveobuhvatne ciljeve, tako i s udaljenijim stajalištem o djelovanjima. U svim slučajevima bit će potrebno rodno stručno znanje, potencijalno zajedno s drugim stručnim znanjem o dinamici promjena ili drugim posebnim pitanjima obuhvaćenima Planom za ravnopravnost spolova.

#### 4.5. Primjeri dobre prakse u vezi s planovima za ravnopravnost.

**GenderNet Freie Universität Berlin (Njemačka)** mrežna je struktura čiji je cilj olakšavanje i jačanje komunikacije i suradnje među akterima u područjima rodnog istraživanja i prakse rodne ravnopravnosti na različitim razinama. Ova inovativna, fleksibilna struktura okuplja istraživače, službenike za ravnopravnost spolova, aktere u upravljanju i administraciji te članove odbora i drugih relevantnih tijela. Zajednički se bave trenutačnim izazovima i potiču izvrsna rodna istraživanja, uključivu praksu rodne ravnopravnosti, međunarodni dijalog i transnacionalnu suradnju. Rad u sklopu GenderNet Freie Universität Berlin koordinira upravljački tim ("Leitungsteam") koji se sastoji od ključnih aktera u upravljanju sveučilištem, radu na rodnoj ravnopravnosti i rodnom istraživanju Freie Universität Berlin. Uspostavljeno je pet projektnih timova koji će zajedničkim naporima riješiti jedan od sljedećih trenutačnih izazova: spol u istraživanju; internacionalizacija; spol u predmetima MINT (matematika, informacijske znanosti, prirodne znanosti i tehnologija); raznolikost; i institucionalnu strategiju.

**WiSER (Centar za žene u znanosti i inženjerskim istraživanjima)** na Trinity College Dublin (TCD) (Irska) osnovan je nakon poziva na financiranje zaklade Science Foundation Ireland 2005. godine s ciljem rješavanja problema nedovoljne zastupljenosti žena u znanosti, inženjerstvu i tehnologiji. Centar ima za cilj zaposliti više žena i djevojčica u karijeri i obrazovanju u području STEM-a; omogućiti visokokvalificiranim istraživačima da ostanu u karijeri u području STEM-a; te potaknuti i pomoći istraživačima na najvišoj razini da se vrate na posao nakon prekida karijere. Aktivnosti i prakse WiSER-a temelje se na temeljnoj vrijednosti koju znanstvena izvrsnost može postići samo u okruženju koje podržava, omogućuje i održava sve izvanredne istraživače, bez obzira na spol. WiSER prikuplja statističke podatke o raščlanjenim spolovima u TCD-u i svake godine izvješće o njima kako bi istaknuto rodne razlike i pratio napredak. WiSER nudi niz praktičnih treninga profesionalnog razvoja za žene akademkinje i istraživače koji rade u STEM-u u TCD-u, kao što su mentorski program, seminari koji pružaju mogućnosti umrežavanja za žene, seminari i savjeti i informacije o tome kako žene mogu izgraditi svoj akademski istraživački profil putem internetskih alata i kontrolnih popisa i drugih potpora. Tu su i informacije o ravnoteži između poslovnog i privatnog života i politikama TCD-a te potpora prekidima u karijeri i fleksibilnom radu. Sredstva za Centar dolaze od sveučilišta (TCD). Međutim, mnoge aktivnosti WiSER-a financirane su u okviru PROJEKATA EU-a kao što je INTEGER.



---

## IZVORI I BIBLIOGRAFIJA

European Commission Communication on 'A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth' (COM(2012) 392 final)

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

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

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

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

[http://fu-berlin.de/sites/gendernet/ueber\\_uns/index.html](http://fu-berlin.de/sites/gendernet/ueber_uns/index.html)

<https://mainpost.de/regional/hassberge/steinmetz-arbeit-als-frau-musst-du-beweisen-was-du-kannst-art-9330615>

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

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

<https://stein-magazin.de/interview-jasmin-rochau/>

<https://tcd.ie/wiser/>

Kang, Matusik, Kim, & Phillips, [2016](#))

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