

Green Environmental Research d.o.o.

PLAN RODNE RAVNOPRAVNOSTI 2022.-2030.

MOTIVACIJA

Europska komisija je kao dio svoje [Strategije rodne ravnopravnosti 2020.-2025.](#) iskazala posvećenost promicanju rodne ravnopravnosti u istraživanjima i inovacijama. Kao jednu od mjera za jačanje rodne ravnopravnosti, Europska komisija je uvela postojanje institucijskih planova rodne ravnopravnosti kao preduvjet za osiguravanje financiranja iz okvirnog programa za istraživanje i inovacije, Obzor Europa.

Green Environmental Research d.o.o. (u daljnjem tekstu Greener) u potpunosti podupire aktivnosti Europske komisije kao dio svojih nastojanja za osiguranje društvene uključenosti, ravnopravnosti i sprečavanja svih oblika diskriminacije i uznemiravanja.

Greener cijeni i priznaje društva u kojima prevladavaju pluralizam, nediskriminacija, tolerancija, međusobno poštivanje, pravda, solidarnost, puna integracija osoba s invaliditetom i pripadnika manjinskih skupina te jednakost žena i muškaraca". Sudjeluje u svim aktivnostima vezanim uz promicanje rodne ravnopravnosti te tako doprinosi jačanju kulture rodne ravnopravnosti.

Svjesni postojanja nejednake zastupljenosti u pojedinim znanstvenim područjima i poljima te posebno nejednakosti u vodećim pozicijama i na višim zvanjima u sljedećem razdoblju dodatno ćemo se usmjeriti na promicanje mogućnosti manje zastupljenih spolova. Nastavit ćemo s naporima za unapređenje organizacijske kulture te ravnoteže između privatnog i poslovnog života, praćenjem i osiguranjem jednakih prilika u zapošljavanju i napredovanju. Kao novost, uvest ćemo i aktivnosti za integraciju rodne dimenzije u istraživanja i obrazovanje.

STRATEŠKE ODREDNICE

Plan rodne ravnopravnosti tvrtke Greener izrađen je u skladu sa strateškim nacionalnim, europskim i svjetskim strategijama te politikama i kriterijima praćenja:

Europski:

1. [EU – Gender Equality Strategy 2020 - 2025](#)
2. [Council of Europe – Gender Equality Strategy 2018 - 2023](#)
3. [European Institute for Gender Equality: \(Beijing Platform for Action; Gender Equality Index\)](#)
4. [Horizon Europe Programme](#)
5. [The European Charter and Code of Conduct](#)
6. [Human Resources Strategy for Researchers \(HRS4R\)](#)
7. [Global Gender Gap Report \(World Economic Forum\)](#)
8. [United Nations' Sustainable Development Goals \(Cilj 2: Svijet bez gladi, Cilj 5: Rodna ravnopravnost; Cilj 8: Dostojanstven rad i ekonomski rast ; Cilj 10: Smanjene nejednakosti\)](#)
9. [Konvencija MOR-a o borbi protiv nasilja i uznemiravanja u svijetu rada](#)
10. [Strategija znanosti, obrazovanja i tehnologije RH](#)
11. [Nacionalna razvojna strategija RH do 2030.](#)
12. [Nacionalni plan RH za borbu protiv diskriminacije za razdoblje od 2017. do 2022. godine](#)

KLUČNA STRATEŠKA PODRUČJA

Temeljem provedene analize zasnovane na podacima u Dodatku te smjernica Europske komisije prepoznali smo četiri strateška područja:

1. Rodna ravnopravnost u institucijskim procesima
2. Rodna ravnopravnost u istraživanju
3. Rodna ravnopravnost u učenju i poučavanju
4. Kultura rodne ravnopravnosti uz harmonizaciju osobnog života i poslovnih obveza

Za svako od strateških područja odabrano je nekoliko pod ciljeva, s predloženim aktivnostima i odgovornostima za provedbu.

1. Rodna ravnopravnost u poslovnim procesima

Cilj je ovog strateškog područja unaprijediti rodnu ravnopravnost u poslovnim procesima, posebno u procesima vodstva i donošenja odluka te procesima zapošljavanja i napredovanja.

Za postizanje navedenog cilja ključno je uspostaviti sustav praćenja i mehanizme unapređenja.

| CILJ | KLJUČNE AKTIVNOSTI | ODGOVORNOST PROVEDBE | PROVODI |
|--|--|----------------------|-----------------|
| Uspostaviti sustav praćenja i unapređivanja rodne ravnopravnosti | 1. Imenovati Povjerenstvo i Povjerenika za ravnopravnost spolova | ● direktor | ● upravni odbor |
| | 2. Kontinuirano pratiti i objavljivati na godišnjoj razini podatke o spolnoj zastupljenosti zaposlenika, njihovom napredovanju i sudjelovanju u aktivnostima | | |
| | 3. Promicanje edukacije za rukovoditelje na različitim razinama upravljanja vezano uz politike i provedbu plana rodne ravnopravnosti | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | 4. Predlagati akcijske planove, utemeljene na analizama stanja, za unaprjeđenje politika i praksi rodne ravnopravnosti. | | |
| Održati sustav promoviranja, zapošljavanja i napredovanja osjetljiv na rodnu ravnopravnost | 1. Pratiti sastav povjerenstava za zapošljavanje. | | |
| | 2. Istražiti postoje li rodno uvjetovane prepreke za napredovanje osoblja. | | |
| | 3. Kontinuirano praćenje provedbe postupaka zapošljavanja i napredovanja kroz analizu podataka te, u slučaju primjećivanja pristranosti, predlaganje planova aktivnosti za unaprjeđenje. | | |
| | 4. Poticati prijave žena na rukovodeće pozicije – kroz edukacije i programe mentorstva | | |

2. Rodna ravnopravnost u istraživanju

Cilj ovog strateškog područja je povećati rodnu dimenziju u istraživanjima. To se osobito odnosi na integraciju spolne/rodne analize u sadržaj istraživanja i inovacija. U tom je smislu Europska komisija izradila dokument [Gendered Innovations 2](#) kako bi potakla istraživače da kroz uključivanje ove dimenzije u sve faze istraživanja povećaju njihovu vrijednost. U dokumentu je prikazano 15 studija slučaja iz područja zdravlja, klimatskih promjena, umjetne inteligencije i dr. kao inspiracija za uključivanje ovih aspekata u istraživanja.

Za povećanje ove dimenzije u tvrtki Greener planirane su aktivnosti koje potiču:

- integraciju rodne dimenzije/perspektive u istraživanje - tamo gdje je primjenjivo
- veću zastupljenost u istraživanjima podzastupljenih skupina
- istraživanja o ženama, odnosno istraživanja rodne tematike

| CILJ | KLJUČNE AKTIVNOSTI | ODGOVORNOST PROVEDBE | PROVODI |
|---|---|----------------------|-----------------|
| Unaprijediti rodnu ravnopravnost u podršci znanstvenom radu | 1. Praćenje i analiza podataka, razvrstanih po spolu, o istraživanjima: npr. udio voditeljica na nacionalnim i EU kompetitivnim istraživačkim projektima, broj žena s prijavom patenata i dr. | ● direktor | ● upravni odbor |
| | 2. Ovisno o rezultatima iz točke 1., predlaganje planova akcije radi unapređenja rodne ravnopravnosti u istraživanju | | |
| | 3. Promocija nacionalnih i europskih programa poticanja žena u znanosti (npr. Women in Adria, Nacionalni program stipendiranja „Za žene u znanosti“ 2021., Mamforce i Dadforce) | | |

| | | | |
|--|---|--|--|
| | 4. Poticanje znanstvenih i umjetničkih projekata i istraživanja o spolnim i rodnim temama | | |
| | 5. Provođenje edukacija osvješćuju rodnu perspektivu u istraživanjima radi jačanja razumijevanja važnosti za ekonomski i društveni razvoj i inovacijsku kulturu | | |
| | 6. Komunikacija standarda za uključivanje spolnih i rodni varijabli u istraživanja | | |
| | 7. Uvođenje integracije spolnih i rodni varijabli u istraživanje u projektima tamo gdje je primjenjivo | | |
| | 8. Promocija umrežavanja multidisciplinarnih istraživačkih grupa zainteresiranih za rodna pitanja | | |

3. Rodna ravnopravnost u učenju i podučavanju

U ovom je strateškom području cilj podići znanja o rodnoj ravnopravnosti putem programa i edukacija u okviru cjeloživotnog učenja namijenjenog široj javnosti (zajednici) i zaposlenicima.

| CILJ | KLJUČNE AKTIVNOSTI | ODGOVORNOST PROVEDBE | PROVODI |
|--|--|----------------------|-----------------|
| Integrirati aspekt rodne ravnopravnosti u projektne programe | 1. Povećanje broja tematskih cjelina fokusiranih na rodne teme unutar projektnih programa. | ● direktor | ● upravni odbor |
| | 2. Izrađivanje edukativnih materijala na svim razinama | | |
| | 3. Poticanje integriranja teme rodne ravnopravnosti u programe cjeloživotnog učenja. | | |
| | 4. Osiguravanje priznavanja završene edukacije o temi rodne ravnopravnosti | | |

4. Kultura rodne ravnopravnosti uz harmonizaciju osobnog života i poslovnih obveza

Cilj ovog strateškog područja je unaprijediti kulturu rodne ravnopravnosti u tvrtki Greener i postići bolju usklađenost osobnog i profesionalnog života. To uključuje otklanjanje rodno utemeljenih stereotipa koji mogu utjecati na preferencije ka određenim strukama, kako osnivača tako i zaposlenika. U sljedećem će ih se razdoblju dodatno osnažiti i učiniti vidljivima, sukladno potrebama.

| CILJ | KLJUČNE AKTIVNOSTI | ODGOVORNOST PROVEDBE | PROVODI |
|---|--|--|---|
| Educirati o posljedicama nasilja nad ženama kao i rodno/spolno uvjetovanog nasilja u cjelini | 1.Poticanje diseminacije znanstvenih materijala o sprječavanju nasilja nad ženama i obiteljskog nasilja | <ul style="list-style-type: none"> • direktor | <ul style="list-style-type: none"> • upravni odbor |
| | 2.Poticanje organiziranja radionica na temu rodno uvjetovanog nasilja/nasilja u obitelji. | | |
| Otkloniti rodno utemeljene stereotipe, predrasude te prakse koje potiču rodnu neravnopravnost | 1.Promoviranje edukativnih programa/radionica s ciljem podizanja svijesti o ravnopravnosti spolova te povećanja vidljivosti primjera dobre prakse | | |
| | 2. Upoznavanje zaposlenika s načinima podnošenja pritužbi protiv rodne diskriminacije i uznemiravanja i opcijom psihološke podrške za žrtve uznemiravanja. | | |
| Promicanje različitosti i inkluzivnih praksi | 1.Poticati pokretanje webinaru i online edukacije za zaposlenike | | |
| | 2. Uspostaviti Nagradu za doprinos ravnopravnosti spolova. | | |

| | | | |
|---|---|--|--|
| Radno okruženje koje omogućuje zaposlenicima harmoniziranje poslovnih i životnih obveza i odgovornosti | 1.Fleksibilizacija radnih uvjeta u tvrtki | | |
| | 2.Promocija praksi kojima se neutraliziraju posljedice za mentalno zdravlje uvjetovane stresom na radnom mjestu (primjerice, osobno usavršavanje i edukacije, organizacija i ponuda programa tjelesnih aktivnosti i sl.). | | |
| | 3.Unaprjeđivanje komunikacijskih praksi i timskog rada (primjerice, uvođenje redovitog sastajanja s ciljem osnaživanja, razvijanja konstruktivnih međuljudskih odnosa i artikuliranja zajedničkih interesa kojima se unaprjeđuje kvaliteta rada). | | |
| Razviti dopunske sustave usluga i podrške koji osiguravaju ravnopravan razvoj karijera žena i muškaraca | 1.Promocija ravnomjernije rodne raspodjele uloga skrbi unutar tvrtke: poticanje korištenja roditeljskih dopusta za očeve | | |
| | 2.Istražiti postoji li potreba za dodatnom podrškom mladim djelatnicama tijekom trudnoće i/ili ranog majčinstva i sl.). | | |