



**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 RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA

* 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 ravnopravnosti spolova sukladno čl.3. st.1. Zakona o ravnopravnosti spolova (NN 82/08,69/17).

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 a prijavu i to provedene procjene učinka na načelo ravnopravnost spolova.

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 umanjeњу 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).

Ravnopravnost spolova jedna je od najviših vrednota ustavnog poretka Republike Hrvatske i temelj za tumačenje Ustava. Ravnopravnost spolova, sukladno Zakonu o ravnopravnosti 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. 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 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 ravnopravnosti spolova, u skladu s člankom 3. stavkom 1. Zakona o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17). Procjena se može pripremiti u skladu s prijedlogom iz poglavlja 1.2.1.1. i Priloga 1 Uputa za prijavitelje i korisnike Operativnog programa Konkurentnost i kohezija 2014-2020 i/ili Alata 1-4. Priručnika o rodno osviještenoj politici i promicanju ravnopravnosti spolova. 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 temeljnijim pravima);

Ravnopravnost spolova predstavlja nadstandard u odnosu na Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17), a suzbijanje diskriminacije je nadstandard u odnosu na Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08 i 112/12).

2.1. Zakon o ravnopravnosti spolova

U čl.3. Zakona o ravnopravnosti spolova RH, navedeno je:

(1) 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 su 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 žena i muškaraca.

(2) Državna tijela, tijela jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave, pravne osobe s javnim ovlastima, obrazovne i znanstvene institucije te pravne osobe u pretežitom vlasništvu države i jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave dužna su provoditi programe izobrazbe o ravnopravnosti spolova za svoje djelatnike.

Također, temeljem članka 11. Zakona o ravnopravnosti spolova tijela državne uprave obvezna su donijeti planove djelovanja za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova.

Planovi djelovanja doneseni na osnovi analize položaja žena i muškaraca svake četiri godine, utvrđuju razloge za uvođenje posebnih mjera, ciljeve koje treba postići, način provedbe i metode nadziranja provedbe.

Sastavni dio planova djelovanja čini plan provedbe aktivnosti vezanih uz mjere Nacionalne politike za ravnopravnost spolova. Prije donošenja, planove djelovanja prethodno odobrava Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske. Postoje i obveze primjene rodno osjetljivog

jezika kako to navode članci 13., 14. i 43. Zakona o ravnopravnosti spolova. To podrazumijeva rodno osjetljive nazive radnih mjesta te diploma kao i uklanjanje seksizama iz jezika.

Ravnopravnost spolova trebalo bi potvrditi kao jedan od glavnih ciljeva u ostvarenju državne politike te učiniti vidljivim u svim državnim nastojanjima i strategijama. Ako se obveze vezane za rodno osviještenu politiku namjerava shvatiti ozbiljno, moraju biti popraćene aktivnostima s najviših razina, pripadajućim rezultatima rodno osviještene politike i odgovarajućim dokumentima.

2.2. 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 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 ravnopravnosti spolova.

Iznimno je važno da upravljačka struktura sudjeluje u planiranju i provedbi rodno osviještene politike 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. Planiranje i organizacija rodno osviještene politike zahtijeva određivanje broja radnih sati za takve aktivnosti.

Također, treba razmotriti kako oni sami mogu podržati ravnopravnost spolova i rodno osviještenu politiku u svom svakodnevnom radu. Pohađanjem sastanaka i drugih događanja u vezi ravnopravnosti spolova donositelji 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 ravnopravnosti spolova. Donositelji odluka mogu stvoriti

interes za uvođenje rodne perspektive postavljanjem pitanja i zahtijevanjem rezultata. Primjerice, kada se predstavljaju različiti prijedlozi ili politike trebalo bi postaviti sljedeća pitanja:

- Koji je utjecaj ovog prijedloga iz perspektive žena i muškaraca?
- Što znamo o položaju žena i muškaraca u ovom području?
- Je li potrebno dodatno istraživati?
- Hoće li prijedlog poticati ravnopravnost spolova?
- Jesu li potrebne dodatne mjere?

2.3. Preduvjeti za ostvarivanje rodno osviještene politike

Učinkovita provedba rodno osviještene politike zahtijeva ispunjenje određenih preduvjeta:

1. Integriranje perspektive ravnopravnosti spolova u sve politike i programe.

2. Usvajanje vidljivih i mjerljivih ciljeva. Učinkovita rodno osviještena politika zahtijeva vidljive i mjerljive ciljeve kao i akcijske planove kako bi se ti ciljevi ostvarili. Osim toga, važno je osmisлити plan integracije rodne perspektive u politike i proširenje skupinu dionika, kako postići višu razinu znanja o ravnopravnosti spolova u organizaciji, te pratiti i vrednovati provedbu.

3. Opsežni programi obuke za sve službenike. Kako bi se osigurala minimalna razina znanja o ravnopravnosti spolova, potrebno je osigurati obuku za sve zaposlenike, uključujući i one na upravljačkim funkcijama. Poželjno je da je ta obuka integrirana u uobičajene strukture radnog okruženja te da se nudi novim zaposlenicima. Mogla bi se omogućiti obvezna obuka za sve državne službenike. Obuka bi trebala objasniti zašto je važno uključiti rodnu perspektivu u sve aktivnosti te ponuditi metode za svakodnevni rad. Potrebno je uvesti koncept ravnopravnosti spolova u obuku kako bi se postiglo zajedničko razumijevanje i kultura ravnopravnosti spolova.

4. Osnaživanje Ureda za ravnopravnost spolova. Još jedan bitan preduvjet za rodno osviještenu politiku jest snažan Ured za ravnopravnost spolova koji može djelovati kao analitički centar (engl. *think tank*) koji detektira nove probleme, razvija strategije, prikuplja znanja i okuplja stručnjake te djeluje kao katalizator rada na rodno osviještenoj politici.

5. Stvaranje sustava koordinacije i podrške tijelima. Važna i korisna metoda je izrada plana ili strategije za razvoj rodno osviještene politike koji bi uključio, te stvaranje sustava koordinacije i

podrške. Stvaranje međusektorske mreže za koordinaciju i podršku procesu provedbe također može biti poticajan za rad na rodno osviještenoj politici. Svako tijelo može stvoriti unutarnje strukture zadužene za rodno osviještenu politiku i ravnopravnost spolova u okviru organizacije i jamčiti stabilne resurse za koordinatore, timove ili radne skupine za ravnopravnost spolova koje će preuzeti te funkcije.

6. Razvijanje plana uvođenja perspektive ravnopravnosti spolova u sve politike. Svako tijelo u okviru svog područja i politike trebalo bi biti odgovorno za provedbu analize ravnopravnosti spolova. 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 za ravnopravnost spolova, 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 ravnopravnosti spolova 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 rodno osviještenoj politici, dobra je praksa da se cijela organizacija – od uprave naniže – upozna s rodnom perspektivom. Cijela organizacija bi trebala dobiti osnovne informacije o ravnopravnosti spolova 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 ravnopravnost spolova i rodno osviještenu politiku?
- Koja je uloga koordinatora za ravnopravnost spolova i drugih aktera?
- Što bi se sljedeće moglo učiniti u našem tijelu? Ako je rodna perspektiva nova, važno je početi od osnova. Ovo bi pitanje trebalo predstaviti argumentima koji naglašavaju,

konkretno i precizno, zašto je spol bitan. Drugim riječima, potrebno je predočiti koje probleme ravnopravnost spolova pomaže riješiti i koje specifične koristi rodna perspektiva može donijeti organizaciji, pojedincima i cijelom društvu.

Dobro definirani argumenti povećat će mogućnost dobivanja podrške.

Kvaliteta života. Povećana pozornost usmjerena na pitanja ravnopravnosti spolova unaprijedit će živote pojedinaca – muškaraca i žena. 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 osviještene inicijative nastoje poticati ovaj cilj.

Savezništvo. Argumenti vezani za savezništvo naglašavaju ravnopravnost spolova 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 ravnopravnosti spolova, uključujući i usvajanje praksi rodno osviještene politike.

Lančana reakcija. Ravnopravnost spolova može proizvesti „lančanu reakciju“ dobrobiti baš kao što se učinci neravnopravnosti spolova mogu prenositi s pojedinca na obitelj i zajednicu. Ulaganje u ravnopravnost spolova donijet će ne samo kratkoročne lokalizirane dobrobiti nego i srednjoročne i dugoročne, koje će se poput koncentričnih kružnica širiti kroz čitavo društvo osnažujući tako sve građane i građanke. Istovremeno, rodno osviještena politika trebala bi također biti svjesna „lančanih reakcija“ koje mogu proizvesti negativne učinke ravnopravnosti spolova ako se ne predvide unaprijed i ako se njima integrirano i strateški ne pozabavi.

KORAK 2: Planiranje i organizacija rada na rodno osviještenoj politici. Važno je usuglasiti se o tome kako voditi i izvršavati zadatke. Organizacija može razviti mjere za rodno osviještenu politiku u sklopu svojih uobičajenih procesa formuliranja planova djelovanja za ravnopravnost spolova. Temeljem zakonskih propisa te bi planove trebalo sastavljati svake četiri godine. Vladin ured za ravnopravnost spolova izradio je detaljnije smjernice o provedbi planova djelovanja, a

Ured također odobrava i prati sadržaj planova. Temeljem smjernica, planove treba usvojiti čelnik tijela državne uprave. Planovi djelovanja moraju sadržavati:

- Analizu položaja muškaraca i žena;
- Razloge za uvođenje posebnih mjera;
- Ciljeve koje je potrebno doseći;
- Metodu provedbe;
- Metodu praćenja;
- Plan provedbe za mjere iz Nacionalne politike za ravnopravnost spolova;
- Program obuke osoblja na temu ravnopravnosti spolova;
- Prava, obveze i prakse koordinatora.

Plan djelovanja može sadržavati i specifične mjere promicanja ravnopravnosti spolova 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 ravnopravnosti spolova 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. Pitanja na koja bi ovdje trebalo dati odgovore su:

- Koje aktivnosti poduzimamo?
- Jesu li potrebe muškaraca i žena ispunjene u našem području djelovanja tijela?
- Koji su rodni obrasci ponašanja prisutni u našem području djelovanja?
- Koje posljedice poduzete aktivnosti imaju na muškarce i na žene?
- Kako se resursi raspodjeljuju prema spolu? Tko su dionici?

- Koje su ciljane skupine našeg djelovanja i rada i koja je njihova struktura po spolu?
- Postoji li uravnotežena zastupljenost u svim institucijama i tijelima?
- Jesu li uključene nevladine organizacije koje se bave pitanjima ravnopravnosti?
- Je li dostupno stručno znanje o ravnopravnosti spolova? Koje informacije su dostupne i što je potrebno napraviti kako bi se došlo do nepoznatih podataka?
- Koje su intervencije u okviru sektorske politike ranije poduzete?
- Koje se intervencije trenutačno zbivaju ili su u planu?
- Što se želi postići i kako naše aktivnosti mogu pridonijeti strategiji za uvođenje perspektive ravnopravnosti spolova u javne politike?
- Odakle početi? Što se želi promijeniti? Što bi se u konačnici htjelo postići i kako? Kako je moguće ustanoviti imaju li ti naponi ikakvog učinka?

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

KORAK 5: Praćenje je središnji alat za upravljanje intervencijama, unaprjeđenje politike i osiguranje odgovornosti, ali i nedjeljiv aspekt 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 rodno osjetljiv. Primjena ovog pristupa omogućava prepoznavanje poteškoća i nedostataka koje treba riješiti da bi se unaprijedio dizajn budućih inicijativa i dokumentirale prepreke u ostvarenju rodno osviještene politike koji se kasnije mogu rješavati u širem institucionalnom kontekstu. Važno je da svi pokazatelji budu razlučeni po spolu kad god je to moguće. Uz praćenje potrebno je uključiti vrednovanje i rodno osjetljivo komuniciranje. Ključna pitanja koja treba razmotriti uključuju:

- 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 unaprjeđujemo znanje o ravnopravnosti spolova i rodno osviještenoj politici?
- Koje smo pouke izvukli? Koji je sljedeći korak?

Jedna od prepreka učinkovitoj rodno osviještenoj politici je nedostatak rodno osjetljivih informacija na različitim razinama, uključujući:

- Konkretnu situaciju u kojoj se, iz rodne perspektive, razlikuju uvjeti života žena i muškaraca;
- Vladine ciljeve ili ovlasti organizacije koje se odnose na ravnopravnost spolova;
- Politike i programe kojima je cilj ravnopravnost spolova;
- Dionike i napore ostalih aktera u promicanju ravnopravnosti spolova.

Rodno osjetljiva komunikacija iznimno je važna i mora se uzeti u obzir u svim fazama izrade i provedbe određene politike. U svakoj komunikaciji način komuniciranja utječe na uspjeh politike. Mjere informiranja važne su zbog rodni stereotipa i njihova uklanjanja. Također, vrlo je bitno komunicirati o pozitivnim aspektima i uspjesima u uvođenju rodno osviještene politike.

3.1. Alati za rodno osviještenu politiku

Za provođenje rodno osviještene politike potrebno je pet alata.

ALAT 1: Izrada procjene utjecaja s obzirom na spol

Procjena utjecaja s obzirom na spol je metoda namijenjena za planiranje i rad, a uključuje procjenu utjecaja mjere ili prijedloga iz perspektive žena, muškaraca te ravnopravnosti spolova. Utjecaj s obzirom na spol 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 s obzirom na spol. Rodna perspektiva trebala bi biti jedna od perspektiva koja je stalno uključena u rad. Evaluiranje potrebe

za procjenom utjecaja s obzirom na spol potrebno je napraviti na samom početku rada na određenom dokumentu. Ta se potreba procjenjuje odgovaranjem na pitanja kojima se ispituje rodni značaj, te revidiranjem postojećih informacija i statistika.

Kriteriji za procjenu s obzirom na spol 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 spol trebao bi se također analizirati unutar drugih procjena utjecaja (npr. u određivanju gospodarskog utjecaja nekog prijedloga iz perspektive žena i perspektive muškaraca). Rezultati analize utjecaja s obzirom na spol uzimaju se u obzir pri kreiranju konačnog prijedloga ili mjere.

Uvjeti za procjenu utjecaja s obzirom na spol (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 žena i muškaraca.
- 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. Procjenjivanje čimbenika koji imaju učinak na status žena i muškaraca nije ništa teže od drugih procjena utjecaja. Često se radi o prepoznavanju postojanja spola i uporabe postojećih statističkih podataka.
- 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 utjecaja (npr. koje su financijske implikacije iz perspektive žena i muškaraca?)
- 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 spol. 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 razlučeni po spolu apsolutni su preduvjet za vrednovanje odluka i mjera iz rodne perspektive. Pružaju informacije o *de facto* okolnostima žena i muškaraca te o onome što se krije iza prosjeka i pretpostavki. Unutar svake skupine potrebno je statistički obuhvatiti i žene i muškarce (npr. zaposlenici, studenti, iseljenici, djeca, mladi, nezaposleni, bolesnici), jer su klijenti i korisnici i žene i muškarci, te djevojčice i dječaci. Kad je aspekt spola vidljiv možemo utvrditi uvjete, funkcioniranje i potrebe žena i muškaraca. 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.

Dostupni podaci o cjelokupnom stanovništvu nisu cjeloviti prikaz stanja. Primjerice, analiza vremenskih nizova i prosjeci koji su njezin rezultat mogu skrivati različite smjerove u kojima se razvijaju okolnosti žena i muškaraca. Temeljno načelo je da se sve informacije i statistike razvrstaju prema spolu. Spol je, uz dob, prebivalište i obrazovanje, jedan od čimbenika po kojima se pojedinci razlikuju te bi se trebao razmatrati u pripremnom radu.

Šest savjeta za prikupljanje podataka grupiranih prema spolu

1. **Definiraj:** Potreba za statističkim podacima uvelike određuje pitanje koje se priprema i način na koji se definira i ograničava. Razmislite koje su statistike potrebne kako bi se razmotrila rodna perspektiva te gdje se mogu dobiti.
2. **Zatraži:** Uvijek zatražite informacije i statistike koje su razlučene i analizirane prema spolu.
3. **Izvrši:** U pripremi statistika, uvijek odvojeno istražite i opišite okolnosti u kojima žive žene i muškarci. Učinite to iako se možda čini da nema nikakve rodne implikacije.

4. **Analiziraj:** Važno je naglasiti razlike i sličnosti između spolova. 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 razlučene prema spolu. Informacije o nadzoru također se najbolje predstavljaju razlučene prema spolu, čak i ako to nije posebno zatraženo.

ALAT 3: Rodna analiza

Rodna analiza je analiza situacije, politike ili strategije kojom se posebna pažnja pridaje postojećim i potencijalnim razlikama između muškaraca i žena. 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. Prilikom rodne analize trebamo biti vrlo rodno osjetljivi. Premda rodne razlike često postoje, tradicionalno istraživanje i analiza nisu uvijek dovoljni da ih postanemo svjesni. Rodna analiza je posebno ovisna o teorijama rodnih uloga, odnosima i ravnopravnosti. Drugim riječima, rodna analiza oslanja se na prikazana zapažanja socioloških istraživanja o korijenima nejednakosti između muškaraca i žena 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 između muškaraca i žena.
- 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).

Kako provesti rodnu analizu

Pri uspostavljanju politike ili projekta, ključan prvi korak u osiguravanju udovoljavanja zahtjevima za ravnopravnost spolova je provođenje rodne analize. Rodna analiza pomaže u razumijevanju različitih obrazaca sudjelovanja, uključenosti, ponašanja i aktivnosti koje žene i muškarci u svojoj različitosti imaju u ekonomskim, društvenim i pravnim strukturama i implikacija tih različitosti. Rodna analiza daje odgovor na pitanje na koji se način treba pristupiti rodnoj perspektivi tijekom cijelog projekta, posebice u smislu postavljanja relevantnih ciljeva i pokazatelja ravnopravnosti spolova, planiranja konkretnih akcija za postizanje ciljeva te provođenja nadzora i vrednovanja. U provođenje analize problema projekta mora se integrirati rodna perspektiva.

To se može postići:

- Osiguravanjem da svi podaci koji se koriste u projektu budu razdijeljeni prema spolu (vidi Alat 2 ovog Priručnika). Pronađu li se razlike između žena i muškaraca, mora ih se analizirati kako bi se ustanovili njihovi uzroci i učinci.
- Osiguravanjem da su relevantna pitanja s obzirom na spol, jazovi i nejednakosti u području intervencije uključeni i integrirani u cjelovitu analizu problema. Također je važno istražiti dimenziju zastupljenosti žena i muškaraca u različitim sektorima politika na različitim razinama - u smislu korisnika, predstavnika radne snage i donositelja odluka, odnosno preciznije objašnjeno, opisati na koji će način politika utjecati na svakodnevni život muškaraca i žena kao i specifičnih skupina muškaraca i žena (npr. osoba s invaliditetom, manjina, osoba s niskim primanjima, i dr.).
- Definiranjem razlike između žena i muškaraca u sektoru politika (s obzirom na prava, sudjelovanje/zastupljenost, pristup i korištenje resursa, vrijednosti i norme koje utječu na rodno-specifično ponašanje).
- Određivanjem zastupljenost po spolu među profesionalcima i donositeljima odluka u glavnim institucijama u sektoru. Rodna analiza dokumenata u pripreмноj fazi može uključiti spontanu razmjenu ideja u radnoj sredini, ali i često postoji potreba za temeljitim profesionalnim istraživanjem. Za analizu također mogu biti korisne informacije i mišljenja stručnjaka koji se bave rodним pitanjima. Uključi li se stručnjake u navedene aktivnosti, važno je da se o njihovim preporukama razgovara unutar tima te učini razumljivima i dostupnima ostalim dionicima.

Preporučljivo je da svi koji pripremaju projekt ili program na samom početku istraže relevantnost roda za ciljano područje projekta, programa, politike ili strategije. Takvo se istraživanje može provesti kako bi se našli odgovori na pitanja povezana, primjerice, s ciljanom skupinom, ciljevima i procijenjenim utjecajem. Trebalo bi uključivati sve strane koje su uključene u rad, a mogu se uključiti i dionici i stručnjaci. Ako je rodna analiza relevantna za projekt, cilj rodne ravnopravnosti trebao bi biti definiran u svrsi projekta i cjelokupnoj projektnoj dokumentaciji

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 s obzirom na spol. Rodna perspektiva 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 rodne perspektive. 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 spola i ciljevi promoviranja ravnopravnosti spolova, oni postaju prirodnim dijelom svih aktivnosti unutar organizacije. Također, proračun ima ključnu ulogu. Način na koji se koristi javno financiranje ima izravan učinak na živote žena i muškaraca. Prema Vijeću Europe, rodno osviješteni proračun je uključivanje rodne perspektive u procese donošenja proračuna. To znači procjenu proračuna s obzirom na spol, uključivanje rodne perspektive u sve razine postupaka donošenja proračuna i prestrukturiranja troškova kako bi se promovirala ravnopravnost spolova. Rodno osviješteni proračun, dakle, nije samo alociranje posebnih sredstava za promoviranje rodno-specifičnih ciljeva, nego sagledavanje cijelog proračuna kroz rodnu perspektivu.

Rodno osviješteni proračun provodi se u tri elementa:

1. Analiziranje proračuna iz rodne perspektive
2. Izmjene proračuna na temelju rodne analize
3. Osvješćivanje spola kao kategorije analize u proračunskim procesima

Prva razina analize je izvješće o krajnjim korisnicima ili primateljima proračunskih programa razlučeno prema spolu. Uz rodnu se perspektivu dublje zadire u to pitanje te analiza može pokazati stupanj do kojeg je proračun ispunio potrebe primatelja, te koliko je proračun uzimao u obzir različite potrebe i uloge žena i muškaraca

Ako se analizom otkrije da proračunska sredstva nisu raspodijeljena na način koji podržava ravnopravnost spolova, potrebno je prilagoditi proračun tako da se takva nejednakost ispravi. Ako raspodjela proračunskih sredstava na odgovara vladinim politikama ravnopravnosti spolova, potrebno je provesti reorganizaciju proračuna. Ako se otkrije diferencijalni učinak proračuna na žene i na muškarce, postoji obveza da se spol kao kategorija analize uključi u procese donošenja proračuna.

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.

Procjena utjecaja s obzirom na spol. Procjena utjecaja mjera/politika/aktivnosti s obzirom na spol znači procjenjivanje posljedica neke mjere/politike/aktivnosti iz perspektive žena i iz perspektive muškaraca. Svrha joj je promoviranje ravnopravnosti spolova i sprečavanje učinaka koji su iz rodne perspektive neželjeni. Primjerice, procjena može ispitivati način na koji mjere utječu na društvene okolnosti i resurse za žene i muškarce. Temeljem procjene mogu se provesti

izmjene i dopune prijedloga kako bi se smanjila diskriminacija i neželjeni učinci te uklonile prepreke za ravnopravnost spolova. Procjena utjecaja mjera/politika/aktivnosti s obzirom na spol trebala bi se provesti u ranoj fazi izrade nacrtu zakonodavstva.

Ravnopravnost i jednakost spolova 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.

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. u društvu. Da bi se postigla, održavala i razvijala ravnopravnost spolova potrebno je u svakodnevnim aktivnostima, praksi i u donošenju odluka uključivati perspektivu ravnopravnosti.

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 osviještena politika je strategija kojom se rodna perspektiva i ciljevi promoviranja ravnopravnosti spolova uključuju u svakodnevni rad i donošenje odluka u nadležnim tijelima. Cilj je rodno osviještene politike uklanjanje rodno neutralnih, ponekad rodno slijepih postupaka i organizacijske kulture. Vijeće Europe definira rodno osviještenu politiku kao „organizaciju, unaprjeđenje, razvoj i vrednovanje procesa politika na način, da akteri koji su uključeni u kreiranje politika uvrste perspektivu ravnopravnosti spolova na svim razinama i u svim fazama.“

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. Intersekcijska 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, uz rod, istražiti i druge osobne okolnosti.

5. ISTRAŽIVANJA

Rodna ravnopravnost jedna je od glavnih vrijednosti Europske unije i temeljno pravo. EU je proteklih godina postigla znatan napredak u području rodne ravnopravnosti, i to prvenstveno putem zakonodavstva o jednakom postupanju, rodno osviještene politike i integracije rodne perspektive u sve politike, u kombinaciji s ciljanim mjerama za bolji položaj žena. 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. Promocija ravnopravnosti spolova , kao i jednakih mogućnosti u strukturi i protokolima institucije, bilježi sljedeće aktivnosti za definiranje mjera/aktivnosti iz procjene učinka na načelo ravnopravnosti spolova:

- Imenovanje osobe za praćenje implementacije postojećih politika i praksi rodne ravnopravnosti i ravnopravnosti spolova
- Objava Plana-procjene ravnopravnosti spolova na službenim stranicama

2. Integracija rodne dimenzije kao i ravnopravnosti spolova u programe, određuje sljedeće prioritete:

- Osigurati korištenja načela univerzalnog dizajna uključivo za opremanje igrališta i sportskih dvorana, kao i koristiti materijale i opremu koji potiču ravnopravnost spolova, rodnu jednakost i spolnu nediskriminaciju, kao i didaktičku opremu.
- Poticanje, ohrabrivanje i educiranje očeva vrtićke djece na aktivno sudjelovanje na roditeljskim sastancima kao i u pojedinim projektima vrtića (radionice, druženja i dr.).

3. Usklađivanje privatnog i poslovnog života – postizanje jednake podrške za sve zaposlenike u postizanju balansa između profesionalnog i osobnog razvoja, određuje sljedeće prioritete:

- Upućivanje i ohrabrivanje muškaraca zaposlenika na mogućnosti korištenja roditeljnog i roditeljskog dopusta;

Strateški okvir i ciljevi plana su:

1. Organizacija – ravnopravnost spolova – promocija rodne ravnopravnosti i ravnopravnosti spolova u strukturi i protokolima institucije
 2. Integracija rodne dimenzije , ravnopravnost spolova u obrazovne programe
 3. Usklađivanje privatnog i poslovnog života – postizanje jednake podrške za sve zaposlenike
- 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 RAVNOPRAVNOST SPOLOVA U STRUKTURI I PROTOKOLIMA INSTITUCIJE	1.1. Imenovanje osobe za praćenje implementacije postojećih politika i praksi rodne ravnopravnosti, ravnopravnosti spolova	12 mjeseci	Godišnje izvješće, rok 31.12.	Uprava

	1.2. Objava Plana-procjene ravnopravnosti spolova na službenim stranicama	Jednom godišnje	Rok 31.12.	Imenovana osoba
2. INTE- GRACIJA RODNE DIMENZIJE I RAVNOPRAVNOST SPOLOVA U OBRAZOVNE PROGRAME	2.1 Osigurati korištenja načela univerzalnog dizajna uključivo za opremanje igrališta i sportskih dvorana. kao i koristiti materijale i opremu koji potiču rodnu jednakost i ravnopravnost spolova, kao i didaktička opremu.	Kontinuirano	Godišnje izvješće.	Uprava
	2.2. Poticanje, ohrabrivanje i educiranje očeva vrtićke djece na aktivno sudjelovanje na roditeljskim sastancima kao i u pojedinim projektima vrtića (radionice, druženja i dr.).	Kontinuirano	Godišnje izvješće.	Uprava
3.USKLA- ĐIVANJE PRIVATNOG I POSLOVNOG ŽIVOTA	3.1. Ohrabrivanje muškaraca zaposlenika na mogućnosti korištenja roditeljskog dopusta	Kontinuirano	Obavijesti	Uprava

6.3. Struktura zaposlenika

Struktura zaposlenika Grada Imotskoga i DV Imotski trebala bi reflektirati sve gore navedeno o rodnoj ravnopravnosti. Potrebno je, također, redovito provoditi edukacije zaposlenika o principima ravnopravnosti. 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 ravnopravnosti spolova je temeljni element demokratskog razvoja društva. Usklađenost i doprinos horizontalnim načelima osigurava se kroz relevantne kriterije prihvatljivosti i odabira, te prihvatljive aktivnosti.

Plan ravnopravnosti spolova akt je planiranja, 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, Kao i poticati veću zastupljenost muškaraca u pojedinim projektima vrtića (radionice, druženja).