

Javna ustanova **Zavod za prostorno uređenje**
PRIMORSKO-GORANSKE ŽUPANIJE



KLASA: 025-03/23-03/1

URBROJ: 2170-72-06/1-23-1

Rijeka, 13. veljače 2023.g.

Splitska 2/II • 51000 Rijeka
Hrvatska • p.p. 283
OIB: 08444936466
T: ++385 51 351 772
F: ++385 51 212 436
E: zavod@pgz.hr
zavod.pgz.hr

**PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA
JAVNE USTANOVE ZAVOD ZA PROSTORNO
UREĐENJE
PRIMORSKO-GORANSKE ŽUPANIJE
2023. – 2028.**



Ravnatelj:

Adan Butigan, mag.ing.geod

USTANOVA

Materijal pripremila:

Barbara Škevin Ivošević, dipl. sanit.ing

Rijeka, veljača 2023.g.



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, Javna ustanova Zavod za prostorno uređenje Primorsko-goranske županije (u daljem tekstu Zavod) dokumentom Plan ravnopravnosti spolova Javne ustanove Zavod za prostorno uređenje Primorsko-goranske županije 2023. – 2028. (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 porodiljskog 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 Republike Hrvatske, NN 56/90, 135/97, 8/98-proč.tekst, 113/00, 124/00-proč.tekst, 28/01, 41/01-proč.tekst, 76/10, 85/10-proč.tekst, 5/14;
- Nacionalna politika za ravnopravnost spolova za razdoblje od 2021. do 2027. godine godine i pripadajući Akcijski plan za provedbu Nacionalnog plana, za razdoblje od 2021. do 2024. (u postupku donošenja);
- Zakon o ravnopravnosti spolova, NN 82/08,69/17;



- Zakon o suzbijanju diskriminacije NN 85/08, 112/12;
- Zakon o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19 i 151/22;
- Zakon o roditeljskim potporama, NN 152/22;
- Obiteljski zakon NN 103/15, 98/19;
- Zakon o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti, NN 119/22, koji među temeljnim načelima navodi poštivanje i afirmaciju ljudskih prava;

Pozivajući se na članak 14. Zakona o ravnopravnosti spolova koji kaže da su javne ustanove obvezne raditi na ravnoteži zastupljenosti spolova, ali imaju slobodu definiranja i praćenja vlastitih politika ravnopravnosti spolova, Zavod iste definira Planom.

3. ANALIZA STANJA

Analiza stanja ravnopravnosti spolova u Zavodu 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 Zavoda provedena u siječnju 2023.g.

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

3.1. Organizacija poslovanja

Rad Zavoda reguliran je internim aktima:

- Odluka o osnivanju Javne ustanove „Zavod za prostorno uređenje Primorsko-goranske županije“
- Statut Zavoda
- Pravilnik o radu
- Pravilnik o plaćama

te relevantnim nacionalnim zakonskim okvirom 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.

3.2. Ljudski potencijali

Na dan 16. siječnja 2023. godine u Zavodu je zaposleno 19 djelatnika, od čega 6 muškaraca i 13 žena. 16 djelatnika imaju visku stručnu spremu od toga je 10 žena i 6 muškaraca, a 2 djelatnice višu i 1 djelatnica srednju stručnu spremu u skladu s vrstom poslova koje obavljaju.



Zapošljavanje kadrova u Zavodu provodi se sukladno Zakonu o radu 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. Svaka diskriminacija kod kriterija odabira kandidata, uvjeta pri zapošljavanju i napredovanju je zabranjena. Kriteriji napredovanja su transparentni i jednaki za sve zaposlenike unutar Zavoda, a ovise o radnim rezultatima pojedinca, bez obzira na spol i dob. U Zavodu ne postoje radna mjesta namijenjena isključivo ženama ili muškarcima.

U okviru 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. Plaća je određena za radno mjesto, a ne ovisi o spolu, što podrazumijeva jednaku plaću za jednaku složenost posla. Svim djelatnicima omogućena je provjera podataka u Odsjeku za EU projekte i zajedničke poslove Zavoda.

Korištenje roditeljskog i roditeljskog dopusta unutar Zavoda omogućeno je i muškarcima i ženama. Djelatniku koji se vraća na rad s roditeljskog ili roditeljskog dopusta zagaraniran je povratak na isto radno mjesto uz osiguranu 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 radne odnose i financijske poslove) 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 2:1, Upravno vijeće 3:0).

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

Seksualno uznemiravanje, seksizam i diskriminacija najstrože su zabranjeni. Zavod se do sada nije susreo s neprimjerenim ponašanjem u vidu seksizma ili seksualnog uznemiravanja bilo s muške ili ženske strane, ali će aktivno provoditi preventivne aktivnosti te na taj način dodatno ojačati postojeći sustav stvarajući sigurno i dostojanstveno okruženje za rad.

Do sada nije bio zabilježen slučaj pritužbe u slučajevima seksističke komunikacije, a postupak u slučaju potrebe za postupanjem ove vrste riješiti će se u okviru definicije dužnosti, radnih zadataka i ciljeva povjerenika za zaštitu dostojanstva zaposlenika.

4. CILJEVI, MJERE I AKTIVNOSTI

U nastojanju da rad djelatnika Zavoda i njena komunikacija s okruženjem promiču kulturu rodne ravnopravnosti Zavod 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 i analiza stanja praćenja provedbe Plana na kraju strateškog ciklusa te redovito izvještavanje upravljačkog tijela
- Primjena rodno neutralnog jezika i vizualnih prikaza u materijalima Zavoda
- Edukacija djelatnika o rodnoj ravnopravnosti, korištenju rodno neutralnog jezika i na temu rodno/spolno uvjetovanog nasilja

Vremenski okvir provedbe mjere: 2023. – 2028.

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

Odgovorno tijelo: ravnatelj Zavoda

Provedbeno tijelo: Odsjek za EU projekte i zajedničke poslove

Indikatori: kratkoročni – delegiranje odgovornosti; srednjoročni – provedene aktivnosti

Olakšavajući i otežavajući čimbenici: Nisu identificirani. Zavod 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 u postupcima imenovanja, zapošljavanja i napredovanja
- Prilikom zapošljavanja novih djelatnika upoznavanje s načelima rodne ravnopravnosti

Vremenski okvir provedbe mjere: siječanj 2023. - prosinac 2028.

Planirane aktivnosti: redovito informiranje djelatnika putem interne komunikacijske platforme, redovito ažuriranje informacija dostupnih na web – stranicama Zavoda, dostupnost provjere i ažuriranja osobnih podataka

Odgovorno tijelo: ravnatelj Zavoda

Provedbeno tijelo: povjerenik za zaštitu dostojanstva zaposlenika

Indikatori: kratkoročni – dostupnost informacija djelatnicima putem interne komunikacijske platforme; srednjoročni – provedene aktivnosti

Olakšavajući i otežavajući čimbenici: Nisu vidljivi. Zavod 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 te usklađivanje obiteljskih i poslovnih obveza u okviru mjera definiranih nacionalnim zakonodavstvom;
- Promoviranje korištenja prava koja se kroz institucionaliziranu brigu za rodnu ravnopravnost daju muškarcima u okviru nacionalne politike usklađivanja roditeljskih 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: siječanj 2023. – prosinac 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 Zavoda

Provedbeno tijelo: povjerenik za zaštitu dostojanstva zaposlenika

Indikatori: kratkoročni – dostupnost informacija putem web stranice Zavoda i interne komunikacijske platforme; srednjoročni – provedene aktivnosti.

Olakšavajući i otežavajući čimbenici: Nisu vidljivi. Zavod 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 Zavoda 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 Zavoda usklađeno je u potpunosti sa zakonskim okvirom.

Međutim, namjera je Zavoda problematiku rodne ravnopravnosti tretirati s posebnom pažnjom, te provoditi kontinuirane aktivnosti kojima se djelatnike i partnerske organizacije osvješćuje o neprihvatljivosti rodni stereotipa u svim sferama društva. Stoga je Zavod izradio Plan ravnopravnosti spolova 2023. – 2028. kojim definira svoje djelovanje u sljedećim područjima:

- Integracija rodne dimenzije u sve segmente rada Zavoda
- 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 Zavod se obvezuje, u okvirima i uz ograničenja nacionalnog zakonodavstva, pratiti i implementirati važeće relevantne propise, smjernice i preporuke kako bi u najvećoj mogućoj mjeri dostigao svoj cilj - stvarnu ravnopravnost spolova.

