



Zadatak O4-A4

Priručnik o poboljšanju uključivanja žena u sektor kamena



WinSTONE

OPENING GATES FOR WOMEN IN THE STONE SECTOR



Ovaj je rad licenciran od strane [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](#).



Erasmus+

"Potpora Europske komisije izradi ove publikacije ne predstavlja potvrdu sadržaja koji odražava samo stajališta autora, a Komisija se ne može smatrati odgovornom za bilo kakvu uporabu informacija sadržanih u ovoj publikaciji.".



institute of
Entrepreneurship
Development





Sadržaj

| | |
|--|----|
| 1. Uvod..... | 3 |
| 2. Ishodi učenja za otvaranje vrata žena u sektor prirodnog kamena | 4 |
| 3. Materijali za obuku za uključivanje žena | 5 |
| 3.1. Definicija i doseg..... | 5 |
| 3.2. 3 ciljne skupine i 3 priručnika | 5 |
| 4. Nove tehnologije koje koriste obrazovne platforme..... | 7 |
| 4.1. Kontekst i potrebe | 7 |
| 4.2. OER i MOOC..... | 8 |
| 5. Uspješna iskustva | 11 |
| 6. Reference..... | 13 |



1. Uvod

Nove proizvodne tehnologije proizvoda od kamena učinile su kamene proizvode glavnim materijalom za izgradnju fasada i pločnika, što je automatiziralo procese eksploracije i proizvodnje. Sektor kamena od kamenolomima do gotovih proizvoda u zgradama, čak i povijesnim, a posebno na pločnicima i fasadama trenutno je važan izvor zapošljavanja unatoč trenutnoj gospodarskoj krizi.

Rodna ravnopravnost je način razmišljanja o tome da žene i muškarci imaju jednakе uvjete, tretman i mogućnosti za postizanje svog punog potencijala, ljudskih prava i dostojanstva te za doprinos gospodarskom, društvenom, kulturnom i političkom napretku (i korist od njih). Rodna ravnopravnost stoga je pravedna vrijednost sličnosti i razlika muškaraca i žena u društvu te uloga koje ispunjavaju. Sudjelovanje žena na globalnom tržištu i promjenjive vrijednosti suvremenog svijeta 21. stoljeća zagajeno se bave mnogim problemima unatoč institucionalnom, političkom i pravnom okviru usmjerrenom na ravnopravnost spolova. Još uvijek su vidljivi nedovoljan napredak u praksi i položaj žena u nepovoljnem položaju na tržištu rada i u privatnoj sferi. Ženama je još uvijek teško pomiriti posao, obitelj i osobni život, bilo da se radi o ženama koje traže posao ili su već zaposlene s prihodima.

Upravo iz tog razloga i kako bi se doprinijelo uklanjanju postojećeg jaza na tržištu rada i, posebno u sektoru arhitektonsko-građevnog kamena, svi materijali razvijeni u ovom projektu imaju za glavni cilj rješiti potrebe za osposobljavanjem u smislu jednakosti i poslužiti kao alat koji olakšava stjecanje resursa kojima se promiče jednak pristup i učinkovita jednakost u sektoru.

Ovaj priručnik "*Priručnik o poboljšanju uključivanja žena u sektor kamena*" četvrti je zadatak Intelektualnog izlaza 4 "O4-A4. *Priručnik o poboljšanju uključivanja žena u sektor kamena*" projekta WinSTONE.

U projektu WinSTONE razvijen je Massive Open Online Course (MOOC), gdje će ciljne skupine moći pohađati pilot online tečajeve i proći obuku, a kako bi mogli pohađati pilot tečajeve i učiti na daljinu što omoguuje aktivno sudjelovanje ljudi s različitim lokacija. Ti otvoreni internetski tečajevi dostupni su radnicima, voditeljima osposobljavanja i osoblju strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, kao i jednoj od glavnih ciljnih skupina ovog projekta, nezaposlenim ženama, koje mogu steći i poboljšati svoje vještine kako bi bile bolje pripremljene za ulazak na tržište rada u sektoru kamena.

Mooc je razvijen na OER (Open Educational Resource) platformi projekta, uključujući tri online tečaja upućena neograničenom broju sudionika putem Interneta, prema načelu otvorenog i masovnog obrazovanja. Ciljne skupine tih tečajeva usredotočit će se na tri glavne skupine koje su prethodno spomenute: žene (i one kojima prijeti isključenost, mlađi i osobe starije od 45 godina), strukovne učiteljice i poduzetnice u sektoru kamena.

Konkretno, ovaj zadatak "O4-A4. *Priručnik o unapređenju uključivanja žena u sektor kamena*" uključuje sve modele, alate i metodologije izrađene na tečajevima razvijenim u projektu i koji su prikupljeni i uokvireni u didaktičkom vodiču.

Ovaj priručnik je završni proizvod projekta i na interaktivan način uključuje sve sadržaje projekta, kao i novi metodološki pristup razvijenim materijalima za obuku.



2. Ishodi učenja za otvaranje vrata žena u sektor prirodnog kamena

Prvi korak za poboljšanje uključivanja žena u sektor kamena definiranje je glavnih ciljeva i ishoda učenja za izradu plana obuke, kao i ciljeva koje treba postići. Glavni je cilj prikupiti rezultate analize potreba i pregleda literature o potrebi za osposobljavanjem u području rodne ravnopravnosti te predstaviti posebne potrebe ciljnih skupina i izravnih korisnika.

U nastavku su sažete ključne kompetencije i informacije potrebne učenicima za postizanje glavnih ciljeva predloženog kurikuluma u WinSTONE projektu te su uključene u dokument "O2-A1. Definiranje ciljeva učenja i ishoda učenja kurikuluma" razvijenog u projektu. kurikulum" razvijen u projektu.



Task O2-A1. Definition of the learning objectives and outcomes of the curriculum



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



"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".



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



Slika 1. O2-A1. Definiranje ciljeva učenja i ishoda učenja nastavnog plana i programa.

U posebnom kontekstu istraživačkih organizacija i visokih učilišta Europska komisija plan za ravnopravnost spolova smatra skupom mjera usmjerenih na:

1. Provođenje procjene učinka / revizija postupaka i praksi kako bi se utvrdila rodna pristranost.
2. Utvrđivanje i provedba inovativnih strategija za ispravljanje bilo kakve pristranosti.



3. Utvrđivanje ciljeva i praćenje napretka putem pokazatelja.

Plan za rodnu ravnopravnost može se raščlaniti na nekoliko koraka ili faza, od kojih svaka zahtijeva posebne vrste intervencija:

- Faza analize u kojoj se prikupljaju podaci razvrstani po spolu; postupci, procesi i prakse kritički se procjenjuju s ciljem otkrivanja rodnih nejednakosti i rodne pristranosti.
- 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 postupaka praćenja omogućuju prilagodbu i poboljšanje intervencija kako bi se njihovi rezultati mogli optimizirati.

3. Materijali za obuku za uključivanje žena

3.1. Definicija i doseg

Uravnoteženo sudjelovanje žena i muškaraca u obiteljskom i radnom životu mora biti jedan od osnovnih stupova za formiranje naprednog društva koji poštaje jednakosti.

Promicanje uključivanja žena u dostojanstveno zapošljavanje, poticanje ženskog poduzetničkog duha i poticanje njihova promicanja u radnim okruženjima u kojima tradicionalno prevladavaju muškarci, kao što je kameni sektor, ključno je za postizanje egalitarnog društva na svim razinama.

3.2. 3 ciljne skupine i 3 priručnika

In relation to the project's target groups, the analysis of the situation determines three necessary lines of action:

1. **Promotori** u sektoru kamena.
2. **Treneri**
3. **Students and workers** (posebno radnici na fizičkim poslovima i žene).

Nakon što se utvrde ciljne skupine projekta i uspostave potrebni ciljevi osposobljavanja kako bi se postiglo uključivanje žena na svim razinama vrijednosnog lanca kamenog sektora, ishodi učenja utvrđeni za svaku ciljnu skupinu prikazani su u nastavku kako bi se zadovoljile otkrivene potrebe za osposobljavanjem.



Ishodi učenja za *promotore*:

1. Usvajanje znanja o **važećim propisima o jednakosti** i prvi pristup jednakim mogućnostima između muškaraca i žena u tvrtki.
2. Usvajanje znanja o **stanju ravnopravnosti muškaraca** i žena u kamenom sektoru
3. Naučiti kako provesti **plan jednakosti** u tvrtki.
4. Pregled najvažnijih **pojmova** koji se odnose na **jednake mogućnosti** općenito i one specifične za produktivno područje s ciljem da imate alat koji olakšava razumijevanje sadržaja koji će se razvijati..
5. Analizirati trenutnu **situaciju žena** i muškaraca u tvrtkama kako biste napravili dijagnozu potreba za uvođenjem pozitivnih akcija..
6. Provesti **privremenu analizu** napretka u **pitanjima jednakosti** kako biste završili vizualizacijom, kroz praktične primjere, nejednakosti koje se proizvode u poslovnom okruženju..
7. Usvajanje znanja o **institucionalnim politikama** i europskim i nacionalnim, za promicanje jednakih mogućnosti.
8. Usvajanje znanja o tome što je **poslovna kultura jednakosti** te prednostima i mogućnostima koje njezina implementacija znači za tvrtke.
9. Pružite studentima potrebne alate kako bi mogli napraviti **učinkovitu dijagnozu situacije tvrtki** o provedbi mjera jednakosti..

Ishodi učenja za *trenere (nastavnike praktične nastave)*:

1. Osnove **ravnopravnosti spolova**.
2. Programiranje **mjera osposobljavanja** s rodnom perspektivom.
3. Razvoj **didaktičkih materijala** s rodnom perspektivom.
4. Povećavanje **dinamičnosti mjera osposobljavanja** u području rodne ravnopravnosti.
5. Vrednovanje **procesa poučavanja i učenja**.

**Ishodi učenja za studente, učenike i radnike:**

1. Osnove **ravnopravnosti spolova**.
2. **Pravni okvir** za jednake mogućnosti.
3. **Jednake mogućnosti** u sektoru kamena.
4. **Dobra praksa** u integraciji ravnopravnosti spolova u upravljanje ljudskim resursima u tvrkama.
5. Vrednovanje **procesa poučavanja**.
6. **Planovi jednakosti i pozitivne mjere**.

Nakon utvrđivanja ciljeva i ishoda učenja, glavni je cilj osigurati da se razmotre najprikladniji i najučinkovitiji alati i pristupi za razvoj kurikuluma kako bi se osiguralo da kurikulum socijalnog poduzetništva bude što učinkovitiji u glavnoj ciljnoj skupini žena kojima prijeti socijalna isključenost, voditelja osposobljavanja i centara za strukovno osposobljavanje i promotora, radi osiguravanja najinovativnijeg i poticajnijeg iskustva učenja.

4. Nove tehnologije koje koriste obrazovne platforme

4.1. Kontekst i potrebe

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

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

Istraživanja pokazuju da je ta ravnoteža jedan od ključnih čimbenika koji utječe ne samo na ravnopravnost spolova na tržištu rada, već i na kvalitetu života pojedinca, zbog čega postoji potreba da se poslodavci danas i sutra prilagode zahtjevima modernih obitelji. Ta ravnoteža ne znači samo



usklađivanje kućanskih i obiteljskih odgovornosti vezanih uz djecu, već i brigu o starijim članovima obitelji, koja je zbog procesa starenja sve raširenija diljem Europe. Stoga, u različitim fazama života, zaposlenicima, većinom ženama, treba ponuditi rješenja koja će im pomoći da prevladaju sadašnje poteškoće u kombiniranju poslovnih i obiteljskih odgovornosti.

Rezultati istraživanja "Utjecaj rodne podjele obiteljskih odgovornosti i kućanskih poslova na profesionalni život zaposlenih žena" (2017.) koje je provela institucija Hrvatske pravobraniteljice za ravnopravnost spolova kao nositelja projekta u sklopu EU projekta "Ususret stvarnoj ravnopravnosti muškaraca i žena: usklađivanje profesionalnog i obiteljskog života", kažu da 58% anketiranih žena u Republici Hrvatskoj brine o svemu ili većini djece u usporedbi s do 0,2% muškaraca, koji skrbe o starijim, nemoćnim i bolesnim članovima obitelji uglavnom uzimaju žene u 42% slučajeva, dok uglavnom muškarci u 5% slučajeva. Istodobno, sve (ili većinu) rutinskih kućanskih poslova obavljaju žene u udjelu od 83%, a sve ili većinu kućanskih poslova obavljaju muškarci s udjelom od 0,4%. Isto istraživanje pružilo je i zanimljive podatke o postotku zaposlenih žena u Republici Hrvatskoj koje su zbog te neravnoteže doživjele negativne posljedice u poslovnom životu: odustajanje od poslovnih putovanja - 29,5%, odustajanje od stručnog usavršavanja - 29,8% i odustajanje od napredovanja - 20,3%. Zbog svega navedenog, ovo se pitanje pokazalo iznimno važnim za postizanje rodne ravnopravnosti na tržištu rada.

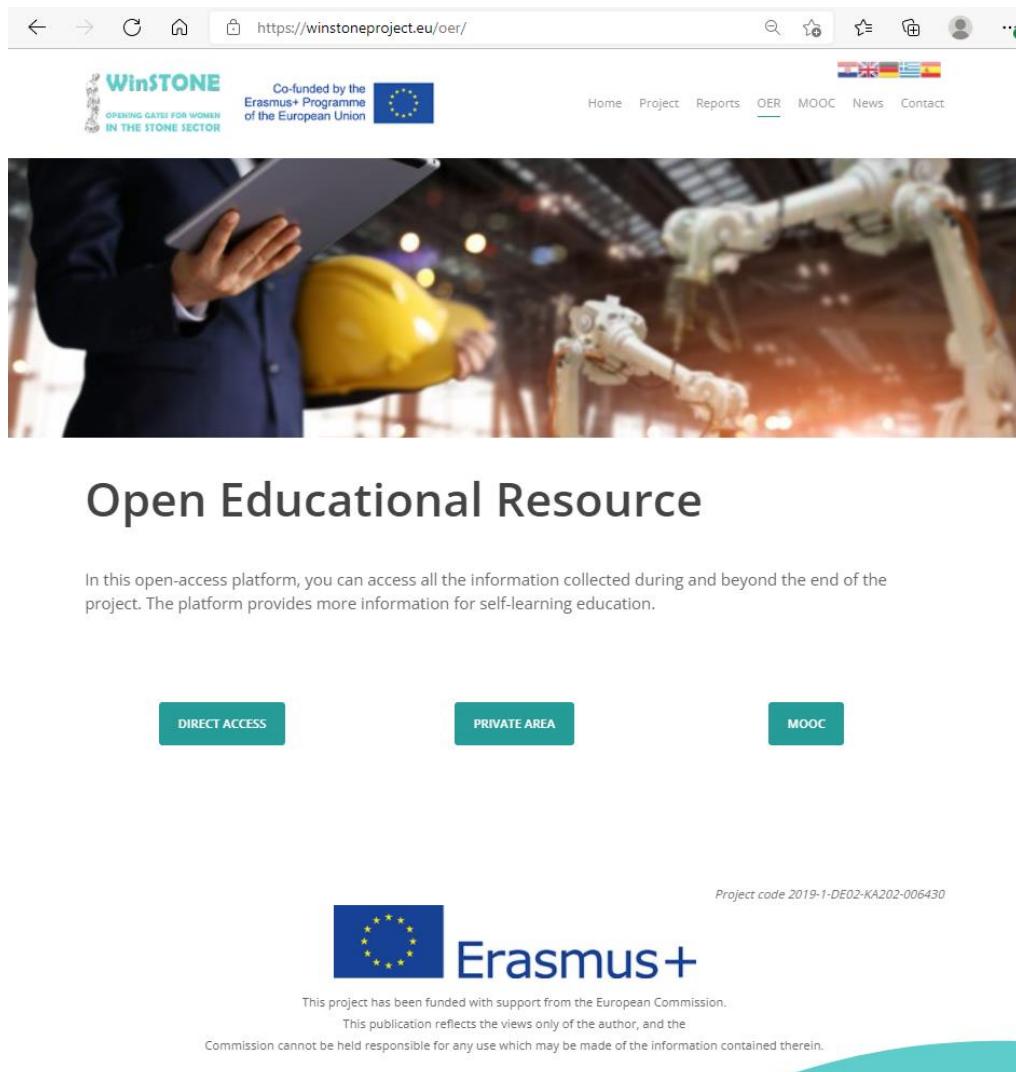
Jedna od najvećih prepreka većoj zaposlenosti žena jest potreba za usklađivanjem, s jedne strane, obiteljskih obveza i, s druge strane, obveza povezanih s poslom. Od sredine 20. stoljeća bilježimo povećanje stope zaposlenosti žena u Europi, međutim, treba imati na umu da su često zaposlene u sektorima kao što su zdravstvo, socijalna skrb i obrazovanje u kojima dominiraju žene i u kojima su plaće nešto niže od prosjeka.

4.2. OER i MOOC

Pokazalo se da OER povećava učenje učenika, a istovremeno ruši prepreke dostupnosti i pristupačnosti. (2012) proveo je istraživačku studiju na Državnom sveučilištu Virginia, gdje je OER implementiran na devet različitih tečajeva u poslovnom odjelu. Istraživači su otkrili da su studenti na tečajevima koji su češće koristili OER imali bolje ocjene i niže stope neuspjeha i povlačenja od svojih kolega na tečajevima koji nisu koristili OER.

OER-ovi daju fakultetu mogućnost prilagodbe materijala tečaja, stvarajući "savršen" paket tečaja ili udžbenik umjesto da budu vezani za tradicionalni model koji odgovara svima. Prilagodba daje fakultetu kontrolu nad kvalitetom njihovih materijala tečaja, kao i vrstom i vremenom ažuriranja udžbenika i drugih resursa.

OER i MOOC su stvarno korisni alati za brzu, udobnu i točnu obuku o bilo kojoj temi. Konzorcij WinSTONE razvio je OER platformu koja je opremljena materijalima za obuku projekta, gdje je uključeno područje Zajednice prakse za otvorene rasprave i razmjenu te je uključena e-knjžnica s važnim i relevantnim resursima, prikupljanje novih materijala za obuku.



In this open-access platform, you can access all the information collected during and beyond the end of the project. The platform provides more information for self-learning education.

DIRECT ACCESS PRIVATE AREA MOOC

Project code 2019-1-DE02-KA202-006430

This project has been funded with support from the European Commission.
This publication reflects the views only of the author, and the
Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Konačna verzija OER-a:<https://winstoneproject.eu/oer/>

Pravilnici o projektu: <https://winstoneproject.eu/oer/regulations/>

Tehnički dokumenti projekta: <https://winstoneproject.eu/oer/technical-documents/>

Konačna verzija web-stranice: <https://winstoneproject.eu/>

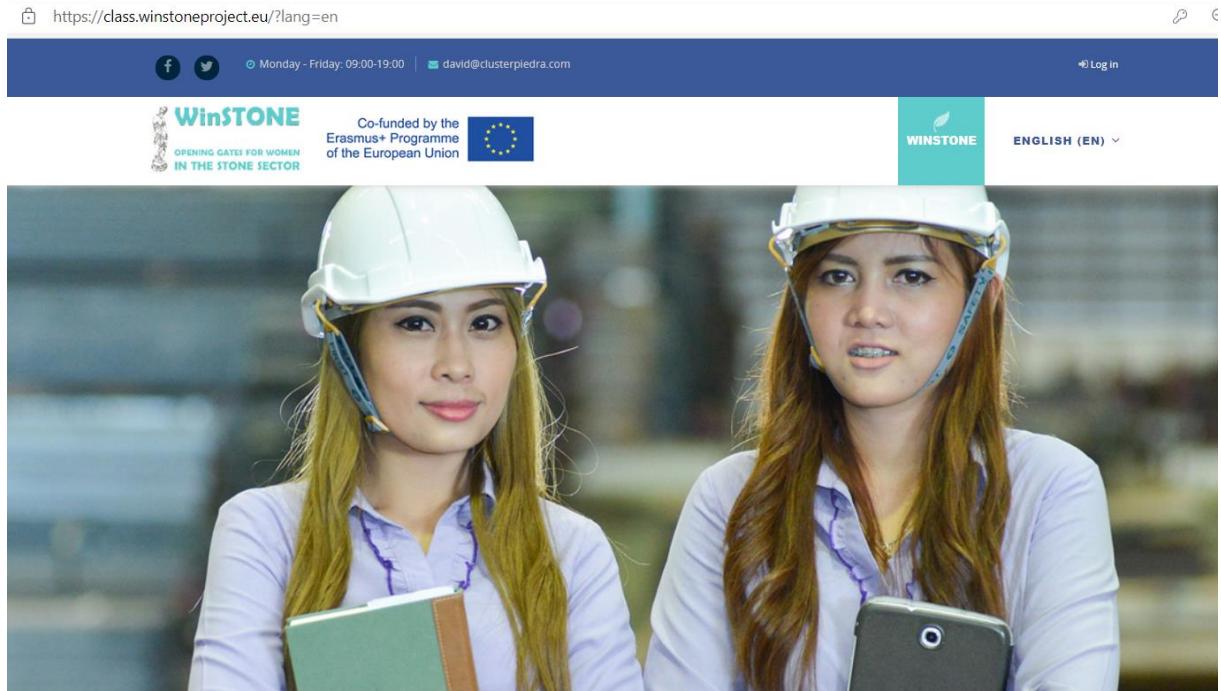
Popis izvješća o projektu: <https://winstoneproject.eu/reports/>

Konkretno, MOOC se temelji na prethodnim izvješćima, uzimajući u obzir glavne aspekte doprinosa prevladavanju prepreka povezanih s temom ovog projekta.

Sadržaj MOOC-a uglavnom se temelji na priručnicima popraćenim popratnim materijalima kao što su videozapisi, webinari, članci, zakonodavstvo i konferencije.



Konačna verzija MOOC-a: <https://class.winstoneproject.eu/>



The screenshot shows the homepage of the WinSTONE MOOC website. At the top, there is a header bar with social media links (Facebook, Twitter), a log-in button, and a language selection dropdown set to English (EN). The main navigation menu includes "HOME", "ABOUT", "COURSES", "STUDENTS", and "CONTACT". Below the header, the WinSTONE logo is displayed along with its funding information: "Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union". The main content area features a large photograph of two young women wearing white hard hats and light-colored shirts, each holding a tablet computer. They appear to be in a construction or industrial setting.

Available Courses



Navigation

- Dashboard
- Site home
- Site pages
- My courses
 - GEP
 - EGTT
 - EGBW

Recently accessed courses



No recent courses

Timeline



No upcoming activities due

Course overview

All (except removed from view) ▾
Course name ▾

Card ▾



Miscellaneo... ***
Course on equal gender for training of trainers
...
0% complete



Miscellaneo... ***
Course on gender equality for promoters in ...
0% complete



Miscellaneo... ***
Equal gender in stone sector course
0% complete

Private files

No files available

[Manage private files...](#)

Online users

1 online user (last 5 minutes)

 Student Zero 

Latest badges

You have no badges to display

5. Uspješna iskustva

Ispitati ćemo u nastavku stvarne slučajeve u kojima su organizacije provele plan rodne ravnopravnosti i rezultate:

GenderNet Freie Universität Berlin (Njemačka) mrežna je struktura čiji je cilj olakšavanje i jačanje komunikacije i suradnje među dionicima 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 rodnna 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 rodoj ravnopravnosti i rodom 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 inženjerstvu) pri Trinity College Dublin (TCD) (Irska) osnovan je nakon poziva za financiranje Zaklade za znanost Irska, 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 osnovnoj 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 račlanjenim spolovima u TCD-u i svake godine izvješćuje 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 EU projekata kao što je INTEGER.

Prezi

Prezi, sada jedna od najuspješnijih tehnoloških tvrtki u Mađarskoj, započela je život kao start-up projekt koji su podržali Kitchen Budapest i Mađarski Telekom 2008. godine. Njegov glavni proizvod je prezentacijski softver temeljen na oblaku koji je dizajniran da zamijeni tradicionalne linearne metode prezentacije novim, freemium alatom za pripovijedanje. Softver omogućuje da se ideje prikazuju na ne linearни način, omogućujući korisnicima freestyle navigaciju kroz sadržaj. Riječ prezi na mađarskom jeziku skraćenica je od "prezentacija".

Tvrtka je prijavila 85 milijuna korisnika u 2017. godini i sada posluje iz dva sjedišta u Budimpešti i San Franciscu. Prezi održava vrlo snažnu posveenost raznolikosti. Različitost vidi kao ključ kreativnih ideja i inspirativne radne atmosfere te u konačnici uspjeha. Prezi je vjerojatno jednako poznat po svojim visokokvalitetnim uslugama, kao i po uključivom, motivirajućem, progresivnom radnom okruženju. Poboljšanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života svojih zaposlenika dio je Prezijeve sveobuhvatne strategije raznolikosti, a tvrtka u tijeku ima mnogo različitih inicijativa koje svojim zaposlenicima podržavaju život i rad u punom potencijalu, bez obzira na njihovu životnu situaciju.

Prezi provodi niz paralelnih inicijativa kojima se podupire ravnoteža između poslovnog i privatnog života. Uspjeh tvrtke u stvaranju radnog okruženja pogodnog za poslodavca leži u više srednjih i manjih inicijativa. Njihova kombinacija osigurava progresivno, uključivo i prijateljsko radno okruženje.

Netlight

Netlight smatra da je jednakost njezin temelj i strateški cilj od 2012. Svi Netlight-ovi partneri potpisuju Deklaraciju o jednakosti tvrtke, a oni u Helsinkiju potpisali su sporazum o promicanju jednakosti. Klauzula o jednakosti također je uključena u sve ugovore o radu i ugovore s klijentima.



Jednakost je glavna ideologija od razine strategije do svakodnevnog ponašanja svakog pojedinog zaposlenika. U praksi je jednakost naglašena tijekom cijelog procesa zapošljavanja i uvođenja novih zaposlenika. Netlightovo stalno interno zapošljavanje novih talenata osigurava da se pronađu uzori za žene, a dobre prakse šire i razvijaju.

Tvrtka ima za cilj biti uzor u jednakosti u cijeloj industriji. Želi pokazati da se pozitivne promjene mogu dogoditi pozitivnim djelovanjem. Iako je raznolikost samostalna vrijednost, ona se odnosi i na inovacije i produktivnost. Stoga Netlightova strateška linija oživljava na svim razinama organizacije, od najvišeg menadžera do najnovijeg zaposlenika, svaki dan.

6. Reference

Komunikacija Europske komisije o 'Ojačano partnerstvo europskog istraživačkog prostora za izvrsnost i rast' (COM(2012) 392 final)

Činjenice i brojke o građevinskom materijalu i industriji kamena 2020.

Feldstein, A., Martin, M., Hudson, A., Warren, K., Hilton, J., & Wiley, D. (2012). Otvoreni udžbenici i povećan pristup učenika i ishodi. European Journal of Open, Distance and E-Learning.

https://baustoffindustrie.de/fileadmin/user_upload/bbs/Dateien/Downloadarchiv/Konjunktur/2020-06-11_BBS_Zahlenspiegel.pdf

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

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_20_2184

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/151203_strategic_engagement_en.pdf

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/strategic_engagement_en.pdf

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

https://eige.europa.eu/sites/default/files/era-communication_en_2012.pdf

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

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

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

Kang, Matusik, Kim, & Phillips, 2016.

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

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



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

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

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

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

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