

Frankopanska 26
10000 Zagreb, Hrvatska
t. +385 (0)1 5556 498
f. +385 (0)1 5005 699
info@ampeu.hr
www.ampeu.hr



Plan ravnopravnosti spolova Agencije za mobilnost i programe Europske unije 2022. – 2026.

Zagreb, svibanj 2022.

Sadržaj

1. Zakonodavni, strateški i programski okvir.....	3
2. Institucionalni okvir i postojeće prakse	5
3. Analiza ljudskih potencijala i istraživanja organizacijske klime.....	7
4. Mjere Plana ravnopravnosti spolova.....	11

Plan ravnopravnosti spolova Agencije za mobilnost i programe Europske unije za razdoblje od 2022. do 2026. godine izradila je Radna skupina za izradu Plana ravnopravnosti spolova u sastavu:

- Ivan Makovec, koordinator Radne skupine
- Ivana Puljiz, zamjenica koordinatora
- Marija Galović
- dr. sc. Sonja Jantar
- Martina Kožul Kolarić
- Dinko Mihaljević
- Vesna Simonović Sodić.

Pri razvoju Plana ravnopravnosti spolova korišten je priručnik Europskoga instituta za ravnopravnost spolova (EIGE) Gender Equality in Academia and Research - GEAR tool te brojni relevantni propisi, strategije i stručni izvori, a posebno dokumenti dostupni na stranicama Ureda pravobraniteljice za ravnopravnost spolova.

Izrazi koji se koriste u ovome Planu, a imaju rodno značenje odnose se jednako na muški i ženski rod.

1. Zakonodavni, strateški i programski okvir

Ravnopravnost spolova jedna je od temeljnih **ustavnih vrednota Ustava Republike Hrvatske** (NN 85/10) te je kao takva iskazana u članku 3.: „Sloboda, jednakost, nacionalna ravnopravnost i ravnopravnost spolova, mirovorstvo, socijalna pravda, poštivanje prava čovjeka, nepovredivost vlasništva, očuvanje prirode i čovjekova okoliša, vladavina prava i demokratski višestranački sustav najviše su vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske i temelj za tumačenje Ustava“. Ustav RH u članku 14. jamči svakome u Republici Hrvatskoj „prava i slobode, neovisno o njegovoj rasi, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili drugim osobinama.“

U hrvatskome je pravnom okviru, osim na ustavnoj razini, zaštita i promicanje jednakosti kao najviše vrednote ustavnoga poretka – odnosno povezana zabrana diskriminacije – uređena nizom zakona: *Zakonom o suzbijanju diskriminacije* (NN 85/08, 112/12), *Zakonom o ravnopravnosti spolova* (NN 82/08, 69/17) te *Zakonom o radu* (NN 93/14, 127/17, 98/19). Relevantne odredbe spomenutih propisa prenesene su i u institucionalne akte Agencije za mobilnost i programe Europske unije, i to u relevantne pravilnike i Etički kodeks Agencije.

U svrhu očuvanja i daljnog razvoja ovih ustavnih vrednota, Republika Hrvatska uspostavila je više nadležnih institucija koje svojim djelovanjem skrbe o poštivanju predmetnih propisa, ali i dalnjem snaženju zakonodavnih i institucionalnih okvira vezanih za ravnopravnost spolova. Krovne su institucije nadležne za ravnopravnost spolova Odbor za ravnopravnost spolova Hrvatskoga sabora, Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH, pravobraniteljica za ravnopravnost spolova te koordinatori i povjerenstva za ravnopravnost spolova u tijelima državne uprave i regionalne samouprave.

Nadalje, **jednakost muškaraca i žena temeljno je načelo pravnoga poretka Europske unije** koje se primjenjuje na sve aspekte života u društvu, poglavito se fokusirajući na svijet rada. Ovo je načelo utkano u temeljne propise pravnih prethodnica Unije. Tako Europska ekonomска zajednica *Ugovorom iz Rima* iz 1957. godine propisuje načelo isplate jednakih plaća za obavljanje istih poslova muškarcima i ženama uvodeći usklađen pravni okvir na ovu temu za svojih šest država članica (Belgija, Francuska, Italija, Luksemburg, Nizozemska i Njemačka).

Ovaj se pravni okvir u sljedećim desetljećima značajno osnažuje i proširuje nizom akata pravne snage te strateških dokumenata. Tako *Ugovor o Europskoj uniji* (kolokvijalno Ugovor iz Maastrichta) iz 1993. godine u članku 3. određuje da Unija „suzbija društvenu isključenost i diskriminaciju, promiče socijalnu pravdu i zaštitu, ravnopravnost žena i muškaraca, međugeneracijsku solidarnost i zaštitu prava djeteta“.

Poveljom Europske unije o temeljnim pravima iz 2007. godine u članku 23. propisuje se kako ravnopravnost žena i muškaraca mora biti osigurana u svim područjima, uključujući zapošljavanje, rad i plaću. *Ugovor iz Lisabona* o izmjeni Ugovora o

Europskoj uniji i Ugovora o osnivanju Europske zajednice koji je stupio na snagu 2009. godine u članku 1.a ponavlja kako „U svim svojim aktivnostima, Unija teži uklanjanju nejednakosti i promicanju ravnopravnosti između muškaraca i žena.“

Nastavljajući ova nastojanja, Europska komisija u ožujku 2020. godine usvojila strategiju *Unija ravnopravnosti: Strategija za rodnu ravnopravnost 2020. – 2025.* Slijedeći krovne politike Unije, od 1. siječnja 2022. godine uveden je novi uvjet prihvatljivosti za prijavitelje projekata financiranih iz programa Obzor Europa – usvojen Plan ravnopravnosti spolova. U svrhu ispunjenja ove obveze, a sa strateškim usmjerenjem daljnjega sudjelovanja u projektima financiranim iz Obzora Europa te napose institucionalnim usmjerenjem na vrijednosti ravnopravnosti i ostale ustavne vrednote, Agencija za mobilnost i programe Europske unije donosi ovaj Plan ravnopravnosti spolova.

U pogledu terminologije, a prema Pojmovniku rodne terminologije prema standardima Europske unije (2007.) u ovom dokumentu spol podrazumijeva biološke značajke koje obilježavaju ljudska bića kao žene i muškarce. Koncept roda odnosi se na društvene razlike između žena i muškaraca, razlike koje su naučene, koje se mijenjaju s vremenom i koje imaju širok raspon varijacija unutar jedne kulture i između kultura.

2. Institucionalni okvir i postojeće prakse

U pogledu internih akata Agencije za mobilnost i programe Europske unije (u dalnjem tekstu Agencija), postojeće osnove za zaštitu i promicanje ravnopravnosti spolova Agencije propisane su Pravilnikom o radu i Etičkim kodeksom, a temelje se na Zakonu o radu i Temeljnog kolektivnom ugovoru za službenike i namještenike u javnim službama.

Pravilnik o radu uređuje uvjete rada, prava i obveze radnika i Agencije kao poslodavca, plaće, organizaciju rada, postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika i mjere zaštite od diskriminacije te druga pitanja iz radnog odnosa. U pravilniku su navedena pravila o prikupljanju osobnih podataka o spolu. Također je navedeno da uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavljaju povredu obveze iz radnog odnosa te su propisani postupci podnošenja pritužbe i daljnji postupci. Navedeno je da je u Agenciji zabranjena diskriminacija u svim pojavnim oblicima. Dodatno su propisane mjere zaštite od diskriminacije za trudnice i roditelje ili posvojitelje male djece.

Etički kodeks propisuje da su radnici Agencije dužni jednakost postupati prema svim poslovnim subjektima i korisnicima bez diskriminacije te da radnici ne smiju diskriminirati druge radnike. Također je navedeno da je Agencija, u skladu sa svojim mogućnostima dužna ulagati u razvoj svojih radnika i stvarati poticajno okruženje za inovativan i kreativan rad.

Odlukom ravnateljice imenovani su *povjerljivi savjetnik* i *povjerenik za etiku*, osobe koje prate primjenu Etičkog kodeksa, promiču etično ponašanje u međusobnim odnosima radnika te odnosima radnika prema građanima i drugim osobama, zaprimaju pritužbe radnika, građana i drugih osoba te su uz ravnateljicu ovlaštene zaprimati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Navedeni opći akti Agencije i relevantna imenovanja dostupni su svim zaposlenicima na intranetu Agencije. Informacije o sadržaju akata također su dio obveznoga početnog osposobljavanja svih novih radnika.

U pogledu institucionalnih vrijednosti, Agencija posebno skrbi o visokim etičkim standardima u odnosima među radnicima te u suradnji s korisnicima i dionicima, potičući posebno solidarnost te promičući vrijednosti ravnopravnosti i uključivosti.

Jedan je od prioriteta Agencije kontinuirano ulaganje u ljudske potencijale kroz zapošljavanje kvalitetnih radnika, njihovo usavršavanje te zadržavanje i osiguranje konkurentnijih nematerijalnih i materijalnih uvjeta rada. Samo sustavnim ulaganjem u svoje radnike razina kvalitete pružene usluge može se konstantno povećavati, rezultirajući tako pozitivnom povratnom ocjenom korisničke strukture, ali i zadovoljstvom radnika Agencije i nadležnih tijela.

U cilju jačanja politike zadržavanja radnika te osiguravanja kvalitetnih i poticajnih uvjeta rada, Agencija je usmjerena sustavnom unapređenju aktivnosti kojima je cilj:

- privući i zadržati stručne i kvalitetne radnike
- spriječiti odlazak radnika koji može imati štetne posljedice za poslovne procese
- stvoriti ugodno i kvalitetno radno okruženje uz mogućnosti razvoja i napredovanja radnika.

Agencija posebno ulaže u razvoj karijere svojih radnika nudeći mogućnosti za kontinuirani profesionalni razvoj, stjecanje i razvoj stručnih, osobnih i rukovodnih kompetencija vrednovanih na tržištu rada. Agencija također podupire daljnje formalno obrazovanje zainteresiranih radnika – stjecanje više razine obrazovanja, prekvalifikaciju ili pohađanje poslijediplomskog studija.

Svjesna potrebe osiguravanja uvjeta za postizanje čim bolje ravnoteže između poslovnog i privatnog života svim radnicima, a posebno roditeljima i pružateljima skrbi, Agencija je tijekom 15 godina svoga postojanja postupno ustrojila razrađen sustav koji adresira navedene potrebe nizom fleksibilnosti, a u okvirima mjerodavnih propisa.

3. Analiza ljudskih potencijala i istraživanja organizacijske klime

U svrhu prikaza statističkih podataka razvrstanih po spolu, Radna skupina za izradu Plana ravnopravnosti spolova priredila je statističku analizu ljudskih potencijala za 2021. godinu. Podaci razvrstani po spolu prikazani su prema:

- radnom mjestu
- ustrojstvenim jedinicama
- aspektima radnog odnosa.

Kao što je prikazano na Slici 1., **većina osoba zaposlenih u Agenciji su žene** te one također čine većinu u upravljačkoj strukturi (Slika 2.). Gledajući usporedno navedene prikaze, nameće se zaključak da **nema značajne razlike u zastupljenosti oba spola u upravljačkoj strukturi organizacije u odnosu na opću distribuciju radnika i radnika po spolu**.

SLIKA 1. RASPODJELA RADNICA I RADNIKA PO SPOLU



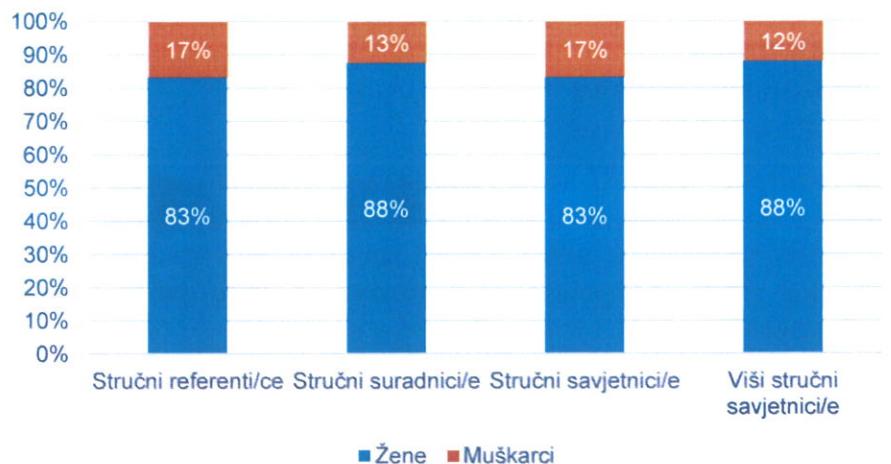
SLIKA 2. RASPODJELA RADNIKA I RADNICA PO SPOLU NA UPRAVLJAČKIM FUNKCIJAMA



Uzimajući u obzir raspodjelu po spolu u strukturi radnika i radnica prema radnom mjestu koje izvršavaju, situacija u Agenciji prikazana je u sljedećoj slici:

SLIKA 3. RASPODJELA RADNICA I RADNIKA PO SPOLU - RADNO MJESTO

Raspodjela radnika i radnica po spolu - radno mjesto



U službama kao najvećim ustrojstvenim jedinicama Agencije i Ureda ravnatelja, raspodjela radnika i radnica po spolu prikazana je na Slici 4.

SLIKA 4. RASPODJELA RADNICA I RADNIKA PO SPOLU UNUTAR SLUŽBI I UREDA RAVNATELJA

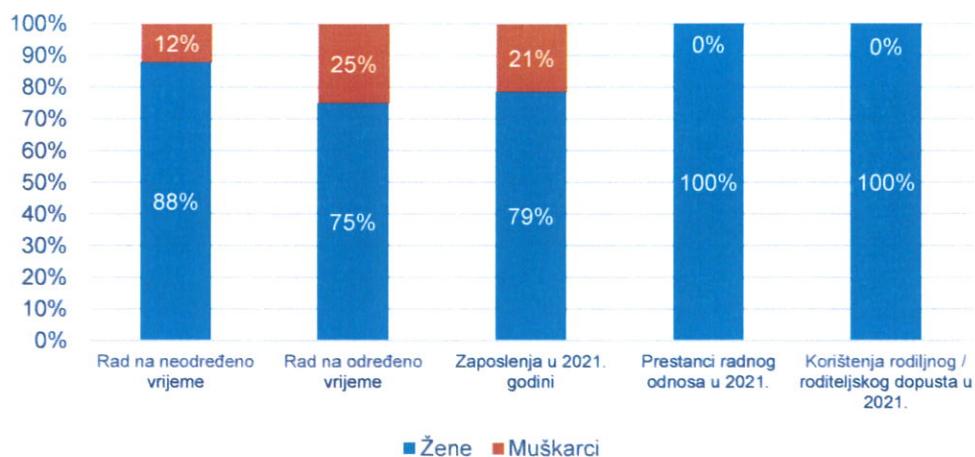
Raspodjela radnika i radnica po spolu unutar službi i Ureda ravnatelja



Na sljedećoj slici prikazani su pojedini aspekti radnog odnosa uzimajući u obzir raspodjelu po spolu. Iz prikaza možemo zaključiti da nema značajnije razlike u distribuciji radnica i radnika zaposlenih na ugovor na neodređeno vrijeme. Kod ugovora na određeno vrijeme, primjetan je neznatno veći udio muškaraca u odnosu na opću distribuciju radnika po spolu. Situacija je slična uzimajući u obzir i zapošljavanja u 2021. godini. U kontekstu Plana ravnopravnosti spolova, u obuhvat analize uzeti su i prestanci radnog odnosa te korištenje rodiljnih i roditeljskih dopusta u 2021. godini. U obje ove kategorije zastupljene su isključivo žene (Slika 5.).

SLIKA 5. RASPODJELA RADNICA I RADNIKA PO SPOLU - ASPEKTI RADNOG ODNOSA

Raspodjela radnica i radnika po spolu - aspekti radnog odnosa



U svrhu istraživanja **organizacijske klime**, Radna skupina za izradu Plana ravnopravnosti spolova pripremila je anonimni upitnik kojem je cilj bio istražiti stavove i iskustva na radnom mjestu vezana za temu ravnopravnosti spolova. U istraživanju koje je provedeno od 31. siječnja do 17. veljače 2022. godine sudjelovalo je 46 radnica i radnika. **Cilj istraživanja organizacijske klime bio je uključiti sve radnike u proces izrade Plana ravnopravnosti spolova, na način da sugestijama i prijedlozima u pojedinim dijelovima upitnika daju svoj doprinos.** Navedeno istraživanje poslužilo je Radnoj skupini i kao predložak za formuliranje konkretnih mjera u Planu ravnopravnosti spolova.

Iz odgovora prikupljenih upitnikom, jasan je izostanak rigidnih stavova vezanih za rodne stereotipe što govori u prilog **organizacijske kulture koja njeguje otvorenost i prihvatanje različitosti**. Sudionice i sudionici istraživanja izrazili su zainteresiranost za tematiku ravnopravnosti spolova u radnoj okolini, ali i u širem društvenom kontekstu. Istraživanje je pokazalo i **dominantno pozitivna iskustva vezana za ravnopravnost spolova** u Agenciji te zadovoljstvo trenutačnim stanjem.

Kako bi se dodatno unaprijedila ravnopravnost spolova u Agenciji, odgovori sudionica i sudionika istraživanja sugeriraju:

1. veću **fleksibilnost rada**¹ formaliziranu u internim procedurama u svrhu boljeg usklađivanja poslovnog i privatnog života za roditelje i skrbnike te sve ostale radnice i radnike
2. daljnje njegovanje **kulture otvorenosti** prema kolegicama i kolegama svih generacija i opredjeljenja koja rezultira njihovom većom povezanosti
3. **organiziranje edukacija i primjenu primjera dobrih praksi** iz javnog i korporativnog sektora povezanih s područjem ravnopravnosti spolova.

¹ Pod pojmom **fleksibilnost rada** sudionici i sudionice istraživanja navode rad od kuće, postojeći fleksibilni okvir u pogledu dolaska i odlaska s radnog mesta (fleksibilno radno vrijeme) te strategije organiziranja posla.



4. Mjere Plana ravnopravnosti spolova

Mjera	Ciljevi	Planirane aktivnosti	Vremenski okvir	Institucionalni resursi
1. Uspostava Radne skupine za ravnopravnost spolova	<ul style="list-style-type: none"> - uspostava Radne skupine nadležne za praćenje provedbe Plana ravnopravnosti spolova - osiguravanje trajne skrbi o provedbi mjera ovoga Plana i prema potrebi, revizuiranju i unaprijeđenju mjera tijekom trajanja provedbe ovog Plana - praćenje provedbe mjera u suradnji s nadležnim ustrojstvenim jedinicama - evaluacija postojecega Plana i izrada prijedloga novog provedbenog razdoblja 	<ul style="list-style-type: none"> - polugodišnji sastanci u sastavu Radne skupine i s predstvincima nadležnih ustrojstvenih jedinica u svrhu dogovora i praćenja provedbe mjera - godišnje prikupljanje podataka o radnicama i radnicima razvrstanih po spolu - praćenje podataka o radnicama i radnicima razvrstanih prema spolu 	<ul style="list-style-type: none"> - uspostava skupine: 2. kvartal 2022. godine - provedba aktivnosti: 2. kvartal 2022. – 2026. godine - evaluacija postojecega i izrada prijedloga novog Plana: u 2025./2026. godini - periodični statistički sažetak: jedanput godišnje 	<ul style="list-style-type: none"> - Radna skupina s predstvincima ustrojstvenih jedinica nadležnih za kadrovske poslove i poslove razvoja ljudskih potencijala, programske poslove i upravljanje - angažman nadležnih ustrojstvenih jedinica

<p>2. Osiguravanje lakšeg i pregleđnog pristupa informacijama vezano za relevantne institucionalne procedure i prakse koje se tiču zaštite od diskriminacije, spolnog uznemiravanja i mehanizama usklađivanja potreba privatnog i poslovног života</p> <ul style="list-style-type: none"> - kratkoručni: veća jasnoća u pogledu prava radnika i prethodno uspostavljenih procedura i praksi - dugoročni: kontinuirano osiguravanje jednostavnog pristupa relevantnim informacijama svim radnicima te potpora radnicima u uskladjivanju poslovnog i privatnog života 	<ul style="list-style-type: none"> - vidljiv i pregleđan pristup relevantnim informacijama na intranetu Agencije - periodična objava pregleđa relevantnih informacija u tjednom agencijskom glasilu i putem internog Teams kanala za radnike - uvrštanje relevantnih informacija u početne module osposobljavanja za nove radnike 	<ul style="list-style-type: none"> - vidljiv i pregleđan pristup na intranetu Agencije: 3. kvartal 2022. godine - periodične objave: jedanput godišnje tijekom provedbe Plana 2022. – 2026. godine - uvrštanje relevantnih informacija u početne module: 4. kvartal 2022. godine
<p>3. Osnaživanje uporabe rođno neutralnog i uključivoga i osjetljivog jezika*</p>	<ul style="list-style-type: none"> - konzistentna uporaba rođno neutralnog i rođno osjetljivog jezika u institucijskim aktima, ratječajima za zapošljavanje, programskim i strateškim dokumentima te svim komunikacijskim sadržajima 	<ul style="list-style-type: none"> - sastanci s predstvincima relevantnih ustrojstvenih jedinica u svrhu potvrđivanja postojećih dobitih praksi i identificiranja prostora za poboljšanje - uvrštanje teme rođno neutralnoga i osjetljivog jezika u edukaciju za radnike

<p>4. Podizanje vidljivosti teme ravnopravnosti spolova kroz obilježavanje relevantnih datuma, informiranje o relevantnim novinama u pravnom i strateškom okviru, dijeljenje relevantnih priča i iskustava javnih osoba i korisnika ili relevantnih projektnih isporučevina</p> <p>- povećana vidljivost teme ravnopravnosti spolova kroz obilježavanje relevantnih datuma, informiranje o relevantnim novinama u pravnom i strateškom okviru, dijeljenje relevantnih priča i iskustava javnih osoba i korisnika ili relevantnih projektnih isporučevina</p> <p>5. Osnaživanje uspostavljenih procedura i internih praksi vezanih za usklajivanje poslovnog i privatnog života</p> <p>- evaluacija i nadogradnja dosadašnjih uspostavljenih praksi vezanih za mogućnosti usklajivanja poslovnog i privatnog života u svrhu unapređenja zadovoljstva postavljenim institucionalnim okvirom</p> <p>6. Edukacija radnika vezana za teme ravnopravnosti spolova i prepoznavanja obrazaca rodno-utemeljenog nasilja te spolnog uznemiravanja na radnom mjestu</p>	<p>- periodične relevantne objave na prijedlog Radne skupine i ostalih radnika putem internih agencijskih kanala</p> <p>- periodične relevantne objave vezane za programsku djelatnost putem komunikacijskih kanala Agencije</p> <p>- rasprava o prijedlozima osnaživanja mjera za usklajivanje poslovnih i privatnih potreba iznesenih u okviru upitnika provedenog u svrhu razvoja ovog Plana</p> <p>- osiguravanje upućenosti svih radnika u institucijske prakse i potpore kao i širi kontekst teme ravnopravnosti spolova i prepoznavanja obrazaca rodno-utemeljenog nasilja te spolnog uznemiravanja na radnom mjestu</p>	<p>- do 2 objave godišnje putem internih ili javnih agencijskih kanala tijekom provedbe Plana: 2. kvartal 2022. – 2026. godine</p> <p>- Radna skupina i radnici Agencije</p> <p>- radnici nadležni za komunikacije</p> <p>- radnici nadležni za programsku djelatnost</p> <p>- Uprava Agencije i Radna skupina za ravnopravnost spolova</p> <p>- 1. kvartal 2023. godine</p> <p>- uvrištavanje edukacije koja obrađuje postojeće institute i prakse, komunikacijske obveze, kao i širu temu ravnopravnosti spolova i prepoznavanja obrazaca rodno-utemeljenog nasilja te spolnog uznemiravanja na radnom mjestu u trajan registar obveznih edukacija radnika</p> <p>- radnici nadležni za razvoj ljudskih potencijala uz vanjske edukatore i pregled postojećih i poželjnih praksi od strane radnika nadležnih za kadrovske i komunikacijske poslove</p> <p>- osigurana sredstva za predmetnu edukaciju</p>
---	---	---

<p>7. Daljnji razvoj sustava zapošljavanja i napredovanja osjetljiv na ravnopravnost spolova</p>	<p>- trajna skrb o poštivanju ravnopravnosti spolova te jednakih prava i prilika tijekom postupka zapošljavanja, napredovanja te odabira u radna tijela ili razna službena imenovanja</p>	<p>- osnaživanje postojećih praksi u komunikaciji s Upravom agencije i radnicima nadležnim za kadrovske poslove</p>	<p>- kontinuirano tijekom provedbe Plana: 2. kvartal 2022. – 2026. godine</p>	<p>- Uprava Agencije i radnici nadležni za kadrovske poslove</p>
---	---	---	---	--

„Rodna neutralnost u jeziku opći je pojam koji obuhvaća korištenje neseksističkim jezikom, uključivim jezikom i rodno nediskriminirajućim jezikom. Svrha rodno neutralna jezika jest da se izbjegne odabir riječi koji se može tumačiti kao pristran, diskriminatoran ili ponizavajući impliciranjem da je jedan spol ili društveni rod norma. Upotrebom rodno nediskriminirajućeg i uključiva jezika također se potpomaže smanjenje rodnih stereotipa, promiču se društvene promjene i doprinosi postizanju rodne ravnopravnosti.“ ([Rodno neutralan jezik u Europskom parlamentu, 2018.](#))

KLASA: 001-02/22-01/2
URBROJ: 359-12/4-22-1
U Zagrebu, 27.03. 2022.



mr.sc. Antonija Gladović, ravnateljica