



HRVATSKA POLJOPRIVREDNA KOMORA

Ulica grada Vukovara 78, 10116 Zagreb, HRVATSKA

Tel: +385 (01) 6109 809 komora@komora.hr

OIB: 70354371893

www.komora.hr

Klasa: 024-01/22-01/19

Urbroj: 04-01-22-01

Zagreb, 19. srpanj, 2022.

PLAN RODNE RAVNOPRAVNOSTI

2022. - 2025.

SADRŽAJ

UVOD	3
1. INSTITUCIONALNO UPRAVLJANJE.....	5
2. LJUDSKI POTENCIJAL.....	6
3. KOMUNIKACIJA	7
4. SEKSUALNO UZNEMIRAVANJE	7
ZAKLJUČAK.....	8
ZAKONODAVNA PODLOGA	9

UVOD

Rodna ravnopravnost jedna je od temeljnih vrijednosti Europske unije. U nacionalnom zakonodavstvu regulirana je Zakonom o ravnopravnosti spolova (Narodne novine br. 82/08, 69/17). Donošenjem Plana rodne ravnopravnosti uvode se zajednički kriteriji prihvatljivosti rodne ravnopravnosti, čime se odražava pravna osnova Obzora Europe kroz međusektorski prioritet 1. Stoga od 2022. godine organizacije koje se prijavljuju na ovaj program moraju službeno usvojiti Plan rodne ravnopravnosti. Plan se sastoji od niza obaveza i aktivnosti koje su usmjerene na promoviranje rodne ravnopravnosti u ustanovi kroz njezin institucijski i kulturni napredak. Kako bi zadovoljio kriterije Obzor Europe. Plan mora zadovoljiti četiri obavezna zahtjeva:

1. Mora biti javni dokument, službeno usvojen, ovjeren i objavljen na mrežnim stranicama ustanove i aktivno komuniciran unutar ustanove. Iz njega mora biti jasna posvećenost ustanove rodnoj ravnopravnosti, prikazana precizno definiranim ciljevima i aktivnostima za njihovo ostvarivanje;
2. Za realizaciju Plana trebaju biti osigurani resursi i stručna potpora kojima će se jamčiti ostvarivanje procesa unaprjeđenja stanja rodne ravnopravnosti na ustanovi;
3. Plan treba biti utemeljen na valjanim podacima i njihovom praćenju. Podaci se redovito prikupljaju i analiziraju prema rodnoj strukturi (zaposlenika), a rezultati godišnje objavljuju prema ključnim indikatorima/pokazateljima relevantnima za ustanovu;
4. Plan mora sadržavati obuku usmjerenu na podizanje svijesti o rodnoj ravnopravnosti, a aktivnosti bi trebale obuhvaćati obuku o rodnim pristranostima namijenjenu osoblju, naročito donositeljima odluka.

Plan rodne ravnopravnosti je, nakon javne rasprave i usvojenih prijedloga, usvojen na sjednici Upravnog odbora Hrvatske poljoprivredne komore, 18. srpnja 2022. godine

Prema Statutu Hrvatske poljoprivredne komore (NN 28/2019) i Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu za obavljanje stručnih, administrativnih, pomoćnih i drugih poslova u Komori djeluje Stručna služba. Stručna služba treba odgovarati potrebama i zahtjevima članova Komore te omogućavati stručno, kvalitetno, pravodobno i odgovorno izvršavanje zadaće Komore, utvrđene ovim Statutom i ostalim aktima Komore. Djelatnici Komore su dio Stručne službe Komore. Rad Stručne službe i provedbu njezinih zadaća nadzire predsjednik Komore.

Stručna služba obavlja naročito sljedeće zadatke:

- (1) prati, proučava i analizira društvena i gospodarska kretanja
- (2) priprema informacije, analize, nacрте akata te obavlja i druge poslove nužne za funkcioniranje tijela Komore
- (3) pruža stručnu i drugu pomoć članovima Komore
- (4) obavlja i druge stručne administrativne i slične poslove koji proizlaze iz djelokruga Komore
- (5) obavlja poslove iz područja regionalnog razvoja koji proizlaze iz djelokruga Komore
- (6) obavlja poslove iz područja međunarodne suradnje koji proizlaze iz djelokruga Komore.

Komora ima dobrovoljne i obavezne članove koji su ravnopravni, mogu birati i biti birani u sva tijela Komore te putem svojih predstavnika upravljaju radom Komore, sudjeluju u radu odbora i drugih oblika organiziranja u Komori.

Tijela Komore

- Skupština Hrvatske poljoprivredne komore - 63 člana (7 žena i 56 muškaraca).
 - Upravni odbor Hrvatske poljoprivredne komore - 19 članova (18 muških i jedna ženska osoba),
 - Nadzorni odbor Hrvatske poljoprivredne komore - tri člana (3 muške osobe)
 - Predsjednik Hrvatske poljoprivredne komore – 1 muška osoba
- (2) Osim tijela iz stavka 1. ovoga članka Komora osniva i druga tijela u skladu sa Zakonom o Hrvatskoj poljoprivrednoj komori, (u daljnjem tekstu: Zakon) i to:
- Predsjedništvo Komore - pet članova predsjedništva (5 muških osoba)
 - Sud časti - tri člana (3 muške osobe)
 - Stručni/sektorski odbori – 18 predsjednika odbora (izbori u tijeku)

Stručna služba

U stručnoj službi zaposleno je sedam djelatnika na puno radno vrijeme, od toga je šest ženskih i jedna muška osoba. Jedna djelatnica ima višu stručnu spremu, petero djelatnika visoku stručnu spremu i jedna djelatnica ima doktorat.

Na ugovor o djelu zaposlen je jedan djelatnik s visokom stručnom spremom.

1. INSTITUCIONALNO UPRAVLJANJE

Komora će osnovati stručni Odbor za mlade i žene koji će biti zadužen za praćenje provedbe plana rodne ravnopravnost do 2025. godine. Glavni cilj je osnažiti važnost žena u ruralnom području te njihovo veće uključivanje u rad tijela Komore. Odbor će biti zadužen za prikupljanje podataka, promicanje jednakog tretmana žena i muškaraca, organizaciju obuke o ravnopravnosti spolova za zaposlenike i članove te prikupljanje relevantnih podataka za praćenje odnosa prema zaposlenim ženama u komori.

Aktivnost	Cilj	Ciljana skupina	Odgovorna tijela	Indikatori
1. Institucionalno upravljanje	1.1. Uspostavljanje Odbora za mlade i žene	Tijela Komore, zaposlenici, članovi komore	Upravni odbor	1.1.1. Imenovanje članova odbora i jednog djelatnika koji će posebno pratiti provedbu 1.1.2. Praćenje provedbe aktivnosti
1. Institucionalno upravljanje	1.2. Promoviranje rodne ravnopravnosti u procesima i praksi	Tijela Komore, zaposlenici, članovi komore	Odbor za mlade i žene	1.2.1. Sastanci za provođenje plana rodne ravnopravnosti
1. Institucionalno upravljanje	1.3. Podizanje svijesti o rodnoj ravnopravnosti	Tijela Komore, zaposlenici, članovi komore	Odbor za mlade i žene	1.3.1. Seminari, radionice o temama vezanim za rodnu ravnopravnost

2. LJUDSKI POTENCIJAL

Strukturalna neravnopravnost i ukorijenjeni rodni stereotipi koji pogađaju žene i muškarce, djevojčice i dječake, i dalje opstaju u sustavu odgoja i obrazovanja, protežući se sve do tržišta rada. Na tržištu rada vidljiva je horizontalna segregacija: u određenim zanimanjima i područjima gospodarskog djelovanja izražena je snažna prisutnost muškaraca. Komora će prilikom zapošljavanja primijeniti objektivne kriterije za zapošljavanje određene osobe na pojedino radno mjesto primjenjujući proceduru javnog natječaja sukladno definiranim kriterijima, kompetencijama i radnom iskustvu i neovisno o dobi i spolu. Kako bi se izbjegla rodna neravnopravnost predsjednik/predsjednica Odbora za mlade i žene biti će pozvani sudjelovati u proceduri natječaja za izbor novih djelatnika Stručne službe.

Aktivnost	Cilj	Ciljana skupina	Odgovorna tijela	Indikatori
2.Ljudski potencijali	2.1.Dostupnost zapošljavanja oba spola	Budući zaposlenici	Odjel za opće poslove i administraciju, Odbor za mlade i žene	2.1.1.U javnim natjecajima dodati „Na natječaj se mogu prijaviti oba spola“
2.Ljudski potencijali	2.2.Informiranje zaposlenika o pravima	Zaposlenici	Odjel za opće poslove i administraciju, Odbor za mlade i žene	2.2.1.Dostupnost relevantnih informacija zaposlenicima.
2.Ljudski potencijali	2.3.Informiranje o mogućnostima financiranja usavršavanja	Zaposlenici, tijela Komore	Odjel za opće poslove i administraciju, Odbor za mlade i žene	2.3.1.Kontinuirano tijekom cijele godine
2.Ljudski potencijali	2.4.Ravnopravnost u rodnim odnosima prema obilježjima radnih mjesta	Zaposlenici, tijela Komore	Odjel za opće poslove i administraciju, Odbor za mlade i žene	2.4.1.Kontinuirano tijekom cijele godine

3. KOMUNIKACIJA

Djelovanjem na ovom području i dalje će se nastojati: povećavati vidljivost standarda, studija, smjernica, projekata i događanja koje organizira Komora, kao i njihovih rezultata, u području ravnopravnosti spolova; podizati svijest o pitanjima ravnopravnosti spolova i doprinosti promjeni stavova, mentaliteta i ponašanja; olakšavati razmjenu informacija između različitih komponenata programa te s partnerima; omogućavati vidljivost dobrih praksi i podataka prikupljenih na nacionalnoj, regionalnoj i lokalnoj razini.

Aktivnost	Cilj	Ciljana skupina	Odgovorna tijela	Indikatori
3. Komunikacija	3.1.Rodno osjetljiv jezik u pravnoj dokumentaciji	Zaposlenici, tijela Komore	Upravni odbor	3.1.1.Revidiranje i dorada dokumentacije
3. Komunikacija	3.2.Razumijevanje rodne osviještenosti – osvješčivanje neprikladnog ponašanja	Zaposlenici, tijela Komore	Odjel za opće poslove i administraciju, Odbor za mlade i žene	3.2.1.Praćenje zakonodavstva iz područja rodne ravnopravnosti i informiranje

4. SEKSUALNO UZNEMIRAVANJE

Poduzet će se potrebne zakonodavne ili druge mjere kako bi osigurale da svaki oblik neželjenoga verbalnog, neverbalnog ili tjelesnog ponašanja seksualne naravi s ciljem ili učinkom povrede dostojanstva neke osobe, osobito ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo ozračje, bude predmet kaznenih ili drugih pravnih sankcija.

Aktivnost	Cilj	Ciljana skupina	Odgovorna tijela	Indikatori
4.Seksualno uznemiravanje	4.1.Uvođenje kodeksa ponašanja obuhvatit će zabranu seksualnog uznemiravanja, diskriminaciju, drugih povreda dostojanstva zaposlenika	Zaposlenici	Upravni odbor	4.1.1.Donošenje Kodeksa ponašanja

ZAKLJUČAK

Komora je izradila Plan rodne ravnopravnosti za razdoblje od 2022. do 2025. godine kojim je obuhvatila područje institucionalnog upravljanja, ljudskih potencijala, komunikacije i seksualnog uznemiravanja uz provođenje aktivnosti podizanja svijesti, godišnjeg praćenja i evaluacije. Odbor za mlade i žene će se sastajati jednom godišnje radi provedbe plana i pripreme izvještaja o zadanim ciljevima.

Plan rodne ravnopravnosti objavljen je na hrvatskom i engleskom na mrežnim stranicama Komore.

S poštovanjem,

Predsjednik
Hrvatske poljoprivredne komore



A handwritten signature in blue ink, which appears to be "Mladen Jakopović", is written over the right side of the official stamp.

Mladen Jakopović

ZAKONODAVNA PODLOGA

Ustav Republike Hrvatske (NN [56/90](#), [135/97](#), [08/98](#), [113/00](#), [124/00](#), [28/01](#), [41/01](#), [55/01](#), [76/10](#), [85/10](#), [05/14](#), čl. 3.)

Nacionalni plan za borbu protiv diskriminacije za razdoblje od 2017. do 2022. godine (Odluka VRH, 1.12.2017., <https://pravamanjina.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Nacionalni%20plan%20za%20borbu%20protiv%20diskriminacije%20za%20razdoblje%20od%202017.%20do%202022..pdf>)

Nacionalna razvojna strategija Republike Hrvatske do 2030. godine (NN 13/21, https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2021_02_13_230.html)

Strategija za rodnu ravnopravnost 2020.–2025. Europske komisije (https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights_gender_equality_strategy_factsheet_hr.pdf)

Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=GA>)

Strategija za ravnopravnost spolova 2018. - 2023. Vijeća Europe (<https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Biblioteka%20ONA/Strategija%20za%20ravnopravnost%20spolova%20VE%202018-2023.pdf>)

Konvencija o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u obitelji, tj. Istambulska konvencija (<https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/arhiva/images/pdf/Publikacija%20Konvencija%20Vije%C4%87a%20Europe%20o%20spre%C4%8Davanju%20i%20borbi%20protiv%20nasilja%20nad%20%C5%BEenama%20i%20nasilja%20u%20obitelji.pdf>)

Konvencija Međunarodne organizacije rada o borbi protiv nasilja i uznemiravanja u svijetu rada (2019.), preporuke br. 206 o iskorjenjivanju nasilja i uznemiravanja u svijetu rada (<https://www.uomd.hr/wp-content/uploads/2020/11/Konvencija-ILO-C190.pdf>)

Opća deklaracija o ljudskim pravima i ova međunarodna pakta o ljudskim pravima (Odluka VRH, 12.11.2009., NN 12/2009))

Konvencija o uklaňanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW), 1979. (https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/arhiva/preuzimanje/dokumenti/un/kon_o_ukl_disk_r_zena.pdf)

Preporuke Odbora za uklaňanje diskriminacije žena za Hrvatsku, 2015. (CEDAW/C/HRV/CO/4-5)

Pekinška deklaracija i platforma za djelovanje, 1995. (<https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/arhiva/images/pdf/Pekin%C5%A1ka%20deklaracija%20-%20prijevod.pdf>)

Globalni ciljevi održivog razvoja do 2030. (Cilj 5: Rodna ravnopravnost; Cilj 8: Pristojan posao i ekonomski rast ; Cilj 10: Reducirane neravnopravnosti) Europski institut za ravnopravnost spolova (Indeks ravnopravnosti spolova, GEAR alat) (<https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>)

Europska povelja za istraživače i Kodeks ponašanja za zapošljavanje istraživača (http://www.alu.unizg.hr/alu/cms/upload/dokumenti/povelja_za_istrazivace.pdf)

Strategija ljudskih resursa za istraživače (HRS4R)

Obzor Europa (2021. – 2027.) – Europski istraživački prostor (<https://www.obzoreuropa.hr/horizon-programs/index/2>)

Izvešće o rodnoj ravnopravnosti za 2021. Svjetskog ekonomskog foruma (https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf)

EIGE – European Institute for Gender Equality: Gender Equality in Academia and Research, GEAR tool, 2016 (<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>)

Europska komisija, 2021: Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs). DG for Research and Innovation. People Directorate – Gender Section (<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffc06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>)