



**REPUBLIKA HRVATSKA
SPLITSKO-DALMATINSKA ŽUPANIJA
DJEČJI VRTIĆ IMOTSKI**

Fra Stjepana Vrljića 15, 21260 Imotski

OIB: 46142243642

U Imotskom, 30. kolovoza 2024. godine

Osiguravanje infrastrukturnih uvjeta za povećanje dostupnosti ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja – PK.6.1.01

Prijavitelj: Grad Imotski, kao suosnivač Ustanove za rani predškolski odgoj, DV Imotski

PROCJENA UČINKA NA NAČELO NEDISKRIMINACIJE

* Izrazi koji se koriste u ovom dokumentu, a imaju rodno značenje koriste se neutralno i odnose se jednako na muške i ženske osobe.

1. UVOD

U kriteriju prihvatljivosti "Operacija (projekt) je u skladu sa zakonodavnim zahtjevima u pogledu osiguravanja rodne ravnopravnosti i uzimanja u obzir Povelje Europske unije o temeljnim pravima", Prijavitelj je dužan dostaviti procjenu učinka na načelo nediskriminacije.

1.1. Horizontalna načela

Promicanje načela

Usklađenost i doprinos horizontalnim načelima, osiguravaju se kroz relevantne kriterije prihvatljivosti i odabira te prihvatljive aktivnosti.

Uvjeti iz članka 73. stavka 1 i 2 te čl. 9. Uredbe 1606/2021 osigurani su primarno putem primjene kriterija prihvatljivosti kojima se osigurava minimalna usklađenost sa zakonodavnim propisima kao preduvjet za prijavu projekta ali i dodatni uvjeti (iznad nužnog zakonodavnog minimuma) koji također predstavljaju preduvjet za prijavu i to provedene procjene učinka na načelo nediskriminacije.

Nadalje, dodatni doprinos (pozitivan utjecaj) horizontalnim politikama integriran je u kriterije odabira odnosno valorizira ulaganja/aktivnosti povezane s horizontalnim politikama u sklopu projektnih prijedloga.

Metodologija za određivanje financijskih ispravaka u slučaju nepoštivanja horizontalnih načela

U slučaju nepoštivanja, odnosno neusklađenosti s minimalnim zahtjevima u pogledu horizontalnih načela, tj. poštivanja zakonodavnih uvjeta (neutralni utjecaj), primjenjuje se stopa korekcije od 100%, odnosno povrat cjelokupnog iznosa isplaćenih bespovratnih sredstava.

U slučaju nepoštivanja, odnosno neostvarenja doprinosa (potpunog ili djelomičnog) horizontalnim načelima koji je vrednovan tijekom postupka odabira projekta (dodjele bespovratnih sredstava, odnosno na osnovu kojeg je projektni prijedlog dobio (dodatne) bodove, primjenjuje se stopa financijskog ispravka od 5% (u slučaju djelomičnog ostvarenja) odnosno 10% (u slučaju potpunog neostvarenja) od iznosa isplaćenih bespovratnih sredstva.

Nadležna tijela (UT i PT2) mogu donijeti odluku o nepostojanju okolnosti za primjenu financijske korekcije ili pak odluku o umanjenju financijske korekcije, uzimajući u obzir specifične okolnosti (Korak: provjera mogućnosti smanjenja korekcije Metodologije za određivanje financijskih ispravaka zbog neostvarenja pokazatelja, međutim postoci umanjenja u navedenoj tablici nisu primjenjivi na financijske ispravke u slučaju nepoštivanja horizontalnih načela).

Nediskriminacija je od najviših vrednota ustavnog poretka Republike Hrvatske i temelj za tumačenje Ustava. Rodna ravnopravnost jedna je od temeljnih vrijednosti Europske unije (EU) i općepriznato ljudsko pravo te je neophodna za dobrobit, gospodarski rast, blagostanje, dobro upravljanje, mir i sigurnost. Na temelju evaluacije potpore EU rodnoj ravnopravnosti i nediskriminaciji savjetovanja s dionicima, okvir politike EU usmjerava se na sljedećih pet stupova:

1. Povećanje djelotvornosti djelovanja EU-a u pogledu rodne ravnopravnosti;
2. Promicanje strateškog sudjelovanja EU-a na nacionalnoj, regionalnoj i multilateralnoj razini;
3. Usmjeravanje na ključna tematska područja djelovanja;
4. Pružanje primjera drugima;
5. Izvješćivanje i informiranje o rezultatima.

2. PRAVNI OKVIR

Prema Ustavu Republike Hrvatske 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 su vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske. Svatko u Republici Hrvatskoj ima 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.

Zakonom o ravnopravnosti spolova utvrđuju se opće osnove za zaštitu i promicanje ravnopravnosti spolova kao temeljne vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske, te definira i uređuje način zaštite od diskriminacije na temelju spola i stvaranje jednakih mogućnosti za žene i muškarce. Ravnopravnost spolova znači da su žene i muškarci jednako prisutni u svim područjima javnog i privatnog života, da imaju jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava, kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata. Obrazovne i znanstvene institucije dužne su provoditi programe izobrazbe o ravnopravnosti spolova za svoje djelatnike.

Diskriminacija na temelju spola označava svaku razliku, isključenje ili ograničenje učinjeno na osnovi spola kojemu je posljedica ili svrha ugrožavanje ili onemogućavanje priznanja, uživanja ili korištenja ljudskih prava i osnovnih sloboda u političkom, gospodarskom, društvenom, kulturnom, građanskom ili drugom području na osnovi ravnopravnosti muškaraca i žena, obrazovnom, ekonomskom, socijalnom, kulturnom, građanskom i svakom drugom području života. Ovim zakonom se zabranjuje diskriminacija na temelju bračnog i obiteljskog statusa. Nepovoljnije postupanje prema ženama na osnovi trudnoće i materinstva smatra se diskriminacijom. Izravna diskriminacija je svako postupanje uvjetovano spolom kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji. Neizravna diskriminacija postoji kada neutralna pravna norma, kriteriji ili praksa, stavljaju osobe jednoga spola u nepovoljniji položaj u odnosu na osobe suprotnog spola, osim ako je ta pravna norma, kriterij ili praksa objektivno opravdana legitimnim ciljem, a sredstva usmjerena postizanju tog cilja primjerena i nužna.

Diskriminacija na području zapošljavanja i rada zabranjena je u javnom i privatnom sektoru, uključujući državna tijela. Operacija (projekt) je u skladu sa zakonodavnim zahtjevima u pogledu osiguravanja pristupačnosti osobama s invaliditetom, osiguravanja rodne ravnopravnosti i uzimanja u obzir Povelje Europske unije o temeljnim pravima. Navedeni kriterij se osigurava kako slijedi:

Prijavitelj je dužan dostaviti procjenu učinka na načelo nediskriminacije. Procjena se može pripremiti u skladu s prijedlogom iz poglavlja 1.3. i Priloga 3. i 4. Uputa za prijavitelje i korisnike Operativnog programa Konkurentnost i kohezija o provedbi horizontalnih načela. Ispunjenost kriterija se provjerava uvidom u Procjenu učinka i Prijavni obrazac (rubrike Promicanje ravnopravnosti žena i muškaraca i zabrana diskriminacije i Poštivanje temeljnih prava i usklađenosti s Poveljom Europske unije o temeljnim pravima).

Suzbijanje diskriminacije je nadstandard u odnosu na Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08 i 112/12).

2.1. Suzbijanje diskriminacije

Zabrana diskriminacije na osnovi rase, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovine, rođenja, naobrazbe, društvenog položaja ili drugih osobina, Ustavom Republike Hrvatske je uređena, ali je tek u pretpristupnim pregovorima Republika Hrvatska usklađivala svoje obveze prema europskim standardima ljudskih prava i suzbijanja diskriminacije. Kao i u drugim europskim državama, problemima rasne, etničke, spolne diskriminacije i njihovom suzbijanju te zaštitu prava žrtava posvećena je posebna pažnja. U tom smislu, usklađujući se prema europskim direktivama, Republika Hrvatska je Zakonom o suzbijanju diskriminacije zabranila diskriminaciju temeljem rase ili etničke pripadnosti, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

Zakonom o suzbijanju diskriminacije određen je, između ostalog, pojam diskriminacije, oblici, područja primjene, mehanizmi sudske zaštite, nadležnost Pučkog pravobranitelja i ostalih pravobraniteljica te je uvedena vrlo značajna odredba o prebacivanju tereta dokazivanja s tužitelja na tuženog. Potrebno je posebno istaknuti institut udružne tužbe, koja omogućava udrugama, tijelima, ustanovama ili drugim organizacijama koje imaju opravdani interes za zaštitu interesa određene skupine, podnošenje tužbe protiv osobe koja je povrijedila pravo na jednako postupanje. Zakonom se uvodi središnje tijelo za suzbijanje diskriminacije - Pučki pravobranitelj. Unatoč dobrim zakonskim rješenjima, potrebno je pojačati inicijative koje su specifično usmjerene na primjenu Nacionalnog plana za suzbijanje diskriminacije, posebice promicanjem svijesti o ne-diskriminaciji, harmoniji između zajednica, uzajamnom poštivanju i snošljivosti te poduzeti daljnje mjere za borbu protiv diskriminacije manjina i osigurati da se one istinski provode u praksi.

Vlada Republike Hrvatske je na sjednici održanoj 1. prosinca 2017. godine usvojila Odluku o donošenju Nacionalnog plana za borbu protiv diskriminacije za razdoblje od 2017. do 2022. godine i Akcijski plana za provedbu Nacionalnog plana za borbu protiv diskriminacije za razdoblje od 2017. do 2019. godine.

Nacionalni plan za borbu protiv diskriminacije je strateški dokument kojim Vlada Republike Hrvatske, na temelju analize stanja, postavlja prioritete, predlaže ciljeve te usmjerava svoje napore prema izgradnji cjelovitog sustava zaštite od diskriminacije u Republici Hrvatskoj za šestogodišnje razdoblje, dok je Akcijski plan za provedbu Nacionalnog plana za borbu protiv diskriminacije za razdoblje 2017.-2019. godine prateći operativni dokument kojim se utvrđuju konkretne mjere za provedbu Nacionalnog plana za razdoblje od prve tri godine.

2.3. Uloga upravljačke strukture

Važno je da donositelji odluka dodijele dostatne resurse namijenjene radu na rodno osviještenoj politici. U skladu s tim, nedostatak političke posvećenosti, nedostatni resursi i niska razina osviještenosti donositelja odluka o ravnopravnosti spolova tako i o diskriminaciji predstavljaju prepreke učinkovitoj rodno osviještenoj politici te mogu spriječiti postizanje ovog cilja.

Također, operativna struktura unutar tijela ima ključnu ulogu. Eksplicitno i jasno komunicirana podrška i poticaj s vrha daju legitimnost radu na postizanju nediskriminacije.

Iznimno je važno da upravljačka struktura sudjeluje u planiranju i provedbi nediskriminacije i odašilje poruku o očekivanim rezultatima.

Povrh svega, upravljačka struktura se treba pobrinuti da se taj posao provodi te da postoje dostatni resursi za njega.

Također, treba razmotriti kako oni sami mogu podržati nediskriminaciju kao i osviještenu politiku u svom svakodnevnom radu. Pohađanjem sastanaka i drugih događanja u vezi nediskriminacije odluka jasno daju do znanja da ta pitanja smatraju važnima. Kad je riječ o politikama vezanima za odabir kadrova i zapošljavanje, tijela bi trebala obraćati pozornost na kompetencije u pogledu nediskriminacije.

2.4. Preduvjeti za ostvarivanje nediskriminacije

Učinkovita provedba nediskriminacije zahtijeva ispunjenje određenih preduvjeta:

Integriranje perspektive nediskriminacije u sve politike i programe, usvajanje vidljivih i mjerljivih ciljeva, opsežni programi obuke, Osnajivanje zaštite od diskriminacije i uznemiravanja, stvaranje sustava koordinacije i podrške tijelima. Važna i korisna metoda je izrada plana ili strategije za razvoj nediskriminacija politike koji bi uključio, te stvaranje sustava koordinacije i podrške. Svako tijelo može stvoriti unutarnje strukture zadužene za nediskriminaciju u okviru organizacije i jamčiti stabilne resurse za koordinate, timove ili radne skupine za nediskriminaciju koje će preuzeti te funkcije, razvijanje plana uvođenja perspektive nediskriminacije u sve politike. Svako tijelo u okviru svog područja i politike trebalo bi biti odgovorno za provedbu analize nediskriminacije. Posvećenost i odgovornost na najvišoj razini mora se osigurati tako da se donositelji odluka za svako područje u potpunosti angažiraju u procesu stvaranja rodno osviještene politike te da se od njih zahtijeva odgovornost za postignuti napredak ili njegov izostanak. Upravo je zbog toga potrebno provoditi redovita vrednovanja. Vladin Ured zahvaljujući svojoj stručnosti, ima važnu ulogu u podržavanju tijela u pripremi zakona i politika te ih prati i nadzire da bi se utvrdilo je li dimenzija nediskriminacije uzeta u obzir.

3. NAČIN DONOŠENJA PROCJENE

U procesu donošenja procjene potrebno je poštivati 5 osnovnih koraka:

KORAK 1: Rodna pitanja. Kada se započinje s radom na nediskriminaciji, dobra je praksa da se cijela organizacija – od uprave naniže – upozna s rodnom perspektivom. Cijela organizacija bi trebala dobiti osnovne informacije o nediskriminaciji i naučiti koje važne uloge imaju u promociji kroz svoje djelovanje.

Održavanje obuke zaposlenika i uprave je važan korak. Neka pitanja o kojima bi se moglo raspravljati su:

- Koje su zakonske obveze tijela?
- Koja je dobrobit od aktivnosti usmjerenih na nediskriminaciju?
- Koja je uloga koordinatora za nediskriminaciju i drugih aktera?

- Što bi se sljedeće moglo učiniti u našem tijelu

Kvaliteta života. Povećana pozornost usmjerena na pitanja nediskriminacije unaprijedit će živote pojedinaca. U demokratskom društvu koje se temelji na načelima socijalne pravde svaki pojedinik član ima pravo na najbolju moguću kvalitetu života. Nadalje, ako su pojedinci sretniji i zdraviji, produktivniji su i tako pridonose stvaranju učinkovitijeg i prosperitetnijeg društva. Ovi argumenti bave se „mikro“ aspektima razvoja i spola kao što su načini na koje se u kontekstu razvoja utječe na pojedince. Tako osvijestene inicijative nastoje poticati ovaj cilj.

Savezništvo. Argumenti vezani za savezništvo naglašavaju nediskriminaciju kao preduvjet za uspostavu formalnih saveza ili partnerstava s drugim nacijama. Na primjer, sve države članice EU ovlaštene su provesti niz različitih instrumenata za poticanje nediskriminacije, uključujući i usvajanje praksi rodno osviještene politike.

Lančana reakcija. nediskriminacija proizvesti „lančanu reakciju“ dobrobiti baš kao što se učinci mogu prenositi s pojedinca na obitelj i zajednicu. Ulaganje u nediskriminaciju donijet će ne samo kratkoročne lokalizirane dobrobiti nego i srednjoročne i dugoročne

KORAK 2: Planiranje i organizacija rada na politici nediskriminacije. Važno je usuglasiti se o tome kako voditi i izvršavati zadatke. Organizacija može razviti mjere za nediskriminaciju u sklopu svojih uobičajenih procesa formuliranja planove.

Plan djelovanja može sadržavati i specifične mjere promicanja nediskriminacije kao i mjere promicanja metoda i alata rodno osviještene politike u organizaciji. Tijekom sastavljanja plana potrebno je uključiti mjere za praćenje provedbe i potrebne resurse.

KORAK 3: Ispitivanje i postavljanje ciljeva. Sljedeći korak je napraviti inventuru konteksta donošenja odluka, dostupnih informacija i aktera koji su u tom procesu angažirani. Daljnja analiza može biti potrebna u slučaju da ne postoje podaci o danom predmetu. Ipak, sama analiza nije dovoljna za donošenje javne politike i određivanje preporuka. Ovaj korak također uključuje postavljanje ciljeva rada na nediskriminaciji kao i usuglašavanje politika i mjera kojima će se

ciljevi ostvariti. Ova faza može se koristiti u ispitivanju i određivanju ciljeva za cijelu organizaciju kao i specifičnih akcija. Kako se resursi raspodjeljuju prema spolu? Tko su dionici?

KORAK 4: Tijelo u svom djelovanju provodi aktivnosti i mjere potrebne za postizanje nediskriminacije.

KORAK 5: Praćenje je središnji alat za upravljanje intervencijama, unaprjeđenje politike i osiguranje odgovornosti, ali i nedjeljiv aspekt nediskriminacije te rodno osviještene politike.

Postoje dvije različite razine praćenja:

- Praćenje napretka u ostvarivanju ciljeva;
- Praćenje procesa provedbe.

Ako se tako radi, moraju se razviti pokazatelji – kvantitativni (administrativni podaci, istraživanja radne snage, sociološka istraživanja stanovništva) i kvalitativni (javne tribine, fokus grupe, istraživanja stavova i intervjui). Ciljevi i pokazatelji moraju se razviti kako bi pratili ishode kao i stupanj do kojeg je sam proces osjetljiv. Primjena ovog pristupa omogućava prepoznavanje poteškoća i nedostataka koje treba riješiti da bi se unaprijedio dizajn budućih inicijativa i dokumentirale prepreke u ostvarenju nediskriminacije koji se kasnije mogu rješavati u širem institucionalnom kontekstu.

- Kako procjenjujemo kvalitetu svega što smo poduzeli? Tko određuje kriterije vrednovanja? Jesu li dionici također uključeni u proces vrednovanja?
- Kako postići da pozitivne promjene potraju?
- Kako diseminiramo rezultate? Kako unapređujemo znanje o nediskriminaciji?
- Koje smo pouke izvukli? Koji je sljedeći korak?

3.1. Alati za politiku nediskriminacije

ALAT 1: Izrada procjene utjecaja

Procjena utjecaja je metoda namijenjena za planiranje i rad, a uključuje procjenu utjecaja mjere ili prijedloga. Utjecaj s obzirom na nediskriminaciju uvijek se procjenjuje u slučajevima u kojima se

smatra da aktivnosti imaju učinak na različite skupine ljudi. Procjena se provodi kao dio svakodnevnog rada službenika, a preporuča se u svim stadijima priprema (kontinuirana procjena). Štoviše, prema potrebi se provodi dublja analiza izravnog i neizravnog utjecaja nekog projekta ili zakonodavstva.

Kriteriji za procjenu s obzirom na nediskriminaciju može se realizirati na nekoliko načina. Najbolje je da se provede kao dio redovnih aktivnosti, odnosno u svakom segmentu redovnog posla u kojoj se govori o pitanjima koja su od značaja za rodnu perspektivu. Utjecaj s obzirom na nediskriminaciju t.

Uvjeti za procjenu utjecaja s obzirom na nediskriminaciju (u daljnjem tekstu: procjena)

- Organiziranje, planiranje, i pokretanje procjene tako da se događa na samome početku pripremne faze, jer samo na taj način može imati učinak na konačni rezultat.
- Jednostavno je pravilo da kad god se govori o ljudima (građanima i građankama, djeci, zaposlenicima, itd.), rasprava se *de facto* odnosi na žene i muškarce, djevojčice i dječake.
- Procjena je važna jer nije moguće unaprijed znati koje će mjere imati znatan učinak iz perspektive nediskriminacije.
- Procjenu provodi službenik ili službenici koji odrađuju pripremni rad vezano uz neko pitanje. Procjena se provodi kao dio normalnih postupaka, uporabom dionika, informacija koje se temelje na istraživanju i statistikama, stručnih saslušanja i izvješća.
- Procjena je dio detaljnog pripremnog rada.
- S odmicanjem pripremnog rada nije potreban dodatni rad za pravilnu procjenu. Isplati se oblikovati procjenu tako da odgovara ciljevima, opsegu i predviđenom značaju utjecaja pripremnog rada.
- Procjena uvijek čini cjelinu te se radi u svim procjenama
- Popis najvažnijih čimbenika koje treba razmotriti te također naznačiti one koji se možda čine očitima, dostupnih za sve vrijeme trajanja pripremnog rada te vršiti provjere u redovitim intervalima.
- Ako je potrebno, provesti odvojene studije utjecaja s obzirom na nediskriminaciju. Međutim, dužnost je službenika koji je zadužen za pripremni rad da procijeni najvažnije rezultate analize i njihovu važnost za pitanje o kojem se radi. U suprotnome, izvješće koje priprema vanjska osoba može ostati odvojeno od ostatka rada na prijedlogu.

- Ako procjena nije provedena, u radnim dokumentima trebaju biti navedeni razlozi za to.

ALAT 2: Statistička analiza

Statistički podaci su preduvjet za vrednovanje odluka i mjera, pružaju informacije o *de facto* okolnostima te o onome što se krije iza prosjeka i pretpostavki. Unutar svake skupine potrebno je statistički obuhvatiti različite grupe (na temelju spolne, rasne ili etničke pripadnosti, religije ili vjerovanja, invaliditeta, dobi, spolne orijentacije i dr.), npr. zaposlenici, studenti, iseljenici, djeca, mladi, nezaposleni, bolesnici). Na taj način možemo dobiti više informacija o ciljanim skupinama te bolje usmjeriti mjere i način alociranja resursa, što pridonosi znatnom unaprjeđenju kvalitete pripremnog rada i donošenja odluka, istovremeno unaprjeđujući djelotvornost mjera i usluga.

1. **Definiraj:** Potreba za statističkim podacima uvelike određuje pitanje koje se priprema i način na koji se definira i ograničava..
2. **Zatraži:** Uvijek zatražite informacije i statistike koje su razlučene i analizirane
3. **Izvrši:** U pripremi statistika, uvijek odvojeno istražite i opišite okolnosti u kojima se dogodila diskriminacija.
4. **Analiziraj:** Važno je naglasiti razlike i sličnosti. Također je izrazito važno razmisliti o razlozima za takve razlike te koje implikacije mogu imati na pitanje koje se priprema.
5. **Upotrijebi:** Razmotrite ključna zapažanja i zaključke u cjelokupnom pripremnom radu.
6. **Izvijesti:** U izvješćima i publikacijama sustavno predstavite najvažnije rezultate.

ALAT 3: Analiza

Analiza situacije, politike ili strategije kojom se posebna pažnja pridaje postojećim i potencijalnim razlikama diskriminacije (na temelju spolne, rasne ili etničke pripadnosti, religije ili vjerovanja, invaliditeta, dobi, spolne orijentacije i dr.). Neke razlike su jasne i na njih samo treba podsjetiti, no neke nisu uvijek očite. Potrebna nam je posebna osjetljivost da bismo te stvarne i potencijalne razlike učinili vidljivima. Drugim riječima, analiza se oslanja na prikazana zapažanja socioloških istraživanja o korištenima nejednakosti (na temelju spolne, rasne ili etničke pripadnosti, religije ili

vjerovanja, invaliditeta, dobi, spolne orijentacije i dr.) te načinima na koje se te razlike mogu prevladati. Za početne točke rodna analiza može uzimati sljedeće ideje:

- Pristup resursima razlikuje se od kontrole nad resursima, koja je u gotovo svim društvima neravnomjerno raspoređena
- Resursi uključuju materijalne resurse, ali također i vrijeme, znanje i informacije.
- *De iure* rodna ravnopravnost ne znači nužno i *de facto* rodnu ravnopravnost.
- Kultura, stavovi i stereotipi snažno utječu na pristup i kontrolu nad resursima, a time i na realizaciju *de facto* rodne ravnopravnosti. Specifičan tip rodne analize naziva se Analizom utjecaja s obzirom na spol (vidi Alat 1 ovog Priručnika).

ALAT 4: Kontrolni popis za projekte i programe

Brojni projekti i programi javne uprave imaju izravne učinke na živote građana. Projekti i programi također mogu imati znatan utjecaj.

Nediskriminacija je posebno važna u ranim fazama pripremnog rada, pri definiranju ciljeva i odabiru metoda za postizanje tih ciljeva. Uz pomoć ovog kontrolnog popisa službenici ili druge strane koje rade na provedbi projekata mogu vrednovati projekt u ranoj fazi te naznačiti točke u kojima je potrebna temeljitija primjena nediskriminacije. Kontrolni popis je koristan za pripremu različitih projekata i programa (npr. istraživanje i razvoj, komunikacija, izvješća, regulatorni projekti, planovi za akcije), no koristan je i općenito za pripremu različitih skupina mjera.

ALAT 5: Strateško planiranje

Strateški planovi i prijedlozi proračuna glavni su upravljački instrumenti za javne financije i operacije. Kad se u strateške planove uključi značaj nediskriminacije i ciljevi promoviranja nediskriminacije spolova, oni postaju prirodnim dijelom svih aktivnosti unutar organizacije. prestrukturiranja troškova kako bi se promovirala nediskriminacija.

4. POJMOVNIK

Diskriminacija na temelju spola znači stavljanje žena i muškaraca u nepovoljne okolnosti zbog njihovog spola. Diskriminacija također uključuje spolno uznemiravanje i zlostavljanje, kao i dovođenje osoba u nepovoljniji položaj zbog trudnoće, porođaja, roditeljstva, obveza skrbi za obitelj ili drugih osnova na temelju spola. Neizravna diskriminacija postoji kada neutralna pravna norma, kriteriji ili praksa stavljaju osobe jednoga spola u nepovoljniji položaj u odnosu na osobe suprotnog spola, osim ako je ta pravna norma, kriterij ili praksa objektivno opravdana legitimnim ciljem, a sredstva usmjerena postizanju tog cilja su primjerena i nužna. Diskriminacija može biti i na temelju spolne, rasne ili etničke pripadnosti, religije ili vjerovanja, invaliditeta, dobi, spolne orijentacije i dr.

Procjena utjecaja s obzirom na nediskriminaciju. Procjena utjecaja mjera/politika/aktivnosti s obzirom na nediskriminaciju znači procjenjivanje posljedica neke mjere/politike/aktivnosti iz perspektive diskriminacije (na temelju spolne, rasne ili etničke pripadnosti, religije ili vjerovanja, invaliditeta, dobi, spolne orijentacije i dr.) Svrha joj je promoviranje nediskriminacije i sprečavanje učinaka koji su iz rodne perspektive neželjeni. Primjerice, procjena može ispitivati način na koji mjere utječu na društvene okolnosti i resurse. Temeljem procjene mogu se provesti izmjene i dopune prijedloga kako bi se smanjila diskriminacija i neželjeni učinci te uklonile prepreke. Procjena utjecaja mjera/politika/aktivnosti s obzirom na načelo nediskriminacije trebala bi se provesti u ranoj fazi izrade nacrtu zakonodavstva.

Ravnopravnost i jednakost su temeljna prava. Ona znače da se osigurava da svi imaju pravo da ih se ne diskriminira te da imaju jednake mogućnosti bez obzira na spol, etničku pripadnost, jezik, dob, invaliditet, spolnu orijentaciju, rodni identitet, vjeru, vjerska uvjerenja ili druge osobne karakteristike.

Rodno neutralan koji nema ni pozitivan ni negativan učinak na rodne odnose ili ravnopravnost između žena i muškaraca. Odluke vezane uz politiku koje se čine rodno neutralne često imaju različit učinak na žene i muškarce, čak i onda kad takvi učinci nisu namjerni niti planirani. Procjena utjecaja s obzirom na spol provodi se zato da bi se izbjegle nenamjerne negativne posljedice te da bi se unaprijedila kvaliteta i učinkovitost politika.

Rodno uvjetovano zlostavljanje označava svako neželjeno ponašanje povezano s rodom koje nije spolne prirode, a koje namjerno ili *de facto* narušava mentalno ili tjelesno dostojanstvo neke osobe, stvarajući prijetecu, neprijateljsku, pogrdnu, ponižavajuću ili opresivnu atmosferu.

Spolno uznemiravanje označava verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje je po svojoj prirodi spolno, a koje namjerno ili *de facto* narušava mentalno ili tjelesno dostojanstvo neke osobe, posebice stvarajući prijetecu, neprijateljsku, pogrdnu, ponižavajuću ili opresivnu atmosferu.

Statistike i podaci iz istraživanja od velike su važnosti u promoviranju ravnopravnosti spolova. Osnovno je pravilo da se sve statistike trebaju razvrstati i analizirati prema spolu. Statistike se mogu koristiti za određivanje životnih okolnosti ili položaja muškaraca i žena u društvu. Važno istaknuti i istražiti i razlike i sličnosti između muškaraca i žena.

Višestruka diskriminacija opisuje diskriminaciju koja se odvojeno događa na nekoliko područja. Interseksijska diskriminacija odnosi se na situaciju u kojoj nekoliko područja istovremeno djeluje i ostvaruje međusobnu interakciju na način da su nerazdvojna. Jedan čimbenik nije dovoljan da se objasni zašto je došlo do diskriminacije. Da bi se eliminacija uklonila, potrebno je istražiti sve okolnosti (na temelju spolne, rasne ili etničke pripadnosti, religije ili vjerovanja, invaliditeta, dobi, spolne orijentacije i dr.)

5. ISTRAŽIVANJA

Nediskriminacija i suzbijanje diskriminacije (na temelju spolne, rasne ili etničke pripadnosti, religije ili vjerovanja, invaliditeta, dobi, spolne orijentacije i dr.) jedna je od glavnih vrijednosti Europske unije i temeljno pravo. EU je proteklih godina postigla znatan napredak u području nediskriminacije, i to prvenstveno putem zakonodavstva o jednakom postupanju, osviještene politike i integracije nediskriminacije perspektive u sve politike, u kombinaciji s ciljanim mjerama. No, brojke ukazuju kako je još puno prostora za napredak u ovom području.

Mali postotak zaposlenih muških odgajatelja u vrtićima dio je nacionalnog problema koji se snažno reflektira na odgoj i spolnu diskriminaciju na tržištu rada. U Hrvatskoj prema podacima Ministarstva znanosti, obrazovanja i športa u predškolskom sustavu odgoja i obrazovanja ima tek oko 5% muškaraca (ravnatelja, stručnih suradnika i odgajatelja).

6. VRTIĆI

Svrha ovog Poziva je osigurati infrastrukturne i materijalne kapacitete za povećanje dostupnosti ranog i predškolskog odgoja i obrazovanje u RH. Unaprjeđenje usluga za djecu u sustavu ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja. Projekt doprinosi usklađivanju poslovnih i obiteljskih obveza i većoj zapošljivosti roditelja, a razvojem postojećih i posebnih programa, uvođenjem novih programa produljenog, smjenskog i popodnevnog rada, zapošljavanjem i edukacijom odgojitelja/ica i stručnog osoblja unapređuje se sustav predškolskog odgoja, integracija djece s teškoćama u razvoju te se potiče rad s nadarenom djecom.

Dječji vrtić ustanova je za odgoj, čuvanje i obrazovanje predškolske djece.

Namjena dječjeg vrtića jest odgoj i obrazovanje djece do šest godina starosti. Cilj je pripremiti dijete za osnovnu školu, naučiti ga komunicirati, sklapati prijateljstva i pripremiti ga za daljnji život. U njima se ostvaruju redoviti programi njege, odgoja, obrazovanja, zdravstvene zaštite, prehrane i socijalne skrbi djece rane i predškolske dobi koji su prilagođeni razvojnim potrebama djece te njihovim mogućnostima i sposobnostima.

Uvažavajući suvremene spoznaje o dječjem tjelesnom, intelektualnom, socijalnom, emocionalnom i stvaralačkom razvoju te važnosti kvalitetnih poticaja u zadovoljavanju potreba djeteta, prihvaćena je teorija o predškolskoj ustanovi kao odgojno-obrazovnoj instituciji koja dijete priprema na cjeloživotno učenje.

6.1. DV Imotski

Cilj ovog vrtića je unaprjeđenje usluga za djecu u sustavu ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja, kao i usklađivanju poslovnih i obiteljskih obveza i većoj zapošljivosti roditelja, a razvojem postojećih i posebnih programa, uvođenjem novih programa produljenog, smjenskog i popodnevnog rada, zapošljavanjem i edukacijom odgojitelja/ica i stručnog osoblja unapređuje se sustav predškolskog odgoja, integracija djece s teškoćama u razvoju te se potiče rad s nadarenom djecom.

Dječji vrtić Imotski temelji svoj rad na Zakonu o predškolsko odgoju (NN 10/97) i Programskom usmjeravanju odgoja i obrazovanja predškolske djece (NN 7/8, 1991.) Temelj njegovog rada je humanistički pristup usmjeren na dijete i zadovoljavanje svih njegovih potreba, kako bi steklo kompetencije za daljnji razvoj. Osnivači su Grad Imotski i Općina Proložac.

Djeluje na tri lokacije i to: Područni vrtić Proložac, Matični vrtić Imotski, Područni vrtić Vinjani Donji

Napominje se da DV Imotski posjeduje materijale i opremu koja je rodno neutralna.

Također za djecu s poteškoćama u razvoju posjeduje: opremu za razvoj senzorne motorike, taktilne slikovnice, kao i didaktika za djecu s poteškoćama(umetaljke, slagalice, kocke od različitih materijala(drvene, plastične), lutke, taktilni memory, kao i senzornu i taktilnu ploču.

Kurikulum uključuje sadržaje koji promiču ravnopravnost.

Dnevni boravci, sanitarni čvorovi i resursi (knjige, igračke) rodno neutralni.

Ni jedna skupina djece nema otežan pristup uslugama i aktivnostima vrtića.

Ne postoji rizik od socijalne isključenosti djece s poteškoćama u razvoju ili iz manjinskih etničkih skupina.

6.2. Strateški ciljevi i aktivnosti

1. Organizacija – promocija nediskriminacije, kao i jednakih mogućnosti te suzbijanje diskriminacije (na temelju spolne, rasne ili etničke pripadnosti, religije ili vjerovanja, invaliditeta, dobi, spolne orijentacije i dr.) u strukturi i protokolima institucije, bilježi sljedeće aktivnosti za definiranje mjera/aktivnosti iz procjene učinka na načelo nediskriminacije:

- Održavanje edukacija za zaposlenike o jednakim mogućnostima u pogledu suzbijanju diskriminacije;
- Objava Plana-procjene suzbijanja diskriminacije na službenim stranicama

2. Postizanje ravnopravnosti i suzbijanje diskriminacije (na temelju spolne, rasne ili etničke pripadnosti, religije ili vjerovanja, invaliditeta, dobi, spolne orijentacije i dr.) u poučavanju bilježi sljedeće aktivnosti:

- Podrška inicijativa kojima se promiču horizontalna načela nediskriminacije, edukacija za roditelje o suzbijanju diskriminacijskog načina ophođenja prema djeci s teškoćama u razvoju, različite rase, etničke i vjerske pripadnosti.

3. Usklađivanje privatnog i poslovnog života – postizanje jednake podrške za sve zaposlenike (na temelju spolne, rasne ili etničke pripadnosti, religije ili vjerovanja, invaliditeta, dobi, spolne orijentacije i dr.) u postizanju balansa između profesionalnog i osobnog razvoja, određuje sljedeće prioritete:

- Osiguranje rad i uvjeta rada u pogledu jednakih mogućnosti (na temelju spolne, rasne ili etničke pripadnosti, religije ili vjerovanja, invaliditeta, dobi, spolne orijentacije i dr.) te osigurati slobodne dane osobama svih vjeroispovijesti za vrijeme njihovih blagdana.

Za sve aktivnosti rokovi provedbe, pokazatelji i odgovorna tijela su naznačena i opisana u Procjeni horizontalnih načela nediskriminacije, koja je sastavni dio

Strateški okvir i ciljevi plana su:

1. Organizacija suzbijanja diskriminacije (na temelju spolne, rasne ili etničke pripadnosti, religije ili vjerovanja, invaliditeta, dobi, spolne orijentacije i dr.) promicanje nediskriminacije u strukturi i protokolima institucije
2. Postizanje nediskriminacije (na temelju spolne, rasne ili etničke pripadnosti, religije ili vjerovanja, invaliditeta, dobi, spolne orijentacije i dr.) u poučavanju
3. Usklađivanje privatnog i poslovnog života – postizanje jednake podrške za sve zaposlenike u postizanju balansa između profesionalnog i osobnog razvoja (na temelju spolne, rasne ili etničke pripadnosti, religije ili vjerovanja, invaliditeta, dobi, spolne orijentacije i dr.) .

U priloženoj tablici dat je pregled odabranih mjera koje će se provoditi u sklopu projektnog prijedloga.

CILJ	AKTIVNOST	ROK PROVEDBE	POKAZATELJ	ODGOVORNA OSOBA ILI TIJELA
1. PROMOCIJA NEDISKRIMINACIJE, KAO I JEDNAKIH MOGUĆNOSTI TE SUZBIJANJA DISKRIMINACIJE	1.1. Održavanje edukacija za zaposlenike o jednakim mogućnostima kao i suzbijanju diskriminacije	Jednom godišnje	Izvješće o učinku edukacije	Uprava
	1.2. Objava Plana-procjene suzbijanju diskriminacije na službenim stranicama	Jednom godišnje	Rok 31.12.	Imenovana osoba
2. POSTIZANJE NEDISKRIMINACIJE U POUČAVANJU	2.1. Podrška inicijativa kojima se promiču horizontalna načela nediskriminacije, edukacija za roditelje o suzbijanju diskriminacijskog načina ophođenja prema djeci s teškoćama u razvoju, različite rase, etničke i vjerske pripadnosti.	Kontinuirano	Godišnja izvješća	Imenovana osoba
3.USKLADIVANJE PRIVATNOG I POSLOVNOG ŽIVOTA	3.1. Osigurati rad i uvjete rada u pogledu jednakih mogućnosti te suzbijanje diskriminacije(na temelju spolne, rasne ili etničke pripadnosti, religije ili vjerovanja, invaliditeta, dobi, spolne orijentacije) te osigurati slobodne dane osobama svih vjeroispovijesti za vrijeme njihovih blagdana	Kontinuirano	Odluke, ugovori o radu	Uprava

3. Struktura zaposlenika

Struktura zaposlenika DV Imotski trebala bi reflektirati sve gore navedeno nediskriminaciji i ravnopravnosti. Potrebno je, također, redovito provoditi edukacije zaposlenika o principima nediskriminacije. Sadašnji omjer zaposlenika po rodnoj ravnopravnosti odnosno trenutna struktura zaposlenika obuhvaća: 75 djelatnika ženskog spola i 4 djelatnika muškog spola, te se radi na promicanju veće zaposlenosti djelatnika muškog spola.

7. ZAKLJUČAK

Poticanje suzbijanja diskriminacije je temeljni element demokratskog razvoja društva. Usklađenost i doprinos horizontalnim načelima osigurava se kroz relevantne kriterije prihvatljivosti i odabira, te prihvatljive aktivnosti.

Plan suzbijanja diskriminacije akt je planiranja, koji se donosi s ciljem uklanjanja svih oblika diskriminacije temeljem (na temelju spolne, rasne ili etničke pripadnosti, religije ili vjerovanja, invaliditeta, dobi, spolne orijentacije i dr.), a predstavlja doprinos stvaranju okruženja bez nejednakosti u kojem su stvoreni preduvjeti za jednaku prisutnost 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 nediskriminacije.