



Projekt | 2019-1-CZ01-KA204-061188

**GENDERMEN
KAKO UKLJUČITI MUŠKARCE U RODNA PITANJA
I DOBITI NJIHOVU PODRŠKU**

Partneri:

Klub hrista Moravske i Šleske, z.s., Ostrava, Češka Republika

Centro de Direito da Família, Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Coimbra, Portugal

Centro Internazionale per la Promozione dell'Educazione e lo Sviluppo Associazione, Palermo, Italija

2019|2021.

Priručnik

KAKO UKLJUČITI MUŠKARCE U RODNA PITANJA

RAZINA 1 | Javno



Ovaj projekt proveden je uz potporu Europske komisije. Sadržaj ovog projekta ne predstavlja nužno stajalište Europske komisije niti za to povlači bilo kakvu odgovornost. Stajališta iznesena u ovoj publikaciji su stajališta sudionika partnerstva.



TEHNIČKI PO



Erasmus+

Naslov

Priručnik za obuku | Kako uključiti muškarce u rodna pitanja

Razina 1 | Javno

Autori

Erasmus+ Međunarodni stručni tim: GENDERMEN Projekt

Dora Redruello, Portugal | Cdf

Joana Baptista, Portugal | Cdf

Silvia Calcavecchio, Italija | CEIPES (CEIPES)

Ivana Mariánková, Češka | Kpms (Kpms)

Radim Blažek, Češka | Kpms (Kpms)

Dominik Kafka, Češka | Kpms (Kpms)

Izdanje

CENTRO DE DIREITO DA FAMILIA | Cdf

Dizajn

Dominik Kafka, Češka | Kpms (Kpms)



Sadržaj



Erasmus+

I. PROJEKT GENDERMEN		
1.1. Kratka prezentacija projekta		1
1.2. Vodič		1
1.3. Plan obuke		2
DIO II. Uvod		
2.1. Vrijednosti koje uređuju rodnu obuku		5
2.2. Ciljevi osposobljavanja		8
2.3. Važnost i uloga treninga		8
TREĆI DIO TEORIJSKI OKVIR		
3.1. Stanje žena i muškaraca na tržištu rada u Europskoj uniji		9
3.1.1. Zapošljavanje i nezaposlenost		9
3.1.2. Kapital za plaće		12
3.1.3. Obrazovanje i osposobljavanje		13
3.2. Stanje žena i muškaraca u obiteljskom životu unutar Europske unije		14
3.2.1. Obitelj u Europskoj uniji		14
3.2.2. Upravljanje i donošenje odluka		15
3.3. Nasilje u obitelji		16
3.3.1. Definicija		16
3.3.2. Vrste nasilja		27
3.3.3. Ciklus nasilja u obitelji		18
DIO IV. OD STVARNOSTI DO PROMJENE		
4.1. Mjesto muškaraca u društvu i tvornici koji promiču ravnopravnost spolova		19
4.2. Profesionalna djelatnost		20
4.2.1. Promicanje sudjelovanja žena i muškaraca u profesionalnim aktivnostima		20
4.2.2. Promicanje prijateljskog okruženja za oba spola u kontekstu profesionalnih aktivnosti		20
4.3. Obitelj i profesija		21
4.3.1. Promicanje rodne ravnoteže u obiteljskom životu		21
4.3.2. Usklađivanje profesionalnog, osobnog i obiteljskog života		23
4.3.3. Promicanje većeg sudjelovanja očeva u obiteljskom životu		26
4.3.4. Novi oblici organizacije rada		27
4.4. Upravljanje i donošenje odluka		28
4.5. Nasilje u obitelji		29
4.5.1. Nasilje u obitelji kao instrument rodne neravnopravnosti		29
4.5.2. Nasilje u obitelji nad muškarcima – stanje u partnerskim zemljama (PT, IT, CZ)		29
4.5.3. Borba protiv nasilja		32
DIO V. PRIMJERI DOBRE PRAKSE I PREPORUKA		
5.1. Dobra praksa na tržištu rada		34
5.1.1. Dobra praksa (PT, IT, CZ)		35
5.1.2. Dobra praksa na tržištu rada Europi		41
5.2. Preporuke politike		42
5.2.1. Muškarci i pomirenje obitelji i radnog vijeka		43
5.2.2. Muškarci i tržište rada		44
5.2.3. Muškarci i obrazovanje		46
5.2.4. Muškarci i nasilje		47
BIBLIOGRAFIJA I OPĆA WEBIOGRAFIJA		
		48

I. | PROJEKT "GENDERMEN"

1.1. Kratka prezentacija projekta

Glavna zadaća projekta GENDERMEN je razvoj inovativnih ishoda za obrazovanje odraslih u području jednakih mogućnosti i ravnopravnosti spolova. Uključivanje muškaraca u rodni program važno je pitanje u 21. stoljeću. Temom se bave istraživači, nacionalne i međunarodne institucije, kao i velik broj nevladinih inicijativa i aktivnih pojedinaca. Projekt je usredotočen na prikupljanje i sortiranje informacija i procedura za uključivanje muškaraca u rodna pitanja. Ciljna skupina u razini I za koju je pripremljen ovaj priručnik je šira javnost.

1.2. Vodič

Priručnik za obuku "Kako uključiti muškarce u rodna pitanja" objavljuje se u okviru rodne ravnopravnosti kao proizvod razvijen u okviru projekta GENDERMEN.

Raspravlja se o temama koje se odnose na promicanje jednakosti i nediskriminacije između žena i muškaraca, pomirenje profesionalnog, obiteljskog i osobnog života, zaštitu majčinstva i očinstva ili pitanje obiteljskog nasilja.

Priručnik je namijenjen da bude radni alat za izradu intervencijske strategije za muškarce i omogućuje im, između ostalih, da više sudjeluju u aktivnostima koje su oduvijek uglavnom bile domena (kvaliteta) žena.

Primjereno je koristiti sve predložene instrumente i osigurati promjene koje će dovesti do održivog razvoja društva u okviru ravnopravnosti spolova.

1.3. Plan obuke

PROJEKT GENDERMEN

1 SAT

Ciljevi

1. Objašnjenje glavnih ciljeva projekta GENDERMEN
2. Objašnjenje glavnih ciljeva priručnika.

Sadržaj

- Presentacija projekta
- Vodič za obuku / okvir

Uvod

2 SATA

Ciljevi

1. Objašnjenje važnosti obuke u uključivanju muškaraca u rodna pitanja.
2. Odraz glavnih ciljeva obuke.

Sadržaj

- Vrijednosti koje uređuju rodnu obuku
- Ciljevi osposobljavanja

TEORIJSKI OKVIR

4 SATA

Ciljevi

1. Razmotriti uzroke koji dovode do znatne razlike u stopama nezaposlenosti u različitim zemljama Europske unije.
2. Utvrditi zemlje u Europskoj uniji u kojima je stopa nezaposlenosti muškaraca viša od ukupne stope nezaposlenosti.
3. Poznavanje muških prilika za karijeru.
4. Razumjeti funkcioniranje različitih vrsta obiteljskih struktura.
5. Razmotriti važnost dijeljenja kućnih aktivnosti među partnerima.
6. Identificirati različite vrste obiteljskog nasilja.
7. Razumjeti i objasniti ciklus obiteljskog nasilja.

Sadržaj

- Stanje žena i muškaraca na tržištu rada u Europskoj uniji.
- Stanje žena i muškaraca u organizaciji obiteljskog života u Europskoj uniji.
- Nasilje
- Analiza dokumenata
- Ključni rezultat istraživanja.

OD STVARNOSTI DO PROMJENE

7 SATI

Ciljevi

1. Upoznajte pravne mogućnosti zaštite očinstva u različitim zemljama konzorcija.
2. Razmislite o ulozi društva u odnosu na mehanizme kojima se promiče rodna ravnopravnost u profesionalnim aktivnostima.
3. Razmislite o strategijama koje promiču ravnotežu profesionalnog i osobnog/obiteljskog života
4. Razgovarajte o situaciji pojedinih zemalja (PT, IT, CZ) u pogledu uravnoteženog sudjelovanja muškaraca i žena u obiteljskom životu.

5. Definirajte strategije za poticanje većeg sudjelovanja muškaraca u obiteljskom životu.
6. Upoznajte situaciju obiteljskog nasilja nad muškarcima u pojedinim zemljama (PT, IT, CZ).
7. Upoznajte mjere i strategije za promicanje rodne ravnoteže u procesima donošenja odluka.

Sadržaj

- Mjesto muškaraca u društvu i čimbenici koji promiču ravnopravnost spolova.
- Profesionalna aktivnost.
- Profesija, obiteljsko i obiteljsko nasilje.
- Upravljanje i donošenje odluka.

PREPORUKE IZ ISKUSTVA PARTNERSKIH ZEMALJA

6 SATI

Ciljevi

1. Utvrditi i odražavati najbolje prakse uspostavljene u poduzećima (javnim/privatnim) u trima zemljama konzorcija (PT, IT, CZ) i drugim europskim zemljama.
2. Identificirajte i razmislite o preporukama koje potiču muškarce na aktivno sudjelovanje u obiteljskom životu.
3. Identificirajte i razmotrite preporuke koje podržavaju muškarce u njihovom profesionalnom životu.
4. Identificirajte i razmotrite preporuke koje promiču integraciju muškaraca u profesionalne aktivnosti u kojima su zastupljeni muškarci manjina.
5. Identificirajte i razmotrite preporuke koje pomažu u smanjenju nasilja nad muškarcima.

Sadržaj

- Primjeri dobre prakse.
 - Dobra praksa poslodavaca u tri partnerske zemlje (PT, IT, Češka)
 - Dobra praksa poslodavaca u Europi
- Preporuke za određena područja.
 - Muškarci i obitelj
 - Muškarci i tržište rada
 - Muškarci i obrazovanje
 - Muškarci i nasilje

Ukupno

20 sati

DIO II. | Uvod

2.1. Vrijednosti koje uređuju rodnu obuku

Promicanje ravnopravnosti spolova trenutačno je jedan od prioriteta Europske unije. Zakoni koji se trenutno usvajaju ili mijenjaju više ne idu u prilog nekom spolu, već prepoznaju ravnopravnost spolova. Društvena praksa se također promijenila i više ne živimo u vremenu kada se smatralo "prirodnim" da žene žive samo za obitelj. Mjere koje su s vremenom poduzele javne institucije, nevladine organizacije i međunarodne organizacije, posebno UN, ILO, OECD i Vijeće Europe, također su znatno doprinjele promjenama.

Unatoč napretku u području prava, unatoč statusu jednakog državljanstva žena i muškaraca u privatnoj i javnoj sferi, velik dio naše svakodnevice i dalje odražava standardizirane društvene uloge i očekivanja kao rezultat tradicionalne podjele rada po spolu: za žene, dužnost skrbi za obitelj, nevidljiv i neplaćen rad u kućanstvu, devaluaciju profesionalnog rada shvaćenu samo kao neuništiv dodatak obiteljskim prihodima.

Danas, posebno nakon Svjetske konferencije o ljudskim pravima u Beču (1993.) i Svjetske konferencije o ženama u Pekingu (1995.), postoji svijest da čovječanstvo nije neutralno, već dvostruko: ljudska bića su muškarci ili žene. I muškarci i žene imaju ista ljudska prava, odnosno isto pravo na rad, obiteljski život i sudjelovanje u političkom i društvenom životu.

Stoga više nije prihvatljivo da biološke razlike među spolovima i dalje dovode do nejednakosti, što uzrokuje jasnu neravnotežu u sudjelovanju muškaraca i žena u javnoj i privatnoj sferi. Važno je da ljudi shvate da je bez ravnopravnosti spolova ugrožen vlastiti opstanak kao vrste.

Obuka je usmjerena na promicanje promišljanja šire javnosti kako bi se uklonili stereotipi koji i dalje sprječavaju postizanje ravnopravnosti spolova i promiče veće sudjelovanje muškaraca u rodним pitanjima.

2.2. Ciljevi osposobljavanja

Glavni ciljevi osposobljavanja:

- Poticati promjenu stavova i prakse izravno ili neizravno diskriminirati muškarce u obiteljskom životu;
- Poboljšati kvalitetu zapošljavanja i života;
- doprinijeti konkurentnosti poduzeća razvojem najboljih praksi;
- Doprinesite razvoju građanstva, postizanju demokratske vladavine prava.

2.3. Važnost i uloga osposobljavanja

Do jednakosti između muškaraca i žena doći će samo ako muškarci i žene to žele učiniti u svom životu.

Svi ljudi imaju svijest o jednakosti. Treba naglasiti prednosti organizacija koje istinski prepoznaju i djeluju u skladu s istom društvenom vrijednošću za muškarce i žene. Predlažu konkretna rješenja, raspravljaju o promjenama u ponašanju i stavovima. Promjene se mogu napraviti samo za osviještene, sposobne i građane koji sudjeluju.

Bitno je da trener impresionira mušku publiku pružajući smjernice i strategije koje doprinose aktivnom sudjelovanju muškaraca u aktivnostima u kojima obično dominiraju žene.

Cilj ovog vodiča je odgovoriti na neka relevantna i naizmjenična pitanja. Tijekom rasprava potrebno je promišljanje sudionika i na taj način učiti nova znanja i stavove.

TREĆI DIO | TEORIJSKI OKVIR

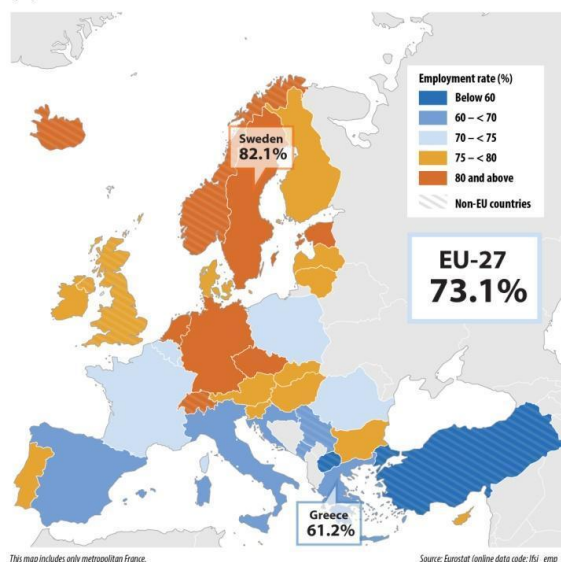
3.1. Stanje žena i muškaraca na tržištu rada u Europskoj uniji

3.1.1. Ciljevi osposobljavanja

U 2019. godini stopa zaposlenosti u Europskoj uniji (EU) za osobe u dobi od 20 do 64 godine, mjereno istraživanjem EU-a o radnoj snazi, iznosila je 73,1 posto, što je najveći godišnji prosjek ikad zabilježen u u EU. Međutim, iza tog prosjeka mogu se pronaći velike razlike među zemljama. Primjerice, Švedska do danas ima najvišu stopu zaposlenosti u EU: 82,1 %.

Jedan od glavnih ciljeva na razini EU je povećanje prosječne stope zaposlenosti stanovništva u dobi 20 do 64 godine na najmanje 75 % do 2020.

Employment rate, aged 20-64, 2019 (%)

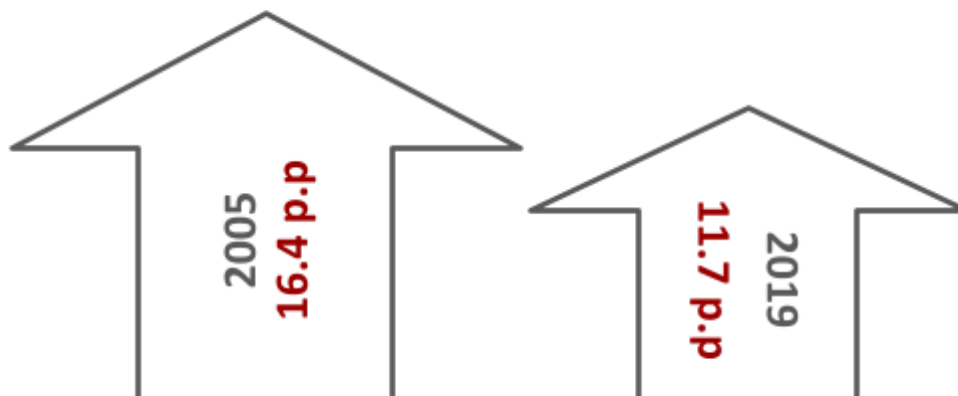


https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics#Female_employment_rate_increases_over_time

Razlika u zaposlenosti između dva spola naglo je pala za oko 4,7 posto u odnosu na 2005. i 2019. godinu.

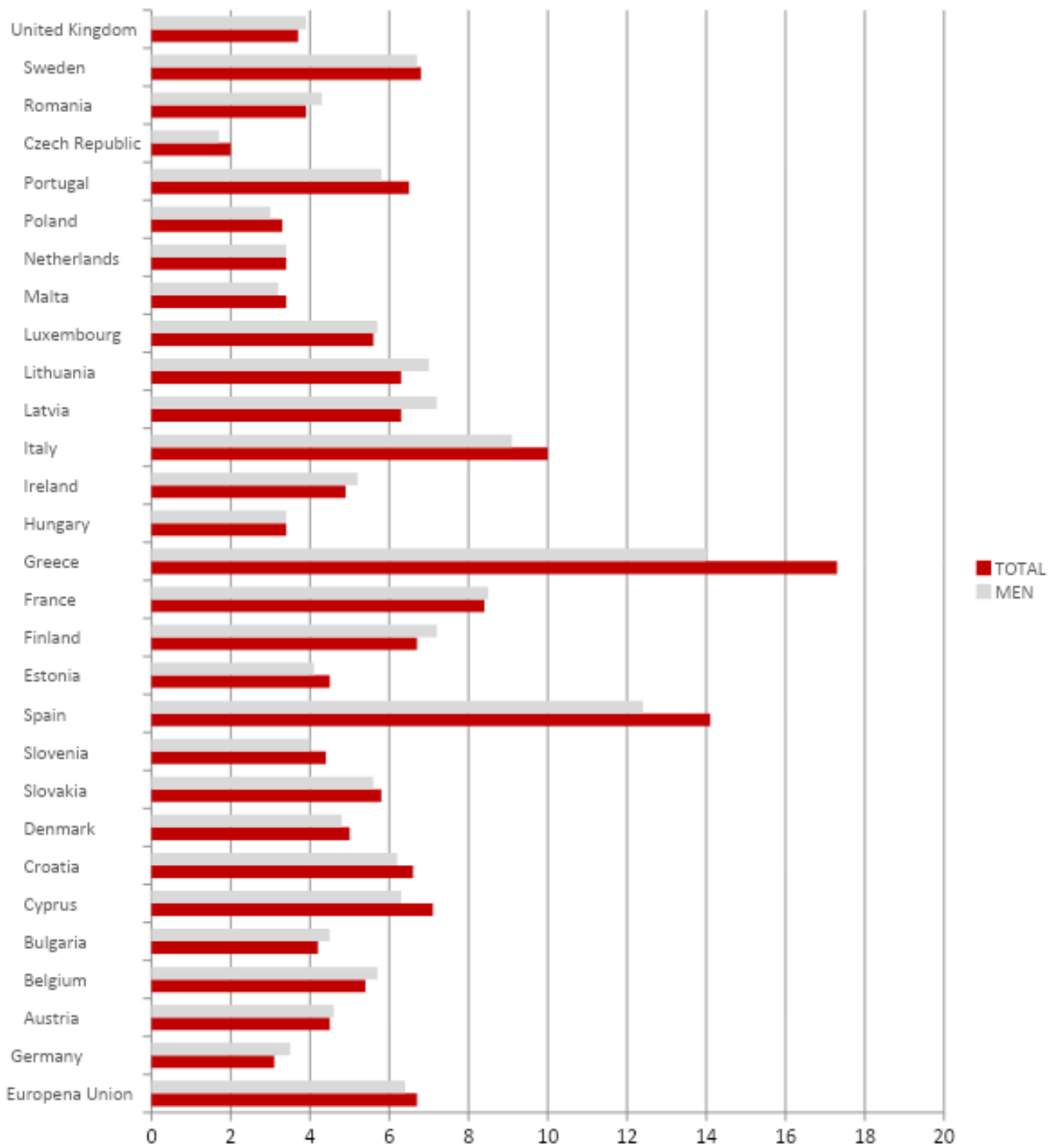
STOPA ZAPOSLENOSTI IZMEĐU DVA SPOLA

Na



grafikonu je prikazana ukupna stopa nezaposlenosti (muškarci + žene) i stopa nezaposlenosti muškaraca u različitim zemljama Europske unije (2019.).

U 12 zemalja stopa nezaposlenosti muškaraca viša je od ukupnog prosjeka, odnosno stopa nezaposlenosti muškaraca veća je nego kod žene. Zemlje s najvećom razlikom između stope nezaposlenosti muškaraca i ukupnog prosjeka su: Njemačka, Finska, Litva i Latvija.

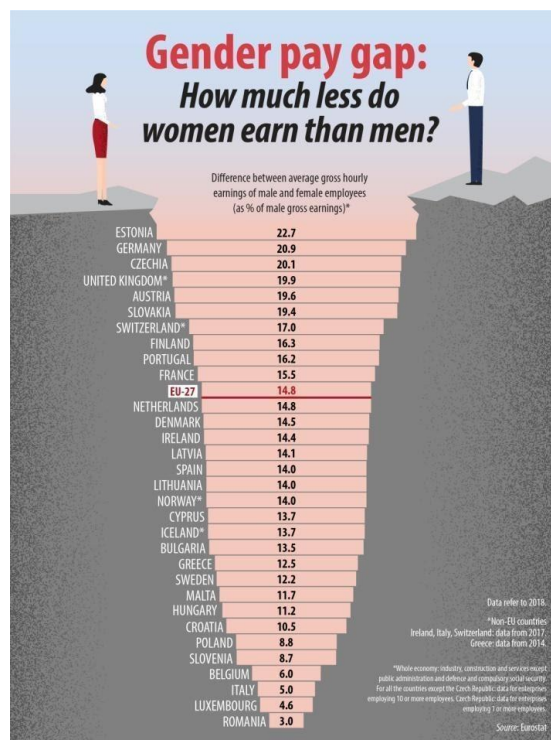


<https://www.pordata.pt/Europa/Taxa+de+emprego+total+e+por+sexo-1758-313873>

3.1.2. Kapital od plaća

Iako je načelo jednake plaće za jednak rad uvedeno u Rimske ugovore još 1957., razlika u plaćama između spolova i dalje postoji. U EU žene uglavnom zarađuju manje od muškaraca - u prosjeku žene zarađuju 16 % manje u satnici. Kako se razlika u plaćama između spolova povećava, razlika u plaćama među spolovima se povećava.

Postupno se ta razlika u plaćama smanjuje, zaposlenost žena se povećava, a sudjelovanje muškaraca u obiteljskom životu raste.



ec.europa.eu/eurostat

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

U EU oko 31,3 % žena radi na nekoliko radnih sati, u usporedbi sa samo 8,7 % muškaraca.

HONORARNI | EU

Jednaka plaća nije samo pitanje pravednosti, već i instrument za poboljšanje gospodarstva.

Podsjećamo na članak 157.

"Svaka država članica osigurava da se jednaka plaća primjenjuje na muškarce i žene za jednak rad ili djelo jednake vrijednosti."

3.1.3. **Obrazovanje i osposobljavanje**

"Dječaci više gravitiraju brojevima, a djevojčice su emotivnije."

Zvuči li ti to poznato? Ukorijenjeni stereotipi jačaju rodne nejednakosti i ometaju gospodarski rast. Djevojčice i dječaci obično donose odluke o svom obrazovanju na temelju uloga koje se tradicionalno pripisuju muškarcima i ženama.

Muškarci su 2014. činili samo 26 posto radnika u sektorima obrazovanja, zdravstva i socijalne skrbi. U područjima koja se odnose na prirodne znanosti, tehnologiju, inženjerstvo i matematiku, žene su činile samo 14%. Bilo je malo poboljšanja u posljednjem desetljeću.

Otpriblike polovica studenata u EU završava dva glavna područja obrazovanja. Za oboje, primjetan je nedostatak jednog spola. Gotovo četvrtina svih učenika (24%) diplomirao je na predmetima iz znanosti, tehnologije, inženjerstva i matematike (STEM), a većina njih su muškarci. Drugo veliko područje studija je obrazovanje, zdravstvo i socijalna skrb (EHW) s petinom (19%) svih diplomanata unutar EU. Okolnosti na ovom polju su također neuravnotežene, ali u suprotnoj krajnosti. Muškarci ovdje čine manjinu.

Razlozi za ovu segregaciju u velikoj mjeri leže u rodnim stereotipima koji utječu na izbor terenskih i karijerne težnje djevojčica i dječaka. Nacionalni obrazovni sustavi i širi društveni kontekst (npr. mogućnost naknadnog zapošljavanja) također imaju snažan utjecaj na izbor područja studija.

<https://eige.europa.eu/publications/study-eu-set-apart-gender>

3.2. Situacija žena i muškaraca u obiteljskom životu unutar Europske unije

3.2.1. Obitelj u Europskoj uniji

Posljednjih desetljeća tempo demografskih promjena u obiteljskim strukturama zauzeo je dosad neviđenu dimenziju. Produljenje očekivanog životnog vijeka, masovni ulazak žena na tržište rada, pad prosječnog broja ljudi u obitelji, nagli pad plodnosti, porast bračne nestabilnosti, povećanje razvoda i sve veći udio nesuđenih partnerstava neki su od čimbenika koji su iz temelja promijenili sliku obiteljskog života kakvog poznajemo tijekom posljednja tri desetljeća (posebno u zemljama južne Europe gdje je tempo tih promjena iznimno brz).

Mnogo se toga promijenilo, ali mnogi su također ostali isti. Žene su mnogo više uključene u tržište rada i dijele ekonomski teret s muškarcima, a i dalje snose većinu odgovornosti za rad u kućanstvu i brigu o djeci. Vrijeme koje žene i muškarci ulažu u obiteljski život nije isto i ograničava sudjelovanje žena u javnoj sferi i sudjelovanje muškaraca u privatnoj sferi.

KOJE "ULOGE" DANAS IGRAJU MUŠKARCI I ŽENE U OBITELJSKOM ŽIVOTU?

Moramo se sjetiti da rasprava o obiteljskoj krizi nije nova, ponavlja se tijekom 19. stoljeća. U sklopu industrijalizacije, egzodus iz ruralnih područja bacio je ogromnu masu radnika u grad. Napuštanje djece, njihovo rođenje izvan braka i maloljetnička delinkvencija postali su uobičajeni. U ovom trenutku počela je nestabilnost obitelji, no s godinama je postalo jasno da je obiteljska ustanova u stanju donekle izdržati i prilagoditi se društvenim promjenama.



<https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fepocanegocios.globo.com>

3.2.2. Upravljanje i donošenje odluka

Obitelj kao institucija dovela je do velike količine literature o pojedinačnim "ulogama" unutar obiteljske skupine.

Nye (citiran u Goodmanu, 1993.) identificirao je 8 glavnih uloga u američkoj obitelji:

- Pružatelj usluga: preuzima odgovornost za financijsku potporu obitelji, obično je ta uloga povezana s odgovornošću za sigurnost obitelji;
- Ukućani: dobiva, priprema i kuha hranu, održava kuću, osigurava čišćenje i održavanje odjeće i namještaja;
- Briga o djeci: pruža osnovne fizičke i psihološke uvjete kako bi se osigurao zdrav razvoj djece;
- Socijalizacija djece: uključuje osnovnu ulogu skrbi o djeci, ali ide dalje - uključuje napore za stvaranje kompetentnog i socijaliziranog pojedinca; ta uloga kombinira intelektualne, socijalne i emocionalne sposobnosti;
- Seksualna uloga: djeluje kao seksualni partner u obostrano zadovoljavajućem i isključivom seksualnom odnosu;
- Rekreativna uloga: odgovorna za organizaciju rekreativnih aktivnosti za obitelj;
- Terapijska uloga: pomaže partneru u rješavanju psiholoških problema, pruža emocionalnu i afektivnu podršku;
- Srodstvo: prihvaća predanost održavanju kontakta i dobre odnose s rođacima.

Tradicionalno, muškarci dobivaju glavnu "ulogu" pružatelja usluga, a ostatak je prepušten ženama; socijalizaciju djece i rekreativnu ulogu uglavnom dijele oboje.

Nekompatibilnost između instrumentalnog i izražajnog ponašanja je upitna - brojna istraživanja pokazuju da je učinkovita kada obje vrste ponašanja preuzima ista osoba; također je diskutabilno je li stroga diferencijacija povezana s većim bračnim zadovoljstvom - studije pokazuju da muškarci koji preuzimaju izražajnu funkciju pokazuju visoko zadovoljstvo; konačno, u bračnom sustavu u kojem je partnerstvo norma, pregovaranje o obvezama i podjela odgovornosti ima sasvim zadovoljavajuće rezultate u pronalaženju funkcionalne obiteljske ravnoteže.

3.3. Nasilje

3.3.1. Definicija

Nasilje u obitelji uključuje ponašanje koje jedna strana koristi u vezi posebno za kontrolu druge. Zainteresirane strane mogu i ne moraju biti u braku, mogu biti istog spola ili različitog spola, mogu živjeti zajedno i odvojeno, mogu prekinuti ili tek trebaju ići na romantične sastanke.

Nasilje u obitelji je fizičko, psihičko ili seksualno nasilje između intimnih partnera, odnosno supružnika, tipova i sl., koje se događa privatno, odnosno izvan kontrole javnosti, intenzitet nasilnih incidenata obično se povećava i kod žrtve dovodi do gubitka sposobnosti pravovremenog zaustavljanja nasilnih incidenata i učinkovitog rješavanja poremećenog odnosa (širi koncept "obiteljskog nasilja" uključuje i nasilje nad djecom i nasilje nad starijim osobama).

Ključne značajke obiteljskog nasilja:

- Ponavljanje i dugovječnost – iz jednog napada bilo koje prirode još nije moguće utvrditi radi li se o obiteljskom nasilju. Ali to je možda njegov početak.
- Eskalacija – od eskalacije uvreda do psihološkog smanjenja ljudskog dostojanstva do fizičkih napada i teških kaznenih djela koja ugrožavaju zdravlje i život.
- Jasna i neosporna podjela uloga ugrožene i nasilne osobe – nasilje u obitelji nije međusobni napad, svađe, tučnjave, sporovi, gdje se izmjenjuju uloge nasilnika i ugrožene osobe.
- Nejasan – obično se odvija iza zatvorenih vrata stana ili kuće, stranka društvene kontrole.

Da bi djelo bilo obiteljsko nasilje, sva četiri lika moraju biti ispunjena.

Svi možemo biti žrtve obiteljskog nasilja. Žrtve mogu biti bogate i siromašne, bilo koje dobi, spola, vjere, kulture, etničke skupine, seksualne orijentacije, obrazovanja ili bračnog statusa.

3.3.2. Vrste nasilja



NASILJE U OBITELJI KORISTI RAZLIČITE VRSTE PONAŠANJA:

Emocionalno nasilje: svako ponašanje partnera, svrha toga je da druga osoba osjeti strah ili beskorisnost. To obično uključuje ponašanja kao što su: prijeteća djeca; štete domaćim životinjama; ponižavanje drugih u prisustvu prijatelja, obitelji ili u javnosti;

Društveno nasilje: svako ponašanje usmjereno na kontrolu društvenog života partnera, na primjer sprječavanjem partnera da posjeti obitelj ili prijatelje, ograničavanjem telefona ili kontroliranjem poziva i telefonskih računa, zaključavanjem drugog u kući;

Fizičko nasilje: bilo koji oblik fizičkog nasilja silovatelj nanosi svom partneru. To se može pretvoriti u ponašanja kao što su: udaranje, davljenje, spaljivanje, prisila ili sprečavanje partnera u liječenju;

Seksualno nasilje: svako ponašanje u kojem partner prisiljava drugoga da sudjeluje u seksualnim aktivnostima koje on sam ne želi. Npr.: silovanje, prisila ili prisila partnera za seks; prisiljavanje partnera na nezaštićeni seks; prisiljavanje partnera na seks s drugim ljudima;

Financijsko nasilje: bilo kakvo ponašanje kojim partner pokušava kontrolirati novac drugoga, a da on to ne želi. Neka od tih ponašanja mogu biti: provjera plaće druge osobe; odbijanje novca kućanstva, pritisak da se opravdaju svi troškovi; prijetnju povlačenja financijske potpore;

Uznemiravanje: svako ponašanje usmjereno na zastrašivanje drugih. Na primjer: uhodi partnera na svom radnom mjestu ili u slobodno vrijeme; stalna kontrola kretanja druge osobe, bez obzira na to je li kod kuće ili ne.

3.3.3. Ciklus nasilja u obitelji

Nasilje u obitelji djeluje kao ciklus koji općenito ima tri faze:

Ovaj ciklus karakterizira njegov kontinuitet tijekom vremena, odnosno postupno ponavljanje tijekom mjeseci ili godina, kada su faze napetosti i smirivanja sve rjeđe, a faze nasilnog napada sve intenzivnije. Tipično, ovaj model interakcije završava tamo gdje je započeo ranije. U graničnim situacijama, kulminacija ovog ciklusa može biti ubojstvo.

<https://apav.pt/vd/index.php/features2>

DIO IV. | OD STVARNOSTI DO PROMJENE

4.1. Mjesto muškaraca u društvu i čimbenici koji promiču ravnopravnost spolova

Prije svega treba napomenuti da je učinak politike ravnopravnosti spolova vidljiv tek posljednjih desetljeća. Možda su najvidljiviji utjecaji na obitelj, osobito u politikama očinstva. Utjecaj tih mjera na roditeljstvo vidljiv je u naglom porastu muškaraca koji uzimaju roditeljski dopust, kao i u općem stavu većine muškaraca i žena da ako otac ne sudjeluje u skrbi o djeci, dijete je nepromišljeno. To je duboka generacijska promjena: prelazak muškaraca u svijet brižnih roditelja najvidljiviji je u ponašanju i stavovima mlađih generacija. Stoga je potrebno naglasiti potrebu za nastavkom i jačanjem politike kojom se promiče ta "brižna muškost" i sveobuhvatnije politike o neplaćenom radu u kućanstvu te usklađivanju obitelji i rada.

Drugo, treba naglasiti utjecaj niza čimbenika povezanih s kontekstima socijalizacije i određenim varijablama, kao što su obrazovanje, socijalna klasa, položaj na tržištu rada ili faza života u kojoj se muškarci nalaze (žive u paru ili sami), djeca ili bez djece itd.

Obitelj i škola, ulijevajući standarde i stereotipe, imat će ključnu ulogu u tom procesu.

Varijable u obrazovanju i zapošljavanju za koje se sada očekuje da će biti stečene u smislu kvalifikacija pokazale su se kao još jedan ključni čimbenik u promicanju ravnopravnosti spolova jer utječu na stavove i ponašanje muškaraca tijekom njihova života. Na razinu obrazovanja i kvalifikacija duboko utječu stavovi i prakse muškaraca u svim područjima društvenog života. U obitelji, to je najobrazovaniji koji promiču i prakticiraju ravnomjernu raspodjelu rada i skrbi. Istovremeno, oni su i oni koji imaju zdravije životne navike i ponašanja, što smanjuje rizik od bolesti koje se mogu izbjeći.

Na tržištu rada najkvalificiraniji i naumješniji su oni koji pokazuju veću sposobnost pregovaranja s poslodavcima i vršnjacima, manje su usredotočeni na ulogu muškog hranitelja i više se usredotočuju na percepciju univerzalnog njegovatelja koji kombinira privatni i radni život.

4.2. Profesionalna djelatnost

4.2.1. Promicanje sudjelovanja žena i muškaraca u profesionalnim aktivnostima

Uloga današnjeg društva je osmišljavati mehanizme, definirati strukture i promovirati pozitivne mjere koje ženama i muškarcima omogućuju puni i jednak pristup političkom odlučivanju, profesionalnom i obiteljskom životu, što znači realizaciju jednakih prava u odnosu na gospodarske resurse, uključujući pristup kreditima, prirodnim resursima, odgovarajućim novim tehnologijama i podjeli obiteljskih odgovornosti, uključujući plaćeni i neplaćeni rad.

4.2.2. Promicanje prijateljskog okruženja za oba spola u kontekstu profesionalnih aktivnosti

Razvoj skupa strategija i mjera omogućuje poslodavcu dijagnosticiranje prepreka jednakim mogućnostima za muškarce i žene te stvaranje zdravog okruženja za razvoj profesionalnog tijela.

Poslodavci bi stoga trebali obratiti pozornost na:

- korištenje roditeljskih i očinskih prava;
- usklađivanje radnog, osobnog i obiteljskog života;
- pribavljanje podataka o razini znanja ljudi o roditeljskim i očinskim pravima kako bi se otkrilo koje su im informacije potrebne
- znanje o tome kako muškarci i žene izvršavaju svoja roditeljska prava, kao i glavne prepreke njihovoj uporabi;
- poznavanje postupaka i strategija za "zbližavanje" između potreba muškaraca i žena;
- znanje o tome kako muškarci i žene koriste svoje slobodno vrijeme i dijele obiteljske i kućne odgovornosti;

- poznavanje stavova muškaraca i žena prema rodnim ulogama, profesionalnoj segregaciji i drugim rodnim aspektima;
- dijagnoza situacije obiteljskog nasilja, spolnog uznemiravanja na radnom mjestu i šire, kao i drugih vrsta diskriminacije.

4.3. Obitelj i profesija

4.3.1. Promicanje rodne ravnoteže u obiteljskom životu

Problem usklađivanja radnog i osobnog i obiteljskog života postaje sve važniji u različitim zemljama Europske unije kao rezultat promjena u suvremenim i es.

Nakon što je tijekom Industrijske revolucije odvojen prostor između produktivnog svijeta rada (tvornice) i mjesta reproduktivne potrošnje (obitelji), s inherentnom podjelom na muške i ženske uloge, bilo je jasno da su žene od sredine ovog stoljeća u snažnoj poziciji u radnoj populaciji u cjelini. Promijenile su se i obiteljske strukture i odnosi. Tradicionalne uloge domaćice i muškog hranitelja odgovornog za ekonomsku potporu obitelji obično se zamjenjuju modelom dvojnog zaposlenja, pri skladu s oba partnera koji doprinose proračunu kućanstva.

No, unatoč toj promjeni praksi i stavova, koja prepoznaje nove društvene uloge žena, načini organiziranja društvenog života i dalje se temelje na pretpostavci da žene i dalje češće preuzimaju odgovornost u brizi za djecu i druge članove obitelji nego muškarci, što im onemogućuje razvoj karijere i poslova na istim pozicijama kao i muškarci.

Muškarci su ograničeni u svojoj sposobnosti sudjelovanja u obiteljskom životu, osobito pri rođenju djece ili kada je djeci potrebna posebna skrb. Zbog uvjeta rada, otac ima više poteškoća u pratnji djeteta u ranim fazama života ili ostanku kod kuće s djecom kada su bolesna.

Na mikrosocijalnoj razini, a s obzirom na obitelj, važno je istaknuti potrebnu promjenu stavova i postupaka kako bi se učinkovito dijelile odgovornosti i zadaci među partnerima.

U svim državama članicama EU mnogo veći postotak žena nego muškaraca brine se o djeci, kućanskim poslovima i kuhanju. U EU je 92 % žena u dobi od 25 do 49 godina brinulo o djeci mlađoj od 18 godina dnevno u 2016., u usporedbi sa 68 % muškaraca. U svakoj državi članici najveće razlike među spolovima zabilježene su u Grčkoj (95 % žena i 53 % muškaraca) i Malti (93 % i 56 %), a najmanja se dogodila u Švedskoj (96 % žena i 90 % muškaraca) te u Sloveniji (88 % i 82 %).

U kućanskim poslovima i kuhanju razlike su još veće. U 2016., 79 % žena u EU svakodnevno je kuhalo i/ili je poslovalo u kućanstvu, u usporedbi s 34 % muškaraca. Najveće razlike među spolovima zabilježene su u Grčkoj (85 % žena; 16 % muškaraca) i Italiji (81 % i 20 %), najmanjoj u Švedskoj (74 % žena i 56 % muškaraca) te u Latviji (82 % i 57 %).

Europski prosjek pokazuje da 79 % žena svakodnevno radi kućanske poslove ili kuha, u usporedbi sa samo 39 % muškaraca; 92% žena svakodnevno brine o djeci, u usporedbi sa 68% muškaraca.

Unatoč razlici, sudjelovanje muškaraca u kućanskim aktivnostima i skrbi o djeci stalno se povećava, što pridonosi uravnoteženiju raspodjele i većoj uključenosti muškaraca u te aktivnosti.

Portugal

U Portugalu samo 19% odraslih muškaraca svakodnevno radi neke kućanske poslove, u usporedbi sa 78% žena. Taj rezultat svrstava zemlju kao četvrtu najnejednakiju europsku zemlju po raščlambi rada u kućanstvu po spolu.

Kada je riječ o odgoju i obrazovanju djece, jaz se smanjuje: 99% žena u dobi od 25 do 49 godina kaže da provode vrijeme odgajajući djecu svaki dan, u usporedbi s 87% muškaraca.

Portugal je na trećem mjestu među europskim zemljama po ravnopravnosti spolova sa sve većim brojem muškaraca koji dijele odgovornost za obitelj sa svojim partnerom.

<https://visao.sapo.pt/atualidade/sociedade/2018-01-15-agora-e-ainda-mais-oficial-sao-as-mulheres-quem-mais-faz-tarefas-domesticas-em-portugal/>

Italija

Talijanke četiri puta češće (81%) od muškaraca (20%) provode vrijeme kuhajući i obavljajući kućanske poslove svaki dan najmanje sat vremena. Za parove s djecom, 81% žena i 66% muškaraca provodi vrijeme u vrtiću.

Razina sudjelovanja žena i muškaraca u društvenim aktivnostima povećala se od 2005. Nešto je manja vjerojatnost da će žene sudjelovati u sportskim, kulturnim i zabavnim aktivnostima daleko od kuće (24 % u usporedbi s 28 % muškaraca), ali je vjerojatnije da će sudjelovati u dobrovoljnim ili dobrotvornim aktivnostima (13 % u usporedbi s 11 % muškaraca).

Povećanje uključenosti muškaraca u obiteljski rad proces je koji traje već godinama, uključuje kulturno redefiniranje uloga žena i muškaraca te stoga ima vrlo spor razvoj. U proteklih 11 godina muškarci koji žive u paru u prosjeku su povećali svoju predanost radu u domu za jednu minutu na šest mjeseci, dok su žene to vrijeme smanjile za nešto više od dvije minute. Trebale bi nam još 63 godine da održimo taj tempo kako bismo postigli ravnopravnost spolova u radu u kućanstvu.

Češka Republika

U Češkoj je 2016. godine 85% žena u dobi od 25 do 49 godina (s djecom mlađom od 18 godina) svakodnevno brinulo o svojoj djeci, u usporedbi s 55% muškaraca. U europskoj usporedbi to je 24. mjesto, daleko iznad trećeg mjesta. Portugal i 17. Italija.

Razlike su još veće u kućanskim poslovima i kuhanju. U Češkoj se 2016. godine 67 posto žena svakodnevno brinulo o kućanstvu, u usporedbi sa 16 posto muškaraca. Na europskoj ljestvici nalazi se na 21. mjestu, ovaj put prije 25. mjesta. Portugal i 27. Italija.

4.3.2. Usklađivanje profesionalnog, osobnog i obiteljskog života

Općenito, skup mjera i osnovnih načela društvene organizacije u svojim različitim područjima pomaže u usklađivanju rada i obitelji te promiče uspostavu jednakih mogućnosti.

Postoji niz mjera koje se preporučuju i u mnogim slučajevima već su na snazi kako bi se spriječile problematične situacije i osigurala ravnoteža između obiteljskog i radnog vijeka. Takve se mjere mogu razvijati na različitim razinama i obuhvaćati niz društvenih situacija:

Na makrosocijalnoj razini treba spomenuti širok raspon politika i pozitivnih aktivnosti koje je definirala država kako bi se postigla bolja ravnoteža između poslovnog i privatnog života između dva spola. Važan korak u tom smjeru je uvođenje novih oblika organizacije rada i redefiniranje roditeljskog dopusta, što muškarcima daje pravo na samostalan očinski dopust - mogućnost pratnje i brige za svoju djecu.

To je i ulaganje u socijalnu infrastrukturu, kao što su usluge skrbi za djecu, starije i bolesne osobe, te poticaji za stvaranje lokalnih usluga koje zadovoljavaju trenutne potrebe stanovništva.

Na kraju, na srednjoj ili mezosocijalnoj razini treba spomenuti ulogu poduzeća i poslodavaca općenito kako bi se stvorile organizacijske kulture koje cijene nove muške i ženske uloge i na profesionalnoj i na obiteljskoj razini. Važno je da poslodavci i profesionalni kolege shvate da muškarci imaju i obiteljske odgovornosti. To će znanje dovesti do praksi koje doprinose jednakim mogućnostima za žene i muškarce u pristupu profesionalnim karijerama i obiteljskim odnosima.

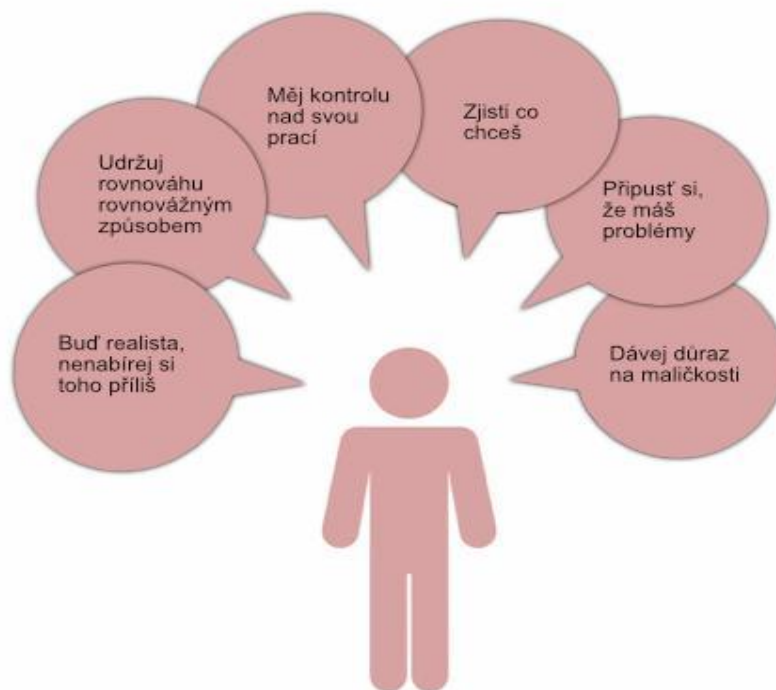
Doprinos lokalne samouprave - koja je bliža ljudima i bolje svjesna njihovih potreba - provedbi državnih politika na lokalnoj razini ili promicanju stvaranja partnerstava između različitih lokalnih javnih i privatnih institucija dovest će do oblika lokalnog društvenog razvoja temeljenog na modelima organizacije zajednice u skladu s načinima života (osobnih, obiteljskih i profesionalnih) žena i muškaraca.

Važni su načini na koje radnici koriste svoje vrijeme, prostor i druge uvjete rada, koji mogu biti restriktivniji ili prilagodljiviji njihovim osobnim i obiteljskim potrebama. Doista, mnogi sukobi između posla i obiteljskog života proizlaze upravo iz sukoba prostor-vremena, što je zajedničko dvijema društvenim sferama. Drugi su ukorijenjeni u korporativnim kulturama koje nisu uvijek otvorene za muške radnike koji preuzimaju obiteljske odgovornosti i odupiru se ideji da obvezna i kontrolirana fizička prisutnost radnika na tradicionalnim radnim mjestima ne mora uvijek biti ono što pruža najveću produktivnost. S druge strane, očita je potreba za cijelim nizom infrastrukture za svakodnevni život obitelji. To posebno uključuje jaslice i druge oblike skrbi o djeci i mladima, kao i sve veću važnost sve veće službe podrške starijim osobama. Osim tih glavnih potreba, važne su i česte mreže javnog prijevoza i cestovna infrastruktura, čime se osigurava jednostavan i brz pristup radnom mjestu od kuće i obrnuto.

Usluge u različitom rasponu pristupa produženom radnom vremenu ili izvan uobičajenog radnog vremena također su ključne za organizaciju profesionalnog i privatnog života.

Zajednička i integrirana suradnja različitih aktera može dovesti do najboljeg rješavanja sukoba i zdrave ravnoteže između profesionalne aktivnosti i obiteljskih, osobnih i građanskih odgovornosti.

Zaključno, kako bismo pronašli ravnotežu između obiteljskog i profesionalnog života, uzmimo u obzir sljedeće preporuke:



<https://www.retire2what.com/work-life-balance.html>

4.3.3. Promicanje većeg sudjelovanja očeva u obiteljskom životu

U europskim zemljama muškarci rade puno radno vrijeme i još uvijek nedovoljno sudjeluju u potpori vođenja obitelji, iako nedavna istraživanja pokazuju da muškarci nove, mlađe generacije imaju tendenciju da aktivnije sudjeluju u odgoju djece.

Na poslodavcima je koji nastoje provesti politike usklađivanja radnog i obiteljskog života svojih radnika kako bi uspostavili korporativnu kulturu koja prepoznaje važnost očeve uloge u socijalizaciji djeteta, promiče korištenje očinskog dopusta, što jamči kontinuitet njihova zapošljavanja i održavanje sustava karijere.

Organizacije koje prakticiraju ovo iskustvo tvrde da muškarci koji uzimaju roditeljski dopust i brinu se za djecu imaju bolje profesionalne rezultate. Postaju aktivniji i kooperativniji, a radna klima postaje ugodnija.

Muškarci su diskriminirani na tržištu rada kada pokušavaju sudjelovati u potrebama svojih obitelji. Društvo se često ne percipira pozitivno kada muškarci pružaju obiteljske odgovornosti kao što se očekuje od žena. Muškarci mogu biti stigmatizirani na radnim mjestima ako prednost daju obiteljskim stvarima u odnosu na profesionalne aktivnosti.

Muškarce treba poticati da preuzmu pravedan dio obiteljskih obveza, kao što je uzimanje roditeljskog dopusta.

4.3.4. Novi oblici organizacije rada

4.4. Upravljanje i donošenje odluka

MJERE I STRATEGIJE ZA PROMICANJE RODNE RAVNOTEŽE U PROCESIMA DONOŠENJA ODLUKA

Kao što je već spomenuto, žene su i dalje nedovoljno zastupljene na rukovodećim pozicijama, pa tako i u najvećim poduzećima u EU, gdje samo 8 % položaja izvršnih direktora obnašaju žene. Europska unija stoga će podržati donošenje prijedloga o ravnoteži spolova u upravama trgovačkih društava kako bi se promijenila ta situacija i omogućilo ženama da preuzmu vodeću ulogu, posebno u poduzećima.

Europska komisija promicat će i sudjelovanje žena u politici, među ostalim na europskim izborima 2024., posebno financiranjem i razmjenom najboljih praksi. Komisija će težiti postizanju ravnoteže spolova od 50 % na svim razinama upravljanja do kraja 2024.

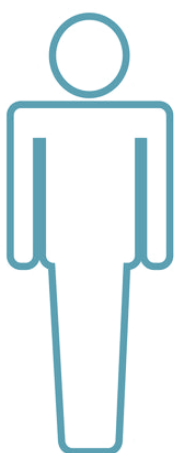
Osim važnih mjera koje treba poduzeti na nacionalnoj i lokalnoj razini, zemlje EU poduzele su učinkovite mjere za borbu protiv te nejednakosti.

https://ec.europa.eu/portugal/nes/union-of-equality_pt

4.5. Nasilje

4.5.1. Nasilje u obitelji kao instrument rodne neravnopravnosti

Ljudi



Iako žene trpe veće stope obiteljskog nasilja, muškarci su također žrtve ovog zločina. Žene također često čine obiteljsko nasilje, ne samo u samoobrani.

Muškarci koji su žrtve obiteljskog nasilja, doživljavaju kontrolu od strane svojih ženskih partnera, meta su fizičkih (u mnogim slučajevima s ozbiljnim posljedicama) i psiholoških napada, bojeći se napustiti toksične odnose. Strah i sram glavne su prepreke zahtjevima tih žrtava za pomoć. Ti se ljudi boje da će ih drugi diskreditirati i poniziti (rodbina, prijatelji ili čak pravosudne i policijske institucije) ako odluče prijaviti svoje zlostavljanje.

4.5.2. Nasilje u obitelji nad muškarcima – stanje u partnerskim zemljama (PT, IT, CZ)

Ako je nasilje u obitelji nad ženama dovoljno raspravljena tema, ista tema za muškarce je mnogo "skrivenija". Znamo da prijavljeni broj muškaraca koji su žrtve obiteljskog nasilja ne odgovara stvarnom iznosu. Većina muškaraca koji su žrtve obiteljskog nasilja reagiraju "potiho" na napade, a oni koji su koristili neku vrstu sustava podrške ocjenjuju to negativno jer se ponovno osjećaju neshvaćeno i viktimizirano.

Izvešće Europske komisije temeljeno na spolu, temeljeno na oko 28.000 intervjuua od 2016., otkrilo je da većina ispitanika smatra da je nasilje u obitelji češće među ženama nego

muškarcima. U nastavku su objavljena neka izvješća i studije koje predstavljaju ono što je opisano o obiteljskom nasilju nad muškarcima u tri zemlje konzorcija.

Portugal

U Portugalu već postoje radovi i kampanje o pitanju obiteljskog nasilja nad muškarcima. Brojke su zabrinjavajuće jer otkrivaju koliko je muškarcima teško prihvatiti da su žrtve obiteljskog nasilja. Samo 10 posto muških žrtava govori policiji kroz što prolaze, u usporedbi s 26 posto žena. Samo 23 posto muškaraca okrenulo se inicijativama potpore, u usporedbi s 43 posto žena, a samo 11 posto muškaraca prijavilo je situaciju zdravstvenom radniku (23 posto žena).

Prema policijskim statistikama, jedna od četiri žrtve obiteljskog nasilja je muškarac. Kao i žene, muškarci ostaju u vezi iz ljubavi, u nadi da će se njihov partner promijeniti i iz želje za očuvanjem obiteljskog života.

Broj muškaraca koji su bili žrtve obiteljskog nasilja povećao se za 14,4 % u Portugalu između 2013. Druga važna osoba odnosi se na dob žrtve, muškarci stariji od 65 godina i više glavne su žrtve, što predstavlja oko 28 posto.

U nastavku su navedene poveznice na informacije o obiteljskom nasilju nad muškarcima u Portugalu.

[https://quebrarosilencio.pt/;](https://quebrarosilencio.pt/)

<https://www.dn.pt/sociedade/homens-vitimas-de-violencia-domestica-ficam-em-silencio-5717286.html>;

<https://www.sns.gov.pt/noticias/2016/09/06/violencia-domestica-contr-homens/>

<https://www.publico.pt/2020/01/17/sociedade/noticia/associacao-recebeu-99-pedidos-apoio-homens-vitimas-abuso-sexual-1900636>;

Italija

25. studenog obilježava se dan borbe protiv nasilja nad ženama demonstracijama, inicijativama, flashmobovima i još mnogo toga. I svaki dan čujemo da su žene silovane, napadnute, progonjene i ubijene. No, osim ove vrste nasilja, postoji još jedna neizgovorena, "skrivena". To je nasilje nad muškarcima od strane žena.

Prošlogodišnje istraživanje ISTAT-a također je prvi put pokazalo seksualno uznemiravanje muškaraca u analizi nasilja na poslu. Procjenjuje se da će ga u posljednje tri godine doživjeti 3.754.000 muškaraca (18,8%), 1.274.000 muškaraca (6,4%) - istraživanje obuhvaća razdoblje 2015.-2016.

To je manji broj nego za žene, ali još uvijek postoji. Nasilje nema spol.

Opća svijest o zlostavljanju muškaraca vrlo je niska u Češkoj Republici. Može se reći da su sve studije usmjerene na žene kao žrtve i muškarce kao počinitelje. Punih 9% muške populacije u Češkoj republici doživjelo je fizičko nasilje od strane partnera. Ali psihološko nasilje je još češće. Svaki peti muškarac kaže da je njihov partner ljubomoran i sprječava ga da kontaktira s drugim ljudima, provjerava njegovu poštu, telefonske pozive i e-mailove. Gospoda se često srame svoje uloge žrtava, a istovremeno strahuju da im nitko neće vjerovati. Jedan od 20 muškaraca u Češkoj žrtva je obiteljskog nasilja, pokazalo je istraživanje Udruge djelatnika Interventnog centra. Oko polovice muškaraca nekada je došlo u kontakt s nasiljem u obitelji, bilo kao žrtva, silovatelj, svjedok ili bilo tko tko je čuo za nasilje unutar rekla-rekla-rekla-ih.

U kontekstu nasilja nad muškarcima često se pretpostavlja da žene nasilje nad muškarcima čine samo u samoobrani. To dovode u pitanje češki autori studije "Obiteljsko nasilje nad muškarcima sa stajališta teorije i prakse" (2011.). Prema studiji, samo 5-15 posto agresivnih žena opravdava nasilje u samoobrani, dok 50 posto vrši pritisak na partnera s ljutnjom ili čezom za upravljanjem. Ova studija također govori o povećanju agresije kod djevojčica, a time i o povezanom potencijalu za povećanje ženskog nasilja nad muškarcima.

Nasilje u homoseksualnim odnosima malo je mapirana pojava (osobito u češkom okruženju). Specifičan aspekt partnerskog nasilja u odnosima s homoseksualcima je da se njegove žrtve moraju nositi ne samo sa stvarnim zlostavljanjem od strane partnera, već i s kontekstom heteronormatnosti društva.

Izvor informacija:

Muškarci i nasilje u Češkoj, Izvješće radne skupine vlade Češke Republike Za muškarce i ravnopravnost spolova, 2016.

https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/pracovni_skupina_muzi_a_rovnosti_zen_a_muzu/Muzi-a-nasili-v-CR_FINAL.pdf

Čírtková, L.: *Nasilje u obitelji nad muškarcima sa stajališta teorije i prakse*. Pešáková, K. vyd. *Muškarci kao Źrtve obiteljskog nasilja*. Zbornik radova s konferencije održane 9. oŹujka 2011. godine na Fakultetu društvenih studija u okviru projekta *Muškarci i nasilje u obitelji*. Brno, travanj 2011. http://www.otcovia.sk/docs/Domaci_nasili_na_muzich.pdf

4.5.3. Borba protiv nasilja

Źrtva

Sigurnost i dobrobit Źrtve izuzetno je važna.

Agresor

Postoji niz ustanova koje nude programe liječenja agresora, kao što su ustanove za mentalno zdravlje, zatvori, organizacije socijalnih službi, zaštićeni stanovi. U nekim zemljama sve se više koristi suradnja između kaznenopravnog sustava i drugih institucija.

Neki programi usmjereni su na samosvijest. Počinitelji uče prepoznati misli i osjećaje koji ih dovode do djela nasilja kako bi se mogli pravovremeno kontrolirati prije nego što ih počine.

PRAVOSUDNI SUSTAV

Odgovorom pravosudnog sustava trebala bi se izbjeći "viktimizacija" Źrtve te bi se trebalo uzeti u obzir njegovo iskustvo i zabrinutost.

Stručnjaci

Stručnjaci trebaju imati na umu da kada Źrtva zatraži pomoć, često se osjećaju posramljeno, poniŹeno, uplašeno i odgovorno za induciranje nasilja. Treba joj savjet i podrška, možda joj treba uvjerenje da nije sama u svojoj borbi, da nije jedini slučaj, i da nije odgovorna za ono što se dogodilo. Tim Źrtvama je potrebno jasno dati do znanja da ni na koji način nisu odgovorne za počinjeno nasilje.

Sigurnost Źrtava je prioritet. Stručnjaci mogu pomoći uvođenjem različitih alternativa rješenju bez uvjerljivih vrijednosti i odluka te procjenom njihovih mogućnosti.

Odgovarajuća obuka je način za razvoj učinkovitih odgovora na nasilje u obitelji. Stručnjaci bi trebali biti svjesni i stvarnosti koja okružuje ovaj fenomen i strategije ispunjavanja potreba koje osjećaju žrtva i agresor.



<https://16days.thepixelproject.net/wp-content/uploads/2013/11/stop-domestic-violence.png>

DIO V. | PRIMJERI DOBRE PRAKSE I PREPORUKA

5.1. Dobra praksa na tržištu rada

Najbolje antidiskriminacijske prakse koje primjenjuju prosvjetljeni poslodavci koji promiču ravnotežu između poslovnog i privatnog života pokazuju da je to dodana vrijednost i za zaposlenike i za poslodavce.

1. Pozitivna diskriminacija u korist nedovoljno zastupljenog spola pri zapošljavanju;
2. Promicanje novačenja muškaraca i žena u područja u kojima su nedovoljno zastupljeni;
3. Promicanje uravnoteženije zastupljenosti muškaraca i žena u profesionalnim kategorijama;
4. Potpora internim mjerama osposobljavanja i aktivnostima za podizanje svijesti o ravnopravnosti spolova za što više osoblja iz različitih razina i profesionalnih kategorija;
5. Donošenje konkretnih mjera za promicanje reintegracije zaposlenika u aktivan radni vijek nakon prekida karijere iz obiteljskih razloga;
6. Donošenje pravila kojima se osigurava poštovanje dostojanstva muškaraca i žena na radnom mjestu u slučaju neželjenog ponašanja izraženog u verbalnom, fizičkom, seksualnom ili drugom obliku;
7. Poduzimanje mjera za smanjenje razlike u plaćama među spolovima u organizaciji;
8. Fleksibilnost vremena;
9. Korištenje komprimiranog radnog tjedna;
10. Rad na daljinu, široko korišten u nekim profesijama / aktivnostima zbog pandemije koju trenutno proživljavamo;
11. Vremenska banka;
12. Izravne naknade za radnike i članove obitelji (programi odmora za djecu radnika; domaće usluge; usluge podrške starijim osobama);
13. Pružanje slobodnog vremena za pružanje pomoći članovima obitelji - djeci, roditeljima, partnerima - osim onih predviđenih zakonom.

5.1.1. Dobra praksa | PT, IT CZ

Portugal

Organizacije **Dodirnite** imaju dnevne jaslice i vrtić koji radi 24 sata dnevno i omogućuje radnicima u smjenama da ostave djecu u vrtiću tijekom noćnog rada.

Organizacije **Cp** ima vrtić za djecu svojih radnika. Osim toga, CP također pruža blagdanske aktivnosti djeci zaposlenika.

U oglašivačkoj tvrtki **Grafe (grafe)** roditelji mogu dovesti svoju djecu na posao kako bi riješili povremene krizne situacije. Ovu opciju je omogućio vlastiti prostor tvrtke. Postoje primjeri parova zaposlenika koji se bave čuvanjem djece dok čekaju da budu primljeni u vrtić.

Banka **Montepio Geral** osigurava subvencije za potporu djeci, obiteljima i školama. Socijalne usluge Montepio Gerala uključuju različite događaje, kao što su kampovi za odmor djece koja rade ili sporazumi sa specijaliziranim nadzornim tijelima.

Poslovnik udruge **Espaço T**, koja promiče društvenu integraciju i integraciju zajednice, izričito predviđa da djeca zaposlenika mogu biti na radnom mjestu tijekom radnog vremena, ako je potrebno, primjerice iz zdravstvenih razloga ili zbog nekompatibilnosti između radnog vremena i školskog rasporeda.

Ibm putem internih medija nastoji ojačati ulogu oca širenjem razgovora s muškim radnicima koji imaju malu djecu i sudjeluju u njihovoj skrbi.

Udruga "Maschile Plurale"

Nacionalna udruga muškaraca u množini osnovana je u Rimu u svibnju 2007. Članovi udruge godinama se bave promišljanjima i praksama redefiniranja muškog identiteta kritičnog prema patrijarhalnom modelu s pozitivnim odnosom prema ženskom pokretu. Ideja udruge rodila se nakon objave apela diljem zemlje protiv nasilja nad ženama, koji su napisali neki pristaše u rujnu 2006. Godine 2007., udruga je osnovana kao uvjet za oblik koji je fleksibilan, ali adekvatan strukturiranjem nacionalnom opredjeljenju (kao što je projektni rad u različitim kontekstima). Muška množina ima kontakte u svim talijanskim regijama i aktivna je u Pijemontu, Liguriji, Lombardiji, Venetu, Emiliji Romagni, Toskani, Laziu, Campaniji, Apuliji, Siciliji (svi mrežni kontakti nalaze se na web stranici u nastavku).

Različita područja intervencije u kojima su do sada bili uključeni:

- stvaranje promišljanja i dokumenata od političke vrijednosti o pitanjima muškosti i odnosa između muškaraca i žena koji se nude za raspravu putem web stranice udruge (<https://www.maschileplurale.it>), biltene, društvene mreže Facebook i Twitter. ;
- sastanke i javna događanja o istim pitanjima, s ciljem podizanja svijesti i promicanja kulture u tom području;
- obrazovanje i osposobljavanje za škole, sveučilišta, socijalne i zdravstvene djelatnike i dužnosnike;
- suradnju s određenim centrima u borbi protiv nasilja, uključujući internu zajedničku mrežu za sprečavanje i borbu protiv nasilja muškaraca nad ženama;
- akcijsko istraživanje životnih putova muškaraca koji su počinitelji nasilja;
- sudjelovanje u sličnim inicijativama mnogih drugih udruga i institucija.

Inicijative poput ovih odgovaraju na glavne ciljeve iz Statuta Udruge:

- promicati individualno i kolektivno promišljanje kod muškaraca svih dobnih skupina i zdravlja, počevši od priznavanja njihove pristranosti i razumijevanja razlika u smislu civilizacijske promjene u odnosima među spolovima;
- javno i osobno obvezati na uklanjanje svih oblika nasilja (fizičkog i psihičkog) na temelju spola;
- poticati promjenu u svačijem specifičnom ponašanju, svojom različitom subjektivnosti u odnosima među ljudima, u obiteljima, u svijetu rada, u školama i na sveučilištima, u vjerskim zajednicama, u prostoru politike i informiranja, kao i u različitim potrebama društvenog života.

Gradsko vijeće Cuneoa, grada na sjeveru Italije, uveo dobru praksu tijekom 2018. upućenu djelatnicima Općine, koji su bili glavna ciljna skupina.

Opis: Antidiskriminacijska obuka usmjerena na općinske menadžere i zaposlenike, u organizaciji Ureda za jednake mogućnosti, ureda Cuneo Piedmont South West tvrtke Europe Direct i CUG-a (Odbora za jedinstvena jamstva), koja je uključena u Pozitivan akcijski plan i Godišnji plan osposobljavanja općine.

"Mi muškarci u Palermu smo protiv nasilja nad ženama" (engleski. Mi muškarci u Palermu protiv nasilja nad ženama)

Udrugu čini skupina muškaraca koji shvaćaju da je život u kulturnom i društvenom sustavu još uvijek obilježen patrijarhalnim načelima i modelima ponašanja kojima dominiraju muškarci.

U društvu u kojem ne postoji ravnoteža između prava, mogućnosti i obveza između muškaraca i žena, posljedice se odnose i na žene i na muškarce.

I žene i muškarci glavni su sudionici: žene će moći ostvariti svoj ogroman potencijal, koji je povijesno bio mrtav; muškarci se mogu osloboditi krutih uloga koje ih, čini se, zadovoljavaju, ali ih zapravo zatvaraju u restriktivne stereotipe.

Nakon nekoliko javnih rasprava 2015., počeli su uglavnom raditi sa srednjim školama. Kao ključni alat u školskim intervencijama usvojili su "*Upoznajte muškarce - oslobodite se nasilja*", koju je promovirala Udruga Muško-množina. Kampanja je nastala od ideje o poništavanju uobičajene komunikacijske strategije koju su uveli masovni mediji, gdje je naglasak na emocionalnom utjecaju koji uzrokuju slike ženskih žrtava nasilja, umjesto da se uglavnom usredotočuju na muškarce koji predlažu usvajanje alternativnih modela ponašanja u svakodnevnim odnosima. Kampanja se sastoji od 12 fotografskih datoteka koje bilježe situacije u odnosima između muškaraca i žena u najrizičnijem smislu eskalacije do muškog nasilja: od upravljanja u obitelji, brige o djeci, seksualne intimnosti do razlika u mentalitetu i načinu života do dramatičnog prekida koji je još uvijek najviše povezan sa slučajevima nasilja i uhođenja. Sudjelovanje muškaraca u aktivnostima podizanja svijesti o rodnim pitanjima zaista je novo. Ravnopravnost spolova oduvijek je bila pretežno žensko pitanje. Ova udruga uključuje različite muškarce kako bi pokazala nove generacije kroz aktivnosti u školama gdje muškarci i dječaci imaju veliku ulogu u promicanju ravnopravnosti spolova.

Izvorno namijenjena muškoj ciljnoj skupini u dobi od 25 do 45 godina, ova se kampanja pokazala kao vrlo koristan alat za poticanje rasprave i razmišljanja kod srednjoškolaca ne samo o pitanju nasilja nad ženama, već i o alternativnim modelima ponašanja koji se mogu usvojiti u partnerstvima od adolescencije.

Analiza stanja u školi vrlo je često pokazivala da se u odgojno-obrazovnim intervencijama posebna pozornost ne pridaje rodnoj perspektivi, koja razbija stereotipe i tradicionalne rodne uloge u našem društvu. Često se djeci ne daje dovoljno prostora da kritički promišljaju i raspravljaju o tim pitanjima. Suočeni s fenomenom raširenog nasilja, često postoji tendencija u javnim raspravama da se neutralno tumačenje s obzirom na specifičnost "rodno uvjetovanog nasilja", čime se povećava ravnopravnost spolova.

Stoga se djelovanje za sprečavanje nasilja mora temeljiti na projektu koji ne samo da smanjuje rodno obrazovanje na razlike između muškaraca i žena, već ističe njihovu složenost.

Obrazovne agencije i škole stoga moraju voditi djecu u tom razdoblju i pomoći im da sami donose samostalne odluke.

Golemanska teorija emocionalne inteligencije može biti važna za razvoj ove vrste emocionalne pismenosti. Mora se razviti sposobnost razumijevanja sebe i drugih, izgradnje samopoštovanja, prepoznavanja sukoba kao pozitivnog trenutka promjene, dok se istovremeno mora razviti mogućnost rješavanja sukoba na pozitivan i nenasilan način. Drugi osnovni element je prepoznavanje vlastitih emocija.

Kako bi se spriječilo i učinkovito ometalo agresivno ponašanje adolescenata, školske ustanove moraju nužno preuzeti kontrolu ne samo nad sadržajem i procesima učenja, već i nad svim odnosima i osobnim aspektima koji ih karakteriziraju i o čijem uspjehu i neuspjehu ovise školski neuspjesi.

Školsko okruženje može igrati veliku ulogu u sprečavanju agresivnog ponašanja. Adolescenti su posebno osjetljivi na utiskivanje u odnosu na vrijednosti svoje skupine u fazi traženja modela s kojima se mogu identificirati. To je prilika da se obratimo modelima koji pokazuju empatične stavove koji favoriziraju neagresivno ponašanje.

Češka Republika

Fleksibilno radno vrijeme

Odabirete početak i kraj radnog vremena. Djeca se mogu u miru odnošati u vrtić. Fleksibilno radno vrijeme znači da morate raditi isti broj sati kao i svi drugi, ali nitko vas ne prisiljava da to radite točno svaki dan od 9:00 do 17:30.

Primjer: **Usluga prijevoza medicinskog prijevoza Vimperk** usmjerena je na prijevoz pacijenata u kontinuiranom radu te na medicinski nadzor na sportskim i kulturnim događanjima. Zdravstvena usluga prijevoza obično je područje u kojem postoji ograničen prostor za uvođenje fleksibilnih oblika rada. Najčešća uporaba je mogućnost zapošljavanja na sporazumima, usluge vozača (uglavnom muškaraca) osmišljene su kako bi omogućile djelomično fleksibilno radno vrijeme. Radno mjesto za otpremu zauzima jedna osoba po smjeni, po definiciji to je zajedničko radno mjesto.

Part-time

Radite samo četiri sata dnevno ili tri dana u tjednu - takav model će odgovarati mnogim roditeljima. Ponuda rada na nekoliko radnih vremena i dalje je ograničena u Češkoj, ali takve mogućnosti još uvijek mogu nastati.

Primjer: **Češka komercijalna banka (ČSOB)** već dugi niz godina svojim zaposlenicima nudi mogućnost rada na nekoliko radnih vremena u matičnom programu svoje tvrtke.

Kućni ured

Dijete je bolesno, dolazi serviser, morate učiniti nešto na što se želite usredotočiti u miru. Upravo za ove situacije preporučljivo je raditi od kuće, što je sada uobičajena prednost u

mnogim tvrtkama. Trenutno (2020) mnoge tvrtke puštaju svoje ljude da rade od kuće i nakon popuštanja mjera protiv koronavirusa.

U Češkoj je tijekom izvanrednog stanja (3.-4.2020.) ukupno 19,2 % ekonomski aktivnih osoba radilo od kuće. Prema regiji: Prag 35,3%, Češka (isključujući Prag) 13,5%, Moravia 15,1%, po obrazovanju: 51,4% sveučilišnih diplomanata, 17,8% maturanata srednjih škola, 2,2% srednjih škola bez srednjoškolskih diploma, 1,2% osoba s osnovnoškolskim obrazovanjem, po veličini društva: 15,7% ljudi iz malih tvrtki, 21,9% osoba srednje klase, 25,7% ljudi iz velikih tvrtki.

Izvor: LMC anketa

Rasadnik poduzeća

Korporativni rasadnici danas se mogu naći uglavnom u velikim tvrtkama. Njihova prednost je što kopiraju radno vrijeme zaposlenika. A to nisu čuvarski kutci - korporativne jaslice moraju imati svoj obrazovni program, baš kao i svi drugi vrtići.

Primjer: **Dječji vrtić Grada Ostrave, suradnička organizacija**, osnovana je kao predškolski odgojno-obrazovni objekt namijenjen uglavnom djeci djelatnika Statutarnog grada Ostrave. Razrednu školu u školskoj godini 2019./2020. Roditelji će cijeniti produženo radno vrijeme prema radnom vremenu na području općine i uslugama vrtića i za vrijeme školskih praznika. Dva puta godišnje nastavnici organiziraju "vrtić u prirodi", treninge plivanja i tečajeve tenisa. Vrtić stvara i uvjete za darovitu djecu. Odgojitelji intenzivnije surađuju s obitelji i stručnjacima.

Primjeri dobre prakse - Unija udruga poslodavaca Češke, 2019.

<https://www.uzs.cz/soubory/02%20-%20P%C5%99%C3%ADklady%20dobr%C3%A9%20praxe.pdf>

https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/koronavirus-home-office.A200514_547274_podnikani_sov

<https://deti.mensa.cz/index.php?pg=ntc&cid=200>

5.1.2. Dobra praksa na tržištu rada | Europi

Danski Poštanski ured razvio je projekt skrbi o djeci u suradnji s danskim željeznicama. Cilj je bio prilagoditi radno i završno vrijeme vrtića roditelja jer 70% zaposlenika tvrtke počinje i završava svoj posao izvan uobičajenog radnog i završnog radnog vremena javnih službi koje skrbe o djeci.

U **Francuskoj** su osnovali bolnicu u Saint-Camilieu kako bi bolničkom osoblju pružila različite vrste usluga kao što su glačanje, šivanje, hrana i drugi kućanski poslovi, uključujući odabir pouzdanih domaćih radnika.

Möhringer Maschinenbau je tvrtka u **Njemačkoj**. Predstavili su model radnog vremena koji su nazvali "doživotnim". To zaposlenicima omogućuje akumuliranje vremena rada u takozvanim banakama vremena i korištenje u razdobljima kada je njihovoj djeci ili članovima obitelji potrebna skrb.

Společnost Intel **Irska** Ltd je osnovao programe kao što su online mreže podrške obiteljima (zdravstvo, vrtići itd.), sredstva za skrb o djeci, ljetni programi za djecu radnika i promocija seminara za roditelje usmjerenih na brigu o djeci.

Deutsche Bahn AG u **Njemačkoj** uveo je službu za uzdržavanje djece kako bi uskladio radno vrijeme s otvaranjem mančusa. Raspored rada radnika s malom djecom prilagođen je radnom vremenu tih službi.

U Njemačkoj Freie Holzwerkstatt u Freisingu pruža muškim zaposlenicima mogućnost da svaki mjesec uzmu nekoliko sati slobodno, plaćeno prema geslu "vrijeme za dobrobit djece", sati se mogu akumulirati.

U **Nizozemskoj** Haaške policijske snage priključile su se sustavu koji poboljšava potporu djeci honorarnih radnika/muškaraca. Tom se praksom promiče prevladavanje predrasuda koje žene stavljaju na žene zbog skrbi o djeci. Potiče muškarce da aktivnije sudjeluju u obiteljskim pitanjima i rade na nekoliko radnih sati.

Dobre prakse u poticanju očeva na sudjelovanje u obiteljskom životu uključuju mjere koje su neke zemlje EU poduzele kako bi osnovala posebne škole za skrb o djeci za muškarce.

Tim inicijativama trebale bi prethoditi aktivnosti podizanja svijesti o uklanjanju predrasuda i promjeni stavova i praksi.

5.2. Preporuke politike

Ravnopravnost žena i muškaraca temeljno je pravo i jedno od zajedničkih i temeljnih načela i vrijednosti Europske unije. Posljednjih godina Europska unija daleko je dostigla smjer prema rodno pravednom društvu uz snažnu predanost svojih država članica. Razlog tomu je kontinuirani rad u nekoliko aspekata, kako na europskoj, nacionalnoj tako i na lokalnoj razini. Međutim, to je posao koji nije dovršen jer smo daleko od postizanja ravnopravnosti, posebno u područjima kao što su sudjelovanje na tržištu rada, ekonomska neovisnost, plaće, jednakost na upravljačkim funkcijama i borba protiv nasilja.

U nastavku je popis preporuka i prijedloga koji mogu potaknuti veću uključenost muškaraca u rodne teme:

5.2.1. Muškarci i pomirenje obitelji i radnog vijeka

- Promicanje rodne ravnopravnosti, roditeljske jednakosti i prava djeteta na život s oba roditelja nakon razvoda, promicanje primjene naizmjenične skrbi. Osmišljavanje javne rasprave o pravnoj uspostavi naizmjenične skrbi kao povlaštenog režima.
- Muškarci smatraju da je pristup njihovoj djeci visoko uvjetovan određenim sustavom posjeta, koji im onemogućuje dijeljenje svakodnevnog života i održavanje odnosa koji se njeguje upravo u svakodnevnom kontaktu, dok se smatra onima koji se odriču odgovornosti za svoje postupke.
- Uložite u osposobljavanje i širenje informacija poslodavcima kako biste podigli svijest o mogućim sukobima s kojima se suočavaju parovi s malom djecom u odnosu između posla i obiteljskog života.
- Posebnu pozornost treba posvetiti situaciji usamljenih roditelja s malom djecom - samohranim majkama ili usamljenim očevima - za koje usklađivanje obiteljskog života i posla može biti posebno teško.
- Promicati promidžbu Instituta za roditeljski dopust kako bi se informiralo o sadržanim pravima i osigurala vidljivost korištenja dopusta od strane oba roditelja.
- Razviti politiku (strategiju) roditeljskog dopusta kako bi se produbila njezina temeljna načela - briga o djeci, usklađivanje radnih i obiteljskih odgovornosti između roditelja i ravnopravnost spolova. U trenutačnom okviru roditeljskog dopusta i dalje je načelo da je glavni korisnik majka. Ta se prepreka mora ukloniti, politika roditeljskog dopusta

također bi trebala biti uključiva, prepoznajući raznolikost obiteljskih konteksta u kojima se djeca rađaju i odrastaju te ne diskriminirajući istospolne parove.

- Socijalizacija i rano obrazovanje za ravnopravnost spolova i vrijednost skrbi za muškarce. Desetljećima je ta linearna veza između majčinskih i roditeljskih vještina držala žene u zatočeništvu kao njegovateljice i muškarce podalje od njih.

Iz generacije u generaciju, sinovi i kćeri, učenici, dječaci i djevojčice socijalizirani su za visoko diferencirane društvene uloge. No, poput posla i školskog života, ulazak u kućni prostor kroz očinstvo i dijeljenje neplaćenih kućanskih poslova sada je dostupno muškarcima, iako je socijalizacija djece, mladih i muškaraca za njegu i kućni rad još uvijek u procesu razvoja.

5.2.2. Muškarci i tržište rada

- Promicati promjene u organizacijskoj kulturi i modelima upravljanja uvođenjem komunikacijskih programa koji dekonstruiraju percepciju i stereotipe uloga između muškaraca i žena, između poslodavaca i zaposlenika.
- Razviti projekte i uvesti nova pravila o ravnopravnosti spolova, uvesti koncept "radnih mjesta prilagođenih roditeljima" i osmisliti alate za upravitelje ljudskih resursa za podršku stručnjacima u ovoj usluzi.
- Podići svijest u školama/sveučilištima o njihovoj odgovornosti za promicanje ravnopravnosti spolova kao formativnih subjekata kroz razvoj kurikuluma koji integriraju ravnopravnost spolova i usklađivanje obiteljskog i radnog života.
- Potaknite poslodavce da šire najbolje prakse o ravnoteži spolova na vodećim pozicijama.

- Razviti pozitivne mjere diskriminacije kojima se promiče jednakost u tradicionalno muškim i tradicionalno feminiziranim sektorima.
- Razviti inicijative za promicanje sudjelovanja muškaraca u tradicionalno feminiziranim sektorima. U suradnji s poslodavcima preporučuje se zapošljavanje muškaraca u zanimanjima u kojima dominiraju žene.
- Borba protiv učinaka krize, koji su posebno pogodili manje kvalificirane i mlađe muškarce, s naglaskom na društvene projekte usmjerene na marginalizirane skupine muškaraca na tržištu rada.
- Provodite paneuropske programe koji promiču razmjenu informacija među poduzećima kako bi se širile i prilagodile već dobro uspostavljene najbolje prakse.
- Europska komisija predlaže da bi europske zemlje mogle imati koristi od kombiniranog sustava kvota i inicijativa za podizanje svijesti, što bi potaknulo raspravu o koristima za muškarce koji koriste te sustave kvota (manji pritisak, veća raznolikost, bolja ravnoteža između poslovnog i privatnog života itd.).

Angažirajte muškarce, posebno kreatore politika i poslodavce, kao aktivne sudionike i agente promjena, jer bi promicanje ravnopravnosti spolova moglo imati koristi od primjera muških javnih osoba, bilo iz političke ili poslovne sfere, javnim ostvarivanjem prava muškaraca da budu njegovatelji (za djecu/partnere/uzdržavane roditelje) i da organiziraju svoje radno vrijeme s obzirom na obiteljske odgovornosti.

5.2.3. Muškarci i obrazovanje

- Nastavite podupirati borbu protiv RANOG NAPUŠTANJA ŠKOLE jačanjem aktivnosti za podizanje svijesti o prednostima obveznog obrazovanja za obitelji i djecu, mlade i odrasle.
- Nastavite poticati škole da se oporave mlade odrasle osobe i odrasle osobe koje su napustile školu.
- Učinite školske sustave i kulture koje podržavaju uspjeh dječaka u školi privlačnijima.
- Potaknuti zanimanje dječaka za visoko obrazovanje upravljanjem percepcijom njegovih prednosti.
- Promicati veću jednakost u udjelu muškaraca i žena među školskom nastavom i ne-pedagoškim osobljem, uzimajući u obzir važnost prisutnosti osoba oba spola u svim kontekstima socijalizacije djece i mladih.

Rodni stereotipi iz djetinjstva definiraju različite puteve i mogućnosti za dječake i djevojčice, a odražavaju se i na razini profesionalnog izbora. Zapravo, još uvijek su djevojke te koje najčešće biraju područja koja pružaju pristup fleksibilnijem radnom vremenu, posebno u sektorima obrazovanja i javne uprave. Izbor se odnosi na strukovno osposobljavanje, posebno na visoko obrazovanje. Ova situacija drži ljude izvan tih sektora i pretvara se u postojanost horizontalne i vertikalne segregacije tržišta rada.

5.2.4. Muškarci i nasilje

- Uvesti posebne mjere za muškarce kao žrtve nasilja kao dio nacionalnih planova protiv nasilja u obitelji. Broj prijava nasilja u obitelji među muškarcima nizak je u usporedbi s

brojem žena. Muškarci su također žrtve bračnog nasilja i, s obzirom na sve veću osjetljivost na pitanje nasilja u Europi, njihova vidljivost je u porastu.

- Promicati nenasilne oblike muškosti od ranog djetinjstva. Razviti kampanje podizanja svijesti protiv nasilja, uključujući fizičko nasilje, među vršnjacima u školi, traže obrazovne strategije koje potiču usvajanje nenasilnog ponašanja, osobito dječaka. Obratite posebnu pozornost na utjecaj novih tehnologija na nasilje među vršnjacima kao što je zlostavljanje na internetu.
- Pomoći muškarcima koji su žrtve nasilja. Kada je riječ o seksualnom uznemiravanju na radnom mjestu, treba poticati kampanje za podizanje svijesti muškaraca o važnosti osude i kritiziranja počinitelja. Uključite tvrtke i druge u razvoj ove vrste kampanje.

Kao način sprječavanja obiteljskog nasilja, uključite muškarce više kao davatelje skrbi o djeci. Pokušajte cijeniti njihovu ulogu njegovatelja i podići svijest o važnosti njihovog doprinosa dobrobiti/dobrobiti djeteta. S druge strane, podrška čovjeku - njegovatelju - uključuje i mjere usmjerene na poslodavce kako bi se omogućilo i podržalo brižno očinstvo, što uključuje i dijeljenje roditeljskih odgovornosti.

BIBLIOGRAFIJA I OPĆA WEBIOGRAFIJA

- <https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Employment>
- https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics
- https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics
- <https://www.europarl.europa.eu/news/pt/headlines/society/20190712STO56961/como-o-parlamento-europeu-luta-pela-igualdade-de-genero-na-ue>
- <https://www.europarl.europa.eu/news/pt/headlines/society/20200109STO69925/perceber-as-diferençassalariais-entre-homens-e-mulheres-definicao-e-causas>
- <https://eige.europa.eu/publications/study-eu-set-apart-gender>
- <https://eige.europa.eu/pt/in-brief>
- <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A6-2006-0362+0+DOC+XML+V0//PT>
- <https://apav.pt/vd/index.php/features2>
- <https://www.retire2what.com/work-life-balance.htm>
- https://ec.europa.eu/portugal/nes/union-of-equality_pt
- <https://16days.thepixelproject.net/wp-content/uploads/2013/11/stop-domestic-violence.png>

- <https://www.accdocket.com/articles/gc-s-public-policy-role-in-an-age-of-upheaval.cfm>

- 2010_Annual_Gender_S_AnnexSEC2009_1706.pdf

- Domena nasilja _ Europski institut za ravnopravnost spolova.html

- agindo_igualdade.pdf

- annual_report_ge_2019_en_1.pdf

- COM_2010_0491_FIN_PT_TXT.pdf

- Descricao_EIGE.pdf

- Zaposlenost - godišnja statistika - objašnjena je statistika.html

- ENIND-Relatório-2018.pdf

- Estrat_iguald_hom_mulh_2010_15

- Roteiro_igualdade_homens_mulheres_2006_2010

- Ref_Form_Iguald_Gen_Consult_Audit

- Par_CESE_Relacionomiconomico_taxa_emptrego

- Manual_CITE.pdf

- LGE_Referencial_digital.pdf

- Fra-2014-vaw-istraživanje-factsheet_pt

- Za.pedagogiju

- Estrat_iguald_hom_mulh_2010_15



KPMS KLUB
PERSONALISTŮ
MORAVY A SLEZSKA

CEIPES CENTRO INTERNAZIONALE
PER LA PROMOZIONE
DELL'EDUCAZIONE
E LO SVILUPPO

Centro de
Diritto de
Familia