






Uvođenje ravnopravnosti spolova u lokalne zajednice

Primjeri dobre prakse u promicanju
ravnopravnosti spolova





Izdavač:

Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH
Mesnička 23, 10000 Zagreb

Urednica:

Mr.sc. Helena Štimac Radin

Prijevod:

Janka Doranić

Lektura:

Rada Borić

Korektura:

Sandra Bedeniković

Tisak:

Publika d.o.o.

Naklada:

1000 primjeraka

Zagreb, 2008.

CIP zapis dostupan u računalnom katalogu Nacionalne
i sveučilišne knjižnice u Zagrebu pod brojem 659561

Sadržaj ove publikacije ne odražava nužno službeni stav Ureda za ravnopravnost spolova Vlade RH





Projekt VS2006/0322

Uvođenje ravnopravnosti spolova u lokalne zajednice

**Primjeri dobre prakse u promicanju
ravnopravnosti spolova**

*Djelomično financirano iz Okvirnoga programa Europske zajednice
Okvirne strategije Zajednice o ravnopravnosti spolova (2001.-2005.)*

Preambula

Dokument "Primjeri dobre prakse u promicanju ravnopravnosti spolova" dio je projekta VS2006/0322 Uvođenje ravnopravnosti spolova u lokalne zajednice. Partnerstvo u ovome projektu ostvarili su i njegovi sudionici: Odjel za lokalnu upravu, Malta, Istraživački centar za ravnopravnost spolova, Grčka, Odjel za prava i jednake mogućnosti, Predsjedništvo Vijeća ministara, Italija, Vladin ured za ravnopravnost spolova, Hrvatska i Povjerenstvo za građanstvo i ravnopravnost spolova, Portugal.

Ovaj se projekt djelomično financira iz Okvirnoga programa Europske zajednice, Okvirne strategije Zajednice o ravnopravnosti spolova (2001.-2005.). Cilj Okvirne strategije o ravnopravnosti spolova je podizanje svijest o pitanjima ravnopravnosti spolova i prevladavanje rodni stereotipa uz pomoć mjerodavnih politika Europske unije. Ovaj projekt je promovirao umrežavanje, a također je osigurao da rezultati mogu biti bolje praćeni i diseminirani.

Nacionalna komisija za promicanje ravnopravnosti (NCPE) za glavnu je istraživačicu odredila Dr. Suzanne Gatt dipl. pedagoginju (poč.), magistricu pedagoških znanosti (Lond.), doktoricu humanističkih znanosti.

Cilj ove istraživačke studije bio je utvrditi niz primjera dobre prakse u promicanju ravnopravnosti spolova na lokalnoj razini u zemljama koje su surađivale u projektu. Ovaj će dokument, između ostaloga, istaknuti rezultate, uključujući zatečeno stanje i mjere poduzete kako bi se postigle promjene.

Istraživačice u zemljama koje su dale svoj doprinos su sljedeće:

Italija - Flavia Pesce
Hrvatska - Jadranka Polović
Grčka - Eleni Sakellariou
Portugal - Heloisa Perista i Alexandra Silva

Istraživanje se obavljalo u razdoblju od travnja do studenoga 2007. godine.

Gospođa Sina Bugeja; FRSH; MIM
Izvršna direktorica
NCPE (Nacionalna komisija za promicanje ravnopravnosti)



Sadržaj

1.0 Uvod - 6

2.0 Definiranje rodno osviještene politike - 6

3.0 Uvođenje rodno osviještene politike u lokalne zajednice - 7

4.0 Istraživanje - 7

5.0 Rezultati: Osnovni podaci o pet partnerskih zemalja - 9

5.1 Demografski podaci - 9

5.2 Obrazovanje i zaposlenost promatrani iz rodne perspektive - 9

5.3 Zakonodavstvo o ravnopravnosti spolova i mehanizmi primjene - 10

5.4 Politička moć i donošenje odluka - 11

6.0 Rezultati: Primjeri dobre prakse - 12

6.1 Malta – promicanje uključivanja oba spola u obrazovanje, kulturne aktivnosti i sport - 12

6.2 Malta - promicanje ravnomjerne rodne zastupljenosti u obrazovnim i kulturnim aktivnostima - 14

6.3 Hrvatska – realizacija politike jednakih mogućnosti - 15

6.4 Hrvatska – financijska potpora ženama u gospodarstvu: poduzetnice - 17

6.5 Grčka – promicanje zapošljavanja žena - 18

6.6 Grčka – promicanje ravnoteže između profesionalnog i privatnog života - 20

6.7 Italija – smanjivanje poteškoća u usklađivanju profesionalnog i obiteljskog života - 22

6.8 Italija - promicanje ženskog poduzetništva kroz održivi turizam - 24

6.9 Portugal – edukacija o pitanjima vezanim uz rodno osviještenu politiku - 26

6.10 Portugal – podrška ženama žrtvama nasilja - 27

7.0 Zaključak - 29

1.0 Uvod

Ova je publikacija rezultat istraživanja obavljenog u okviru projekta "Uvođenje ravnopravnosti spolova u lokalne zajednice". Ciljevi projekta su sljedeći:

1. Promicanje ravnopravnosti spolova i rodno osviještene politike u lokalnom razvoju kroz obrazovne i javne kampanje koje će se provoditi na lokalnoj razini;
2. Osvještavanje građana o poteškoćama i ograničenjima koji su posljedica rodnih stereotipa u svakodnevnim aktivnostima, te promicanje težnje za postizanjem ravnopravnosti spolova u društvu; i
3. Senzibiliziranje lokalnih vijeća, institucija, a tako i samih građana spram načela ravnopravnosti spolova, te promicanje volje za zajednički rad na stvaranju novih vrijednosti u zajednici.

S obzirom na zajedničko djelovanje prema postizanju ovih ciljeva, projekt uključuje istraživačku studiju kao dio svojih aktivnosti. Namjera je ovog istraživanja:

- tražiti primjere dobre prakse u promicanju ravnopravnosti spolova u europskim mediteranskim zemljama kako bi ih se promicalo kao uspješne priče u borbi za jednakost, a protiv diskriminacije;
- procijeniti stupnjeve predanosti pojedinih zemalja te njihovih nacionalnih i lokalnih vlasti; i
- predložiti nositeljima vlasti niz preporuka koje se odnose na rješavanje problema uzrokovanih stereotipima i diskriminacijom.

Pet je zemalja bilo uključeno u projekt: Malta, Italija, Hrvatska, Grčka i Portugal. Ovaj izvještaj predstavlja rezultate istraživanja.


2.0 Defniranje rodno osviještene politike

U srpnju 1997. godine Ekonomsko i socijalno vijeće Ujedinjenih naroda (ECOSOC) definiralo je koncept rodno osviještene politike kako slijedi¹:

"Primjena rodno osviještene politike je proces procjene posljedica za žene i muškarce pri svakoj planiranoj djelatnosti, uključujući zakonodavstvo, politike ili programe u svakom području i na svim razinama. Radi se o strategiji koja probleme i iskustva kako žena tako i muškaraca čini integralnim dijelom programa, provedbe, praćenja i evaluacije politika/mjera i programa u svim političkim, ekonomskim i društvenim područjima tako da žene i muškarci imaju jednaku korist, a neravnopravnost se ne ponavlja. Krajnji je cilj rodno osviještene politike postizanje ravnopravnosti spolova."

Definicija rodno osviještene politike koja se koristi u Europskoj komisiji temelji se na istim načelima i mogućnostima:

Rodno osviještena politika je uključivanje rodne perspektive u svaku fazu političkog procesa – program, provedbu, praćenje i evaluaciju – u svrhu promicanja ravnopravnosti žena i muškaraca. To znači procjenu utjecaja političkih mjera na život i položaj kako žena tako i muškaraca – i preuzimanje odgovornosti da ih se po potrebi preispita. Ovo je način da se ravnopravnost spolova učini konkretnom realnošću u životu žena i muškaraca stvaranjem prostora za svakoga kako unutar institucija tako i u zajednicama – da se doprinese procesu oblikovanja zajedničke vizije održivoga humanoga razvoja i njegovoga provođenja u stvarnosti.²



Još je Četvrta svjetska konferencija o ženama Ujedinjenih naroda, koja se održala u Pekingu 1995.³, postavila temelj rodno osviještenoj politici. Sudionici/ce su procijenili kako su se životi žena promijenili u prethodnom desetljeću. Dobivena je raznolika slika. Veći udio žena širom svijeta bio je opismenjen i više je žena postalo vidljivima u politici, s više žena izabраниh u parlament. Ipak, zabilježeno je također da je mnogo žena bilo izloženo siromaštvu, te da je učestalo kršenje ženskih ljudskih prava. Zahtjev za ravnopravnošću spolova smatrao se ključnim za poboljšanje kvalitete života svih građana.

Pekinška deklaracija⁴ prepoznaje značaj žena u društvima širom svijeta i svjesna je potrebe poduzimanja akcija za promicanje pravednije i ravnopravnije stvarnosti za žene. Utvrđena je Platforma za akciju. Rodno osviještena politika ovom je Platformom uspostavljena kao globalna strategija za promicanje ravnopravnosti spolova.

Razvoj na europskoj razini

Europska unija je također radila na promicanju rodno osviještene politike. Rad na rodno osviještenoj politici razvio se u dosljedan pristup slijedeći UN-ovu Konferenciju o ženama održanu 1995. godine u Pekingu⁵. Rodno osviještena politika ima sve veću važnost polazeći od Okvirne strategije Europske komisije o ravnopravnosti spolova 2001.-2005., kao i akcijskog plana za 2006. - 2010.

Grupa povjerenika/ca za jednake mogućnosti za žene i muškarce uspostavljena je 1995. godine radi postizanja međusektorskog pristupa ravnopravnosti spolova. Međuservisna grupa za rodnu ravnopravnost uspostavljena je s ciljem razvijanja aktivnosti rodno osviještene politike u svim službama Komisije putem izrade programa radai praćenja njihove provedbe.

Provedba rodno osviještene politike

Rodno osviještena politika dovodi iskustvo, znanje i interese i žena i muškaraca na istu razinu važnosti. Institucije i organizacije možda će trebati promijeniti ciljeve, strategije i aktivnosti kako bi i žene i muškarci sudjelovali u razvojnim procesima i imali koristi od njih. Osnovni je cilj rodno osviještene politike preobrazba neravnopravnih društvenih i institucionalnih struktura u ravnopravne i pravedne strukture i za muškarce i za žene, a time i iskorjenjivanje diskriminacije kojoj uzrok može biti pripadnost pojedinom rodu. Tajništvo Commonwealtha je učinilo puno u vezi rodno osviještene politike. Razvilo je rodni organizacijski sustav (GMS) za institucije koje provode rodno osviještenu politiku. Izrađeni su i priručnici namijenjeni različitim djelatnostima. Ovi "alati" pomažu organizacijama u procesima provedbe rodno osviještene politike kako bi se prevladali postojeći nedostaci.⁶

3.0 Uvođenje rodno osviještene politike u lokalne zajednice

Lokalne zajednice slika su svakodnevnog života građana. Život zajednice tiče se pitanja obitelji jednako kao i aktivnosti na razini same zajednice, što je posljedica činjenice da skupina ljudi zajedno živi u određenoj sredini. Hart i Murray⁷ smatraju da lokalni razvoj uključuje društvene i ekonomske aspekte koji tvore zajednicu, te da se ta dva aspekta ne mogu promatrati odvojeno zbog njihove međuovisnosti. Naglašavaju da lokalni razvoj ide "odozdo prema gore", on je integrativan, strategijski motiviran, usmjeren na suradnju, interaktivan, višedimenzionalan, refleksivan i utemeljen na imovinskom stanju.⁸

4.0 Istraživanje

Ovo se istraživanje zasniva na dvije glavne faze: preliminarnu studiju i glavnog istraživanja.

- **Prva faza:** Prva faza uključila je kompilaciju osnovnih informacija iz svih zemalja koje su sudjelovale u projektu, kao i utvrđivanje mogućih primjera dobre prakse s obzirom na rodno osviještenu politiku;
- **Druga faza:** Druga faza uključila je provedbu glavnog istraživanja. Za detaljno su istraživanje izabrana dva primjera od 10 predloženih primjera, koje su u prvoj fazi odabrale pojedine partnerske zemlje. Ovo iscrpno kvalitativno istraživanje zasnivalo se na razgovorima s pojedincima/kama, kao i na razgovorima s ciljanom skupinom. Cilj je bio utvrđivanje dobre prakse u provedbi rodno osviještene politike na lokalnoj razini u pet partnerskih zemalja.

Korištenje pokazatelja:

Koristili su se pokazatelji prilagođeni pokazateljima izrađenima u uredu Posebnog savjetnika za rodna pitanja i napredovanje žena (OSAGI) UN-a. Ti su pokazatelji korišteni kao referentne točke svim istraživačicama u različitim zemljama. Utvrđeno je devet pokazatelja koji su uključili:

1. **Opis stanja:** davanje informacija o kontekstu unutar kojega je došlo do promjene u odnosu na rodno osviještenu politiku;
2. **Razlog zbog kojega se zahtijeva rodno osviještena politika:** prepoznavanje glavnih uzroka i okolnosti koje su dovele do tih promjena;
3. **Ciljevi istraživanja:** saznati koji su bili specifični ciljevi, te kako su oni utjecali na izabrani proces;
4. **Korištena strategija:** utvrditi strategije korištene pri različitim inicijativama u primjerima provedbe dobre prakse kako bi se doznalo koja je metodologija učinkovita;
5. **Postignuti rezultati:** odnose se na primjere dobre prakse koji su uvedeni kao rezultat istraživanja;
6. **Čimbenici koji utječu na uspjeh/neuspjeh:** utvrditi čimbenike koji su neophodni za uspjeh kako bi se osiguralo bolje razumijevanje dobre prakse u provedbi rodno osviještene politike;
7. **Moguća područja poboljšanja:** utvrditi koja područja treba unaprijediti u procesu rodno osviještene politike;
8. **Naučene lekcije:** služe za pomoć pri razumijevanju najboljeg načina za provedbu rodno osviještene politike;
9. **Kako se primjeri mogu iskoristiti u drugim institucijama/područjima?:** mogli bi voditi razvoju modela koji bi omogućili prenošenje usvojenog znanja.

Metodologija

Za postizanje razumijevanja rodno osviještene politike u istraživanju se koristio kvalitativni pristup. Kvalitativni pristup uključio je kombinaciju pojedinačnih razgovora i razgovora s ciljanom skupinom. Da bi se dobila opća slika, glavni prikupljeni podaci pribavljeni su kroz:

Pojedinačni razgovor s čelnikom/com institucije/inicijative/projekta i/ili osobom odgovornom za istraživanje rodno osviještene politike. Cilj je bio dobijanje povratne informacije o ukupnom uvidu u potrebu i svrhu istraživanja, kao i o percepciji uprave o postavljenim ciljevima i postignutim rezultatima. Također je uključio i uvid u prihvaćenu opću strategiju;

Razgovor s ciljanom skupinom proveden je s određenim brojem zaposlenika/ca (ako se provodi u instituciji) ili sudionika/ca na projektu. Cilj je bio steći uvid kako je proces viđen na početku i nakon njegove provedbe, stupanj u kojemu su bili aktivno uključeni u proces, procjena utjecaja postignutih rezultata, kao i donošenje opće ocjene o tome koliko je rodno osviještena politika doista postignuta;

Razgovori s ciljanom skupinom ili pojedinačni razgovori s korisnicima/cama unutar organizacije ili projektne inicijative. Razgovori omogućuju uvid u to koliko je lokalna zajednica svjesna ponuđenih usluga.

Studije slučaja u svih pet zemalja zato su se detaljno proučavale.

5.0 Rezultati: Osnovni podaci o pet partnerskih zemalja

Pet zemalja uključenih u projekt bile su Malta, Italija, Hrvatska, Portugal i Grčka. Iako među ovim zemljama postoje demografske razlike one dijele i određeni broj zajedničkih problema vezanih uz zaposlenost, kao i rodno osviještenu politiku.

5.1 Demografski podaci

Stanovništvo partnerskih zemalja razlikuje se po veličini, s Italijom kao najvećom po broju stanovnika od 58.7 milijuna. Grčka i Portugal imaju sličan broj stanovnika od 10.9 i 10.3 milijuna. Hrvatska je manja s 4.4 milijuna stanovnika, a slijedi ju Malta s 404 tisuće stanovnika. Omjer u broju muškaraca i žena u ovim zemljama pokazuje da Portugal ima neznatno viši postotak muškaraca - oko 51,8%, naspram 48,2% žena. U ostalim zemljama sudionicama u projektu ima više žena - oko 51%, naspram 49% muškaraca.

5.2 Obrazovanje i zaposlenost promatrani iz rodne perspektive

Malta

Anketa o radnoj snazi iz ožujka 2007. godine pokazuje da je 29,3% žena u dobi iznad 15 godina starosti bilo zaposleno u usporedbi sa 65,2% muškaraca, s najvećom stopom zaposlenosti žena u dobi od 24 do 34 godine starosti. Stopa zaposlenosti žena iznosi 35,5% žena u usporedbi sa stopom zaposlenosti muškaraca - 74,5%. Tri glavna područja zapošljavanja žena jesu obrazovanje, trgovina te poslovi popravaka i proizvodnje. Žene su najčešće službenice, a slijede ih stručnjakinje raznih profila. 19,2% žena radi sa skraćenim radnim vremenom. Razlika u plaćama na osnovi spola pala je na 4% što je najniži postotak u EU. Stopa obrazovanja žena neznatno je viša od one muškaraca. Također, postoji trend da je stopa u visokoškolskom obrazovanju i razini obrazovanja viša kod žena nego kod muškaraca. Ipak, u znanosti i tehnologiji manje je žena s visokom stručnom spremom nego muškaraca.

Italija

Sudjelovanje žena na tržištu rada u Italiji je 50% za žene iznad 15 godina starosti, te 74,4% za muškarce. Zaposlenost žena, također, karakterizira rad sa skraćenim radnim vremenom, s 25,6% zaposlenih žena prema 4,6% muškaraca i 12,8% u cjelini. Također, nezaposlenost je veća u južnim dijelovima zemlje. Tijekom perioda u kojemu je nastajao ovaj izvještaj bilo je više žena u višem obrazovanju od muškaraca. Razlike u stopama nezaposlenosti između muškaraca i žena bile su najveće na najnižim stupnjevima obrazovanja i smanjivale su se sa stupnjem obrazovanja.

Hrvatska

Udio poduzetnica u hrvatskom gospodarstvu je oko 30% prema onome od 70% muškaraca. Manje je žena nego muškaraca zaposleno u privatnom sektoru i često imaju problema u dobivanju stalnih i dobro plaćenih poslova. U sektoru samozapošljavanja, tj. obrta i slobodnih zanimanja, stopa zaposlenosti žena stalno, ali još uvijek nedovoljno raste. S obzirom na radni status, od ukupnog broja zaposlenih kod privatnih poslodavaca 54% čine žene. Npr. u području zdravstvene zaštite žene čine preko 91% zaposlenih, ali je njihov udio kao poduzetnica manji od 36%. U turizmu i ugostiteljstvu žene obuhvaćaju 60% od ukupno zaposlenih, ali je svega oko 33% poduzetnica.

Portugal

Razina obrazovanja u Portugalu pokazuje da oko 50% žena polazi stručno obrazovanje. Područja studiranja tradicionalno namijenjena ženama su obrazovanje i zdravstvena zaštita i najpopularnija su među ženama. Također se može vidjeti da je u zapošljavanju veća koncentracija žena u uslužnim djelatnostima (uglavnom u hotelijerstvu i proizvodnji hrane, zdravstvenoj zaštiti i obrazovanju), dok su muškarci uglavnom više koncentrirani u industrijskoj proizvodnji i obrtu. Ipak, postoji ravnomjerna zastupljenost između muškaraca i žena kada je u pitanju samozapošljavanje, unutar čega je 4,6% muškaraca od ukupno 12,8% zaposlenika. Stopa nezaposlenosti, dakle, uglavnom je viša za žene i više žena (17%) radi sa skraćenim radnim vremenom. 18% žena i 14,1% muškaraca također rade temeljem ugovora na neodređeno vrijeme.

5.3 Zakonodavstvo o ravnopravnosti spolova i mehanizmi primjene

Malta

Ustav Malte zabranjuje diskriminaciju na temelju, inter alia, spola⁹. Glavni zakonski instrument za promicanje ravnopravnosti između muškaraca i žena je Zakon o ravnopravnosti muškaraca i žena¹⁰. Ovaj Zakon uspostavlja potrebne mehanizme za slučajeve diskriminacije muškaraca i žena u svim područjima malteškoga društva. Nacionalna komisija za promicanje ravnopravnosti (NCPE) uspostavljena je slijedom ovoga Zakona s ciljem utvrđivanja, razvijanja i osuvremenjivanja metoda za provedbu rodne perspektive u svim područjima politike. Zakon o zapošljavanju i ekonomskim odnosima (EIRA, Employment and Industrial Relations Act), donesen 2002. godine sadrži, inter alia, odredbe o diskriminaciji na radnom mjestu i predviđa pravna sredstva koja oštećeni/a može koristiti. Ostala poboljšanja uključuju propise koji donose porezne olakšice za rad sa skraćenim vremenom, porezne olakšice ženama povratnicama na tržište rada, mjere roditeljskog dopusta, mjere dopusta zbog hitnih obiteljskih razloga, zaštitu materinstva, kao i propise koji se odnose na jednako postupanje u području zanimanja i socijalne sigurnosti.

Italija

Zakonodavstvo koje se odnosi na rodna pitanja u Italiji datira još iz 70-ih godina od Zakona br. 1024/71 o zaštiti zaposlenih majki. Otada postoji zakonodavstvo koje zabranjuje davanje otkaza zaposlenim majkama, uspostavlja skrb o djeci od strane lokalnih vlasti, te promiče jednako postupanje prema muškaracima i ženama pri zapošljavanju. U 1980-ima je talijanska Vlada prepoznala potrebu za uvođenjem posebnih mjera kako bi se promicalo sudjelovanje žena na svim razinama i u svim područjima rada. Ipak, tek je 1991. godine donesen zakon o "pozitivnim mjerama za ostvarivanje ravnopravnosti između muškaraca i žena" pri zapošljavanju.

Zakon je omogućio osnivanje Nacionalnog odbora za provedbu načela jednakoga postupanja i jednakih mogućnosti za radnike i radnice. 1996. godine je imenovan ministar za promicanje jednakih mogućnosti, a pri Uredu predsjednika Vlade osnovan je Odjel za promicanje jednakih mogućnosti. 2000. godine uspostavljena je mreža savjetnika/ca za pitanja ravnopravnosti. 2002. godine donesene su izmjene i dopune Ustava koje su omogućile prihvaćanje posebnih odredaba u cilju promicanja jednakih mogućnosti i ponovnog otvaranja rasprave o kvotama za stvaranje izbornih listi.

Hrvatska

Promjene Ustava Republike Hrvatske iz 2000. godine ističu ravnopravnost spolova kao jednu od temeljnih odredaba Ustava (članak 3). Hrvatska je uspostavila temeljne institucionalne mehanizme i uvela značajne zakonodavne promjene. Saborski odbor za ravnopravnost spolova osnovan je 2001. godine. Zakon o ravnopravnosti spolova koji određuje i uspostavlja mjere protiv spolne diskriminacije, a za jednake mogućnosti za muškarce i žene, donesen je 2003. godine. U listopadu iste godine Hrvatski sabor je u skladu s ovim zakonom imenovao prvu pravobraniteljicu za ravnopravnost spolova. Ured za ravnopravnost spolova osnovan je 2004. godine i od tada djeluje kao stručna služba Vlade. Tijekom iste godine imenovani su koordinatori/ice u ministarstvima i uredima državne uprave u županijama koji surađuju s Uredom za ravnopravnost spolova. Zakon o radu zabranjuje nejednako postupanje ili diskriminaciju na području zapošljavanja po osnovi rase, spola, nacionalnog ili socijalnoga podrijetla i drugih obilježja. Zakon o zaštiti od nasilja u obitelji donesen je 2003. godine. Vlada je 2004. godine usvojila Nacionalnu strategiju za zaštitu od nasilja u obitelji za razdoblje od 2005. do 2007. godine. U listopadu 2006. godine Hrvatski sabor je usvojio Nacionalnu politiku za promicanje ravnopravnosti spolova 2006.-2010.

Portugal

Portugalska Republika priznaje i promiče ravnopravnost muškaraca i žena. Postoje dva mehanizma Vlade u pogledu ravnopravnosti: Komisija za državljanstvo i ravnopravnost spolova i Komisija za ravnopravnost na području rada i zaposlenosti. 2007. godine Vijeće ministara je odobrilo III. Nacionalni plan za ravnopravnost spolova 2007.-2010. koji za cilj ima uvođenje strukturalnih mjera u svrhu promjene običaja javne uprave i provedbu rodno osviještene politike: također i rad na političkim mjerama u četiri područja – usklađivanju profesionalnog i obiteljskog života, obrazovanju, informiranju i usavršavanju, državljanstvu i društvenoj uključenosti te suradnji sa zemljama u kojima se govori portugalski. 2007. godine Vlada je također usvojila III. Nacionalni plan protiv nasilja u obitelji i I. Nacionalni plan za suzbijanje trgovanja ljudima koje treba provesti u razdoblju 2007.-2010., a oba plana sadrže nekoliko mjera koje se temelje na mreži suradnje između ministarstava, škola, sveučilišta, općina i nevladinih organizacija.

Grčka

Odlukom predsjednika Vlade, 2000. godine je uspostavljen Unutarnji odbor za ravnopravnost spolova sa zadaćom donošenja odluka u pogledu unaprjeđivanja Nacionalne politike za ravnopravnost spolova s ciljem uvođenja rodno osviještene politike u sve političke mjere i koordiniranja dužnosnika/ca ministarstava i javnog sektora u razradi politika i aktivnosti za žene na državnoj i lokalnoj razini. Tijekom iste godine donesen je zakon kojim je uvedena kvota od 1/3 sudjelovanja svakoga spola u odborima odjela. Sličan je zakon donesen 2001. godine za sudjelovanje žena kao kandidatkinja na regionalnim i općinskim izborima. Od 2002. godine grčki parlament ima Stalnu parlamentarnu komisiju za ravnopravnost spolova i ljudska prava.

5.4 Politička moć i donošenje odluka

Malta

Žene u parlamentu trenutno¹¹ čine 9,23% (6 članica) od izabranih članova. U sadašnjoj Vladi 2 od 13 ministara su žene, a tek jedna od šest parlamentarnih tajnika je žena. Ukupno je 19,63% žena izabranih u lokalna vijeća, a 8,82% (6 od 68 mjesta) su gradonačelnice. U okviru javnih službi 15 je stalnih tajnika od kojih je jedna žena. Prema rodnoj podjeli u vladinim odjelima i ministarstvima, omjer zaposlenosti muškaraca i žena je 60,2% prema 39,8%.

Italija

Žene su nedovoljno zastupljene u politici. Tek 17% žena je izabrano u talijanski parlament. Trenutno žene čine 21% članica Vlade. Štoviše, žene uopće nisu zastupljene na najvišim položajima u upravi, ali čine veliki dio osoblja u službama javne uprave.

Hrvatska

Sudjelovanje žena u politici raste, ali je još uvijek nedovoljno. Udio žena u Hrvatskom saboru je trenutno oko 22%. Od 2000. godine Hrvatska je donijela niz zakonskih mjera, koji nisu uključili samo Zakon o ravnopravnosti spolova, već i izbornu zakonodavstvo. Zakon o izboru članova predstavničkih tijela jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave sadrži članak koji navodi da bi političke stranke trebale postići ravnomjernu zastupljenost muškaraca i žena na svojim kandidacijskim listama za izbore. Trenutno (nap. ur. - 2007. god.) su oko 30% članica Vlade žene, 26,5% dužnosnice i visoke državne službenice, 15% veleposlanice, 10% gradonačelnice i 14,5% članice županijskih skupština. S druge strane, žene su natprosječno zastupljene u sudskoj vlasti.

Portugal

Sudjelovanje žena na političkoj razini je 21,3% žena u odnosu na 78,7% muškaraca izabranih u parlament 2005. godine. Vlada izabrana 2005. godine ima 57 članova od kojih je 8 žena, a od njih su 2 ministrice - obrazovanja i kulture, a preostalih 5 su državne tajnice za industriju, trgovinu i uslužne djelatnosti, javnu upravu, zdravstvo, socijalnu sigurnost, obitelj i djecu, te umjetnost. U okviru javnih službi oko 63% je žena, a 37% žena nalaze se na položajima na kojima

se donose odluke. Sudjelovanje na rukovodećim položajima u drugim institucijama je sljedeće: 77% muškaraca i 23% žena u Ustavnom sudu, 88,2% muškaraca i 11,8% žena u Višem vijeću prekršajnoga suda; 94,4% muškaraca i 5,6% žena u Državnom vijeću, 84,5% muškaraca i 15,5% žena u Ekonomskom i socijalnom vijeću, 78,7% muškaraca i 21,3% žena u Nacionalnom vijeću za obrazovanje, te 85,7% muškaraca i 14,3% žena u Nacionalnom etičkom vijeću za biotehnologiju i farmaciju (Life Sciences). U 2006. godini portugalski je parlament također izglasao Zakon o uravnoteženoj zastupljenosti žena i muškaraca u procesu donošenja političkih odluka.

Grčka

Broj žena koje sudjeluju u politici raste. U 2004. godini 13% izabranih članica parlamenta bile su žene. Sudjelovanje žena također se povećalo i u lokalnoj politici s 12% članica općinskih odbora, 17% izabrano je u regionalne odbore, 2,1% izabrano je za gradonačelnice, a 1,9% izabrano je za čelnice regionalnih odbora. Grčka također ima čelnicu parlamenta kao i predstavnicu koja je djelovala kao povjerenica za Europsku Uniju. Broj žena u diplomatskoj službi također raste s ukupno 130 žena u usporedbi s 411 muškaraca u 2004. godini.

6.0 Rezultati: Primjeri dobre prakse

Detaljno provedeno istraživanje omogućilo je uvid u brojne primjere dobre prakse u promicanju rodno osviještene politike na lokalnoj razini. Sredine u kojima su se takve prakse provodile bile su različite, ali svih deset primjera osigurali su bogatstvo inicijativa koje se mogu koristiti kako bi se promoviralo načelo jednakog postupanja i sudjelovanja muškaraca i žena.

U deset izabranih primjera nalaze se po dva iz svake zemlje i usmjereni su na različite aspekte rodno osviještene politike: neravnotežu sudjelovanja u obrazovanju, kulturnim i građanskim aktivnostima, promicanje zaposlenosti i poduzetništva žena, promicanje načela jednakoga postupanja na radnome mjestu, promicanje usklađivanja profesionalnog i privatnog života za oba spola, te bavljenje rodno uvjetovanim nasiljem. Primjeri dobre prakse opisani su u sljedećim pododjeljcima.

6.1 Malta – Promicanje uključivanja oba spola u obrazovanje, kulturne aktivnosti i sport u San Lawrenzu

San Lawrenz je selo smješteno na zapadu otoka Gozo. Stanovništvo je rodno uravnoteženo sa 50,17% muškaraca i 49,83% žena. Prosječna dob muškaraca je 38,5, a žena 39,9 godina u usporedbi s 37,4 i 39,6 godina za Maltu. Naseljenost je među najmanjom na cijelome otoku.

Lokalno vijeće stavlja veliki naglasak na edukaciju i obrazovanje članstva svoje zajednice, te na promicanje rodno osviještene politike. Primijećeno je da žene nisu imale dovoljno mogućnosti za bavljenje drugim osim kućanskim poslovima. U aktivnostima koje je organiziralo lokalno vijeće dominirale su žene, osobito kada su uključivale posjet određenoj tržnici i/ili igranje binga. U folklornoj su grupi dominirale žene uglavnom zbog prirode aktivnosti koje su se provodile- tradicionalan ples. Žene (majke), kao i bake morale su ostajati kod kuće i brinuti o djeci i nisu imale slobodnoga vremena za izlazak. U ovome je mjestu također nedostajalo mogućnosti da se žene bave sportom.

Glavni cilj lokalnoga vijeća je obrazovanje članstva zajednice i njegovo osnaživanje za ostvarivanje punih potencijala. Ostvarivanje zajedništva strategija je lokalnoga vijeća kako bi se razumjele i podmirile potrebe zajednice.

To se postiže:

- **Direktna komunikacija:** gradonačelnik je uvijek otvoren za prijedloge i poduzima aktivnosti uz suglasnost Odbora lokalnoga vijeća;
- **Dobri odnosi sa strankama u prostorima lokalnoga vijeća:** zbog relativno male zajednice lokalno vijeće smatra da poznaje gotovo sve članove/ice zajednice. Neposredan osobni kontakt omogućava široke mogućnosti da stanovnici međusobno podijele brige, ideje, itd.;
- **Povratne informacije iz trgovina:** vlasnici/e trgovina gradonačelniku prenose glavna pitanja koja izazivaju zabrinutost u zajednici;
- **Korištenje anketa:** povremeno se u svim domaćinstvima provode ankete kako bi se saznalo što članovi/ce zajednice misle o određenim pitanjima;
- **Zajednički sastanci** članstva zajednice održavaju se oko tri puta godišnje i na njima se raspravljaju glavna pitanja od važnosti za zajednicu;
- **Učinkovito širenje informacija:** glavni način informiranja je letak koji se tiska dva puta mjesečno i dijeli svim domaćinstvima u zajednici.

Identificirani primjeri dobre prakse

Lokalno je vijeće poduzelo niz koraka kako bi smanjilo neravnotežu i to s velikim stupnjem uspjeha. Identificirani primjeri dobre prakse uključuju:

- **50% zastupljenosti oba spola u svim pododborima:** lokalno vijeće inzistira na uravnoteženoj rodnoj zastupljenosti u sva tri pododborna;
- **Promicanje sudjelovanja oba spola u organiziranim obrazovnim tečajevima:** lokalno vijeće potiče oba spola da sudjeluju na tečajevima koje organizira time što osigurava da su tečajevi usmjereni različitim potrebama i da se održavaju u vrijeme kada ih i muškarci i žene mogu pohađati. Na primjer, u slučajevima tečajeva za stjecanje vještina za uspješno roditeljstvo koji se organiziraju navečer sudjelovanje se promijenilo od isključive prisutnosti žena prema rodno uravnoteženom;
- **Osnivanje folklorne grupe:** ova inicijativa daje mogućnost članstvu zajednice da bude uključeno u kulturne aktivnosti. Folklorna grupa privukla je uglavnom žene, ali je lokalno vijeće inzistiralo na postizanju mješovitoga sastava muškaraca i žena u upravnom vijeću. Sada radi na promicanju sudjelovanja muškaraca u folklornim plesnim aktivnostima. Folklorna grupa je također postigla rezultate u promicanju ženskog poduzetništva, sklapanjem ugovora s hotelima u Gozu;
- **Sportske aktivnosti za žene:** lokalno je vijeće promicalo sport među ženama, prvo osnivanjem odbojkaške ekipe, a onda i ekipe ženskoga nogometa. Sagrađeno je igralište za treniranje kako muškaraca tako i žena;
- **Osnivanje centra za brigu o djeci:** lokalno je vijeće otvorilo centar za brigu o djeci koji roditeljima omogućava nešto slobodnoga vremena, te dozvoljava majkama, očevima, ali i bakama i djedovima koji obično brinu za potomke svoje djece, malo slobodnoga vremena. Za sada se ova usluga nudi dva puta tjedno tijekom jutra, ali postoje planovi da se djelatnost proširi budući se pokazala uspješnom;
- **Osiguravanje financiranja od strane EU kako bi se osigurale mogućnosti za lokalnu mladež:** lokalno vijeće je osiguralo financiranje kako bi se lokalnoj mladeži pružila prilika za odlazak u inozemstvo. Lokalno vijeće uvijek inzistira na jednakoj zastupljenosti oba spola;
- **Lobiranje hotela s ovoga područja da se zaposli lokalno stanovništvo:** lokalno vijeće također radi na promicanju zapošljavanja ljudi, posebice žena iz svoje zajednice, u obližnjem hotelu.

Sve ove prihvaćene strategije odražavaju predanost koju lokalno vijeće pokazuje prema svojim građanima. Pokazuje senzibilitet prema potrebama oba spola, a inicijative su usmjerene kako prema muškarcima tako i prema ženama, ovisno o okolnostima.

6.2 Malta – Promicanje ravnomyerne rodne zastupljenosti u obrazovnim i kulturnim aktivnostima u Zejtunu

Stanovništvo u Zejtunu rodno je uravnoteženo s 49,75% muškaraca i 50,25% žena. Prosječna dob muškaraca i žena je 38,5 odnosno 41,6 godina, u usporedbi s 37,4 godina za muškarce i 39,6 godina za žene na razini čitave Malte.

Lokalno vijeće ima već prepoznatu i aktivnu ulogu u zajednici, posebno oko uspješnog uključivanja oba spola u aktivnosti zajednice. Lokalno vijeće posvetilo je dio svoje energije u organiziranje aktivnosti koje se odnose na slobodno vrijeme i obrazovanje. Rodna neuravnoteženost bila je prisutna u različitim aktivnostima. U pododborima su pretežno sudjelovale žene, koje su također dominirale na edukativnim tečajevima koje je organiziralo Vijeće, te u organiziranim kulturnim aktivnostima. Vijeće je smatralo da je više podmirivalo potrebe žena i da je zanemarivalo muškarce koji zbog svojih obveza vezanih uz posao možda nemaju toliko vremena da sudjeluju u ovim aktivnostima.

Lokalno vijeće je počelo raditi na promjenama promicanjem rodno uravnoteženog političkog sudjelovanja na razini Odbora lokalnoga vijeća, pokazavši primjerom dogradonačelnice koja radi za potrebe zajednice, te potičući raznolikost članstva po dobi i spolu kao i kulturnom podrijetlu u svojim pododborima, ali i uvodeći muškarce za mentore na tečajevima koje pretežno pohađaju žene, usmjeravajući dnevne slobodne aktivnosti više prema obiteljima, nego prema ženama, ograničavajući vikend izlete radije nego događanja tijekom jutra, te usredotočavanjem na uključivanje svih skupina u sve aktivnosti zajednice.

Promjene su postignute zahvaljujući spremnosti i senzibilitetu vijeća prema potrebama zajednice, njegovanjem otvorene politike za prijedloge, pri čemu su se sve ideje raspravljale na razini Odbora lokalnoga vijeća, te organizirajući formalne konzultacije s ključnim ljudima u zajednici. Ovi različiti pristupi omogućili su lokalnom vijeću da shvati utjecaj svojih aktivnosti na oba spola i da radi na osiguravanju rodno osviještene politike u svojim aktivnostima.

Identificirani primjeri dobre prakse

Lokalno je vijeće uspjelo postići promjene u omjeru sudjelovanja kao i u vrsti inicijativa, odgovarajući radije na potrebe svih građana nego samo nekoliko skupina. Identificirani primjeri dobre prakse su sljedeći:

- **Relativna rodna uravnoteženost lokalnog vijeća:** lokalno vijeće sada ima tri članice od ukupno devet članova, što se može smatrati visokim stupnjem zastupljenosti žena u usporedbi s drugim lokalnim vijećima na Malti;
- **Prisutnost žena na odgovornim mjestima:** odražava se kroz ulogu dogradonačelnice koja je povjerena vrlo aktivnoj i dinamičnoj ženi. Ona je uzor mnogim ženama u svojoj sredini kao izvrstan primjer doprinosa koji žene mogu dati zajednici;
- **Uravnotežena rodna zastupljenost u pododborima:** lokalno vijeće se danas može pohvaliti da su njegovi pododbori rodno uravnoteženi, zajedno s drugim vidovima raznolikosti kao što su dob i podrijetlo. Ovo je veliko postignuće u odnosu na prethodnu situaciju u kojoj su dominirale žene;
- **Rodno uravnotežena zastupljenost u obrazovnim tečajevima:** lokalno vijeće može ustvrditi da je došlo do povećane zastupljenosti muškaraca u mnogim tečajevima, čak i u onim područjima koja se uglavnom smatraju ženskim. Neki muškarci pohađaju tečajeve izrade predmeta od pergamenta, izrade čipke, gantuella (izrada dekorativnog cvijeća svilenim koncem, perlicama i metalnim žicama), te aranžiranja cvijeća, a njihovi se radovi također izlažu na izložbi koju organizira lokalno vijeće. Još je uvijek problematičan tečaj izrade zavjesa u kojemu muškarci za sada ne sudjeluju. Ipak, s druge strane, tečaj šivanja za djecu bio je popularan i među dječacima i među djevojčicama odražavajući tako rodnu ravnotežu;

- **Organizirano slobodno vrijeme postaje više obiteljska aktivnost nego ona namijenjena samo ženama:**

organizirano slobodno vrijeme i društvene aktivnosti koje organizira lokalno vijeće postaju obiteljska aktivnost u kojoj sudjeluje cijela obitelj, a ne samo žene. Aktivnosti više ne uključuju tradicionalna "jutra uz kavu", već obuhvaćaju vikend putovanja, putovanja u inozemstvo i ostale kulturne aktivnosti koje zanimaju i muškarce i žene, a organiziraju se u vrijeme kada i muškarci i žene mogu sudjelovati;

- **Osnivanje centra za skrb o djeci:** lokalno se vijeće može pohvaliti da je jedno od prvih lokalnih vijeća koje radi na osnivanju centra za skrb o djeci prema europskim standardima koji će služiti potrebama zajednice. Ovaj projekt još nije dovršen zbog nekih problema, ali je gradnja uznapredovala. Lokalno vijeće je odlučno dovršiti ovu inicijativu.

Postignuti uspjeh rezultat je izuzetno odlučne skupine ljudi u lokalnom vijeću koji rade da bi unaprijedili zajednicu i služili potrebama svoga članstva, bez obzira na njihova politička i/ili vjerska uvjerenja. Također održava dobre odnose s ostalim organizacijama civilnoga društva (klubovima sa živom glazbom, političkim strankama, crkvom itd.) u zajednici, promičući suradnju i dijalog u zajednici.

Lokalno je vijeće spoznalo da je društvo postalo kompleksno i da se ne sastoji samo od tradicionalnih obiteljskih jedinica. Zajednica danas uključuje različite obiteljske strukture koje imaju različite potrebe. To čini rad lokalnoga vijeća težim, jer su potrebe veće. Lokalno vijeće je shvatilo da je najbolji način rada za zajednicu biti blizak sa svojim članstvom. To se može postići jedino neprestanim slušanjem što članstvo zajednice misli i ima za reći o tome što radi i što može napraviti lokalno vijeće.

Ovo je istraživanje pokazalo kako lokalno vijeće može raditi na postizanju rodno osviještene politike u svojim aktivnostima i inicijativama. Promjene su bile postupne i ovo je primjer iz kojega ostala lokalna vijeća mogu učiti.

6.3 Hrvatska – Realizacija politike jednakih mogućnosti

Tijekom 2004. i 2005. godine Ured za ravnopravnost spolova, stručno tijelo Vlade Republike Hrvatske koje izvršava zadatke koji se odnose na ostvarivanje ravnopravnosti spolova i CESI (Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje), neprofitna, nevladina udruga, uspješno su surađivali u provedbi projekta pod nazivom Realizacija politike jednakih mogućnosti kroz kojega su izravno educirali lokalne dužnosnike/ice, članstvo županijskih povjerenstava za ravnopravnost spolova i predstavnike/ice nevladinih organizacija koji rade na promicanju ravnopravnosti spolova u svim hrvatskim županijama.

Najvažniji postignuti rezultati, tj. oni potaknuti aktivnostima projekta, osnivanje je novih županijskih povjerenstava za ravnopravnost spolova i značajno poboljšanje provedbe politike ravnopravnosti spolova u lokalnim zajednicama. Financijsku i organizacijsku potporu osigurao je Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske. The Balkan Trust for Democracy (BTD), kao strani donator, također je osigurao financijsku potporu za projekt udruzi CESI u iznosu od 25, 868 eura.

Iako je Vlada Republike Hrvatske iskazala odlučnost u jačanju provedbe politike jednakih mogućnosti donošenjem niza zakona i dokumenata i osnivanjem različitih institucionalnih tijela, srž problema je bio nedostatak institucionalnih mehanizama za provedbu dogovorenih strategija u okviru tijela lokalnih vlasti. Postojeći društveni položaj žena u Hrvatskoj zahtijeva rješavanje brojnih problema koji se odnose na ravnopravnost spolova, a koji su posebno izraženi u značajnoj podzastupljenosti žena u političkom, gospodarskom i javnom životu, visokoj stopi nezaposlenosti žena, te učestalom nasilju nad ženama.

Projekt je bio usredotočen na postizanje boljeg razumijevanja spomenutih problema od strane lokalnih vlasti kao i njihova osvještavanja o drugim preprekama vezanim uz rodnu jednakost i nužne potrebe njihova prevladavanja putem provedbe politike ravnopravnosti spolova.

Identificirani primjeri dobre prakse

Aktivnosti na projektu uključile su edukaciju, kao i izradu i objavljivanje priručnika pod naslovom "Rodna perspektiva u politici i praksi", dok je prva Konferencija županijskih povjerenstava održana kao završni dio projekta, kako bi se spojila iskustva novoosnovanih i već postojećih povjerenstava. Organizirana su predavanja i radionice koje su održale čelnice institucionalnih mehanizama za provedbu politike ravnopravnosti spolova, te mnoge predstavnice ženskih nevladinih udruga. Edukacijske aktivnosti obuhvatile su podjelu dokumenata¹² i objavljivanje onih dokumenata koji su od važnosti za bolje razumijevanje provedbe politike ravnopravnosti spolova.

Najznačajniji rezultati seminara mogu se sažeti kako slijedi:

1. Osnovana su nova povjerenstva za ravnopravnost spolova i na taj je način uspostavljena institucionalna mreža u svim hrvatskim županijama;
2. Pripremile su se odgovarajuće informacije za povjerenstva o ulozi, obvezama i nadležnostima tih tijela, kao i tijela koja provode politiku ravnopravnosti spolova na nacionalnoj razini;
3. Potaknuto je zanimanje za provedbu zakonskoga okvira u području ravnopravnosti spolova na lokalnoj razini; i
4. Organizirane su mreže aktivnosti povjerenstava i uspostavljena je bolja komunikacija s nevladinim udrugama.

Provedbom ovog projekta Ured za ravnopravnost spolova ostvario je dobru suradnju s CESI. S druge strane, u svom godišnjem izvještaju za 2004. godinu CESI citira da je "dobar primjer suradnje dat i partnerskim odnosom na projektu s Uredom za ravnopravnost spolova Vlade RH, čija je predstojnica prepoznala projekt kao dobru praksu primjene članaka i odredbi iz Zakona o ravnopravnosti spolova i Nacionalne politike za promicanje ravnopravnosti spolova."¹³

Ured za ravnopravnost spolova nastavio je suradnju s udrugom CESI na ovom i drugim projektima. Završni dio projekta bila je Konferencija županijskih povjerenstava za ravnopravnost spolova koja je održana u Puli od 22. do 24. travnja 2005. godine. Svrha konferencije bila je evaluacija prethodnoga rada županijskih povjerenstava za ravnopravnost spolova, te razmjena iskustava povjerenstava, nevladinih udruga i Ureda za ravnopravnost spolova. Dodatno su na konferenciji članovi/ice županijskih povjerenstava radili na izradi prijedloga za novu Nacionalnu politiku za promicanje ravnopravnosti spolova 2006. – 2010. kako bi se definirala uloga i ciljevi, nadležnost i opseg poslova županijskih/ lokalnih povjerenstava, njihovo osnivanje i financiranje.

Proteklih nekoliko godina većina županijskih povjerenstava za ravnopravnost spolova primijenila je stečeno znanje i, u suradnji s nevladinim organizacijama koje promiču i štite ženska ljudska prava, provodila brojne aktivnosti uključujući i aktivnosti za ekonomsko osnaživanje žena, lobiranje za promjene izbornoga zakonodavstva kako bi se povećao broj žena na položajima na kojima se donose odluke na svim razinama uključujući vodeće položaje u lokalnoj upravi i javnim službama. Sudjelovali su i u kampanjama za borbu protiv nasilja nad ženama i suzbijanja trgovine ženama i djecom. Povjerenstva su uspješno obavljala navedene zadaće kao i mnoge druge aktivnosti, te su značajno utjecala na razinu razumijevanja i svijesti javnosti, kao i relevantnih institucija o ženskim ljudskim pravima.

Nova Nacionalna politika za promicanje ravnopravnosti spolova 2006. – 2010. sadrži, po prvi puta, odredbe o ulozima i ciljevima, nadležnosti i djelokrugu rada županijskih/lokalnih povjerenstava, njihovom osnivanju i financiranju. Osnovana povjerenstva za ravnopravnost spolova financiraju se iz županijskih /lokalnih proračuna iznosom koji ovisi i o aktivnostima koje ta povjerenstva provode.

6.4 Hrvatska – Financijska potpora ženama u gospodarstvu: žensko poduzetništvo

Od 2004. godine Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva, u suradnji s hrvatskim županijama i poslovnim bankama, provodi programe jačanja i promicanja razvoja ženskog poduzetništva i ekonomskog osnaživanja žena. U 2007. Ministarstvo je pokrenulo poseban projekt Poduzetništvo žena s 4,5 milijuna kuna dodijeljenih za njegovu provedbu. Ministarstvo je također pokrenulo poseban projekt kojim se ženama, vlasnicama gospodarskih subjekata, dodjeljuje bespovratna potpora. Programi su provedeni u suradnji sa županijama, a poduzetnice čija su poslovanja u područjima od posebne državne skrbi¹⁴ imaju prednost pri dodjeli sredstava i to kroz bespovratne potpore i indirektno, kroz projekte poticanja poduzetničke infrastrukture (olakšavanje početka poslovanja i poslovnoga razvoja gospodarskih subjekata, jačanje institucionalne podrške, poticanje osnivanja i izgradnje poduzetničkih zona)¹⁵.

Projekt se provodi u suradnji s tijelima lokalnih vlasti i cilj mu je ekonomsko osnaživanje žena. Svake godine Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva raspisuje javni natječaj za dodjelu financijske potpore za razvoj ženskog poduzetništva.

Identificirani primjeri dobre prakse


Projekti se većinom provode uz pomoć kreditnih subvencija poduzetnicama, a djelomično bespovratnim potporama. Projekti su usmjereni na podupiranje proizvodnje i rast zaposlenosti u županijama Republike Hrvatske. Poduzetnice mogu podići zajmove u svojim poslovnim bankama i koristiti ih za kupnju, izgradnju i proširenje gospodarskih objekata, opremanje, kupnju ili refinanciranje postojećih, nepovoljnih zajmova. Poticajne mjere također uključuju usluge savjetovanja tijekom registracije i osnivanja tvrtke, pokriće dijela troškova registracije, izradu poslovnoga plana, studije ulaganja i marketinški plan, dopunsko obrazovanje s područja poduzetništva i novih tehnologija, te usluge savjetovanja za prvih šest mjeseci. Pojedinačna subvencija iznosi do 80 000 kuna¹⁶.

Prema istraživanju koje je provelo Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva, a koje je uključivalo informacije o nekoliko projekata ženskog poduzetništva, bilo je očigledno da su unutar razdoblja istraživanja tvrtke koje su primile bespovratne potpore ostvarile viši ukupni dohodak i rast zarade, rast prosječne plaće, rast zaposlenosti i ostvarile smanjivanje ukupnih izdataka.

Programi koji su osiguravali kreditne subvencije i bespovratne potpore nesumnjivo su uveliko potakli razvoj ženskog poduzetništva u Republici Hrvatskoj.

Iako postoje mnogi programi koji osiguravaju zajmove poduzetnicama, brojne su prepreke njihovoj realizaciji. Zajmovi su obično hipotekarni zajmovi što predstavlja značajan problem, jer je u Hrvatskoj mali broj žena koje su vlasnice nekretnina. Ponekad se javljaju problemi jer se ispostavi da su novčana sredstva nedovoljna.

Nacionalna politika za promicanje ravnopravnosti spolova 2006. – 2010. preporuča niz mjera kako bi se osnažilo žensko poduzetništvo. Iako se neke od mjera već provode, prijeko je potrebno stvoriti strategiju razvoja ženskog poduzetništva, osnovati svebuhvatnu bazu podataka i sustavno promicati žensko poduzetništvo kroz medijske kampanje, programe i edukacijske aktivnosti o poduzetništvu kreiranom posebno za žene, te osigurati organizacijsku, financijsku, prostornu i ostale vrste pomoći, a posebno one koje se odnose na aktivnosti tradicionalnog obrta.¹⁷



Sve veći broj županija, u suradnji s nevladinim udrugama, priprema različite programe za promicanje razvoja poduzetništva žena, kao i ekonomskog osnaživanja žena. Podaci dobiveni od Poduzetničkog centra ROSA, koji pokreće edukativne programe za žene početnice u poduzetništvu pokazuju rastući interes žena da započnu svoj vlastiti posao. Oko 25% žena koje su educirane kroz seminare samostalno ulaze u posao. Čak i više žena odlučuje započeti vlastiti posao sa svojim supruzima¹⁸.

Modeli kreditnih subvencija i bespovratnih potpora za poduzetnice koje je kroz razne programe u posljednje četiri godine osiguralo Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva u suradnji s lokalnim vlastima, značajno je osnažilo žene koje su htjele započeti svoje poduzetničke poslove i potaknulo rast zaposlenosti.

Prema podacima dobivenima od Hrvatske udruge poslovnih žena "Krug", u Hrvatskoj postoji 17 815 tvrtki koje su u vlasništvu žena ili žene imaju većinski udio. To znači da udio ženskog poduzetništva čini 33% od ukupne poduzetničke aktivnosti. U usporedbi s 2002. godinom kada je udio poduzetnica bio tek 17%, očigledno je da je povećanje prilično značajno i da je rezultat poboljšanoga pristupa informacijama i snažnije svijesti žena koje žele započeti vlastiti posao nakon završetka obrazovanja. Te tvrtke zapošljavaju 101 000 radnika, žena i muškaraca, što je svakako dobar rezultat.

U proteklih nekoliko godina povećanje ženskog poduzetništva može se pripisati kreditnim subvencijama i bespovratnim potporama koje je, kroz razne programe, osiguralo Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva u suradnji s hrvatskim županijama.

6.5 Grčka - Promicanje zapošljavanja žena – KETHI

Istraživački centar za ravnopravnost spolova (KETHI) je pravna osoba privatnog prava, osnovan 1994., a djeluje diljem Grčke. Nadzire ga i financira Glavno tajništvo za ravnopravnost, a provodi ne samo nacionalne, već i europske programe. Njegovi se glavni uredi nalaze u Ateni, a u devet najvećih grčkih gradova djeluje kroz svoje podružnice (u Solunu, Patrasu, Irakliu, Volosu i Prevezi) ili jedinice službi savjetodavne pomoći (Alexandroupoli, Komotini, Amphissa i Kalamata). Posljednjih nekoliko godina aktivnosti Istraživačkoga centra su se pojačale, a rezultat je otvaranje nekoliko novih podružnica.

Pitanja zaposlenosti žena, njihove profesionalne sposobnosti i poduzetništvo čine osnovne ciljeve grčkog Nacionalnog akcijskog plana prioriteta za ravnopravnost 2004. – 2008. i zagovara ukidanje diskriminacije žena na radnome mjestu. Postavljeni cilj (a to je povećanje zaposlenosti žena do 60% do godine 2010. kao sredstvo rasta zaposlenosti u cjelini, rasta koji je neophodno potreban Europskoj uniji) jamči značajnije sudjelovanje svih članova/ica društva u svakom području, s ciljem postizanja šire društvene kohezije. Konkretnije, promicanje jednakoga pristupa i napredovanje oba spola na tržištu rada jamče, do određene granice, pošteniju raspodjelu bogatstva i ljudskih potencijala i stoga doprinose društvenoj koheziji.

Identificirani primjeri dobre prakse

Trenutno KETHI aktivno radi na promicanju žena na svim područjima društvenog, političkog i financijskog života, imajući za najznačajniji cilj odlučujući doprinos u iskorjenjivanju diskriminacije žena. U tu svrhu, poduzima istraživanja i provodi nacionalne i europske akcijske planove u provedbi ravnopravnosti spolova. Istodobno, vodi savjetodavne centre pružajući usluge psihološke i stručne pomoći, te pravnu pomoć.

KETHI je osnovao radne skupine čije je osoblje bilo, ili je još uvijek, na osposobljavanju o važnim pitanjima koja se odnose na ravnopravnost spolova i rodno osviještenu politiku, te radi na uključivanju ovih načela u svaku aktivnost koju provodi.

U 2003. godini je poduzeo provedbu inovativnoga programa koji osigurava savjetodavne usluge (psihološku podršku, jačanje samopouzdanja i razumijevanje uloga u obitelji, učenje i upravljanje vještinama) i stvara mreže za promicanje zapošljavanja. Procjenjuje se da je kroz program pod nazivom "Mjere za uključivanje žena" 9018 žena imalo korist od ponuđenih usluga. Konkretnije, više od 6500 je našlo posao, 1000 je pokrenulo vlastiti posao, a 1000 se osposobilo kroz različite programe osposobljavanja.

KETHI ima ulogu "znanstvenoga savjetnika Glavnoga tajništva za ravnopravnost koji pruža usluge informiranja, savjetovanja o zapošljavanju, socijalnu pomoć i stručno osposobljavanje za žene". Konkretnije, osigurava: a) informiranje i senzibilizaciju savjetnika/ca koji daju takve usluge, b) raspoloživost načina savjetovanja i osposobljavanje savjetnika/ca za njihovo korištenje, c) jačanje struktura za pružanje usluga u stvaranju mreža i d) izradu, prema grčkim standardima, inovativnoga programa unošenja rezultata na internet.

Jedinstveni sustav informiranja glavni je mehanizam koji je osigurao tisući savjetnika/ca brzu informaciju o mogućnostima zapošljavanja, a također i praćenje vremena, te obradu rezultata putem interneta.

Jedinstveni sustav informiranja uključuje:

- Internetski portal koji javnosti daje informacije o programu;
- Intranet, koji daje tehničku podršku koordinaciji programa i olakšava internetsku komunikaciju i suradnju između akcijskih planova; i
- "Sustav upravljanja informacijama" koji obrađuje podatke koji se odnose na postupke i rezultate akcijskih planova.

Sve žene imaju svoj osobni elektronski dosje kojemu pristup ima samo njihov savjetnik/ca za zapošljavanje, a njihovo se napredovanje mjesečno nadzire. Sustav omogućava evaluaciju provedbe procesa širom zemlje. Samo osoblje ima pristup sustavu i odgovorno je za redovito ažuriranje sustava svim aktivnostima koje žene poduzmu u traženju zaposlenja. Također su odgovorni i za elektronski zapis cjelokupne suradnje koju žene ili osoblje ostvaruju s drugim lokalnim agencijama. Sustav omogućuje KETHI da koordinira mješovite i na više razina postojeće lokalne i nacionalne inicijative/programe kojima je cilj zapošljavanje kao i bilježenje i evaluacija rezultata mjera za uključivanje žena na nacionalnoj, lokalnoj/prefekturalnoj i pojedinačnoj razini.

U svakoj prefekturi (u Grčkoj postoji trinaest prefektura) osnovana je jedinica koja je pružala širok raspon usluga vezanih uz zapošljavanje i socijalnu sigurnost nezaposlenih žena.

1. "Jedinice" djeluju putem partnerstva među agencijama (vladinim i nevladinim) koje imaju iskustva u pružanju usluga stručnoga savjetovanja žena. Svako partnerstvo – nazvano Akcijski plan – ima "koordinacijsku agenciju" koja obično ima sjedište u većem gradu prefekturalne dok su "antena-agencije" razasute po manjim gradovima i selima. Cilj svakoga "Akcijskoga plana" je osigurati najveću pokrivenost u pojedinoj prefekturi;

2. "Akcijski plan" provodi mjere za uključivanje žena koje uključuju usluge kao što su pružanje specijaliziranih informacija, savjetovanje (savjetovanje o zapošljavanju, psihološko i pravno savjetovanje), socijalnu pomoć, mogućnost sudjelovanja u programima osposobljavanja i prethodnog osposobljavanja koje nude lokalne agencije (koje nisu nužno i partneri Akcijskoga plana), usluge posredovanja pri zapošljavanju za žene, te financiranje mogućnosti za otpočinjanje poslovanja;

3. Akcijski planovi lokalno su ograničeni i odgovorni jedino svojim prefekturama;

4. Svim akcijskim planovima koordinira Glavno tajništvo za ravnopravnost, a usluge koje pruža nadzire KETHI. KETHI je također odgovoran za obuku osoblja kao i za promicanje svoje metodologije.

Ideja integrativnog programa leži u činjenici da žene ne dobiju samo savjetodavne usluge, kako je to do sada bio slučaj u KETHI jedinicama; primile su cjelovit paket usluga koje također uključuju i "razdoblje nakon savjetovanja", kada žene pokušavaju ostvariti održivost radnog mjesta. Cilj je da žene koriste savjetovanje kako bi donijele najbolje odluke u pogledu svojih planova za karijeru i slijedom toga dobile priliku za provođenje svojega plana kroz aktivnu politiku zapošljavanja.

6.6 Grčka – Promicanje ravnoteže između profesionalnog i privatnog života

U javnom i privatnom sektoru poslovanja zaposlene se žene suočavaju s nizom poteškoća i prepreka koje odražavaju šire društvene predrasude s obzirom na spol. Prvi problem tiče se radnih uvjeta: radno vrijeme, poteškoće pri dobivanju roditeljskog dopusta i ograničene usluge čuvanja djece, savjetovanje itd., u okviru velikih poduzeća. Osim toga, daljnji je problem nedostatak informacija koje žene imaju o svojim pravima glede političkih mjera naklonjenih obiteljskom životu.

Poduzeće za općinski razvoj u općini Egaleo (MDEME) osigurava aktivnosti koje promiču socijalnu skrb i solidarnost, obrazovanje, kulturu, sport i ekologiju. MDEME se često bavi provedbom programa kao što je "Pomoć u kući" ili savjetodavnih programa za nezaposlene, s ciljem njihova uključivanja na tržište rada.

Jedan od glavnih postavljenih ciljeva bio je provedba politika i aktivnosti koje promiču usklađivanje profesionalnog i obiteljskog života zaposlenih i nezaposlenih žena. Većina poduzetih aktivnosti uključuje rodno osviještenu politiku i promicanje jednakih mogućnosti. Posebni su ciljevi bili: poboljšavanje mogućnosti uključivanja žena na tržište rada, promicanje jednakih mogućnosti i poticanje prilagodljivosti radnica i poslovanja.

Korist od provedbe imali su radnici/ce s obitelji i odgovornostima vezanim uz čuvanje djece ili radnici/ce koji su brinuli o starijim ili nesposobnim članovima/icama obitelji; pretežno žene koje su bile odsutne s tržišta rada zbog obiteljskih dužnosti i koje su se željele ponovno zaposliti ili su imale poteškoća pri ulasku na tržište rada zbog nedostataka fleksibilnih integracijskih rješenja kao i zbog nedostatka podrške i neusklađenosti radnoga vremena.

Identificirani primjeri dobre prakse

Cilj ove aktivnosti bio je usmjeren ka poboljšanju djelovanja jedinica socijalne skrbi kako bi žene i muškarci (koji imaju poteškoća s ulaskom na tržište rada zbog skrbi o obitelji) imali mogućnost tražiti posao, pratiti stručne programe i programe osposobljavanja, zadržati svoj posao i napredovati u karijeri, dok bi ovisni članovi/ice njihovih obitelji primali visokokvalitetnu skrb te uvođenje mjera za usklađivanje u utvrđivanje načina na koji djeluju različite društvene strukture. U okviru navedenoga uvedeno je pokusno produljenje radnoga vremena službi kako bi se izašlo u susret potrebama zaposlenih muškaraca i žena i time olakšalo usklađivanje njihovih profesionalnih i obiteljskih obveza.

Općina Egaleo ima savjetnika za ravnopravnost spolova koji obrađuje i provodi mjere za uvođenje politike jednakosti, među kojima i one za usklađivanju profesionalnog i obiteljskog života. Općina je radila u onim službama društvene potpore koje promiču usklađivanje profesionalnog i obiteljskog života. Razvila je strukture koje djeluju u većini općina i koje pružaju usluge kao što su: centri dnevne skrbi, program "Pomoć u kući" i savjetodavna pomoć za nezaposlene.

Općinsko poduzeće sastavilo je operativni plan koji je razrađen u godišnjem Akcijskom planu. Aktivnosti Akcijskog plana uključile su:

- anketu u obliku strukturiranog intervjua na reprezentativnom uzorku lokalnoga stanovništva kako bi se utvrdile potrebe zaposlenih i nezaposlenih žena i muškaraca koji su roditelji ili koji brinu o ovisnima članovima/cama obitelji;
- razradu rezultata ankete i predstavljanje ovih rezultata; i
- skiciranje mjera tako da one postepeno podmire ove potrebe.

Osnovni vidovi navedenih aktivnosti sadrže: financiranje i njihovo uvođenje u postojeći zakonski okvir.

Rezultati provedbe ovoga Plana su :

- **Eksperimentalna provedba radnoga vremena socijalnih službi s pokusnim produljenjem vremena rada u dvije jedinice za čuvanje djece**, osiguravajući trosatno produljenje rada kako bi se zadovoljile potrebe radnika/ca. Jedinice za čuvanje djece su prema dosadašnjem radnom vremenu otvorene tako malo sati da žene, koje su obično glavne u brizi o kućanstvu, mogu raditi samo sa skraćenim radnim vremenom. Inače, obitelj mora tražiti dodatnu pomoć.
- **Eksperimentalna provedba radnoga vremena socijalnih službi s produljenjem vremena rada programa "Pomoć u kući"**, koji osigurava pomoć pojedincima/kama i obiteljima bez obzira na njihovu dob i financijsku situaciju, ali pretežno starijim osobama. Prednost se daje osobama koje nisu sposobne voditi brigu o sebi, koje žive same i nemaju sredstava za poboljšanje kvalitete svoga života. Osigurane usluge uključuju, između ostaloga: liječničku pomoć, bolesničku njegu, fizikalnu terapiju kod kuće, te usluge pomoći koje pokrivaju osnovne svakodnevne potrebe i olakšavaju sudjelovanje u različitim aktivnostima.
- **Eksperimentalna provedba radnog vremena za socijalna pitanja u Centru za promicanje zaposlenosti u općini Egaleo**, gdje se pruža stručno savjetovanje i daju informacije o pitanjima koja se odnose na prava iz rada, roditeljski dopust, fleksibilne radne uvjete, novčanu pomoć i socijalnu naknadu.
- **Stručno osposobljavanje nezaposlenih žena pri ovlaštenim centrima za stručno osposobljavanje**, osiguravanje skrbi o djeci, time da starije osobe i osobe s posebnim potrebama imaju osigurane usluge najviše kvalitete i pristup tržištu rada onih žena koje su inače bile iz njega isključene zbog svoje dobi ili nedostatka kvalifikacija.
- **Analiziranje postojećeg zakonskog okvira** u odnosu na one koji imaju korist od službi socijalne skrbi i istraživanje mogućnosti proširenja tih prava na veći broj građana koji za tom pomoći imaju potrebe. Mjere senzibilizacije usmjerene na ravnomjerno sudjelovanje muškaraca i žena u profesionalnom i obiteljskom životu, provedbom eksperimentalnih aktivnosti i kampanja informiranja kako bi se poboljšalo razumijevanje i uklonile prepreke koje sprječavaju ženama pristup tržištu rada.

Ukupno je stotinu obitelji imalo koristi od ovih mjera. Provedba ovih aktivnosti nije samo zadatak savjetnika/ce za ravnopravnost koji se bavi pitanjima jednakosti. Sudjelovanje u ovim aktivnostima također je i odgovornost određenih delegata. To je neophodno kako bi se postigla stabilnija i učinkovitija suradnja.

6.7 Italija – Smanjivanje poteškoća u usklađivanju profesionalnog i obiteljskog života

Projekt EQUAL "Agenda dei territori per la conciliazione" koji je izradio Polo Scientifico Tecnologico Lombardo S.p.A. (PSTL), pomaže muškarcima i ženama da prebrode poteškoće u usklađivanju profesionalnog i obiteljskog života.

PSTL pruža pomoć i savjetodavne usluge institucijama i upravnim tijelima, stimulira lokalnu proizvodnju i promiče inovativni potencijal lokalnih područja. Njegov je glavni cilj jačanje poduzetničkoga okružja podupiranjem inovativnih programa i programa osposobljavanja, promicanjem konkurentnosti poduzeća, poticanjem lokalnog inovativnoga potencijala diversifikacijom i prekvalifikacijom, promicanjem internacionalizacije poduzetništva, te promicanjem premještanja inovacija iz nadležnih izvora (javnih i privatnih sveučilišta, organizacija, instituta i laboratorija) u mala i srednja poduzeća.

Projekt je uključio pet provincija regije Lombardija: Varese, Milano, Brescia, Como i Lecco i upućen je svim poduzećima i glavnim dionicima aktivnim u programiranju i upravljanju uslugama koje poboljšavaju usklađivanje profesionalnoga i obiteljskoga života (općine, službe zdravstvene zaštite, sindikati, itd.). Projekt se bavi pitanjem usklađivanja profesionalnog i obiteljskog života za žene. Partnerstvo na projektu promiče rješenja za povećanje sposobnosti i muškaraca i žena da prihvate ponašanja lišena rodni stereoptipa, kako u obitelji tako i u profesionalnom okruženju.

Osim toga, teži senzibiliziranju poduzeća prema rodno osviještenoj politici kao pozitivnoj okolnosti kako za muškarce tako i za žene. Poduzeća su uključena kroz aktivnosti koje rukovoditeljima/cama daju pokazatelje koji iskazuju odnos troškova i dobiti provedbe jednakih mogućnosti u poduzećima i pomažu u planiranju mjera koje podupiru roditeljski dopust i muškaraca i žena.

Identificirani primjeri dobre prakse

Aktivnosti su usmjerene prema lokalnim sustavima socijalne skrbi i poduzećima s područja, a uključile su davanje pokazatelja administraciji o potrebama usklađivanja profesionalnog i obiteljskog života na lokalnoj razini, davanje učinkovitih oruđa nadležnim djelatnicima/cama za uporabu u lokalnim planovima za usklađivanje potreba na lokalnoj razini, pomaganje poduzećima putem usluga za marketinšku strategiju sposobnu za podmirivanje lokalnih potreba, kao i donošenje sinergijskih odluka između potreba i mjera socijalne skrbi. Primjenjena je strategija uključila niz međusobno povezanih aktivnosti:

- **Stvaranje foruma za usklađivanje profesionalnog i obiteljskog života** u svakoj pokrajini usmjerenog prema onima koji su uključeni u organizaciju programiranja i upravljanja uslugama radi poboljšavanja usklađivanja profesionalnog i obiteljskog života. Forum je bio sastavljen od predstavnika/ca lokalnih vlasti, područne zdravstvene službe, sindikata, itd., uključujući sve relevantne interesne skupine kako bi se: 1) pomoglo i ojačalo odnose među ljudima koji, na različitim razinama, stvaraju razvojne politike za to područje; 2) utvrdilo i međusobno podijelilo zajedničke ideje i vizije povezane s usklađivanjem rada i obiteljskog života; 3) utvrdilo i međusobno podijelilo prioritete i aktivnosti i 4) identificirala zajednička rješenja za potrebe stanovništva.

• **Usklađivanje profesionalnog i obiteljskog života u radnom okruženju.** Ovaj skup mjera sadržavao je aktivnosti koje su trebale omogućiti izbjegavanje situacije u kojoj propisi o roditeljskom dopustu djeluju kao sredstvo kažnjavanja i za poduzeća i za radnike/ce. Utvrđeni su pokazatelji u svrhu procjene stupnja utjecaja politike usklađivanja na produktivnost tvrtke. O ovim se pokazateljima raspravljalo (koristeći tehniku ciljanih skupina) sa sindikatima i tvrtkama kako bi se bolje razumjele potrebe kako tvrtki tako i radnika/ca u pogledu usklađivanja rada i obiteljskog života. Kada su se takve potrebe utvrdile, u tvrtkama su primjenjene određene aktivnosti.

• **Promicanje uslužnih djelatnosti za usklađivanje profesionalnog i obiteljskog života.** Ovom skupu mjera bio je cilj poboljšanje kvalitete usluga koje su ponuđene obiteljima. "Rukovoditelji/ce usluga" koji djeluju u djelatnostima socijalne skrbi socijalni su i ekonomski stručnjaci/kinje. Intervjuirani ljudi smatraju da su poboljšane socijalne kompetencije alat koji će pomoći rukovoditeljima/cama da bolje razumiju potrebe obitelji.

Projekt je postigao sljedeće važne rezultate:

- Uz podršku lokalne administracije Forumu, projekt je uključen u lokalne planove razvoja pojedinog područja, uspostavljajući novu organizaciju usluga i mjera te uzimajući u obzir potrebe žena i muškaraca za usklađivanjem profesionalnog i obiteljskog života.
- Predložene mjere u radnom okruženju doprinijele su uvođenju kulture ravnopravnosti spolova u tvrtke izbjegavajući rodne stereotipe u pogledu roditeljskog dopusta za oba roditelja. Nova profesionalna uloga, mentora/ice za povratak, stvorena je s glavnim ciljem pomaganja radnicima/cama koji se vraćaju na tržište rada nakon roditeljskog dopusta. Savjetnik/ca ostaje u kontaktu s njima tijekom roditeljskog dopusta informirajući ih o događajima u tvrtki i planira posebno osposobljavanje za razdoblje nakon njihovoga povratka te daje savjete o posebnoj i rodno osjetljivoj organizaciji rada. Ovo je pokušavano i u javnim i u privatnim tvrtkama.
- Mjere su usmjerene na 25 tvrtki koje pružaju usluge skrbi o djeci i starijim osobama. Za svaku je stvoren poseban marketinški plan kako bi im pomogao u pronalaženju njihovih ciljeva i upravljanju poslom na bolji način.
- Stvoren je novi stručni profil, rukovoditelj/ica usluga, kao savjetnik/ca koji/a djeluje na polju marketinga, ali ima i stručna socijalna znanja. Taj je novi profil isproban i proveden u okviru tvrtke Euroimprese, jednog od partnera u projektu.

Korist od projekta imali su muškarci i žene kao i poduzeća koja su koristila mjere za olakšavanje povratka radnika/ca na tržište rada nakon roditeljskog dopusta. 25 uslužnih poduzeća koristilo je marketinške planove, a niz građana/ki koji/e rade u ovim poduzećima imalo je koristi od primjene novih usluga.

Važan doprinos ovoga projekta je to što je djelovao prema pronalaženju rješenja problema i istodobno je stvarao i učvršćivao postojeće mreže ravnopravnosti na lokalnoj razini te također predlagao mogućnosti za uvrštavanje rodno osviještene politike u lokalne tvrtke utvrđivanjem elemenata i strategija koje se trebaju provesti.

6.8 Italija – Promicanje ženskog poduzetništva kroz održivi turizam

Projekt je promovirao Sviluppo Italia, imenovan kao "Agenzia nazionale per l'attrazione d'investimenti e lo sviluppo d'impresa SpA" (Nacionalna agencija za izravna ulaganja i razvoj poslovanja). Aktivnosti agencije prate tri glavna područja koja se odnose na južnu Italiju. Ona uključuju:

- Podupiranje izravnih ulaganja kako bi se pojačao gospodarski i proizvodni razvoj zemlje;
- Razvoj inovativnosti i konkurentnosti u proizvodnim sektorima i u područnim klasterima; i
- Poticanje konkurentnosti i atraktivnih potencijala zemlje.

Agencija promiče razvoj podupiranjem novih ideja. Svoje povjerenje polaže u ideje mladih ljudi i nezaposlene koji namjeravaju započeti vlastiti posao. To znači izravno dodjeljivanje olakšica i usluga kao što su osposobljavanje za poduzetništvo, stjecanje stručne kvalifikacije, te tehnička pomoć navedenim sektorima, kao što je postignuto u ovom projektu.

Projekt je bio predviđen za jug Italije, osobito za regije Sicilija i Abruzzo, i bio je uključen u operativne programe sufinancirane od strukturnih fondova. Nezaposlenost (posebno u pogledu mladih ljudi) je veća u južnim regijama i više pogađa žene nego muškarce. Poduzetništvo žena predstavlja drugačiji način ulaska na tržište rada i posebno se potiče na jugu Italije.

"Žene u održivom turizmu" je projekt koji promiče razvoj ženskog turističkog poduzeća kao aktivnost koja potiče održivi turizam s gledišta utjecaja na okoliš i čovjeka. Usmjeren je na pokretanje inicijativa ženskoga poduzetništva u dvije pilot regije, u Abruzzu i Siciliji, uz pomoć digitalnih tehnologija korištenih na području održivoga turizma.

Projekt karakterizira povezanost između područnih resursa i poduzetništva i doprinosi osnaživanju održivoga turizma. Ovakav pristup je u skladu s posebnim značajkama regije koje uključuju nacionalne parkove, predgrađa, povijesna središta s visokom kulturno-arhitektonskom vrijednosti, eko-gastronomske značajke, tradiciju i obrt.

Projekt je sadržavao nekoliko faza:

- utvrđivanje resursa okoliša i kulture određenoga područja kako bi se stvorile nove poduzetničke mogućnosti;
- uključivanje lokalnih subjekata radi promicanja mogućnosti koje ova aktivnost nudi te porast interesa mogućih poduzetnica;
- objavljivanje poziva za podnošenje prijedloga koji je omogućio odabir 10 najboljih ideja poduzeća s izabranog područja Abbruzza i 20 najboljih ideja na Siciliji (ukupno 30 ideja).

Identificirani primjeri dobre prakse

Kandidatkinjama se pružala pomoć na različite načine i u različitim stadijima na putu prema otvaranju nove poslovne aktivnosti. Ženama se pružila mogućnost sudjelovanja na tečaju osposobljavanja za stvaranje poduzeća na polju turističkih inicijativa, sa naglaskom na korištenje elektronske mreže, poslovnoga planiranja i osjetljivosti prema etičkom i održivom turizmu. Tečaj je također imao za cilj pomaganje ženama pri stjecanju znanja, metodologije i načina za poboljšavanje funkcionalnih sposobnosti, te planiranje započinjanja aktivnosti poduzeća. Nakon faze osposobljavanja sudionice mogu zatražiti pojedinačne sastanke radi dobivanja savjetodavne pomoći tijekom faze planiranja, kao i za razradu poslovnog plana svoga poduzeća.

Projekt je dopustio individualizaciju konkretnih turističkih mogućnosti nakon čega je pokrenuta snažna aktivnost "promocije područja" usmjerene ka poticanju potencijalnog ženskog poduzetništva. Aktivnosti promicanja (radionice, rasprave, radni sastanci u lokalnoj gospodarskoj komori itd.) uključile su 600 žena i omogućile predstavljanje 226 poslovnih plana (90 u Abruzzu i 136 na Siciliji). Odabrano je 40 poslovnih prijedloga kako bi im se ponudili posebni programi usmjeravanja, osposobljavanja i pomoći za utvrđivanje i razradu plana poduzeća. Putevi prema vlastitom poslovanju uključili su pomoć u formuliranju poduzetničke ideje i razradi poslovnoga plana poduzeća.

Dvanaest žena iz Abruzzo i 20 sa Sicilije završilo je program pomoći, razradilo svoj plan poslovanja i, u nekim slučajevima, aktiviralo svoje inicijative. Izabrani projekti uključivali su ne samo usluge turističke animacije, već i uslužnu agenciju za obnavljanje tradicije lončarstva Rapina koja je započela organizirati tečajeve keramike u okviru smještajnih objekata, na trgovima i drugim javnim mjestima, te stvaranje "Pustolovnog parka" u srcu Parco Nazionale Gran Sasso i Monti della Laga.

Najosjetljivija faza bila je početak poslovanja gdje su žene imale puno više poteškoća u pristupu zajmovima i mikroreditnim poticajima, a ženska poduzeća obično češće propadaju, osobito na jugu Italije. Izabran poseban sektor (turizam i valorizacija teritorija) mogao bi, sa druge strane, biti pozitivan element jačanja mogućnosti da ova poduzeća prežive. Mnoge regije na jugu, u stvari, na raspolaganju imaju posebne mjere za pomoć tim sektorima i sa zanimanjem su promatrale ove eksperimente.

Glavna naučena lekcija je da žene mogu predstavljati veliki potencijal za razvoj lokalnih teritorija, posebno na područjima kao što je jug Italije koji još uvijek ima velike nedostatke u usporedbi s ostatkom Italije i Europe. Veze između žena i lokalnoga razvoja (za koje se smatra da su više povezane sa lokalnom tradicijom i poslovima, te održivim razvojem) također je element koji treba dalje promicati. Zapravo, već je donesena odluka da se sa pilot inicijativa prijeđe na stalan eksperiment koji će uključiti ostale regije na jugu Italije.

Važnost ovoga projekta proizlazi iz mogućnosti intervencije da bi se ženama olakšao pristup tržištu rada, povećalo poduzetništvo, te istodobno doprinijelo lokalnom razvoju.

6.9 Portugal – Edukacija o pitanjima vezanim uz rodno osviještenu politiku - Algarve

Situaciju u pogledu jednakih mogućnosti karakterizira, kako u Algarveu tako i na nacionalnoj razini, stalna razlika u stopi nezaposlenosti muškaraca i žena. Stanje je takvo da je značajno veća koncentracija žena u određenim sektorima obzirom na ostale. Sektori u kojima dominiraju žene uglavnom su oni radno intenzivniji, s plaćama nižim od prosjeka. Posljedica toga je visoka koncentracija žena nižih kvalifikacija na tržištu rada, iako općenito ima više žena od muškaraca u području visokog obrazovanja odnosno sa boljim stupnjem obrazovanja. Neravnomjerna raspodjela pri zapošljavanju spolova naglašava zapostavljenost žena. Ne samo da postoje razlike u prisutnosti žena na različitim radnim mjestima, već žene i na istim položajima trpe razlike u plaćama, pa čak i u slučajevima kada su kvalificiranije.

Ovdje opisani projekt ima za cilj promicati veće društveno-gospodarsko uključivanje žena promicanjem veće osviještenosti o mogućnostima ravnopravnosti spolova među različitim ključnim osobama u upravi i javnom sektoru, organizacijama civilnog društva kao i nastavnom osoblju u školama. Inicijativa se temelji na inovativnom pristupu gospodarskoj/obrazovnoj zajednici s obzirom na promociju ravnopravnosti spolova. Ciljne skupine projekta pokrivala su čitav niz sektora uz ključne dionike iz poduzeća koja zapošljavaju osoblje, lokalnih vlasti i nevladinih organizacija, kao i građanstva koji radi u poduzećima. Specifične ključne osobe su gospodarstvenici/ce i direktori/ce ljudskih potencijala iz tvrtke Sotavento Algarvio; voditelji/ce edukacija, učitelji/ce i administrativno osoblje, kako u središnjim, tako i u lokalnim tijelima uprave (Câmara Municipal de Tavira,- Municipal Council, Instituto de Emprego e Formação Profissional de Vila Real de Santo António-Employment Institute, Associação Nacional Jovens Empresário).

Projekt promicanja rodno osviještene politike provodio se tijekom dvije godine: 2005. i 2006. Tim iz Fundação Irene Rolo bio je odgovoran za provedbu projekta. Osmišljene su i stvorene metode za promidžbu aktivnosti koje su distribuirane članovima/cama ciljanih skupina. Usvojeni su planovi opsega seminara u skladu s opisom poslova javnih organizacija koje sudjeluju u projektu i odgovornima za promicanje jednakih mogućnosti. Te su aktivnosti bile kreirane sukladno potrebama i svojstvima ciljanih skupina utvrđenih u projektu.

Opći cilj projekta je bio razviti svijest i senzibilizirati javnost o pitanju ravnopravnosti putem niza seminara za gospodarstvenike/ce, učitelje/ice i studente/ice. Seminari su bili strateški elementi za promjenu ponašanja i borbe protiv svih oblika diskriminacije i nejednakosti muškaraca i žena.

Identificirani primjeri dobre prakse

Specifičan cilj projekta bio je promicanje svijesti o pitanjima ravnopravnosti povezanim uz jednakost putem niza seminara. Projekt je uključivao razvoj i izradu edukativnih materijala na temu jednakih mogućnosti i ravnopravnosti spolova koji su se dijelili na seminarima. Osmišljeno je ukupno pet seminara, svaki od po sedam sati, a sastojali su se od modula o senzibilizaciji prema temi jednakih mogućnosti. Ti su seminari bili usmjereni na ciljane skupine koje su identificirane u projektu. Ukupno je 60 poslodavaca/ki, direktora/ica ljudskih potencijala, lokalnog administrativnog osoblja, učitelja/ica i voditelja/ica edukacija sudjelovalo u seminarima.

U slučaju Sotavento Algarvia tijekom održavanja seminara bilo je jasnih dokaza o prisustvu diskriminacije žena među ciljanim skupinama, naročito među gospodarstvenicima/cama. Gospodarstvenici/ce su pokazali/e nedostatke i pomanjkanje svijesti i senzibiliteta za prihvaćanje i provođenje praksa koje promiču jednake mogućnosti za oba spola. Sudionici/ce su tijekom seminara iskazali/e svijest o svojoj pristranosti u stavovima i ponašanju.

Gospodarstvenici su jasno iskazali prihvaćanje određenih stereotipa o ženskim ulogama na poslu i u društvu. Za te se stereotipe ustanovilo da postoje i kod nekih gospodarstvenika.

Postojala je potreba da se rasprave brojna pitanja vezana uz rodno osviještenu politiku, obzirom na gospodarstvenike/ce koji/e su sudjelovali/e u projektu. Ta je potreba uključivala:

- promjenu stereotipnog viđenja uloge žene u društvu;
- razvijanje načina za fleksibilnost i pregovaranje koji omogućavaju usklađivanje obiteljskog i profesionalnog života i za muškarce i za žene;
- potrebu za promicanjem razumijevanja nacionalnog i zakonodavstva EU o jednakim mogućnostima;
- osjetljivost prema važnosti cjeloživotnog učenja zaposlenika/ca, a naročito žena;
- osjetljivost prema pitanju jednakih plaća za rad jednakih vrijednosti i borbu protiv podzastupljenosti žena na vodećim položajima u poduzećima;
- poticanje uspostave prijateljskog ozračja na radnom mjestu za oba spola.

Na razini stručnog osposobljavanja i formalnog školskog sustava: analiza projekta je u nekim slučajevima pokazala odsustvo bavljenja tom temom u akademskim i nastavnim sadržajima, pa postoji očita potreba za stvaranjem mjera za pedagoški razvoj teme jednakih mogućnosti na atraktivan i motivirajući način za studente/ice i nastavnike/ce. Te mjere mogu djelovati kao poticaj za slanje poruke ne samo studentima/cama i nastavnicima/cama, već i obiteljima i zajednici.

6.10 Portugal – Podrška ženama žrtvama nasilja - Općinsko vijeće Montijo

U veljači 2000. godine, općinsko vijeće Montija otvorilo je Espaço Informação Mulheres - EIM (Prostor za informiranje žena) s ciljem informiranja i pružanja podrške ženama s područja općine za korištenje svojih građanskih prava kako bi se promicale jednake mogućnosti žena i muškaraca. Otvaranje ureda EIM-a bio je rezultat potpisivanja protokola između Općinskog vijeća Montija i Komisije za ženska prava i ravnopravnost spolova u Portugalu. To je bio rezultat međunarodnog projekta Trampolin/Reda. Cilj toga projekta je bio promicanje jednakih mogućnosti žena i muškaraca kroz stvaranje i provedbu struktura za ravnopravnost spolova.

Ciljevi EIM-a bili su stvaranje stalnog centra za davanje informacija i pružanje podrške vezano uz rodnu problematiku te promicanje osnaživanja žena kroz inicijative, doprinošenje primjeni jednakih mogućnosti žena i muškaraca, promicanje osposobljavanja za jednake mogućnosti žena i muškaraca, održavanje javnih službi, zajedničkih organizacija i IPSS općine kako bi im se pomoglo da razviju pozitivne mjere za promicanje primjene rodno osviještene politike u njihovim operativnim strategijama i osmišljavanje pozitivnih seminara sa ciljem sprječavanja nasilja u obitelji, promicanje jednakih mogućnosti na radnom mjestu, usklađivanje profesionalnog i privatnog života i promicanje stvarne ravnopravnosti u pristupu kulturnim aktivnostima.

Istovremeno, s povećanjem broja žena uključenih u aktivnosti općine povećao se i broj onih koje su tražile pomoć zbog nasilja u obitelji. Suočeni s tim stanjem, služba se usredotočila na pitanje povećanja učinkovitost potpore koja se daje ženama žrtvama obiteljskog nasilja.

Identificirani primjeri dobre prakse

Postoje brojne inicijative za pružanje pomoći ženama žrtvama nasilja. Popis inicijativa je sljedeći:

- **Osposobljavanje:** Općinsko vijeće Montijo, u suradnji sa Associação de Mulheres contra a Violência (Ženske udruge protiv nasilja), organiziralo je seminare o nasilju u obitelji za stručnjake/kinje iz općinskih institucija koji/e se na direktan ili indirektan način bave ovim problemom.
- **Umrežavanje:** U ožujku 2001. godine, slijedom gore navedenih seminara, Rede de Apoio a Mulheres em Situação de Violência RAMSV (Mreža potpore za žene u situacijama nasilja) predložila je uspostavu mreže. Ta se mreža početno sastojala od Općinskoga vijeća Montija, preko EIM-a i Odjela za stanovanje, Komisije za zaštitu djece i mladeži, centra za zapošljavanje, PISCA-e de Esteval (Projecto de Intervenção num Bairro Social – projekt potpore iz područja socijalnog stanovanja, tima Instituta za društvenu reintegraciju, ECAE-e i Educação de Adultos – obrazovanja odraslih (Montijo i Alcochete), Centro de Saúde (Dom zdravlja) i CERCIMA-a. Mreža se ponovo proširila 2002. godine.

Mreža se oslanja na suradnju i djelovanje Associação de Mulheres Contra a Violência (Ženske udruge protiv nasilja), koja zajedno s EIM-om organizira razne seminare za stručnjake/kinje iz partnerskih institucija. U ožujku 2005. godine ovo je partnerstvo podignuto na službenu razinu Radnim protokolom koji je utvrdio skupinu mjera koje trebaju usvojiti svi partneri/ce. Cilj je bio unaprjeđenje skrbi koja se pruža ženama žrtvama nasilja boljim povezivanjem uključenih službi, kao i potpunim iskorištavanjem raspoloživih resursa.

- **Uspostavljanje radnih skupina:** U siječnju 2006. godine RAMSV je uspostavio 5 radnih skupina. Nadležnosti tih radnih skupina uključile su:

- Skupina za Metodologiju i evaluaciju rezultata za utvrđivanje metode rada za RAMSV i stvaranje zajedničkih mehanizama evaluacije koje će koristiti svi uključeni članovi/ice;
- Skupina za Tehničke sastanke koja se bavi utvrđivanjem rasporeda i tema seminara i radionica, suradnjom u organizaciji događanja itd.;
- Priprema i prikupljanje članaka o temi obiteljskog nasilja - skupina treba utvrditi teme članaka, prikupiti i distribuirati članke Grupo de Trabalho da Rede Social (Radnoj skupini socijalne mreže);
- Skupina za Analizu i studij slučaja - analizira slučajeve krizne situacije nasilja ili one koji se po svojim svojstvima mogu razmatrati kao studij slučaja u ovom području; i
- Skupina za Priručnik o postupanju nadležna za sastavljanje "Guia Orientador para o Atendimento a Mulheres em Situação de Violência" (Orijentacijskog vodiča za žene u situacijama nasilja).

U posljednje dvije godine održali su se brojni seminari. Obrađivane su sljedeće teme:

- "Obiteljsko nasilje: nasilnici" – za stručnjake/kinje iz RAMSV-a, uz potporu AMCV-a ;
- "Podrška ženama u situacijama nasilja: Dobre prakse, budući izazovi";
- Otvorenje izložbe "Montijo – ugledne žene" žene koje su se tijekom godina isticale u općini Montijo;
- Seminari senzibilizacije "Obiteljsko nasilje" u bolnici u Montiju za stručnjake/kinje iz te ustanove, uz podršku AMCV-a;
- "Utjecaj obiteljskog nasilja na školu" – pokretanje "Orijentacijskog vodiča za postupanje sa ženama u situacijama nasilja";

- Seminari osposobljavanja "Obiteljsko nasilje i pravni postupci" uz potporu AMCV-a i policije iz Montija za stručnjake/kinje iz RAMSV-a;
- Seminari senzibilizacije o "Obiteljskom nasilju" u Montijo Centro de Saúde (Dom zdravlja) za stručnjake/kinje iz ureda za zdravstvo i socijalnu skrb, uz podršku AMCV-a;
- Radionica pod naslovom "Nazivi zanimanja u muškom rodu? Velika postignuća u ženskom"- mladež iz srednje škole iz Montija i stručnih škola postavljala je pitanja gošćama koje obavljaju poslove koji se tradicionalno smatraju muškima.

7.0 Zaključak

Očita je sličnost u problemima povezanim s rodom s kojima se suočavaju partnerske zemlje čak i kada se razlikuju po veličini, običajima i gospodarstvu. Razlike se mogu uglavnom mjeriti prema stupnju postojanja određenih problema. Međutim, posljednjih se godina, u svim slučajevima pokazuje jasan i stabilan pomak u korist postizanja većeg napretka u provođenju rodno osviještene politike.




Glavni problemi koji su utvrđeni u partnerskim zemljama jesu sljedeći: niske stope zaposlenosti žena; manje sudjelovanje žena na visokim položajima i onima na kojima se donose odluke, manje sudjelovanje žena u poduzetništvu i manje samozaposlenih žena, niže plaće i poslovi niže razine čak i kada žene imaju bolje obrazovanje, nisko sudjelovanje žena u politici kao i rodna pitanja povezana uz sprječavanje obiteljskog nasilja. Svih su pet zemalja poduzele aktivnosti u cilju promicanja ravnopravnosti. To se odrazilo u donesenom zakonodavstvu u svrhu promicanja rodno osviještene politike. Zakonodavstvo je često popraćeno akcijskim planovima čiji su ciljevi usmjereni ka promjeni stanja. Brojne aktivnosti takve vrste poduzimale su se na lokalnim razinama.

Primjeri dobre prakse koji su se istraživali u ovom projektu pokazali su kako se mogu poduzimati učinkovite akcije na lokalnoj razini. Primjeri su identificirali različite načine primjene rodno osviještene politike od: sudjelovanja u obrazovnim, kulturnim i rekreativnim aktivnostima, ženskog poduzetništva, promicanje ravnoteže između profesionalnog i privatnog života, osposobljavanje javnih i privatnih poduzeća za provedbu rodno osviještene politike, promicanje zapošljavanja žena i mladeži do bavljenja problemom obiteljskog nasilja. Te studije slučaja omogućavaju da se identificiraju ključne sastavnice učinkovite provedbe takvih mjera.

Može se smatrati da su zajednički ključni elementi sljedeći:

- Dobra komunikacija između davatelja usluga i društvene zajednice: Ovo omogućava davateljima usluga stjecanje senzibiliteta i svijesti o problemima i potrebama članstva zajednice, a što je moglo biti postignuto kroz dobre kanale komuniciranja;
- Dobra umreženost i suradnja između različitih lokalnih tijela: Različiti primjeri ovoga istraživanja pokazuju kako je u mnogim slučajevima u provedbi rodno osviještene politike bilo uključeno više od jedne institucije. To je omogućilo cjelovitiju i potpuniju promjenu kao i pružanje boljih i potpunijih usluga ciljanim skupinama;
- Vjera u mogućnost promjene: Treba hrabrosti i odlučnosti za provedbu aktivnosti koje su usmjerene na promjenu situacije koja je tako dugo prisutna u društvu. Kada se radi o slučaju promjene stavova ili dugotrajne diskriminacije važno je da ključne uključene osobe vjeruju da mogu postići promjenu.

Postoji nada da zainteresirani za uvođenje rodno osviještene politike na lokalnoj razini mogu crpiti inspiraciju i ideje iz primjera dobre prakse koju je ponudio ovaj projekt. Identificirani primjeri razlikuju se u veličini i aktivnostima. Kao što je utvrdila jedna od ključnih osoba u najmanjem mjestu uključenom u istraživanje- biti malen ne sprječava vas da imate velike ideje. Nadamo se, imajući u vidu ovu misao, da će ovaj projekt nadahnuti i druge institucije i organizacije i da će ga smatrati korisnim pri odlučivanju koje aktivnosti mogu poduzeti u svojoj zajednici.

- 
- 
- 
- 1 Rodno osviještena politika, izvadak iz Izvještaja Ekonomskog i socijalnoga vijeća za 1997. (A/52/3, 18. rujna 1997.), poglavlje IV., Dio o koordinaciji: Koordinacija politika i aktivnosti specijaliziranih agencija sustava Ujedinjenih naroda.
 - 2 http://ec.europa.eu/employment_social/Gender_equality/Gender_Mainstreaming/general_overview_en.html
 - 3 <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/dpibrochure.html>
 - 4 <http://www.un.org/esa/gopher-data/conf/fwcw/off/a--20.en>
 - 5 Odnosi se na povijesnu perspektivu za daljnji razvoj rodno osviještene politike.
 - 6 http://www.thecommonwealth.org/Internal/33896/33903/36970/the_gms_toolkit/
 - 7 Hart, M. i Murray, M. (2000.) Lokalni razvoj u Sjevernoj Irskoj - Put naprijed: Pripremni dokument. Ekonomsko vijeće Sjeverne Irske, Belfast.
 - 8 Ibid. str. 4
 - 9 članak 45 (3).
 - 10 2003.
 - 11 Siječanj 2008.
 - 12 Osim relevantnih dokumenata, zakona i istraživanja koji pokrivaju područje ravnopravnosti spolova distribuirani su i prijevodi rezolucija i preporuka Kongresa lokalnih i regionalnih vlasti Vijeća Europe – Rezolucija 176 (2004) o uvođenju načela ravnopravnosti spolova na lokalnu i regionalnu razinu: strategija promicanja ravnopravnosti žena i muškaraca u gradovima i regijama; Preporuka 148 (2004) o uvođenju načela ravnopravnosti spolova na lokalnu i regionalnu razinu: strategija promicanja ravnopravnosti žena i muškaraca u gradovima i regijama; Izvještaj parlamentarne skupštine VE - Odbora za jednake mogućnosti žena i muškaraca, (2004): Sudjelovanje žena na izborima.
 - 13 www.cesi.hr
 - 14 Gospodarski nedovoljno razvijena područja Republike Hrvatske.
 - 15 Izvor: Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva.
 - 16 Izvor: Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva, 2007.
 - 17 Nacionalna politika za promicanje ravnopravnosti spolova 2006. – 2010.
 - 18 www.portal-rosa.org