

Zadatak O5/A1. Provedba vertikalnog akcijskog plana u sektoru kamena



WinSTONE

OPENING GATES FOR WOMEN IN THE STONE SECTOR



Erasmus+

Projekt je financiran uz potporu Europske komisije. Ova publikacija odražava samo stajališta autora i Komisija se ne može smatrati odgovornom za bilo kakvu uporabu informacija sadržanih u toj publikaciji.



institute of
Entrepreneurship
Development





INDEX

1. UVOD	3
2. STRANE UKLJUČENE U PLAN	3
3. OSOBNO, TERITORIJALNO I VREMENSKO PODRUČJE PRIMJENE	3
4. REZULTATI DIJAGNOZE	4
5. CILJEVI	4
5.1. GLAVNI CILJEVI	4
5.2. TRANSFERZALNI CILJEVI	5
6. CILJEVI I POVEZANE MJERE	5
7. PROVEDBA I PRAĆENJE.....	12
7.1. PRIMJENA.....	12
7.2. DALJNJE POSTUPANJE	20
8. EVALUACIJA I PREGLED	21

1. UVOD

Sektor kamena predstavlja rastuće tržište širom svijeta. U Europskoj uniji oko 60.000 malih i srednjih poduzeća radi s ukrasnim kamenom u svim njegovim aspektima. Više od 500.000 ljudi radi u i oko industrije ukrasnog kamena, s jakim gospodarskim i društvenim učinkom.

Ovaj sektor predstavlja snažno rastuće svjetsko tržište na kojem europska proizvodnja doseže oko 35% s ukupnim prometom od oko 24 milijarde eura.

U ovom sektoru radnice su manjina u cijelom vrijednosnom lancu ove industrije zbog nedostatka rodno osviještene politike, gdje stopa feminizacije iznosi samo 7,25% na europskoj razini (izvor: Klaster Piedra).

U tu svrhu, udruge koje su izradile ovaj plan ujedinile su se s čvrstim ciljem da kameni sektor postane vodeći sektor u pogledu ravnopravnosti muškaraca i žena.

2. STRANE UKLJUČENE U PLAN

Ovaj akcijski plan izradila su sljedeća udruženja:

- Deutscher Naturwerkstein-Verband e.V. (Njemačka)
- Asociación Empresarial de Investigación Centro Tecnológico del Mármol, Piedra y Materiales (Španjolska)
- National Technical University of Athens (Grčka)
- Institute of Entrepreneurship Development (Grčka)
- Klesarska skola (Hrvatska)

Ta će udruženja biti odgovorna za osiguravanje usklađenosti s tim planom kako u vlastitom subjektu tako i u društvima povezanim s njima u svakoj od zemalja sudionica.

3. OSOBNO, TERITORIJALNO I VREMENSKO PODRUČJE PRIMJENE

Ovaj plan jednakosti primjenjivat će se na sve zaposlenike i udruga i partnerskih tvrtki, kao i na privremene radnike tijekom razdoblja njihova rada u tvrtkama i udrugama.

Ovaj plan jednakosti primjenjivat će se na međunarodnoj razini jer će se provoditi u navedenim udrugama i njihovim partnerskim tvrtkama u zemljama Njemačke, Španjolske, Grčke i Hrvatske.

Taj će plan stupiti na snagu krajem 2021. i ostat će na snazi sljedeće 4 godine. Očekuje se da će, zbog uspjeha i prijema u tvrtkama, ostati na snazi do odobrenja sljedećeg plana, koji se može temeljiti na tom istom planu s relevantnim izmjenama i poboljšanjima koje predlažu partneri.

4. REZULTATI DIJAGNOZE

Iz općih rezultata Dijagnoze jednakosti u tvrtkama u sektoru kamena u Europi može se izdvojiti sljedeće:

Postoje prepreke između kolega. U uglavnom muškom sektoru, tradicionalno društvo ga ne percipira dobro.

Postoje unutarnje barijere. Smatra se da rad u kamenom sektoru zahtijeva snagu i ne mogu ga obavljati žene, ali to je netočno, jer je to sektor koji trenutno koristi mnogo strojeva.

Postoje prepreke na tržištu rada. Žene misle da nemaju šanse raditi u ovom sektoru jer nemaju pozitivan mentalitet o svojim sposobnostima za obavljanje zadataka u ovom sektoru ili zato što misle da nemaju jednake mogućnosti.

5. CILJEVI

5.1. GLAVNI CILJEVI

- **Integrirati i promovirati jednake mogućnosti između žena i muškaraca, iskorijeniti svaku diskriminaciju na temelju spola i identificirati tvrtke u kamenom sektoru kao egalitarne organizacije.**
- **Kreirati ili imenovati osobu odgovornu za jednakost tretmana i mogućnosti u tvrtki.**
- **Jamčiti ravnopravnost žena i muškaraca u uvjetima pristupa i pružanja zaposlenja.**
- **Tražiti ravnopravnost žena i muškaraca na rukovodećim položajima i u participativnim tijelima, kao i u raspodjeli zadataka i funkcija te horizontalnoj segregaciji.**
- **Jamiti jednak pristup osposobljavanju s ciljem promicanja razvoja njihove karijere i omogućavanja usklađivanja s osobnim životom.**
- **Promicati usklađivanje poslovnog, osobnog i obiteljskog života s kućanskim poslovima i obiteljskom skrbi.**
- **Osigurati rodnu ravnopravnost plaća putem sustava plaća kojim se poštuju načela objektivnosti, jednakosti i nediskriminacije prema spolu.**

5.2. TRANSFERZALNI CILJEVI

- Osposobljavanje i informiranje osoblja, posebno rukovodstva i srednjeg menadžmenta, o rodnoj ravnopravnosti i jednakim mogućnostima.
- Ukloniti uporabu seksističkog jezika u svim područjima tvrtke.
- Poduzmiti ove mjere drugim sektorima građevinske industrije slične sektoru kamena, kao što su sektor keramike, opeke i cementa..

6. CILJEVI I POVEZANE MJERE

Na temelju glavnih ciljeva navedenih u prethodnom odjeljku predlaže se niz posebnih ciljeva i mjera politike, koji odražavaju i na koga se primjenjuju.

OBJECTIVE 1. Integrirati i promicati jednake mogućnosti između žena i muškaraca, iskorijeniti svaku diskriminaciju na temelju spola i identificirati poduzeća u kamenom sektoru kao egalitarne organizacije.

Posebni ciljevi:

- Razviti sustav upravljanja koji integrira jednake mogućnosti u tvrtkama u sektoru prirodnog kamena.
- Podizanje svijesti o jednakosti među cijelom radnom snagom.

<i>Specific objectives</i>	<i>Measures</i>	<i>Primjena</i>
<i>Razviti sustav upravljanja za integraciju jednakih mogućnosti u tvrtku kamenog sektora</i>	<i>Osmislite sustav upravljanja za integraciju jednakih mogućnosti u tvrtku. Širiti i podržavati sustav upravljanja za uključivanje jednakih mogućnosti u tvrtku.</i>	<i>Uprava i osoblje</i>
<i>Podignite svijest osoblja tvrtke o ravnopravnosti muškaraca i žena</i>	<i>Osmislite plan podizanja svijesti i obuke o spolu i jednakim mogućnostima usmjeren na različite profile tvrtke. Širiti Strateški plan za jednake mogućnosti i njegove rezultate u tvrtki.</i>	<i>Uprava i osoblje</i>

Provoditi aktivnosti podizanja svijesti usmjerene posebno na profesionalce u sektoru kamena.

CILJ 2. Stvorite ili imenujte službenika za jednak tretman i mogućnosti u tvrtki.

Specifični ciljevi:

- Odredite osobu odgovornu za osiguravanje jednakog postupanja i mogućnosti unutar tvrtke.
-

Posebni ciljevi	Measures	Primjena
<i>Odredite osobu odgovornu za osiguravanje jednakog postupanja i mogućnosti unutar tvrtke.</i>	<i>Odrediti osobu koja će upravljati Planom i koordinirati ga, sudjelovati u njegovoj provedbi i osigurati njegovu usklađenost</i>	<i>Ljudski potencijali</i>

CILJ 3. Osigurati ravnopravnost žena i muškaraca u uvjetima pristupa i pružanja zaposlenja.

Posebni ciljevi:

- Jamčiti jednake mogućnosti između žena i muškaraca u procesima odabira i zapošljavanja u tvrtkama u kamenom sektoru.
- Podizanje razine osviještenosti i osposobljavanje osoblja izravno ili neizravno uključeno u postupke odabira zaposlenika u jednakim mogućnostima.
- Postizanje ravnopravnosti muškaraca i žena, posebno u onim položajima ili razinama u kojima su žene trenutačno nedovoljno zastupljene.

Posebni ciljevi	Measures	Primjena
<i>Zajamčiti jednake mogućnosti za žene i muškarce u procesima odabira i zapošljavanja u tvrtkama u kamenom sektoru.</i>	<i>Standardiziranje skripti za intervjue u postupcima zapošljavanja tako da uključuju samo informacije koje su potrebne i relevantne za posao. Uključiti nediskriminaciju na različitim osnovama u provjeru zapošljavanja, kao što je uvođenje slijepih životopisa.</i>	<i>Osoblje uključeno u bilo koju fazu odabira i zapošljavanja osoba</i>

	<i>Uklonite upotrebu seksističkog i stereotipnog jezika i slika u oglasima za posao.</i>	
<i>Podizanje razine osviještenosti i osposobljavanje osoblja izravno ili neizravno uključeno u postupke odabira zaposlenika u području jednakih mogućnosti.</i>	<i>Osigurati da su osobe uključene u postupke odabira i evaluacije osposobljene za rodna pitanja.</i>	<i>Osoblje uključeno u bilo koju fazu odabira i zapošljavanja osoba</i>
<i>Postizanje rodne jednakosti, posebno na onim položajima ili razinama na kojima su žene trenutačno nedovoljno zastupljene.</i>	<i>Odabrati, pod jednakim uvjetima, kandidatkinje za radna mjesta u tim kategorijama i specijalnostima u kojima su posebno nedovoljno zastupljene, uzimajući u obzir načela jednakosti, zasluga i sposobnosti.</i>	<i>Osoblje uključeno u bilo koju fazu odabira i zapošljavanja osoba</i>

CIJLJ 4. Tražiti jednakost žena i muškaraca na rukovodećim položajima i u participativnim tijelima, kao i u raspodjeli zadataka i funkcija te horizontalnoj segregaciji.

Posebni ciljevi:

- Jamčiti transparentnost, objektivnost i nediskriminaciju u profesionalnim procesima napredovanja, s naglaskom isključivo na procjeni vještina, sposobnosti i profesionalnih zasluga kandidata.
- Promicati pristup žena tim položajima i razinama na kojima su nedovoljno zastupljene.
- Promicanje rodno neutralnog, profesionalnog razvoja i stjecanja vještina i kompetencija za svo osoblje.
- Osigurati pravednu raspodjelu funkcija i zadataka unutar svake profesionalne kategorije.

<i>Posebni ciljevi</i>	<i>Measures</i>	<i>Primjena</i>
<i>Osigurati transparentnost, objektivnost i nediskriminaciju u procesima napredovanja u karijeri, s naglaskom isključivo na procjeni vještina, sposobnosti i profesionalnih zasluga kandidata.</i>	<i>Osigurati da su oni koji su uključeni u proces popunjavanja rukovodećih i srednjih rukovodećih položaja osposobljeni za rodna pitanja.</i> <i>Evidentirati podatke osoba koje sudjeluju u postupku napredovanja na položaje odgovornosti, razvrstane prema spolu.</i>	<i>Osoblje uključeno u bilo koju fazu postupka odabira za rukovodeće i srednje rukovodeće pozicije.</i>

<p><i>Promicanje pristupa žena položajima i razinama na kojima su nedovoljno zastupljene.</i></p>	<p><i>Proučiti moguće rodne nejednakosti koje određuju smanjeni pristup žena položajima odgovornosti.</i></p> <p><i>Jamčiti u popunjavanju rukovodećih i srednjih rukovodećih pozicija da ljudi koji imaju koristi od neke mjere usklađivanja osobnog, obiteljskog i profesionalnog života dobivaju isti tretman i vrednovanje.</i></p> <p><i>Razviti aktivnosti osposobljavanja i podizanja razine osviještenosti o rodnim pitanjima za sve zaposlenike koji doprinose uklanjanju rodnih stereotipa koji utječu na poteškoće žena u njihovom profesionalnom razvoju.</i></p> <p><i>Primijeniti paritet između muškaraca i žena pri odabiru osoblja za odgovorne položaje.</i></p> <p><i>Provediti obuku o vještinama upravljanja za žene u tvrtki.</i></p>	<p><i>Menadžment i srednji menadžment</i></p>
<p><i>Promicanje profesionalnog razvoja i stjecanje novih vještina i kompetencija bez razlike u spolu za sve zaposlenike.</i></p>	<p><i>Definirati plan stručnog usavršavanja u kojem svatko u tvrtki može identificirati svoje kratkoročne, srednjoročne i dugoročne profesionalne ciljeve u skladu sa svojim kompetencijama</i></p>	<p><i>Menadžment i srednji menadžment</i></p>
<p><i>Osigurati pravednu raspodjelu funkcija i zadataka unutar svake profesionalne kategorije.</i></p>	<p><i>Provedite studiju kako biste pregledali uloge i zadatke koje muškarci i žene obavljaju unutar svake profesionalne kategorije, nakon što je nakon toga prepoznatljivost i pripisana i materijalna vrijednost povezana sa zadacima.</i></p> <p><i>Analizirati prisutnost i sudjelovanje žena i muškaraca u formalnom i neformalnom predstavljanju i</i></p>	<p><i>Menadžment i srednji menadžment</i></p>

donošenju odluka (radni sastanci, razgovori itd.).

CILJ 5. Zajamčiti jednak pristup osposobljavanju za žene i muškarce s ciljem promicanja njihova razvoja karijere i omogućavanja usklađivanja s osobnim životom.

Posebni ciljevi:

- Jamčiti i promicati jednak pristup osposobljavanju za radnike, uspostavljajući mehanizme koji pogoduju usklađenosti aktivnosti osposobljavanja s poslovnim, osobnim i obiteljskim životom.
- Promicati osposobljavanje osoblja u područjima znanja koja su povezana ili nisu povezana s profesionalnim učinkom, s posebnim naglaskom na one sektore u kojima postoji horizontalna segregacija, kako bi ih se uravnotežilo na ravnopravnoj osnovi.
- Pridajte važnost aktivnostima osposobljavanja iz rodne perspektive.

<i>Posebni ciljevi</i>	<i>Measures</i>	<i>Primjena</i>
<i>Jamčiti i promicati jednak pristup osposobljavanju za radnike, uspostavljajući mehanizme koji pogoduju usklađenosti aktivnosti osposobljavanja s poslovnim, osobnim i obiteljskim životom..</i>	<p><i>Utvrđiti objektivne kriterije kako bi se osiguralo da se odabir osoblja koje prima informacije provodi pod jednakim uvjetima za muškarce i žene te da osobe s nižim kvalifikacijama imaju pristup aktivnostima osposobljavanja.</i></p> <p><i>Povećati obuku tijekom radnog vremena</i></p> <p><i>U one obrazovne programe koji to dopuštaju uključite on-line i/ili kombinirani modalitet učenja.</i></p> <p><i>Podignuti svijest osoblja centra, posebno žena, o prednostima i potrebama kontinuiranog osposobljavanja.</i></p> <p><i>Obavijestite zaposlenice tvrtke o ponuđenim tečajevima vezanim uz poslove i aktivnosti koje tradicionalno obavljaju muškarci u centru.</i></p>	<p><i>Osoblje uključeno u bilo koju fazu osposobljavanja</i></p> <p><i>Zaposlenici tvrtke</i></p> <p><i>Rukovoditelji i srednji menadžment</i></p>

	<p><i>Zalaganje za pristup tečajevima za osobe s djecom i/ili obiteljske odgovornosti, osobe s funkcionalnom raznolikošću i osobe s drugim osi nejednakosti.</i></p>	
<p><i>Promicanje osposobljavanja osoblja u područjima znanja koja su povezana ili nisu povezana s profesionalnim učinkom, s posebnim naglaskom na one pozicije na kojima postoji horizontalna segregacija.</i></p>	<p><i>Promicati obuku žena u vještinama potrebnim za obavljanje aktivnosti koje tradicionalno zauzimaju muškarci, uspostavljajući kriterije odabira u tim tečajevima koji daju prednost ženama.</i></p> <p><i>Prednost pristupu cijeloj ponudi osposobljavanja, pod jednakim uvjetima, s naglaskom na onim područjima ili kompetencijama u kojima postoji horizontalna segregacija osoblja.</i></p> <p><i>Davanje prednosti pristupu osposobljavanju osobama za koje pružanje osposobljavanja uključuje stjecanje novih stručnih kompetencija</i></p> <p><i>Poticati osposobljavanje u drugim područjima koja nisu strogo povezana s obavljanjem posla (npr. menadžment, prevencija profesionalnog rizika, IT itd.), ali koja podrazumijevaju kompetencije za profesionalno napredovanje.</i></p>	<p><i>Osoblje uključeno u bilo koju fazu osposobljavanja</i></p> <p><i>Zaposlenici tvrtke</i></p> <p><i>Rukovoditelji i srednji menadžment</i></p>
<p><i>Evaluacija mjera osposobljavanja iz rodne perspektive</i></p>	<p><i>Bilježiti broj sudjelovanja u različitim fazama procesa osposobljavanja (prijave, pristup tečaju, završetak i certificiranje) prema spolu i prema modalitetima osposobljavanja i profesionalnim profilima</i></p> <p><i>Praćenje ulaganja u osposobljavanje prema spolu</i></p> <p><i>Davanje prednosti sudjelovanju žena na tečajevima čiji je cilj jačanje</i></p>	<p><i>Osoblje uključeno u bilo koju fazu osposobljavanja</i></p> <p><i>Zaposlenici tvrtke</i></p> <p><i>Rukovoditelji i srednji menadžment</i></p>

	<i>upravljačkih vještina i time poboljšanje njihova pristupa položajima veće odgovornosti.</i>	
--	--	--

CILJ 6. Promicati usklađivanje poslovnog, osobnog i obiteljskog života s kućanskim poslovima i obiteljskom skrbi.

Specific objectives:

- Favour the compatibility between personal and family life and the professional development of people working in the company.
- Ensure that work-life balance does not have a negative impact on their promotion opportunities and salary levels.

<i>Specific objectives</i>	<i>Measures</i>	<i>Primjena</i>
<i>Promicanje kompatibilnosti osobnog i obiteljskog života i profesionalnog razvoja ljudi koji rade u tvrtki.</i>	<p><i>Produžiti, poboljšati ili napraviti fleksibilnije smanjenje radnog vremena iz obiteljskih razloga.</i></p> <p><i>Informirajte muškarce o njihovim pravima kao očeva da potiču korištenje roditeljskog dopusta i drugih mjera pomirenja.</i></p> <p><i>Ponuditi zaposlenicima mogućnost da se u određenim okolnostima odluče za neplaćeni dopust radi promicanja ravnoteže između poslovnog i privatnog života.</i></p>	<p><i>Menadžment</i></p> <p><i>Zaposlenici tvrtke</i></p>
<i>Osigurati da ravnoteža između poslovnog i privatnog života nema negativan utjecaj na njihove mogućnosti napredovanja i razine plaća.</i>	<p><i>Omogućavanje zaposlenicima s obiteljskim odgovornostima da rade rasporede prilagođene rasporedima škola za zaposlenike s obiteljskim odgovornostima</i></p> <p><i>Promicati rad na daljinu, u onim položajima koji to dopuštaju, zadržavanje istih radnih prava i istih mogućnosti promicanja</i></p>	<p><i>Menadžment</i></p> <p><i>Zaposlenici tvrtke</i></p>

CILJ 7. Osigurati jednakost u plaćama među spolovima putem sustava plaća kojim se poštuju načela objektivnosti, pravednosti i nediskriminacije prema spolu.

Posebni ciljevi:

- Osigurati provedbu ciljeva i mjera u području rodne ravnopravnosti u skladu s politikom plaća.
- Podizanje svijesti o razlikama u plaćama između muškaraca i žena.

<i>Posebni ciljevi</i>	<i>Mjere</i>	<i>Primjena</i>
<i>Osigurati provedbu ciljeva i mjera u području rodne ravnopravnosti u skladu s politikom plaća.</i>	<i>Pregledati model poticaja kako biste osigurali da je objektivan i da ne odražava subjektivne elemente kao što su stavovi itd.</i> <i>Utvrđiti kriterije transparentnosti i objektivnosti u primjeni dodatka na plaću i koncepta povezanih s varijabilnim povezane s varijabilnim primicima</i> <i>Primjena jedne ljestvice plaća sa svim hijerarhijama i profesionalnim kategorijama.</i>	<i>Osoblje za ljudske resurse</i> <i>Menadžment</i>
<i>Podizanje svijesti o razlici u plaćama</i>	<i>Osposobljavanje osoblja uključeno u procese plaća o rodnoj ravnopravnosti i razlici u plaćama.</i>	<i>Menadžment</i> <i>Zaposlenici tvrtke</i>

7. PROVEDBA I PRAĆENJE

7.1. PRIMJENA

Na temelju djelovanja posebnih ciljeva, pokazatelji i vremenski okvir koji treba slijediti predloženi su u nastavku.

CILJ 1. Integrirati i promicati jednake mogućnosti između žena i muškaraca, iskorijeniti svaku diskriminaciju na temelju spola i identificirati poduzeća u kamenom sektoru kao egalitarne organizacije.

<i>Akcija</i>	<i>Indikator</i>	<i>Vrijeme provedbe</i>
<i>Osmisliti sustav upravljanja za integraciju jednakih mogućnosti u tvrtku.</i>	<i>Broj dokumenata izrađenih za sustav upravljanja / Broj dokumenata</i>	<i>Odmah</i>

<p>Širenje i podrška sustavu upravljanja za uključivanje jednakih mogućnosti u tvrtku.</p>	<p>predviđenih za ukupni dokument x 100.</p> <p>Broj ljudi do kojih su informacije došle / Ukupno ne. ljudi u društvu x 100.</p>	<p>U srednjoročnom i stalnom razdoblju</p>
<p>Osmisliti plan podizanja svijesti i obuke o spolu i jednakim mogućnostima usmjeren na različite profile tvrtke.</p>	<p>Izrada Plana u roku od najviše jedne godine.</p>	<p>Odmah</p>
<p>Širenje strateškog plana za jednake mogućnosti i njegovih rezultata u poduzeću.</p>	<p>Broj osoba kojima su informacije stigle/ Ukupno ne. osoba u društvu x 100.</p>	<p>U srednjoročnom i stalnom razdoblju</p>
<p>Provoditi aktivnosti podizanja svijesti usmjerene posebno na stručnjake u kamenom sektoru.</p>	<p>Broj aktivnosti koje se provode/ Br. planiranih radnji x 100.</p>	<p>U srednjoročnom i stalnom razdoblju</p>

CILJ 2. Stvorite ili imenujte službenika za jednak tretman i mogućnosti u tvrtki.

<i>Akcija</i>	<i>Indikator</i>	<i>Vrijeme provedbe</i>
<p>Odrediti osobu koja će upravljati Planom i koordinirati ga, sudjelovati u njegovoj provedbi i osigurati njegovu usklađenost</p>	<p>Provjerite je li najmanje jedna osoba zadužena za jednake mogućnosti i jednako postupanje i da li zaduženju posvećuje najmanje 2 sata svog radnog vremena tjedno.</p>	<p>Neposredno i kontinuirano</p>

OBJECTIVE 3. Osigurati ravnopravnost žena i muškaraca u uvjetima pristupa i pružanja zaposlenja.

<i>Akcija</i>	<i>Indikator</i>	<i>Vrijeme provedbe</i>
<i>Standardizirati skripte za intervju u postupcima zapošljavanja tako da uključuju samo informacije koje su potrebne i relevantne za posao.</i>	<i>Promjena skripti u roku od najviše jedne godine</i>	<i>Immediately</i>
<i>Uključiti nediskriminaciju na različitim osnovama u provjeru zapošljavanja, kao što je uvođenje slijepih životopisa.</i>	<i>Provjera nediskriminacije</i>	<i>Kontinuirano</i>
<i>Uklonite uporabu seksističkog i stereotipnog jezika i slika u oglasima za posao.</i>	<i>Broj oglasa za posao objavljenih na odgovarajući način/ Ukupno br. oglasa objavljenih x 100. 100% dostići u manje od godinu dana</i>	<i>Odmah i kontinuirano</i>
<i>Osigurati da su osobe uključene u postupke odabira i evaluacije osposobljene za rodna pitanja.</i>	<i>Broj osposobljenih osoba koje sudjeluju u procesima zapošljavanja / Ukupan broj osoba koje sudjeluju u selekcijskim procesima x 100. 100% treba postići za 2 godine.</i>	<i>Odmah</i>
<i>Odabrati, pod jednakim uvjetima, kandidatkinje za radna mjesta u tim kategorijama i specijalnostima u kojima su posebno nedovoljno zastupljene, uzimajući u obzir načela jednakosti, zasluga i sposobnosti.</i>	<i>Broj prilika za zapošljavanje u kojima je to uzeto u obzir / Ukupan broj zapošljavanja x 100. 100% se mora postići u jednoj godini</i>	<i>Kontinuirano</i>

CIJL 4. Tražiti jednakost žena i muškaraca na rukovodećim položajima i u participativnim tijelima, kao i u raspodjeli zadataka i funkcija te horizontalnoj segregaciji.

<i>Akcija</i>	<i>Indikator</i>	<i>Vrijeme provedbe</i>
<i>Osigurati da su osobe uključene u proces popunjavanja rukovodećih i srednjih rukovodećih položaja osposobljene za rodna pitanja.</i>	<i>Broj ljudi iz selekcijskih i regrutnih procesa obučeni /Ukupno ne. osoba koje sudjeluju u postupcima odabira i zapošljavanja x 100, dosegnuvši 100 % u dvije godine.</i>	<i>Immediately</i>
<i>Evidentirati podatke osoba koje sudjeluju u postupku napredovanja na položaje odgovornosti, razvrstane prema spolu.</i>	<i>Provjerite postoje li registrirane informacije o postupcima odabira i postoji li klasifikacija prema spolu.</i>	<i>U srednjoročnom razdoblju i na trajno</i>
<i>Proučiti moguće rodne nejednakosti koje određuju smanjeni pristup žena položajima odgovornosti.</i>	<i>Provjeriti postojanje studije</i>	<i>U srednjoročnom razdoblju i trajno</i>
<i>Jamstvo u popunjavanju rukovodećih i srednjih rukovodećih pozicija da ljudi koji imaju koristi od neke mjere usklađivanja osobnog, obiteljskog i profesionalnog života dobivaju isti tretman i vrednovanje.</i>	<i>Provjera jednakog tretmana u bazi podataka</i>	<i>Odmah</i>
<i>Razviti aktivnosti osposobljavanja i podizanja razine osviještenosti o rodnim pitanjima za sve zaposlenike koji doprinose uklanjanju rodni stereotipa koji utječu na poteškoće žena u njihovom profesionalnom razvoju.</i>	<i>Broj zaposlenika osposobljenih / Ukupno br. zaposlenika x 100. 100% se može postići u roku od jedne godine.</i>	<i>Odmah i kontinuirano</i>
<i>Primjena pariteta između muškaraca i žena pri odabiru</i>	<i>Broj položaja odgovornosti koje obnašaju žene / Br. ukupnih pozicija</i>	<i>U srednjoročnom razdoblju i trajno</i>

<p>osoblja za odgovorne položaje.</p> <p>Provoditi obuku o vještinama upravljanja za žene u tvrtki.</p>	<p>odgovornosti x 100. 50% doći u roku od dvije godine.</p> <p>Broj zaposlenica koje pohađaju obuku o upravljačkim vještinama / Ukupno br. zaposlenica x 100</p>	<p>U srednjoročnom razdoblju i trajno</p>
<p>Definirati plan stručnog usavršavanja u kojem svatko u tvrtki može identificirati svoje kratkoročne, srednjoročne i dugoročne profesionalne ciljeve u skladu sa svojim kompetencijama</p>	<p>Provjeriti je li takav plan na snazi</p>	<p>U srednjoročnom razdoblju</p>
<p>Provesti studiju kako bi se pregledale uloge i zadaci koje muškarci i žene obavljaju unutar svake profesionalne kategorije, nakon procjene priznanja i pripisane i materijalne vrijednosti povezane sa zadacima.</p> <p>Analizirati prisutnost i sudjelovanje žena i muškaraca u formalnom i neformalnom predstavljanju i donošenju odluka (radni sastanci, razgovori itd.).</p>	<p>Provjera provedbe studije</p> <p>Broj žena koje sudjeluju u odluci/ potpuno ne. osoba koje sudjeluju u odluci x 100. % bi trebao iznositi najmanje 40 %.</p>	<p>U srednjoročnom razdoblju i trajno</p> <p>Neposredno i kontinuirano</p>

CILJ 5. Zajamčiti jednak pristup osposobljavanju za žene i muškarce s ciljem promicanja njihovog razvoja karijere i omogućavanja usklađivanja s osobnim životom.

Akcija	Indikator	Vrijeme provedbe
<p>Utvrđiti objektivne kriterije kako bi se osiguralo da se odabir osoblja koje prima informacije provodi pod jednakim uvjetima za muškarce i žene te da osobe s nižim kvalifikacijama imaju</p>	<p>Provjerite jesu li kriteriji ispravno postavljeni</p> <p>Broj niskokvalificiranih osoba koje pohađaju obuku/br. niskokvalificiranih ljudi u društvu x 100. % mora doseći 100% u roku od dvije godine</p>	<p>Odmah i kontinuirano</p> <p>Odmah i kontinuirano</p>

<p><i>pristup aktivnostima osposobljavanja.</i></p> <p><i>Povećajte obuku tijekom radnog vremena</i></p> <p><i>U one obrazovne programe koji to dopuštaju uključiti online i/ili kombinirani modalitet učenja.</i></p> <p><i>Podignite razinu osviještenosti osoblja centra, posebno žena, o koristima i potrebama stalnog osposobljavanja.</i></p> <p><i>Obavijestiti zaposlenice tvrtke o ponuđenim tečajevima vezanim uz poslove i aktivnosti koje tradicionalno obavljaju muškarci u centru.</i></p> <p><i>Zalaganje za pristup tečajevima za osobe s djecom i/ili obiteljske odgovornosti, osobe s funkcionalnom raznolikošću i osobe s drugim osi nejednakosti.</i></p>	<p><i>Zaposlenicima ponudite najmanje jedan tečaj godišnje tijekom radnog vremena.</i></p> <p><i>Barem jedan od ponuđenih tečajeva mora biti u online načinu rada</i></p> <p><i>Broj žena u centru koje su svjesne prednosti i potreba osposobljavanja/ Ukupno br. žena u centru x 100. 100% doći u roku od jedne godine.</i></p> <p><i>Broj žena u centru koje su svjesne tečajeva osposobljavanja vezanih uz položaje na kojima su žene nedovoljno zastupljene/ Ukupno ne. žena u centru x 100. 100% za postizanje u jednoj godini.</i></p> <p><i>Rezervirajte 30% mjesta za osobe s obiteljskim odgovornostima, funkcionalnom raznolikošću ili bilo kojom drugom vrstom nejednakosti.</i></p>	<p><i>Srednjoročno i u tijeku</i></p> <p><i>Srednjoročno i kontinuirano</i></p> <p><i>Neposredno i kontinuirano</i></p> <p><i>Neposredno i kontinuirano</i></p> <p><i>Neposredno i kontinuirano</i></p>
<p><i>Promicanje osposobljavanja žena u vještinama potrebnim za obavljanje aktivnosti koje tradicionalno zauzimaju muškarci, utvrđivanje kriterija odabira u tim tečajevima koji daju prednost ženama.</i></p> <p><i>Prednost pristupu cijeloj ponudi osposobljavanja, pod jednakim uvjetima, s naglaskom na onim područjima ili</i></p>	<p><i>Broj žena u ustanovi koje sudjeluju u tečajevima koji se odnose na položaje na kojima su žene nedovoljno zastupljene/ Ukupno br. žena u centru x 100. 100% bi trebalo postići u roku od jedne godine</i></p> <p><i>Provjeriti i održavati bazu podataka u postupku odabira.</i></p>	<p><i>Neposredno i kontinuirano</i></p> <p><i>Neposredno i kontinuirano</i></p>

<p><i>kompetencijama u kojima postoji horizontalna segregacija osoblja.</i></p> <p><i>Davanje prednosti pristupu osposobljavanju osobama za koje pružanje osposobljavanja uključuje stjecanje novih stručnih kompetencija</i></p> <p><i>Poticati osposobljavanje u drugim područjima koja nisu strogo povezana s obavljanjem posla (npr. menadžment, prevencija profesionalnog rizika, IT itd.), ali koja podrazumijevaju kompetencije za profesionalno napredovanje.</i></p>	<p><i>Osigurati da se osobe koje ne poznaju predmet prvo osposobe.</i></p> <p><i>Trebalo bi osigurati najmanje dva tečaja godišnje koji nisu usko povezani sa sektorom kamena.</i></p>	<p><i>Neposredno i kontinuirano</i></p> <p><i>U srednjoročnom i stalnom razdoblju</i></p>
<p><i>Zabilježite broj sudjelovanja u različitim fazama procesa osposobljavanja (prijave, pristup tečaju, završetak i certificiranje) prema spolu i prema modalitetima osposobljavanja i profesionalnim profilima</i></p>	<p><i>Provjera postojanja baze podataka koja odražava sva sudjelovanja u svakom osposobljavanju.</i></p>	<p><i>Odmah i kontinuirano</i></p>
<p><i>Praćenje ulaganja u osposobljavanje prema spolu</i></p>	<p><i>Ulaganje u osposobljavanje žena / ukupno ulaganje u obuku x 100.</i></p>	<p><i>Odmah i kontinuirano</i></p>
<p><i>Davanje prednosti sudjelovanju žena na tečajevima čiji je cilj jačanje upravljačkih vještina i time poboljšanje njihova pristupa položajima veće odgovornosti.</i></p>	<p><i>Rezerviranje proporcionalnog % mjesta koja se nude ženama na položajima odgovornosti u poduzeću razmjerno nejednakosti u položajima odgovornosti.</i></p>	<p><i>Odmah i kontinuirano</i></p>

CILJ 6. Promicati usklađivanje poslovnog, osobnog i obiteljskog života s kućanskim poslovima i obiteljskom skrbi.

<i>Akcija</i>	<i>Indikator</i>	<i>Vrijeme provedbe</i>
<i>Produljenje, poboljšanje ili fleksibilnije skraćivanje radnog vremena iz obiteljskih razloga.</i>	<i>Provjera je li prilagodba radnog vremena stvarno unaprijeđena.</i>	<i>Neposredno i kontinuirano</i>
<i>Informirajte muškarce o njihovim pravima kao očeva da potiču korištenje roditeljskog dopusta i drugih mjera pomirenja.</i>	<i>Broj muškaraca koji su obaviješteni o mjerama ravnoteže između poslovnog i privatnog života / Ukupno ne. muškaraca u društvu x 100. 100% se može postići u roku od jedne godine.</i>	<i>Neposredno i kontinuirano</i>
<i>Ponuditi zaposlenicima mogućnost da se u određenim okolnostima odluče za neplaćeni dopust radi promicanja ravnoteže između poslovnog i privatnog života.</i>	<i>Broj odobrenih dopusta / Br. zahtjeva zaposlenika za neplaćeni dopust x 100. Najmanje 75 mora biti postignuto u jednoj godini.</i>	<i>Neposredno i kontinuirano</i>
<i>Omogućiti zaposlenicima s obiteljskim odgovornostima da svoje radno vrijeme prilagode onima u školama i vrtićima.</i>	<i>Broj zahtjeva za prilagodbu voznog reda od radnika / Br. zahtjeva za prilagodbu voznog reda odobrenih x 100. 100% za postizanje u roku od jedne godine</i>	<i>Neposredno i kontinuirano</i>
<i>Promicanje rada na daljinu, na onim pozicijama koje to dopuštaju, uz zadržavanje istih radničkih prava i istih mogućnosti za promicanje.</i>	<i>Provjeriti imaju li radnici na daljinu iste mogućnosti kao i oni koji rade na radnom mjestu.</i>	<i>U srednjoročnom i stalnom razdoblju</i>

CILJ 7. Osigurati jednakost u plaćama između spolova putem sustava plaća kojim se poštuju načela objektivnosti, pravednosti i nediskriminacije prema spolu.

<i>Akcija</i>	<i>Indikator</i>	<i>Vrijeme provedbe</i>
<i>Preispitati model poticaja kako bi se osiguralo da je objektivan i da ne odražava subjektivne elemente kao što su stavovi itd..</i>	<i>Provjera modela kako bi se osiguralo ispubnjavanje cilja.</i>	<i>U srednjoročnom i stalnom razdoblju</i>

<p><i>Utvrđiti kriterije transparentnosti i objektivnosti u primjeni podataka na plaću i koncepata povezanih s varijabilnim primicima.</i></p> <p><i>Primjena jedne ljestvice plaća sa svim hijerarhijama i profesionalnim kategorijama.</i></p>	<p><i>Provjera podataka na plaću i varijabilne plaće između žena i muškaraca s istim statusom</i></p> <p><i>Jednaka plaća za muškarce i žene u istoj funkciji s istim vještinama i stažem u tvrtki.</i></p>	<p><i>Neposredno i kontinuirano</i></p> <p><i>Neposredno i kontinuirano</i></p>
<p><i>Osposobljavanje osoblja uključeno u procese plaća o rodnoj ravnopravnosti i razlici u plaćama.</i></p>	<p><i>Broj osoba uključenih u procese plaća osposobljenih za razlike u plaćama/br. osoba uključenih u procese plaćanja x 100. 100% doći u roku od jedne godine.</i></p>	<p><i>Neposredno i kontinuirano</i></p>

7.2. DALJNJE POSTUPANJE

1. Komunicirajte s ostalim asocijacijama u sektoru kamena i potpisivanje MOU s obvezama navedenim u ovom vertikalnom akcijskom planu. Kao rezultat te obveze, udruženja potpisnica osnovat će radnu skupinu za ravnopravnost spolova. Ova radna skupina sastojat će se od po jednog člana iz svake udruge prirodnog kamena koja je potpisala obvezu provedbe.
 1. Radna skupina koja ima sljedeće funkcije:
 - a. Tumačenje Plana.
 - b. Godišnje znanje o dogovorenim obvezama i njihovom stupnju provedbe.
 - c. Praćenje usklađenosti s planiranim mjerama.
 - d. Pregovaračke izmjene Plana i moguće promjene ovisno o trgovačkim društvima u svakoj zemlji.

Redovito godišnje upoznavanje s informacijama o provedbenim akcijama koje provode udruge prirodnog kamena. Udruge su imale redovite sastanke s poduzećima u svojoj zemlji, kao i s lokalnim i nacionalnim javnim tijelima kako bi prenijele mjere koje će se provoditi, kao i kako bi od njih prikupile prijedloge, poboljšanja i specifikacije kako bi poboljšale vertikalni akcijski plan na radnu stvarnost svake zemlje..
 2. Početkom druge godine provedbe svaka će udruge zasebno održavati sastanke s tvrtkama u svojoj zemlji kako bi utvrdila raspored provedbe mjera..



3. Nakon toga, sve udruge će se sastati kako bi podijelile rezultate svojih sastanaka sa svojim tvrtkama članicama kako bi dobile reprezentativne podatke i pokazale postignute rezultate.

8. EVALUACIJA I PREGLED

Evaluacijom se pružaju informacije o stupnju realizacije Plana, njegovu učinku i relevantnosti. Ta faza omogućuje:

- Utvrditi stupanj usklađenosti s ciljevima Plana.
- Analizirati razvoj procesa Plana.
- Promatranje relevantnosti i kontinuiteta djelovanja.
- Otkrivanje novih potreba za promicanjem i jamčenjem ravnopravnosti muškaraca i žena u poduzeću.

Evaluacija se sastoji od tri zasebne procjene:

- Procjena učinka. Procjenjuje se stupanj do kojeg je postignuta jednakost u tvrtki, smanjenje nejednakosti u zapošljavanju i osposobljavanju žena i muškaraca te promjene u razmišljanju osoblja tvrtke..
- Procjena procesa. To uključuje procjenu stupnja razvijenosti stvorenih mjera, stupnja poteškoća u postizanju mjera, predloženih poboljšanja i fleksibilnosti plana..
- Procjena rezultata. Time se ocjenjuje i ispunjenje ciljeva Plana i stupanj izmjene nejednakosti u odnosu na period prije provedbe Plana..

Radna skupina sastat će se na godišnjoj osnovi kako bi izvijestila o daljnjem postupanju u vezi s mjerama koje provode partnerstva, predlažući, prema potrebi, poboljšanja ili izmjene provedbe u svakoj zemlji.

Sljedeći plan rada slijedit će se radi evaluacija i praćenja:



Zadatak O5/A1. Provedba vertikalnog akcijskog plana u sektoru kamena

		GODINA 1				GODINA 2				GODINA 3				GODINA 4			
		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
1.1	MoU	■															
1.2	Diseminacija MoU u partnerskim zemljama	■	■	■	■												
2	Provedba akcijskog paketa 1					■	■	■	■								
3	Provedba akcijskog paketa 2									■	■	■	■				
4	Provedba akcijskog paketa 3													■	■	■	■
5	Sastanci za praćenje i evaluaciju radne skupine			■				■				■				■	