



regionalna
razvojna
agencija

**PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA
REGIONALNE RAZVOJNE AGENCIJE
PRIMORSKO-GORANSKE ŽUPANIJE
2022. – 2027.**

Ravnatelj:



Vedran Kružić, dipl.oec.

Materijal pripremila:

mr. Sanda Filipovic, dipl.ing.

Rijeka, 05. rujan 2022.

1. UVOD

Polazeći od činjenice da je ravnopravnost spolova jedno je od temeljnih načela pravne stečevine Europske unije (dalje u tekstu: EU) te jedna je od najviših vrednota ustavnog poretka Republike Hrvatske (dalje u tekstu: RH) i temelja za tumačenje Ustava RH, Regionalna razvojna agencija Primorsko-goranske županije (u daljem tekstu Agencija) dokumentom Plan ravnopravnosti spolova Regionalne razvojne agencije Primorsko-goranske županije 2022. – 2027. (u daljem tekstu Plan) definira vlastito djelovanje u cilju poštivanja ravnopravnosti spolova.

2. PRAVNA OSNOVA

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

EU propisi:

- Direktiva 2006/54/EC o implementaciji načela jednakosti prilika i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u području zapošljavanja i radnih odnosa;
- Direktiva 2004/113/EC o implementaciji načela jednakog postupanja između muškaraca i žena u pristupu i opskrbi tržišnim dobrima i uslugama;
- Direktiva 96/34/EC o okvirnom sporazumu glede roditeljskog dopusta;
- Direktiva 92/85/EEC o uvođenju mjera poticanja poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radnom mjestu trudnih radnica i radnica koje su nedavno rodile ili koje doje;
- Direktiva 86/613/EEC o primjeni načela jednakosti u postupanju između muškaraca i žena uključenih u radnu aktivnost, uključujući i poljoprivredu, temeljem statusa samozaposlenih i o zaštiti samozaposlenih žena tijekom trudnoće i porodijskog dopusta;
- Direktiva 79/7/EEC o progresivnoj implementaciji načela jednakosti u postupanju između muškaraca i žena u području socijalnog osiguranja;
- Direktiva 2000/43/EC o implementaciji načela jednakog postupanja između osoba bez obzira na njihovo rasno ili etničko podrijetlo;
- Direktiva 2000/78/EC o općem okviru za jednakost u postupanju u radnim odnosima i struci;
- Povelja o temeljnim pravima Europske unije objavljena u Službenom listu EU 7. lipnja 2016.
- Zaključci Vijeće Europske Unije o Europskom paktu za ravnopravnost spolova za razdoblje od 2011. – 2020. godine
- Strategija o ravnopravnosti spolova 2020.-2025.

Nacionalni propisi:

- Ustav, NN 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14,
- Nacionalna politika za ravnopravnost spolova (trenutno je u tijeku izrada Nacionalnog plana za ravnopravnost spolova za razdoblje od 2021. do 2027. godine i pripadajućeg Akcijskog plana za provedbu Nacionalnog plana, za razdoblje od 2021. do 2024. godine.)
- Zakon o ravnopravnosti spolova, NN 82/2008, 125/2011, 20/2012, 138/2012, 69/2017

- Zakon o suzbijanju diskriminacije NN 85/08, 112/12, Zakon o radu, NN 93/14, 127/17 i 98/19,
- Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama, NN 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17, 37/20; Obiteljski zakon NN 103/15, 98/19;
- Zakon o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, NN 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, koji među temeljnim načelima navodi poštivanje i afirmaciju ljudskih prava;

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

3. ANALIZA STANJA

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

- organizacija poslovanja
- ljudski potencijali
- komunikacija

U analizi su korištene interne baze podataka i anketa djelatnika Agencije provedena u lipnju ove godine.

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

3.1. Organizacija poslovanja

Rad Agencije reguliran je internim aktima:

- Sporazumu o osnivanju Agencije
- Statutu Agencije
- Pravilniku o radu
- Pravilnik o plaćama

te relevantnom nacionalnom zakonskom okviru kao što su Zakon o radu i Zakon o ustanovama.

Ovi dokumenti ravnopravnost spolova tretiraju u okviru zakonskih odredbi. Planom se definira mjera obveze praćenja stanja ravnopravnosti spolova, prikupljanja relevantnih podataka, organizacija obuke o ravnopravnosti spolova za zaposlenike po potrebi, promicanja jednakog tretmana žena i muškaraca te aktivno sudjelovanje u relevantnim aktivnostima osnivača Agencije.

3.2. Ljudski potencijali

Na dan 30. lipnja 2022. godine u Ustanovi je zaposleno 18 radnika, od čega 6 muškaraca i 12 žena. Svi zaposleni su visokoobrazovani u skladu sa strukturom poslova koje obavljaju.

Zapošljavanje kadrova u RRA PGŽ provodi se sukladno Zakonu 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 Agencije. Kriteriji napredovanja su transparentni i jednaki za sve zaposlenike unutar Agencije a ovise o radnim rezultatima pojedinca, bez obzira na spol i dob. U Agenciji ne postoje radna mjesta namijenjena isključivo ženama ili muškarcima.

U sklopu istraživanja o stanju ravnopravnosti spolova nije utvrđeno da su se djelatnici osjećali diskriminirano pri zapošljavanju ili napredovanju na svoje posljednje radno mjesto.

Zaposlenici 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 u Agenciji. Plaća ne ovisi o spolu, što podrazumijeva jednaku plaću za jednaku složenost posla. Svim djelatnicima omogućena je provjera podataka u internim bazama podataka Agencije.

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

3.3. Komunikacija

Unatoč činjenici da su radni zadaci zaposlenika 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. U upravljačkoj strukturi prevladavaju pak muškarci (rukovodeća mjesta 2:0, Upravno vijeće 2:1).

Na webu, društvenim mrežama i internim dokumentima Agencije nastoji se koristiti rodno neutralni jezik, kad god je to moguće.

Seksualno uznemiravanje, seksizam i diskriminacija najstrože su zabranjeni. 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 bio zabilježen slučaj pritužbe u slučajevima seksističke komunikacije, a protokol u slučaju potrebe za postupanjem ove vrste riješiti će se u okviru definicije dužnosti, radnih zadataka i ciljeva osobe zadužene osobe za ravnopravnost spolova sa ovlašću za osnivanje Povjerenstva od kog će se zahtijevati da prijave za ta djela tretira s najvećom pažnjom.

4. CILJEVI, MJERE I AKTIVNOSTI

U želji da rad djelatnika Agencije i njena komunikacija s okruženjem promiču kulturu rodne ravnopravnosti Agencija postavlja sljedeće ciljeve i definira njihovu realizaciju kroz mjere i aktivnosti:

CILJ 1: Izgradnja kulture rodne ravnopravnosti i inkluzivnih praksi (kroz kontinuirano povoljno stanje rodne ravnopravnosti)

Mjere:

- Praćenje stanja ravnopravnosti spolova godišnjim prikupljanjem podataka razvrstanih po spolu
- Prikaz prikupljenih podataka u redovitom godišnjem Izvješću o radu Agencije
- Analiza stanja praćenja provedbe Plana na kraju strateškog ciklusa
- Primjena rodno neutralnog jezika i vizualnih prikaza u materijalima Agencije
- Uvođenje obveze edukacije djelatnika o rodnoj ravnopravnosti, korištenju rodno neutralnog jezika i na temu rodno/spolno uvjetovanog nasilja

Vremenski okvir provedbe mjere: 2022. – 2027.

Planirane aktivnosti: definicija i delegiranje dužnosti, radnih zadataka i ciljeva rada službenika za ravnopravnost spolova i obveza redovnog djelovanja tijela u skladu s istim

Odgovorno tijelo: ravnatelj Agencije

Provedbeno tijelo: Ured ravnatelja

Indikatori: kratkoročni – delegiranje odgovornosti; srednjoročni – provedene aktivnosti

Olakšavajući i otežavajući čimbenici: Nisu identificirani. Agencija posjeduje unutarnje kapacitete za provedbu ove mjere.

CILJ 2: Informiranost u pogledu prava zaposlenika i osiguranih potpora, osiguravanje jednakih prava svim zaposlenicima u selekciji, zapošljavanju, radu i profesionalnom razvoju

Mjere:

- Nadziranje provedbe postupaka zapošljavanja i napredovanja kroz analizu podataka i unaprjeđenje postupaka uklanjanja rodne neravnopravnosti
- Izrada Upute o poštovanju rodne zastupljenosti u postupcima imenovanja, zapošljavanja i napredovanja
- Uvođenje prakse potpisivanja upoznatosti s načelima rodne ravnopravnosti prilikom zapošljavanja djelatnika

Vremenski okvir provedbe mjere: rujan 2022. - prosinac 2027.

Planirane aktivnosti: izrada Protokola informiranja djelatnika, redovito ažuriranje informacija dostupnih na web – stranicama Agencije, dostupnost provjere i ažuriranja osobnih podataka

Odgovorno tijelo: ravnatelj Agencije

Provedbeno tijelo: službenik za ravnopravnost spolova

Indikatori: kratkoročni – utvrđen protokol informiranja djelatnika; srednjoročni - dostupnost svih relevantnih informacija zaposlenicima

Olakšavajući i otežavajući čimbenici: Nisu vidljivi. Agencija dosljedno provodi sve pozitivne nacionalne propise koji reguliraju prava zaposlenika.

CILJ 3: Radno okruženje koje djelatnicima omogućava harmonizaciju poslovnih i životnih obveza i odgovornosti

Mjere:

- Privlačenje vrhunskih kandidata/kandidatkinja kvalitetnim uvjetima za vlastiti rad i razvoj, znanstveno usavršavanje i razvoj profesionalnih karijera uz istovremenu primjerenost edukacije i uvjeta rada potrebama roditelja te usklađivanje obiteljskih i poslovnih obveza u okviru mjera definiranih nacionalnim zakonodavstvom;
- Promoviranje korištenja prava koja se kroz institucionaliziranu briga 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 i staklenog stropa

Vremenski okvir provedbe mjere: 2022. - 2027.

Planirane aktivnosti: Redovito praćenje zadovoljstva djelatnika provedbom godišnjih 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 Agencije

Provedbeno tijelo: službenik za ravnopravnost spolova

Indikatori: kratkoročni – utvrđen protokol informiranja djelatnika; srednjoročni - dostupnost svih relevantnih informacija zaposlenicima

Olakšavajući i otežavajući čimbenici: Nisu vidljivi. Agencija dosljedno provodi sve pozitivne nacionalne propise koji reguliraju prava zaposlenika.

5. ZAKLJUČAK

Tematika ravnopravnosti spolova u društvu često izaziva oštro sukobljavanje stavova, no analiza poslovanja 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 Agencije usklađeno je u potpunosti sa zakonskim okvirom.

Međutim, namjera je Agencije problematiku rodne ravnopravnosti tretirati s posebnom pažnjom, te provoditi kontinuirane aktivnosti kojima se djelatnike i partnerske organizacije osvještuje o neprihvatljivosti rodni stereotipa u svim sferama društva. Stoga je Agencija izradila Plan ravnopravnosti spolova 2022. – 2027. kojim definira svoje djelovanje u sljedećim područjima:

- Integracija rodne dimenzije u sve segmente rada Agencije
- Informiranost i edukacija djelatnika o postulatima rodne ravnopravnosti
- Organizacijska kultura i komunikacija s okruženjem
- Ravnopravnost spolova pri zapošljavanju i napredovanju
- Ravnoteža privatnog i poslovnog života
- Ravnoteža spolova u vođenju i odlučivanju
- Prevencija rodno uvjetovanog nasilja

Ovim dokumentom 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.