

**Javna ustanova RERA S.D.
za koordinaciju i razvoj Splitsko-dalmatinske županije**

**PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA ZA RAZDOBLJE
2024. - 2027.**



Veljača 2024.

SADRŽAJ

Uvod

I. PRAVNI I STRATEŠKI OKVIR ZA DONOŠENJE PLANA

II. INTERNI MEHANIZMI I STANJE U JU RERA S.D. PRIJE DONOŠENJA PLANA

III. CILJEVI U BUDUĆNOSTI TE MJERE I AKTIVNOSTI ZA NJIHOVO OSTVARENJE

Zaključak

UVOD

Na temelju članka 11. stavka 5. Zakona o ravnopravnosti spolova („Narodne novine“, broj 82/08 i 69/17) i članka 17. Statuta JU RERA S.D. za koordinaciju i razvoj Splitsko-dalmatinske županije, v.d. Ravnatelj donosi Plan ravnopravnosti spolova za razdoblje 2024.-2027. (u daljnjem tekstu: Plan).

Ravnopravnost spolova jedno je od temeljnih načela pravne stečevine Europske unije i jedna od najviših vrednota ustavnog poretka Republike Hrvatske. 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 JU RERA S.D.

JU RERA S.D. donosi Plan na temelju europskog i nacionalnog zakonodavnog okvira nakon što je provedena analiza zastupljenosti žena i muškaraca u strukturi zaposlenika JU RERA S.D. Svrha donošenja ovog Plana je u narednom razdoblju u JU RERA S.D. osnažiti kulturu ravnopravnosti spolova, podići svijest među zaposlenicima 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 JU RERA S.D. provesti u skladu sa svojim mogućnostima i kapacitetima radi ostvarenja postavljenih ciljeva.

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

I. PRAVNI I STRATEŠKI OKVIR ZA DONOŠENJE PLANA

JU RERA S.D. 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, među kojima valja izdvojiti:

- Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada;
- Direktiva 2010/41/Europskog parlamenta i Vijeća od 7. srpnja 2010. 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 od 13. prosinca 2004. o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pristupu i nabavi robe, odnosno pružanju usluga ;
- Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja;
- 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.

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:

- Zakon o ravnopravnosti spolova („Narodne novine“, broj 82/08 i 69/17);
- Zakon o suzbijanju diskriminacije („Narodne novine“, broj 85/08 i 112/12);
- Zakon o zaštiti od nasilja u obitelji („Narodne novine“, broj 70/17, 126/19, 84/21 i 114/22);
- 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);
- Zakon o radu („Narodne novine“, broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23);

- Obiteljski zakon („Narodne novine“, broj 93/14, 127/17, 98/19, 47/20 i 49/23);
- Zakon o roditeljskim potporama („Narodne novine“, broj 152/22);
- Zakon o tržištu rada („Narodne novine“, broj 118/18, 32/20 i 18/22);
- Zakon o životnom partnerstvu osoba istog spola („Narodne novine“, broj 92/14 i 98/19);
- Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom („Narodne novine“, broj 157/13, 152/14, 39/18 i 32/20).

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.

Temeljni propisi koji čine nacionalni zakonodavni okvir za promicanje ravnopravnosti spolova su Zakon o suzbijanju diskriminacije i Zakon o ravnopravnosti spolova, kojima se zabranjuje svaki oblik izravne ili neizravne diskriminacije te se osiguravaju pravni mehanizmi zaštite od diskriminacije na temelju spola, spolne orijentacije, bračnog i obiteljskog statusa, trudnoće i materinstva, rodnog identiteta.

Dodatni instrumenti i smjernice na kojima se Plan temelji uključuje Strategiju Europske komisije za rodnu ravnopravnost 2020-2025, Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs) Glavne uprave za istraživanje i inovacije Europske komisije.

U navedenoj Strategiji Europske komisije nalaze se ciljevi i mjere za značajni napredak koji bi do 2025. trebalo postići kako bi u Europi vladala spolna ravnopravnost.

Glavni ciljevi su zaustavljanje rodno uvjetovanog nasilja, rušenje rodni stereotipa, ukidanje rodni razlika na tržištu rada, postizanje jednakog sudjelovanja u različitim sektorima gospodarstva, borba protiv rodni razlika u plaćama i mirovinama, ukidanje rodni razlika u području skrbi i postizanje rodne ravnoteže u donošenju odluka i politici. Strategija se temelji na dvojnem pristupu odnosno na rodno osviještenoj politici u kombinaciji s ciljanim mjerama te na intersekcionalnosti kao horizontalnom načelu za provedbu te strategije. Iako je naglasak na mjerama unutar EU-a, ona je usklađena s vanjskom politikom EU-a o rodnoj ravnopravnosti i jačanju položaja žena.

Vlada Republike 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.

II. INTERNI MEHANIZMI I STANJE U JAVNOJ USTANOVI RERA S.D. PRIJE DONOŠENJA PLANA

U JU RERA S.D. postoje mehanizmi kojima se promiče ravnopravno sudjelovanje oba spola u svim aspektima rada i djelovanja te se jamči zaštita od diskriminacije po toj osnovi.

JU RERA S.D. službenike i namještenike (u daljnjem tekstu: zaposlenike) prima u službu sukladno mjerodavnim odredbama **Zakona o radu (NN 64/23)** te ih raspoređuje na radna mjesta u skladu s **Pravilnikom o radu i Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i plaćama zaposlenika JU RERA S.D.**

U postupcima prijma u službu isključena je svaka izravna ili neizravna spolna diskriminacija pri odabiru kandidata, javni natječaji provode se u skladu sa zakonskim normativnim okvirom te se odabiru kandidati koji, nakon prethodne provjere znanja i sposobnosti, ostvare najbolje rezultate, i za koje se u najvećoj mogućoj mjeri može očekivati da će uspješno obavljati poslove radnog mjesta za popunu kojeg je raspisan javni natječaj. Time se na nedvojben način osigurava mogućnost prijma u službu osobama oba spola i transparentnost postupka, što je jasno istaknuto u svakom javnom natječaju.

Korištenje roditeljnog i roditeljskog dopusta, definirano odredbama Zakona o roditeljnim i roditeljskim potporama, omogućeno je i muškarcima i ženama, a roditelju koji se vraća na posao daje se mogućnost povratka na isto radno mjesto uz pomoć oko ponovne prilagodbe. Prijam u službu, napredovanje, ostvarivanje prava iz radnog odnosa i politika plaća u JU RERA S.D. provode transparentno i sukladno odredbama mjerodavnih propisa kojima se osigurava ravnopravnost spolova.

Osobnost i dostojanstvo zaposlenika štiti se od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima zaposlenik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova. U slučaju uznemiravanja ili diskriminacije te spolnog uznemiravanja, zaposlenik se može obratiti osobi ovlaštenoj od poslodavca za primanje i rješavanje pritužbi.

Za potrebe izrade Plana, provedena je analiza zastupljenosti spolova u različitim aspektima rada i djelovanja JU RERA S.D. su utvrđeni sljedeći relevantni podaci (stanje na dan 28.2.2024.g.):

- u JU RERA zaposlene su 42 osobe, od toga 25 žena i 17 muškaraca. Svi zaposlenici imaju fleksibilno radno vrijeme.
- Rukovodeća radna mjesta u JU RERA S.D. odnose se na: ravnatelj/ica, zamjenik/ca ravnatelja, voditelj/ica Odjela. Na navedenim radnim mjestima ukupno je 6 zaposlenika, od toga 2 žene i 4 muškaraca.
- Upravno vijeće JU RERA S.D. ima 5 članova, koji se biraju na način i po postupku utvrđenim Statutom Javne ustanove RERA S.D.. Od 5 članova, 2 su žene, 3 muškarca.

Etičkim kodeksom Javne ustanove RERA S.D. propisano je da se u obavljanju svojih poslova te u odnosima s korisnicima usluga, kao i u međusobnim odnosima, uključujući odnose dužnosnika, pročelnika i zaposlenika, pridržavaju sljedećih temeljnih načela:

- poštovanja integriteta i dostojanstva osobe;
- zabrane diskriminacije i povlašćivanja te zabrane uznemiravanja, uključujući svaku zabranu spolnog uznemiravanja;
- službene povjerljivosti i zaštite privatnosti, u skladu s propisima;
- primjerenog, pristojnog i nepristranog komuniciranja.

Do donošenja ovog Plana, JU RERA S.D. nije vodila niti jedan postupak za zaštitu dostojanstva zaposlenika.

JU RERA S.D. dosljedno primjenjuje propise koji zaposlenicima oba spola omogućavaju uravnoteženost privatnog i poslovnog života.

III. CILJEVI U BUDUĆNOSTI TE MJERE I AKTIVNOSTI ZA NJIHOVO OSTVARENJE

Donošenjem ovog Plana JU RERA S.D. želi u navedenom razdoblju ostvariti sljedeće ciljeve:

1. Mjera: Jačanje postojećeg institucionalnog okvira za promicanje i osiguranje ravnopravnosti spolova

Aktivnosti:

- usvajanje Plana ravnopravnosti spolova i njegova objava na mrežnim stranicama JU RERA S.D.

Rok provedbe: 2024.

2. Mjera: Podizanje svijesti o važnosti ravnopravnosti spolova

Aktivnosti:

- provedba edukacija o promicanju ravnopravnosti spolova, o prevenciji diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja i mogućnostima zaštite žrtava takvog postupanja

Rok provedbe: kontinuirano

3. Mjera: Osiguravanje pristupa relevantnim informacijama

Aktivnosti:

- 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 ...)
- informiranje o pravima i mogućnostima žrtava diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja

Rok provedbe: kontinuirano

4. Mjera: Osnaživanje institucionalnih mehanizama i metoda provedbe

Aktivnosti:

- promicanje ravnopravnosti spolova prilikom zapošljavanja, napredovanja, dodatnog obrazovanja i stručnog usavršavanja

Rok provedbe: kontinuirano

5. Mjera: Provedba izobrazbe zaposlenika o ravnopravnosti spolova sukladno članku 3. stavku 2. Zakona o ravnopravnosti spolova

Aktivnosti:

- zaposlenike će se redovito informirati o edukacijama o ravnopravnosti spolova koje se održavaju u Državnoj školi za javnu upravu te ih putem mrežne stranice informirati i poticati na pohađanje navedenih edukacija
- organizacija kratkih tematskih sastanaka s ciljem upoznavanja s tematikom ravnopravnosti spolova

Rok provedbe: kontinuirano

6. Mjera: Prevencija uznemiravanja i spolnog uznemiravanja

Aktivnosti:

- prevencija i jačanje postojećeg sustava zaštite
- jačanje svijesti zaposlenika kroz informiranje o postojećim protokolima i propisima, informiranje novih zaposlenika
- provođenje edukacija o prevenciji diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja (primarno po osnovi spola) te pravima i mogućnostima žrtava takvih postupanja
- provedba edukacija zaposlenika zaduženih za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva

Rok provedbe: kontinuirano

ZAKLJUČAK

Plan ravnopravnosti spolova za razdoblje od 2024. - 2027. godine akt je planiranja JU RERA S.D., koji se donosi s ciljem uklanjanja svih oblika diskriminacije temeljem spola i uspostavljanja stvarne rodne ravnopravnosti, a predstavlja doprinos stvaranju okruženja bez rodnih nejednakosti u kojem su stvoreni preduvjeti za jednaku prisutnost žena i muškaraca u svim područjima javnog i privatnog života, njihov jednaki status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava, kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata.

Ovim Planom potrebno je osigurati nastavak dosljednog postupanja na polju ravnopravnosti spolova i napraviti dodatne pomake u tom smjeru, u sferama u kojima je to potrebno i moguće.

Ovaj Plan objavit će se na mrežnim stranicama www.rera.hr

KLASA:112-01/24-01/02

URBROJ:2181-223-03-24-1

Split, 28.02.2024.

v.d. Ravnatelj

Jozo Sarač dipl.oec.

