



JAVNA USTANOVA
RAZVOJNA AGENCIJA
ŠIBENSKO-KNINSKE ŽUPANIJE

PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA
za razdoblje
2024. – 2027.

Svibanj 2024. godine

Na temelju članka 16. Statuta Javne ustanove Razvojna agencija Šibensko – kninske županije, u vezi s člankom 11. Zakona o ravnopravnosti spolova (NN, broj 82/08 i 69/17) ravnateljica donosi

PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA

za razdoblje 2024. – 2027. godine

1. UVOD

Polazeći od činjenice da je ravnopravnost spolova jedno od temeljnih načela pravne stečevine Europske unije te jedna od najviših vrednota ustavnog poretka Republike Hrvatske i temelja tumačenja Ustava RH, Javna ustanova Razvojna agencija Šibensko-kninske županije (u daljnjem tekstu: Razvojna agencija) dokumentom Plan ravnopravnosti spolova za razdoblje 2024. – 2027. (u daljnjem tekstu: Plan) definira vlastito djelovanje s ciljem poštivanja ravnopravnosti spolova.

Osiguravanje jednakih mogućnosti za oba spola te suzbijanje diskriminacije po osnovi spola, opći je cilj i sastavni dio europskih i nacionalnih programa i politika. Njima se nastoji osigurati jednaka prisutnost žena i muškaraca u svim područjima javnog i privatnog života, jednake mogućnosti za uspjeh i ekonomsku neovisnost, jednake plaće za rad, jednake vrijednosti te ravnopravnu podjelu obveza skrbi i financijskih obveza.

Društvene, političke, gospodarske i kulturne nejednakosti i nadalje su prisutne i zbog toga još uvijek ima puno prostora, ali i potrebe za promicanje ravnopravnog društva te za dosljednu provedbu prava na ravnopravnost u cilju ostvarivanja pune ravnopravnosti žena i muškaraca. Stoga je važnost realizacije načela ravnopravnosti spolova i ravnopravne zastupljenosti oba spola u radu i djelovanju prepoznata i u Razvojnoj agenciji.

Razvojna agencija donosi Plan na temelju europskog i nacionalnog zakonodavnog okvira nakon što je provedena analiza zastupljenosti žena i muškaraca u strukturi djelatnika.

Svrha donošenja ovog Plana je u narednom razdoblju osnažiti kulturu ravnopravnosti spolova, podići svijest među djelatnicima o važnosti ravnopravnog sudjelovanja žena i muškaraca kako u radnom okruženju, tako i u sferi osobnog života te osigurati nultu stopu rodno uvjetovanog nasilja.

Planom se predviđaju mjere i aktivnosti koje će Razvojna agencija provesti u skladu sa svojim mogućnostima i kapacitetima radi ostvarenja postavljenih ciljeva.

Riječi i pojmovni sklopovi korišteni u ovom Planu koji imaju rodno značenje odnose se jednako na muški i ženski rod.

2. PRAVNA OSNOVA ZA DONOŠENJE PLANA

Razvojna agencija ovaj Plan donosi temeljem europskih i nacionalnih propisa i politika koji predstavljaju pravni i strateški okvir za realizaciju načela ravnopravnosti spolova.

Europska unija ravnopravnost spolova jamči, promiče i štiti u svojim osnivačkim ugovorima, Povelji Europske unije o temeljnim pravima, putem općih pravnih načela te kroz praksu Suda Europske unije. To se načelo državama članicama Europske unije u različitim područjima nameće kao cilj kojeg je potrebno ostvariti, odnosno implementirati u nacionalno zakonodavstvo.

2.1. EU propisi

Europsko zakonodavstvo regulira institucionalnu brigu za spolnu i rodnu ravnopravnost, a sveobuhvatnost zaštite ovih prava proizlazi iz niza akata i mehanizama od kojih navodimo najznačajnije:

- Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i radnih odnosa;
- Direktiva 2010/41/Europskog parlamenta i Vijeća o primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama koji su samozaposleni i stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 86/613/EEZ;
- Direktiva Vijeća 2004/113/EZ o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pristupu i nabavi robe, odnosno pružanju usluga;
- Direktiva Vijeća 2000/78/EZ o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja;
- Direktiva Vijeća 96/34/EZ o okvirnom sporazumu glede roditeljskog dopusta;
- Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje;
- Direktiva Vijeća 79/7/EEZ od 19. prosinca 1978. o postupnoj provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima socijalne sigurnosti;
- Povelja o temeljnim pravima Europske unije objavljena u Službenom listu EU 7. lipnja 2016.
- Strategija o ravnopravnosti spolova 2020. – 2025.

2.2. Nacionalni propisi

Načela ravnopravnosti spolova temelj su suvremenih demokratskih država. Ravnopravnost spolova uvrštena je u najviše vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske i sastavni je dio Ugovora o Europskoj uniji i Ugovora o funkcioniranju Europske unije. Republika Hrvatska donijela je i posebni zakon - Zakon o ravnopravnosti spolova („Narodne novine“, broj 82/08 i 69/17), koji propisuje izradu nacionalne politike za ravnopravnost spolova.

Na nacionalnoj razini Ustav Republike Hrvatske („Narodne novine“, broj 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10 i 5/14), temeljni je pravni i politički akt u hrvatskom pravnom sustavu i kao takav ima najvišu pravnu snagu, zbog čega s njim moraju biti usklađeni svi pravni propisi, kao i postupci svih javnopravnih tijela.

Članak 3. Ustava propisuje da su sloboda, jednakost, nacionalna ravnopravnost i ravnopravnost spolova, mirotvorstvo, socijalna pravda, poštivanje prava čovjeka, nepovredivost vlasništva, očuvanje prirode i čovjekova okoliša, vladavina prava i demokratski višestranački sustav najviše vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske i temelj za tumačenje Ustava, a ostvarivanje ljudskih prava jamči se svim građanima, neovisno o rasi, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili drugim osobinama.

Odredbe Ustava razrađuju se dalje u pojedinim zakonima i podzakonskim aktima od kojih je najvažnije nekoliko zakona koji zajednički predstavljaju temelje antidiskriminacijskog zakonodavstva i značajni su za područje ravnopravnosti spolova:

- Ustav (NN broj 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14);
- Nacionalni plan za ravnopravnost spolova za razdoblje do 2027. s pripadajućim Akcijskim planom za provedbu Nacionalnog plana;
- Zakon o ravnopravnosti spolova (NN broj 82/08 i 69/17);
- Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN broj 85/08, 112/12);
- Zakon o radu (NN broj 93/14, 127/11, 98/19, 151/22, 64/23);
- Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama (NN broj 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17, 37/20);
- Obiteljski zakon (NN broj 103/15, 98/19);
- Zakon o zaštiti od nasilja u obitelji („Narodne novine“, broj 70/17, 126/19, 84/21 i 114/22);
- Zakon o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju (NN broj 123/03, 198/03, 105/04, 174/04, 02/07, 46/07, 45/09, 63/11, 94/13, 139/13, 101/14, 60/15, 131/17);
- Kazneni zakon („Narodne novine“, broj 125/11, 144/12, 56/15, 61/15, 101/17, 118/18, 126/19, 84/21, 114/22 i 114/23).

Na razini Hrvatskog sabora od 2002. godine djeluje Odbor za ravnopravnost spolova koji ima prava i dužnosti matičnoga radnog tijela u područjima koja se odnose na poticanje i praćenje primjene načela ravnopravnosti spolova u zakonodavstvu Republike Hrvatske.

Institucija pravobranitelja za ravnopravnost spolova uvedena je Zakonom o ravnopravnosti spolova 2003. godine kao neovisnog tijela za suzbijanje diskriminacije u području ravnopravnosti spolova. Ured za ravnopravnost spolova je stručna služba Vlade Republike Hrvatske koja je također osnovana temeljem Zakona o ravnopravnosti spolova 2004. godine, a obavlja stručne i druge poslove na način da koordinira sve aktivnosti kojima je cilj uspostavljanje ravnopravnosti spolova.

Za provedbu Zakona o ravnopravnosti spolova zaduženi su i koordinatori za ravnopravnost spolova u ministarstvima i drugim tijelima državne uprave. Njihove ovlasti i zaduženja definiraju se u Planovima djelovanja za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova, koje su sva tijela državne uprave, temeljem obveza iz članka 11. stavka 1. Zakona o ravnopravnosti spolova, dužna donijeti i poslati na odobrenje Uredu za ravnopravnost spolova.

Za provedbu Zakona o ravnopravnosti spolova na lokalnoj razini zadužena su povjerenstva za ravnopravnost spolova koja djeluju u svih 20 županija i Gradu Zagrebu te u oko 90 općina i gradova.

Člankom 11. stavkom 5. Zakona o ravnopravnosti spolova, propisano je da su jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave, pravne osobe s javnim ovlastima i druge pravne osobe i obrtnici koji zapošljavaju više od 20 zaposlenih obvezni u svoje opće akte unijeti antidiskriminacijske zakonske odredbe i mjere za uspostavljanje ravnopravnosti spolova.

Člankom 3. stavkom 1. Zakona o ravnopravnosti spolova propisano je da su državna tijela, tijela jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, pravne osobe s javnim ovlastima te pravne osobe u pretežitom vlasništvu države i jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave dužni, u svim fazama planiranja, donošenja i provedbe pravnih akata, odluka ili akcija, ocjenjivati i vrednovati učinke tih akata, odluka ili akcija na položaj žena, odnosno muškaraca, radi postizanja stvarne ravnopravnosti muškaraca i žena.

Vlada RH je 9. ožujka 2023. godine prihvatila Nacionalni plan za ravnopravnost spolova za razdoblje do 2027. te akcijski plan za njegovu provedbu, a među sedam prioriteta su suzbijanje nasilja nad ženama i unaprjeđenje položaja žena na tržištu rada.

Uz te, prioritete Nacionalnog plana su promicanje ljudskih prava žena i rodne ravnopravnosti, učiniti obrazovanje rodno osjetljivijim, unaprijediti položaj žena na mjestima političkog i javnog odlučivanja, uvođenje načela ravnopravnosti spolova u javne politike te promicanje ravnopravnost spolova u okviru međunarodne politike i suradnje.

S obzirom da su javne ustanove obvezne raditi na ravnoteži zastupljenosti spolova istovremeno imajući slobodu definiranja i praćenja vlastitih politika ravnopravnosti spolova, Razvojna agencija iste definira ovim Planom.

3. ANALIZA STANJA

Analiza stanja ravnopravnosti spolova u Razvojnoj agenciji provedena je, sukladno organizacijskom ustroju i dominantnim poslovnim procesima, za sljedeće kategorije djelovanja:

- primjena etičkog kodeksa
- organizacija poslovanja
- ljudski potencijali
- komunikacija.

U analizi su korištene interne baze podataka o djelatnicima Razvojne agencije ažurirane u travnju 2024. godine.

Temeljem rezultata analize definirani su ciljevi i mjere koje će omogućiti kontinuirano praćenje ravnopravnosti spolova, usklađenost sa pravnom regulativom i postulatima ravnopravnosti, te pravovremeno otklanjanje eventualnih odstupanja od istih.

3.1. Primjena Etičkog kodeksa

Razvojna agencija donijela je Etički kodeks 25. siječnja 2024. godine (KLASA: 025-02/24-01/1, URBROJ: 2182-25-01-24-8). Etički kodeks objavljen je na oglasnoj ploči i mrežnim stranicama Razvojne agencije.

Etičkim kodeksom propisano je da su svi djelatnici dužni suzdržavati se od svakog oblika diskriminacije na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog statusa, obiteljskih veza, dobi, jezika, vjere, političkog, vjerskog i drugog uvjerenja, nacionalnog i socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili ne članstva u političkoj stranci, članstva ili ne članstva u drugim oblicima organizacija te tjelesnih ili društvenih poteškoća.

U tom kontekstu imenovan je i Povjerenik za etiku čija je glavna zadaća pratiti primjenu Etičkog kodeksa i promicati etičko ponašanje u međusobnim odnosima djelatnika te odnosima djelatnika prema građanima. Osobnost i dostojanstvo djelatnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima djelatnici redovito dolaze u doticaj u obavljanju svojih poslova. U slučaju uznemiravanja ili diskriminacije, djelatnici se mogu obratiti Povjereniku za etiku za zaprimanje i rješavanje pritužbi vezanih uz zaštitu dostojanstva.

Do donošenja ovog Plana, Razvojna agencija nije vodila niti jedan postupak za zaštitu dostojanstva djelatnika.

3.2. Organizacija poslovanja

Rad Razvojne agencije reguliran je internim aktima, između ostalih:

- Statut
- Pravilnik o unutarnjem ustroju i sistematizaciji radnih mjesta
- Pravilnik o radu
- Pravilnik o plaćama i naknadama djelatnika

te relevantnim nacionalnim zakonskim okvirom kao što su Zakon o radu i Zakon o ustanovama.

Svi dokumenti ravnopravnost spolova tretiraju u okviru zakonskih odredbi.

Ovim Planom se definira mjera obveze praćenja stanja ravnopravnosti spolova, prikupljanja relevantnih podataka, organizacija edukacije o ravnopravnosti spolova za djelatnike po potrebi, promicanje jednakog tretmana žena i muškaraca, te aktivno sudjelovanje u relevantnim aktivnostima osnivača Razvojne agencije.

3.3. Ljudski potencijali

Na dan 30. travnja 2024. godine u Razvojnoj agenciji je zaposleno ukupno 22 djelatnika, od čega 6 muškaraca i 16 žena.

Rukovodeća radna mjesta se odnose na Ravnatelja/icu i pomoćnika/cu Ravnatelja/ce. Na navedenim radnim mjestima trenutno je 1 žena i 1 muškarac.

Upravno vijeće – bira se na način i po postupku definiranom Statutom Razvojne agencije. Od 5 mogućih članova broji ukupno 4 osobe od čega su 4 muškarca.

Zapošljavanje u Razvojnoj agenciji se provodi u skladu sa Zakonom o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) te usvojenim internim aktima i procedurama bez ikakve izravne ili neizravne rodne diskriminacije pri odabiru kandidata. Kriteriji za odabir su tražene kvalifikacije, iskustvo i kompetencije, neovisno o dobi i spolu. Zabranjena je svaka diskriminacija kod kriterija odabira kandidata, uvjeta pri zapošljavanju i napredovanju unutar Razvojne agencije. Kriteriji napredovanja su transparentni i jednaki za sve zaposlenike unutar Razvojne agencije, a ovise o radnim rezultatima pojedinca, bez obzira na spol i dob.

U Razvojnoj agenciji ne postoje radna mjesta namijenjena isključivo ženama ili muškarcima.

Djelatnici se prilikom zapošljavanja upoznaju sa Zakonima koji reguliraju njihov radno-pravni status kao što je Zakon o radu, koji definira mjere uspostave uspješne ravnoteže između poslovnog i privatnog života.

Politika jednake plaće utvrđena je Zakonom o radu i Pravilnikom o plaćama i naknadama djelatnika. Plaća ne ovisi o spolu, što podrazumijeva jednaku plaću za jednaku složenost posla. Svim djelatnicima omogućena je provjera podataka u internim bazama podataka.

Korištenje roditeljskog dopusta omogućeno je jednako ženama i muškarcima. Djelatniku koji se vraća na rad sa roditeljskog dopusta pruža se mogućnost povratka na isto radno mjesto uz pomoć oko ponovne prilagodbe.

3.4. Komunikacija

Unatoč činjenici da su radni zadatci djelatnika ponekad vezani uz područja koja se stereotipima vezuju za spol (projekti s naglašenom tehničkom ili inženjerskom komponentom ili oni vezani uz edukaciju, školstvo, socijalu), distribucija radnih zadataka bazira se primarno na stručnosti i uspješno demantira tradicionalnu percepciju muških ili ženskih zanimanja.

Na mrežnoj stranici, društvenim mrežama i internim dokumentima Razvojne agencije nastoji se koristiti rodno neutralni jezik, kad god je to moguće.

Seksualno uznemiravanje, seksizam i diskriminacija najstrože su zabranjeni. Razvojna agencija se do sada nije susrela sa neprimjerenim ponašanjem u vidu seksizma ili seksualnog uznemiravanja bilo s muške ili ženske strane, te aktivno provodi preventivne aktivnosti sprječavanja istih te na taj način dodatno ojačava postojeći sustav stvarajući sigurno i dostojanstveno okruženje za rad.

Do sada nije zabilježen slučaj pritužbe u slučajevima seksističke komunikacije, a protokol u slučaju potrebe za postupanjem, riješiti će se u okviru dužnosti, radnih zadataka i ciljeva Povjerenika za etiku od kog će se zahtijevati da prijave za ta djela tretira s najvećom pažnjom.

4. CILJEVI, MJERE I AKTIVNOSTI

U želji da rad djelatnika Razvojne agencije i njena komunikacija s okruženjem promiču kulturu rodne ravnopravnosti i nediskriminacije, Razvojna agencija postavlja sljedeće ciljeve i definira njihovu realizaciju kroz mjere i aktivnosti:

CILJ 1: Jačanje postojećeg institucionalnog okvira za promicanje i osiguranje ravnopravnosti spolova i izgradnja kulture rodne ravnopravnosti i inkluzivnih praksi

Mjere:

- usvajanje Plana
- definiranje odgovornosti za provedbu
- primjena rodno neutralnog jezika i vizualnih prikaza u dokumentima Razvojne agencije

Vremenski okvir provedbe mjere: 2024. – 2027.

Planirane aktivnosti:

- usvajanje Plana i njegova objava na mrežnim stranicama Razvojne agencije
- definiranje odgovornosti redovnog praćenja provedbe Plana u skladu s dužnostima, zadacima i ciljevima (Povjerenik za etiku)

Odgovorno tijelo: Ravnatelj/ica Razvojne agencije

Provedbeno tijelo: Odjel za opće, administrativne i financijsko-računovodstvene poslove

CILJ 2: Podizanje svijesti o važnosti ravnopravnosti spolova

Mjere:

- Uvođenje obveze edukacije zaposlenika o rodnoj ravnopravnosti na temu:
 - korištenje rodno neutralnog jezika
 - rodno/spolno uvjetovano nasilje
 - promicanje ravnopravnosti spolova
 - prevencija diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja i mogućnosti zaštite žrtava takvog postupanja
 - sprječavanje pristranosti i predrasuda te diskriminacije kod donošenja odluka o zapošljavanju, napredovanju i financijskom nagrađivanju zaposlenika
 - važnost ravnopravnog sudjelovanja žena na rukovodećim pozicijama i sustavu donošenja odluka
 - usklađivanje privatnog, poslovnog i obiteljskog života

Vremenski okvir provedbe mjere: 2024. – 2027.

Planirane aktivnosti: provedba edukacija

Odgovorno tijelo: Ravnatelj/ica Razvojne agencije

Provedbeno tijelo: Odjel za opće, administrativne i financijsko-računovodstvene poslove

CILJ 3: Osiguravanje pristupa relevantnim informacijama (Informiranost u pogledu prava djelatnika i osiguranih potpora, osiguravanje jednakih prava svima djelatnicima u selekciji, zapošljavanju, radu i profesionalnom razvoju)

Mjere:

- informiranje o pravima i mogućnostima žrtava diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja
- nadziranje provedbe postupaka zapošljavanja i napredovanja kroz analizu podataka i unaprjeđenje postupaka uklanjanja rodne neravnopravnosti
- uvođenje prakse potpisivanja upoznatosti s načelima rodne ravnopravnosti prilikom zapošljavanja

Vremenski okvir provedbe mjere: 2024. – 2027.

Planirane aktivnosti:

- informiranje putem oglasne ploče
- dostupnost provjere i ažuriranja osobnih podataka
- redovito ažuriranje informacija dostupnih na mrežnim stranicama Razvojne agencije

Odgovorno tijelo: Ravnatelj/ica Razvojne agencije

Provedbeno tijelo: službenik/ca za informiranje i Povjerenik za etiku

CILJ 4: Radno okruženje koje djelatnicima omogućava harmonizaciju poslovnih i životnih obveza i odgovornosti

Mjere:

- privlačenje vrhunskih kandidata/kandidatkinja kvalitetnim uvjetima za rad i razvoj, daljnje usavršavanje i razvoj profesionalnih karijera uz istovremenu usmjerenost edukacije i uvjeta rada potrebama roditelja te usklađivanje obiteljskih i poslovnih obveza u okviru mjera definiranih nacionalnim zakonodavstvom
- informiranje o mogućnostima, uvjetima i postupku ostvarivanja prava po osnovi roditeljstva te materijalnih prava iz radnog odnosa, zajamčenih s ciljem osiguravanja ravnoteže između privatnog, poslovnog i obiteljskog života (godišnji odmori, plaćeni i neplaćeni dopusti, prava na uvećanje osnovice za izračun godišnjeg odmora s obzirom na posebne socijalne uvjete ...)
- promoviranje korištenja prava koja se kroz institucionaliziranu brigu za rodnu ravnopravnost daju muškarcima u sklopu nacionalne politike usklađivanja obiteljskih obveza i plaćenog rada
- osnaživanje žena za aktivniju participaciju u upravljačkim i voditeljskim pozicijama uklanjanjem tzv. Prikrivene diskriminacije.

Vremenski okvir provedbe mjere: 2024. – 2027.

Planirane aktivnosti:

- redovito praćenje zadovoljstva djelatnika provedbom anketa
- promocija rodne ravnopravnosti u usklađenju poslovnog i privatnog života
- promocija dobrih praksi iz nacionalnog i međunarodnog okruženja u skladu sa zadanim zakonodavnim okvirom.

Odgovorno tijelo: Ravnatelj/ica Razvojne agencije

Provedbeno tijelo: Povjerenik za etiku

CILJ 5: Praćenje, analiza i izvještavanje o provedbi Plana ravnopravnosti spolova

Mjere:

- praćenje i analiza internog stanja ravnopravnosti spolova (struktura zaposlenika, zastupljenost spolova na rukovodećim radnim mjestima, stupnju obrazovanja po spolu i svim drugim relevantnim podacima)
- praćenje stanja ravnopravnosti spolova redovnim prikupljanjem podataka razvrstanih po spolu
- prikaz prikupljenih podataka u redovitom godišnjem izvješću o radu Razvojne agencije
- analiza stanja i izrada izvješća o provedbi Plana na kraju strateškog ciklusa
- praćenje ostvarivanja prava zaposlenika oba spola po osnovi roditeljstva

Vremenski okvir provedbe mjere: 2024. – 2027.

Planirane aktivnosti:

- provedba anketa o zadovoljstvu zaposlenika
- godišnja analiza stanja ravnopravnosti
- izrada izvješća o provedbi Plana po završetku strateškog ciklusa

Odgovorno tijelo: Ravnatelj/ica Razvojne agencije

Provedbeno tijelo: Povjerenik za etiku

5. ZAKLJUČAK

Tematika ravnopravnosti spolova u društvu često izaziva oštro sukobljavanje stavova, no analiza poslovanja Razvojne agencije nije pokazala da ova tema izaziva osjećaje diskriminacije kod djelatnika. Niti po pitanju visine plaća, niti kod usklađivanja poslovnog i privatnog života djelatnici nisu iskazali nezadovoljstvo tretmanom rodne ravnopravnosti. Poslovanje Razvojne agencije usklađeno je u potpunosti sa zakonskim okvirom.

Međutim, namjera je Razvojne agencije problematiku rodne ravnopravnosti tretirati s posebnom pažnjom, te provoditi kontinuirane aktivnosti kojima se djelatnike i partnerske organizacije osvješćuje o neprihvatljivosti rodnih stereotipa u svim sferama društva. Stoga je Razvojna agencija izradila ovaj Plan ravnopravnosti spolova 2024. – 2027. kojim definira svoje djelovanje u sljedećim područjima:

- integracija rodne dimenzije u sve segmente rada
- informiranost i edukacija djelatnika o postulatima rodne ravnopravnosti
- organizacijska kultura i komunikacija s okruženjem
- ravnopravnost spolova pri zapošljavanju i napredovanju
- ravnoteža poslovnog i privatnog života
- ravnoteža spolova u vođenju i odlučivanju
- prevencija rodno uvjetovanog nasilja.

Ovim Planom Razvojna agencija se obvezuje, u okvirima i uz ograničenja nacionalnog zakonodavstva, pratiti i implementirati važeće relevantne propise, smjernice i preporuke kako bi u najvećoj mogućoj mjeri dostigla svoj cilj – stvarnu ravnopravnost spolova.

Ovaj Plan objavit će se na oglasnoj ploči Razvojne agencije i na mrežnim stranicama www.rra-sibenik.hr.

JU Razvojna agencija ŠKŽ

KLASA: 004-04/24-01/1

URBROJ: 2182-25-02-24-1

Rješavatelj: 06/4

Datum: 27.5.2024.



RAVNATELJICA

Biljana Gulin, dipl.oec.